Enkele grondvrae in die Bedryfsosiologie.

Verhandeling ingedien aan die

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT

VIR

CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

ter verkryging van die graad

MAGISTER ARTIUM

in die

DEPARTEMENT SOSIOLOGIE

deur

Jacques Augustinus Lemuël Theron.

Pietersburg.
Desember 1962.

Fabriekwerkers

Klokslag agt as die stoomfluit blêr
Krom ons die vingers om skawe en skêr
Meet ons en merk ons, kantel en voer
Ritmereg soos die ratte roer.

G.A. Watermeyer.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

Voorwoord i

Inleiding .... ii - v

Hoofstuk I

Die opkoms van die moderne Bedryfsosiologie.

1. Inleiding .... 1 - 2
2. Die samehang en verband tussen die Sosiale Wetenskappe .... 2 - 4
3. Die onderskeid tussen die Sosiologie en die ander sosiale wetenskappe .... 4 - 6
4. Die Sosiologie as struktuur-funksionele teorie .... 6 - 8
5. Die Aspeksosiologieë of Spesiale Sosiologieë .... 8 - 9
6. Die Bedryfsosiologie .... 9 - 42

Hoofstuk II

Enkele probleme van die Wetenskap, Tegniek, Ekonomie en Politiek en die invloed daarvan op die moderne bedryf, met spesiale verwysing na die arbeid.

1. 'n Kort prinsipiële beskouing oor die arbeid .... 43 - 47
2. Enkele probleme met betrekking tot die Wetenskap en Tegniek en die invloed daarvan op die ontwikkelingsgang van die arbeid in die moderne bedryf .... 48 - 54
3. Enkele probleme van die alliansie Wetenskap - Tegniek .... 54 - 58
4. Die Ekonomie en enkele probleme .... 59 - 61
5. Die Politiek en enkele probleme .... 61 - 64

Bladsy.

6. ŉ Evaluasie van die Arbeid in die lig van die Wetenskap, Tegniek, Ekonomie en Politiek .... 64 - 75

7. Samevatting en eie opvatting 75

Hoofstuk III

ŉ Sosiologiese struktuuranalise van die bedryf en enkele probleme daaruit.

1. Inleiding .... 76 - 77

2. Begripsanalise en omskrywinge van ŉ bedryf as ŉ sosiale sisteem .... 77 - 79

3. Samevatting en eie opvatting van ŉ bedryf as ŉ sosiale sisteem .... 79 - 81

4. Die struktuuranalise van die bedryf ...... 81 - 102

5. Samevatting en eie opvatting .... 102 - 103

Hoofstuk IV

Die Formele en Informele organisasie van die bedryf.

1. Die Formele organisasie .... 104 - 119

2. Die Informele organisasie .... 119 - 122

3. Die wisselwerking en vervlegting van die Formele en Informele organisasie .... 123 - 134

4. Samevatting en eie opvatting 135

Bladsy.

Hoofstuk V

Enkele probleme van norm en gesag in die bedryf en in die vakbond.

1. Enkele probleme i.v.m. die elemente van gesag in die bedryf .... 136 - 142

2. Enkele probleme i.v.m. norm en gesag in die bedryf en in die vakbond .... 142 - 181

3. Samevatting en eie opvatting van die probleme m.b.t. norm en gesag in die bedryf .... 181 - 182

Hoofstuk VI

Samevattende gevolgtrekkings .... 183 - 184

Bibliografie .... 185 - 191

V O O R W O O R D .

Hierdie literatuurstudie is deur die ondersoeker onderneem op grond van 'n besondere belangstelling in die Bedryfsosiologie as betreklike jong gebied op die terrein van die Sosiologie.

Ek mag nie nalaat om aan die volgende persone 'n besondere woord van dank te rig vir hulle bydrae tot die uiteindelike voltooiing van hierdie verhandeling nie:

1) Prof. Dr. J.P. van der Walt, wat as my leier opgetree het en op wie se bekwame leiding ek te alle tye kon staatmaak;

2) aan my vrou, vir haar volgehoue onderskraging, bystand en opofferinge gedurende die tydperk van studie;

3) my ouers, wat dit vir my moontlik gemaak het om vir studie na universiteit te gaan;

4) aan die Allerhoogste, wat my in staat gestel het om hierdie verhandeling te voltooi.

INLEIDING.

Die „enkele grondvrae" waarna die titel van hierdie verhandeling verwys, dui op sekere grondprobleme wat as „enkele probleme" in die verskillende hoofstukke behandel word. Die skrywer vertrou dat met hierdie verhandeling enkele stimulerende gedagtes met betrekking tot Bedryfsosiologie by die leser opgeroep sal word. Veral op die terrein van die Suid-Afrikaanse Bedryfsosiologie lê 'n wye studieveld braak, soos Van Wyk tereg verklaar: „Daar het nog nie veel publikasies op die gebied van die arbeid- en bedryfsosiologie in Suid-Afrika die lig gesien nie. Een van die vroegste ondersoeke hier te lande is onderneem deur Erika Theron, tans professor te Stellenbosch. Sy hét in 1933 met die ondersoek begin. Dit het tot aan die einde van 1934 geduur, is in 1937 hervat en in 1940 afgehandel. Die verslag van die ondersoek verskyn in 1944 in boekvorm. (Theron, Erika: Fabriekswerksters in Kaapstad, 1944). 'n Ander hoogs verdienstelike werk verskyn in 1946 aan die hand van S. Pauw, tans professor en prinsipaal van die Universiteit van Suid-Afrika, onder die titel Die Beroepsarbeid van die Afrikaner in die Stad. Ander werke wat in die jongste tyd verskyn het, is dié van dr. M.J.M. Prinsloo: Blanke Vroue-arbeid in die Unie van Suid-Afrika (1957), prof. dr. G. Cronjé (red.): Vroue en Moeders wat werk (1961, deel VII van die verslag van die Kommissie van ondersoek insake die Gesinslewe, opgestel deur dr. mev. D.M. Wessels), en Dr. mev. D.M. Wessels: Die Vrou in die Beroepslewe (1961)".[1]

---

1) Van Wyk, S.: „'n Algemene oorsig van die Arbeid- en Bedryfsosiologie". Rehabilitasie in Suid-Afrika, Vol. 6, No. 2, Junie 1962; p. 121.

Teen die agtergrond van die bogenoemde ontwikkeling en probleme wat volg, staan lg. altyd op die een of ander wyse in verband met die individu, die groep en die organisasie in die moderne bedryf. Op die indiwiduele vlak is daar verwys na die indiwidu binne die arbeidsituasie in wisselwerking met sy medewerknemers asook die vreugde wat hy put uit sy werk: „Job satisfaction in relation to work conditions...".[1)]

In hierdie verband het die belangrikheid van die sosiale psigologie sterk na vore gekom met betrekking tot psigologiese probleme van die werknemer maar dan so dat: „Between industrial sociology and industrial psychology no strict line of division has been drawn, as, through the rapid development of social psychology and its industrial applications, these fields have almost grown into one".[2)]

Op die terrein van die groepsdinamika is daar veral gewys op die belangrike funksie wat 'n bepaalde groep vervul in die produksieproses: „The productivity of workers is strongly influenced by group norms and group control".[3)]

Die moderne bedryfsorganisasie wat deur Weber as burokraties bestempel is, is aan die hand van die onderskeiding tussen die formele en informele organisasie behandel. Probleme met betrekking tot die proses van wisselwerking en vervlegting tussen die formele en informele organisasie het na vore gekom tesame met belangrike faktore soos rol en status.

---

1) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; Van Gorcum en Comp. N.V. Assen, 1953, p. 100.
2) Idem.
3) Ibid., p. 102.

Met betrekking tot ekonomiese norm en gesag is aan probleme soos o.a. die sg. ‚managerziekte' en die probleem van elitisme aandag gegee. Dit gaan hier primêr om die strewe om in bepaalde gesagsposisies te kom met die oog op die verkryging van status, prestige en besondere voordele vir die bekleër van die posisie.

Aangesien die werknemers in die laere rangorde van die bedryf geraak word deur die bogenoemde, is ook aandag geskenk aan die kollektiewe afdingingsposisie van die vakbond teenoor die bedryfsleiding en gewys op enkele probleemsituasies waarin beide groepe hulle kan bevind.

Wanneer navorsing binne die bedryf gedoen word, moet daar gewaak word teen die moontlikheid om 'n saak te probeer uitmaak ten gunste van òf die werkers òf die bedryfsleiding. 'n Voorbeeld hiervan vind ons daarin dat Elton Mayo daarvan beskuldig word dat sy werk 'n sg. „pro-management bias"[1] het. Miller en Form verklaar: „This oriented-like management view makes it impossible to conceive of other ends".[2] Horringa doen die volgende raad aan die hand ter vermyding van hierdie gevaar: „The industrial sociologist has sometimes been the exponent of either workers' or employers' interests. The danger of a „managerial sociology" can be avoided by the present trend, especially patent in the U.S.A., to have industrial research sponsored by special institutes of recognized scientific standing, often connected with a university. Whereas private

---

1) Miller, D.G. en Form. W.H.: Industrial Sociology; Harper and Bros., New York, 1958; p. 79.
2) Idem.

industrial consultants are mainly engaged in the solution of practical problems, such institutes .... can concentrate on more basic social research in industry".1)

Teen die agtergrond van die bogenoemde raamwerk en beskouing, is die hoofstukke van hierdie verhandeling soos volg behandel:

In hoofstuk 1 is die ontwikkelingsgang en die veld van ondersoek van die Bedryfsosiologie in breë trekke geskets. Enkele belangrike begrippe is ook genoem.

In hoofstuk 2 is 'n prinsipieël-sosiologiese-beskouing oor arbeid gegee en gewys op enkele probleme i.v.m. die arbeid teen die agtergrond van die moderne ontwikkeling van die wetenskap, tegniek, ekonomie en politiek.

In hoofstuk 3 is 'n struktuuranalise van die bedryf gemaak waar o.a. gewys is op enkele probleme met betrekking tot die interne atmosfeer, milieu en organisasie van die moderne industriële bedryf.

In hoofstuk 4 is enkele probleme met betrekking tot die formele en informele organisasie behandel.

In hoofstuk 5 is enkele probleme van gesag volgens die ekonomiese norm in die bedryf behandel. In hierdie raamwerk is ook die vakbond en die taak van die Maatskaplike Werker bespreek.

---

1) Horringa, D.: Mens en Groep in het moderne bedrijf; p. 103.

HOOFSTUK I

DIE OPKOMS VAN DIE MODERNE BEDRYFSOSIOLOGIE

1. Inleiding.

Auguste Comte (1798-1857) het aan die begin van die negentiende eeu vanuit Frankryk ŉ heeltemal selfstandige wetenskap[1)] in die ry van die bestaande wetenskappe daargestel. Hoewel nog onvolledig, het Comte die raamwerk van die denke van die mens as reaksie op die toentertydse samelewing, soos aanvanklik deur Claude Henri de Rouvroy Comte de Saint-Simon daargestel, in ŉ wetenskaplike sisteem van kennis geklee deur die ponering van die grondslae van die Sosiologie in die jaar 1839. Die studieterrein van die Sosiologie is deur Comte in die algemeen omskryf as die wetenskap van die menslike samelewing[2)] en wel in die sin dat: „He conceived a plan for the reorganization of society on the basis of science and industry".[3)]

Die Sosiologie is dus gebore uit die krisis en nood van ŉ bepaalde tydperk nl. die bloedlose Nywerheidsomwenteling in Engeland en die bloedige stryd van die Franse Rewolusie.[4)] Met sy idee van positiewe kennis wou Comte alle oorblyfsels van die ou wêreld van krisis uitskakel deur die implimentering van die natuurwetenskaplike metode.[5)] Die Sosiologie was vir Comte:

(i) ŉ middel tot objektiewe ondersoek van sosiale verskynsels;

---

1) Vgl. Dooyeweerd, H.: Artikel oor Sosiologie in Studium Generale Syllabus 1946-1947; Delftsche Uitgeversmij; p.31.
2) Du Preez, D.C.S.: Grondprobleme van die Sosiologie; p.1.
3) Marvin, F.S.: Comte, the founder of Sociology; Chapman and Hall, London, 1936; p.37.
4) Vgl. Kooistra, R.: De Gereformeerde Theoloog en de Sociologie; Wever-Franeker, 1955; pp.19-20.
Vgl. ook De Haan, J. Bierens: Sociologie ontwikkeling en methode; N.V. Servire, Den Haag, 1946.
5) Vgl. Bouman, P.J.: Sociologie, begrippen en problemen; Uitgeversmij; N.V. Standaardboekhandel, Amsterdam, 1953; p.13.

(ii) ŉ abstrakte wetenskap bestaande uit twee hoofkomponente nl. die Sosiale Statika en Sosiale Dinamika;

(iii) ŉ allesoorkoepelende wetenskap wat aan die top van die ander wetenskappe geplaas word wanneer hulle in hiërargiese volgorde gerangskik word;

(iv) ŉ wetenskap wat hom leen tot die voorspelling van bepaalde sosiale gebeurtenisse net soos die fisikus op natuurwetenskaplike gebied voorspellings kan maak.[1)]

Met hierdie inleiding as ŉ algemene tipering van die aard, doel, taak en metode van die Sosiologie kan voorlopig volstaan word.

Aan die anderkant moet daarop gelet word dat die Sosiologie uit die algemene Filosofie ontstaan het. De Haan sien o.a. die Sosiologie as „.... onderdeel der algemene Filosofie".[2)] Durkheim druk hierdie ontwikkeling soos volg uit: „One of the great innovations positive philosophy brought along with it is positive Sociology".[3)]. Ook A. Lysen het kort voor sy oorlye die volgende geskryf: „Onder Sociologie kan men in de eerste plaats verstaan de wysbegeerte, sociale filosofie dus, een opvatting die zich tegenwoordig ook nog als Sociologie aandient".[4)].

In die verdere ontwikkelingsgang van die Sosiologie moet daar ook gelet word op die volgende:

2. Die samehang en verband tussen die Sosiale Wetenskappe.

Wanneer daar na die verband tussen die onderskeie

---

1) Chambliss, R.: Social thought from Hammurabi to Comte; H. Holt and Co., New York, 1954; pp.401-404.
2) De Haan, J. Bierens: Sociologie, Ontwikkeling en Methode; N.V. Servire, Den Haag, 1946; p.10.
3) Durkheim, E.: Socialism and Saint-Simon; Routledge and Kegan Paul, London, 1959; p.105.
4) E.N.S.I.E.Band III: Eerste Nederlandse Systematisch Ingerichte Encijclopaedie:Geschiedenis, Sociologie, Volkekunde en -Kunst, Sociografie, Economie, Recht, Staat, Politiek; Amsterdam, 1947; p.205.

sosiale wetenskappe soos o.a. die Ekonomie, Staatsleer, Regswetenskap, Antropologie, Sosiale Psigologie, Geskiedenis, ens. gesoek word, wys Van Dijk dat dit daarin opgesluit lê dat „.... zij alle hun verschillend object vinden in de ene sociale werkelijkheid, die de menselijke samenleving heet".[1].

Al hierdie sosiale wetenskappe het dus met die menslike samelewing te make en vorm funksionerende dele van die groot geheel van die samelewingswerklikheid. Hoe sterk die verband is kan uit die volgende woorde van Gurvitch en Moore afgelei word: „There are no absolute boundaries for the various sciences and those which have been sketched may be crossed at any point for revitalization and additional sustenance".[2]. Hieruit blyk duidelik dat daar ʼn voortdurende wisselwerking aan die gang is tussen die afsonderlike sosiale wetenskappe wat elk ʼn eie aspek tot studie-objek uit die groot sosio-kulturele werklikheid geneem het. Laasgenoemde feit word deur Van Dijk soos volg gestel: „Wij constateerden, dat de sociale vakwetenschappen altijd slechts als hun object trachten te vatten één bepaalde zijde, één bepaalde aspect van de volle tijdelijke samenlevingswerkelijkheid".[3].

Gurvitch en Moore sien die taak van die sosiaalwetenskaplike binne hierdie opset soos volg: „The task of the social scientist is the reconciliation of the advantages of departmentalization and universality".[4]. Weens die sterk onderlinge verband wat daar tussen die sosiale

---

1) Van Dijk, R.: Mens en Medemens: Een Inleiding tot de Algemene Sociologie; N.V. Gebr. Zomer en Keunings Uitgeversmaatschappij, Wageningen; p.9.
2) Gurvitch, G. en Moore, W.E.: Twentieth Century Sociology; Philosophic Library, New York, 1945; p.10.
3) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p.16.
4) Gurvitch, G. en Moore, W.E.: Twentieth Century Sociology; p.12.

wetenskappe bestaan, is daar nie sprake van waterdigte kompartemente nie, soos o.a. Broom en Zelznick aantoon: „There is no hard and fast division between one social science and another, nor should there be one. There is hope in social science that problems arising where these fields meet and requiring interdisciplinary co-operation, will lead to fruitful perspectives and research".[1].

Alhoewel daar nie waterdigte skeiding aan te tref is by die sosiale wetenskappe nie, is daar tog ŉ wesentlike onderskeid te trek. Hieraan sal daar in die volgende afdeling aandag gegee word.

3. Die onderskeid tussen die Sosiologie en die ander sosiale wetenskappe.

Volgens Van Dijk is daar die volgende onderskeid tussen die sosiale wetenskappe te vinde: „Zij worden meer beheerst door hun probleemstelling dan door de materie waarmede zij zich bezig houden .... de probleemstelling bepaalt tevens wat de object van de wetenschap is".[2]. Juis in hierdie verskil in probleemstelling en dus ook die verskil in die veld van ondersoek, terminologie, grondbegrippe en gesigspunte lê die onderskeid tussen die sosiale wetenskappe opgesluit. Ook MacIver en Page dui die onderskeid treffend aan in die volgende woorde: „It is always the focus of interest which distinguishes one social science from another .... what distinguishes each from each is the selective interest".[3].

As nou die diepere onderskeid tussen die Sosiologie en die ander sosiale wetenskappe aangetoon moet word, moet die veld van ondersoek van die bepaalde geabstraheerde aspek van die Sosiologie en enkele ander sosiale wetenskappe van nader bestudeer word.

---

1) Broom, L. en Zelznick, P.: Sociology; Row Peterson and Co., New York, 1960; p.5.
2) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p.9.
3) Mac Iver, R.M. en Page, C.H.: Society, An introductory analysis; Rinehart, New York, 1949; p.v.

Wanneer die Ekonomiese aspek byvoorbeeld ondersoek word, vind ons dat die Ekonomie hom in sy veld van ondersoek beperk „...tot die probleemstelling betreffende die vraag van doelmatige aanwending van skaars middele ter bevrediging van 'n prinsipe oneindige aantal behoeftes"[1]. So bestudeer die Ekonomie ook die ekonomiese aspek van die gesin, kerk, staat ens. vir sover hierdie samelewingsvorme 'n rol speel in die volle ekonomiese lewe. Sorokin wys daarop dat die Ekonomie die „homo economicus" voorop stel wat met sy suiwer ekonomiese selfbelang alle ekonomies onbruikbare waardes verwerp wanneer dit nie die ekonomiese winsmotief bevorder nie.[2]

Wat hier ten opsigte van die Ekonomie vasgestel is geld ook vir die ander sosiale wetenskappe.

Hierteenoor hou die Sosiologie hom besig met „... die studie van die menslike samelewing as 'n totaliteit van die samelewingsvorme, die samelewingsverhoudinge, die handelinge en die gebeurtenisse wat in hulle onderskeie verskyningsvorme of indiwiduele gestaltes tot openbaring kom".[3] Sorokin sien die „homo socius" soos volg: „... homo socius of sociology is viewed as a generic and manifold homo, simultaneously and inseparable economic, political, religious, ethical and artistic, partly rational and utilitarian, partly nonrational and even irrational, with all these aspects incessantly influencing one another".[4]

---

1) Van der Walt, J.P.: 'n Histories-Prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie; Ongepubliseerde Doktorsverhandeling, Potchefstroom, 1959; p. 15.
2) Sorokin, P.A.: Society, Culture and Personality; Harper and Bros., New York, 1947; pp. 6-8. Aangehaal deur Timasheff, N.S., Facey, P.W. en Schlereth, J.C.: General Sociology; Bruce Publishing Co., Milwaukee, 1959; p. 20.
3) Van der Walt, J.P.: 'n Histories - Prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie; p. 16.
4) Sorokin, P.A.: Society, Culture and Personality; p. 14. Aangehaal deur Timasheff, N.S., Facey, P.W. en Schlereth, J.C.: General Sociology; pp. 20-21.

Daar moet egter gewaak word teen die gevaar om die Sosiologie te sien as 'n allesomvattende wetenskap. Sorokin konstateer: „In spite of its generalizing nature, Sociology remains a strictly special science".[1] Miskien tipeer Gurvitch en Moore die posisie van die Sosiologie met betrekking tot die ander sosiale wetenskappe die beste in die volgende woorde: „Sociology is regarded neither as the mistress nor as the handmaid of the social sciences".[2]

Die verskil tussen die Sosiologie en die ander sosiale wetenskappe kan die beste begryp word deur tot die wese van die Sosiologie te probeer deurdring.

4. Die Sosiologie as struktuur-funksionele teorie van die menslike samelewing.

Die Sosiologie kan ook beskou word as struktuur-funksionele teorie van die menslike samelewing. Vanuit hierdie oogpunt beskou, bestudeer die Sosiologie die strukturele orde, d.i. die normatiewe orde (bepaalde maatstawwe vir aanvaarde aksie- of gedragspatrone) sowel as die feitlike orde (soos in werklikheid gereageer word op die normatiewe orde) van samelewingsvorme, samelewingsverhoudinge ens. binne die samelewingswerklikheid. Marion Levy sien die strukturele patroon soos volg: „The term structure as used here means a pattern, i.e. an observable uniformity of action and operation".[3] Ten opsigte van die funksionele patroon sê Levy die volgende: „The term function is defined here as a condition or state of affairs resultant from the operation (including in the term operation mere persistance) of a structure".[4]

Van Dijk wys daarop dat „.... in elke samenleving van mensen"[5] deeglik onderskei moet word tussen die strukturele

---

1) Sorokin, P.A.: Society, Culture and Personality; p.14. Aangehaal deur Timasheff, N.S., Facey, P.W. en Schlereth, J.C.: General Sociology; pp.20-21.
2) Gurvitch, G. en Moore, W.E.: Twentieth Century Sociology; p.8.
3) Levy, M.J.: The structure of Society; Princeton University Press, New Jersey, 1952; p.57.
4) Idem.
5) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p.56.

orde wat bestaan uit die normatiewe orde enersyds en die funksionele orde andersyds alvorens die konkrete situasie ten volle begryp kan word. Hy sien dus gesin, kerk, bedryf, staat ens. as bepaalde normkomplekse wat aan die hand van die struktuur-funksionele metode van analise ontleed en begryp kan word. Onder „norm" verstaan Van Dijk „....elke positiewe regel die een bepaalde wijze van gedrag of handelen voorschrijft of verbiedt".[1] So sien Van Dijk dan hoe die totaliteit van die norme van die verskillende normkomplekse in die samelewing die totaliteit van die mens se lewensuitinge in al die verhoudinge tussen hom en sy medemens normeer en reguleer. Die struktuurnorme is dan binne ŉ bepaalde normkompleks elk op ŉ besondere wyse op die ander afgestem, afhangende van die struktuur van ŉ groep en doeleindes van die bepaalde normkompleks. Deur die struktuur van so ŉ samelewingsvorm na sy werklikheidselemente te ontleed, kan sy karakter of eie-aard blootgelê word. Dit is dan hierdie struktuur-funksionele metode van analise wat deur die Sosiologie gebruik word.

„Om hierdie opvatting te toets het Furfey onlangs ŉ analise en klassifikasie van 81 geformuleerde omskrywinge en definisies van die Franse, Duitse, Engelse en Amerikaanse Sosiologie gemaak en tot die gevolgtrekking gekom dat die Sosiologie struktuurwetenskap van die menslike samelewing is".[2] Nou egter, nieteenstaande die onderskeid tussen die Sosiologie as struktuurteorie van die samelewing aan die een kant, en die sosiale wetenskappe aan die ander kant, vorm hulle tog ŉ samehangende geheel in die geheelstruktuur van die sosiale wetenskappe.

ŉ Volgende saak van die Sosiologie wat aandag verdien is:

---

1) Van Dijk, R.: <u>Mens en Medemens</u>; p.63.
2) Van der Walt, J.P.: <u>Histories-Prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie</u>; p.16.

5. Die Aspeksosiologieë of spesiale Sosiologieë.

Alhoewel die algemeen teoretiese opvatting van samelewingsvorme, samelewingsverhoudinge, sosiale aksiepatrone en sosiale gebeurtenisse die kern van die Sosiologie vorm, het daar met die ontwikkelingsgang van die Sosiologie „.... ŉ splitsing na binne...."[1] plaasgevind wat saamgehang het met die aanleg, belangstelling en verdieping van die navorsers op die onderskeie lewensterreine van die samelewingswerklikheid.

Wanneer gelet word op die taak van die Algemene Sosiologie, kan die plek van die Spesiale Sosiologieë ook bepaal word.

Binne die Algemene Sosiologie word daar sowel ŉ wysgerige as ŉ positiewe taak aangetref.

Onder die wysgerige hoort tuis „..de teorie der normatieve structuurtypen en de voor hun structuur relevante onderlinge verhouding en samenhang".[2] Die wysgerige Sosiologie moet dus hierdie struktuurtipes uit die werklikheid van die samelewing opspoor en hulle in ŉ teoretiese sisteem klassifiseer.

Die positiewe Sosiologie of te wel die teorie van die empiriese samelewingsvorme, het tot taak „... het onderzoek der positieve naar tijd en plaats variabele vormen der samenleving in hun dynamische bestaan in onderlinge vervlechting en beïnvloeding, zoals zij door menselijke activiteit en onder leiding van menselijke doelstelling tot stand komen en worden onderhouden".[3] Dit is dus duidelik waarom die wysgerige en die positiewe Sosiologie so ŉ onverbreekbare eenheid vorm. Saamgevat stel Dengerink dit soos volg: „De positieve Sociologie is in haar visie op de typische structuren der empirische samenleving afhankelijk

1) Van der Walt, J.P.: Histories-Prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie; p.17.
2) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p.226.
3) Idem.

van de wijsgerige en de laatste is afhankelijk van het religieuze grondmotief, dat haar uitgangspunt vormt".[1)]

Naas die Algemene Sosiologie vind ons as hoofonderdeel van die wetenskap van die sosiologie die spesiale Sosiologieë. Timasheff, Facey en Schlereth sê in hierdie verband die volgende: „In the specialized studies the basic concepts and findings of the general theoretical study are applied to particular, always limited areas of man's life in society".[2)] Ook van Dijk verklaar: „Speciale Sociologie noem ik de Sociologie voorzover ze zich richt op en oriënteert naar de bijzondere levensterreinen, de aspecten van de socio-culturele werkelijkheid".[3)] Dus word in die Sosiologie ook gekonsentreer op besondere, spesiale terreine van die sosio-kulturele werklikheid soos bv. op die terrein van die Godsdiens, die Gesin, Stad en Platteland, Reg, Misdaad, Arbeid, Opvoeding, Bedryf, ens. Hierdie Spesiale Sosiologieë of ook genoem Aspeksosiologieë vorm tesame met die Historiese Sosiologie en die Algemene Sosiologie die Ensiklopedie van die Sosiologie. Elke aspeksosiologie is ŉ afsonderlike vertakking van die Sosiologie - en dus ook struktuur-funksionele teorie. Binne hierdie raamwerk vind ons ook die Bedryfsosiologie as Spesiale Sosiologie.

6. Die Bedryfsosiologie.

(a) Inleiding.

Voordat ons ŉ kort historiese oorsig van die opkoms van die Bedryfsosiologie gee, moet vooraf eers duidelikheid verkry word oor die begrippe „bedryf" en „industrie" soos dit gebruik word in die Bedryfsosiologie en Industriële Sosiologie respektiewelik.

Vir ŉ begripsanalise van die woord „bedryf" sluit ons aan by Van Dijk[4)] waar hy die bedryfsverband histories sien

---

1) Dengerink, J.D.: Critisch - Historisch onderzoek naar de sociologische ontwikkeling van het beginsel der „souvereiniteit in eigen kring" van de 19e en 20e eeuw; Kok, N.V. Kampen, 1948; p. 191.
2) Timasheff, N.S., Facey, P.W. en Schlereth, J.C.: General Sociology; p. 10.
3) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 227.
4) Ibid., p. 124.

as 'n werkverband. Die werkgroep is 'n georganiseerde werkgemeenskap van alle tye[1]. Die ontwikkeling van die georganiseerde werkgemeenskap geskied nie slegs langs die lyne van „natuurlike" arbeidsverdeling tussen manlike en vroulike groeplede nie, maar, en dis belangrik, oral speel die tegniek, uitvinding en die gebruik van „gereedskap" 'n belangrike rol. Vanaf die eenvoudigste primitiewe gemeenskappe tot die moderne gedifferensieerde en geïndustrialiseerde samelewing is die algemene karakteristiek van die bedryf as werkverband 'n organisasievorm van produktiewe arbeid waarin „kapitaal" ontwikkel het vanaf die tegniese middel bv. die klipwerktuig, die graaf ens. as gereedskap tot die huidige ingewikkelde fabrieksmasjinerie, geboue ens. plus ook kapitaal.

Maar die lg. gereedskap as kapitaal in die moderne bedryf hou verband met bepaalde industrieë soos dit ontwikkel het uit die bedryf as werkverband beginnende eintlik by die Industriële Omwenteling as gevolg van die uitvinding en implimentering van stoomkrag en later petrol, elektrisiteit, kernkrag as tegniese apparatuur.

Die lg. verbind Van Dijk met kapitaal as inherente element in sy definisie van die bedryf as werkverband nl. „.... als het samenlevingsverband waarin arbeid en kapitaal (technische apparatuur) rationeel zijn georganiseerd tot de productie van nuttige goederen en diensten"[2].

Industriële Sosiologie hang ten nouste saam met Bedryfsosiologie, terwyl lg. as gevolg van die beskouing oor die bedryf as werkverband histories omvattender is. Daarom gee skrywer voorkeur aan die benaming Bedryfsosiologie.

---

1) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p.125.
2) Idem.

(b) Kort historiese oorsig van die opkoms van die Bedryfsosiologie.

Alhoewel die Bedryfsosiologie as wetenskap nog baie jonk is, is daar tog enkele faktore uit te sonder wat met verloop van tyd daartoe aanleiding gegee het dat hierdie gebied eindelik min of meer sy beslag gekry het.

In die jaar 1767 het daar op die terrein van die nywerheidslewe 'n merkwaardige omwenteling gekom toe James Watt sy stoommasjien uitgevind het. Die een tegnologiese prestasie op wetenskaplike gebied het op die ander gevolg, en die een het aanleiding gegee tot 'n ander, steeds grotere, prestasie. Hierdie sogenaamde Eerste Nywerheidsomwenteling het voortgeduur tot die jaar 1880 toe daarin geslaag is om elektrisiteit in beweegkrag om te sit. 'n Tweede Nywerheidsomwenteling het nou gevolg en die motor, vliegtuig, rewolusionêre ontwikkeling van skepe en ander kommunikasiemiddele het hulle verskyning gemaak. So merkwaardig was die probleme van hierdie omwenteling dat A. Rupert een-en-tagtig jaar later nog steeds kon verklaar: „Die ekonomiese en sosiologiese implikasies hiervan is onvoorspelbaar".[1)]

Afgesien van algemene kenteringe wat hierdie omwentelinge op die wêreldtoneel teweeggebring het, het ook die fabriekswese in besonder sy beslag gekry en met rasse skrede vooruitgegaan.[2)] Ondernemings, eers individueel en later as maatskappye, het groter en groter gegroei en is gestimuleer deur die ekonomiese winsmotief. Steeds meer en meer werkers het in diens getree van groot ondernemings. Die massale karakter wat die bedryfslewe nou gekry het, het enersyds die bedryfsleier en andersyds die onafhanklike ondersoeker genoop om ondersoek in te stel na die posisie van die

1) Rupert, A.: „Rewolusies van ons tyd"; Die Huisgenoot, 1 September 1961; p.16.
2) Vgl. o.a. Banning, W.: Moderne Maatschappij Problemen. Eerste Bundel. Technificatie, Urbanisatie, Massificatie, Sociale verhoudingen, Sociale mythen, Arbeidsproblemen, Platteland, Gesin, Integratie en Desintegratie; De Erven F. Bohn N.V., Haarlem, 1960; Hoofstukke 1-6.

individu binne die bedryfstruktuur. Die aanvanklike belangstelling hiervoor het in verskillende lande gelei tot ondersoeke wat ongelukkig meestal mank gegaan het aan wetenskaplike kwaliteit. Die brandpunt van hierdie ondersoeke was gewoonlik die verhouding tussen werkgewer en werknemer met al die moontlike sosiale en psigologiese probleme wat daaruit kon voortspruit. Uit die aard van die ontwikkelingsgang van die nywerheidslewe het daar by die ondernemersgroep 'n gevoel van belangstelling in die werknemers ontwikkel met die oog daarop om doeltreffendheid by produksie te verhoog. Uit die aard van die probleme moes subjektiewe waardeoordele hieruit voortspruit. Hierteenoor het die sg. objektiewe waarnemer wat geen direkte verbintenis met die bedryf gehad het nie, weer sy bes gedoen om te probeer vasstel waar die ondernemer die werknemer veronreg. Weens 'n voorafbepaalde instelling teenoor die posisie van die werknemer was hierdie waarnemers ook in 'n mate subjektief in hulle benaderings tot die navorsingsprojekte wat hulle in die bedryf onderneem het. Somtyds was selfs politieke en ander oorwegings die dryfkrag agter studies wat op die terrein van die bedryf uitgevoer is.

In 1947 het daar 'n werk van 'n Nederlander, Ydo, die lig gesien. In „Plezier in het Werk" behandel hy vyf ondersoeke nl. dié van Adolf Levenstein (Duitsland), Hendrik de Mann (Duitsland), Rexford B. Hersey (Amerika), Robert Hoppock (Amerika) en Elton Mayo (Amerika). Hierin probeer Ydo vasstel in watter mate werknemers vreugde in

hulle arbeid ervaar, wat hulle gevoelens en behoeftes in hierdie verband is en volgens watter maatstawwe hulle self hulle werk beoordeel.

(c) Ondersoeke in Duitsland en enkele probleme.

Die vroegste ondersoek is volgens Ydo deur Levenstein uitgevoer vanaf 24 Augustus 1907 tot 1 April 1911. In sy ondersoek het hy gebruik gemaak van agt vraelyste wat hy aan 1,000 bevriende arbeiders gestuur het volgens die sneeubalstelsel van verspreiding. Ydo wys daarop dat:,,.. Levenstein ervan overtuigd was, dat het moderne, kapitalistische grootbedryf een funeste invloed op de arbeider uitoefende en deze overtuiging stempelt het gehele onderzoek".[1)]

In sy ondersoek het Levenstein gevind dat sosiale probleme van groter belang vir die werknemer was as probleme verbonde aan hulle lone. Hy vind ook dat werknemers graag hulle vryetyd nuttig deurbring.

Omdat Levenstein belangrike faktore buite rekening gelaat en ander minder belangrike probleme oorbeklemtoon het, asook die feit dat sy ondersoek 'n sterk politieke kleur gedra het, is die wetenskaplike gehalte daarvan aansienlik verminder.

De Mann het sy aandag toegespits op jong en aktiewe arbeiders in 'n ondersoek wat vanaf 1924 tot 1926 geduur het. Hy het gevind dat besondere waarde aan werk geheg word weens die belangrikheid daarvan in die voorsiening van noodsaaklike lewensbehoeftes. Arbeid is die prys wat betaal moet word vir die voortbrenging van die taakvervulling wat 'n euforiese gevoel by die werknemer teweeg bring. Hierdie hoëre vreugde

---

1) Ydo, M.G. : Plezier in het Werk; H.E. Stenfert Kroese N.V. Leiden, 1956; p. 9.

is egter in die meeste gevalle eers deur die werker ondervind nadat die noodsaaklikste behoeftes bevredig is. De Mann vind dat daar veral drie faktore is wat arbeidsvreugde nadelig beïnvloed tw. tegniese belemmerings deur die meganisasieproses; sosiale belemmerings binne die bedryf deur klassevorming ens. en sosiale belemmerings buite die bedryf deur onbevredigende huislike omstandighede.

Ten opsigte van De Mann se ondersoek laat Ydo hom soos volg uit: „Ook De Mann is er niet in geslaagd het probleem van de arbeidsvreugde geheel te overzien en samen te vatten. Doch het is een onderzoek, dat dieper tot de kern doordringt dan dat van Levenstein, al is het jammer, dat De Mann zich zo verzet tegen een statistische verwerking en meer zijn eigen mening geven dan die van zijn deelnemers".[1] Hoewel oppervlakkig, raak De Mann o.a. die probleem van wisselwerking aan.

(d) Ondersoeke in Amerika en enkele probleme.

R.B. Hersey het gedurende die jare 1927 tot 1933 in opdrag van die „Pennsylvania Railroad system" ook 'n projek van die „Deutsche Reichsbahn" vanaf Augustus 1932 tot Oktober 1933 ondersoek. Hersey het die gevoelslewe van die werker as studieterrein geneem en hom tot die volgende aspekte beperk: Die oorsake en omvang van negatiewe gesindheid; die uitwerking hiervan op die werkvermoë en prestasie; die duur of periode-aspek van die gevoelslewe en die oorsake en toelaatbare omvang van vermoeidheid.

In sy ondersoek het Hersey gevind dat die aanpassing van 'n persoon by interne sowel as

---

1) Ydo, M.G. : Plezier in het Werk; p. 27.

eksterne omgewingsomstandighede 'n rol speel in die bedryf. So vind hy ook dat die werker se houding teenoor sy werk bepaal word deur huislike omstandighede, tipe van werk en die fisiese toestand van die werker.

Robert Hoppock het gedurende die jare 1932 tot 1934 'n ondersoek onderneem om vas te stel hoeveel plesier (vreugde) werkers in hulle arbeid vind. Hy het gevind dat slegs een vyfde van die persone wat hy in sy studie teëgekom het vreugde uit die arbeid put. Hy wys ook op die noue verband wat daar tussen verdienste en plesier in werk bestaan. Hy vind ook dat vreugde in werk 'n noue korrelasie vertoon met die prestige van die beroep wat beoefen word. Ydo verskil egter van hom met betrekking tot hierdie laaste stelling en wel in die volgende woorde: „En toch krijgt men bij de gehele onderzoek de indruk, dat het prestige van het beroep van minder belang is dan het aanzien van de deelnemer in dat beroep ..."[1]

Elton Mayo en F.J. Roethlisberger, en W.J. Dickson van die Western Electric Company (W.E.C.) het 'n ondersoek onderneem wat twaalf jaar in beslag geneem het by die Hawthorne Works, die grootste fabriek van die W.E.C. te Chicago. Ten tyde van die ondersoek was daar ongeveer 30,000 persone wat 60 verskillende nasionaliteite verteenwoordig het in diens by die Hawthorne Works. Die ondersoek is gefinansier deur die Rockefeller Foundation en was van enorme omvang soos Ydo tereg opmerk: „Een echt Amerikaans onderzoek door haar enorme omvang en door de efficiënte samenwerking van hoger onderwijs en bedrijfsleven".[2]

1) Ydo, M.G. : Plezier in het Werk; p. 52.
2) Ibid., p. 54.

In die ondersoek wat vanaf November 1924 tot Maart 1932 geduur het, is daar die volgende hooffases te onderskei:

(i) Die aanvanklike ondersoek wat die invloed van beligting op werksprestasie nagegaan het. (November 1924 tot April 1927).

(ii) Die ondersoek in die „Relay Assembly Test Room" na die invloed van werksomstandighede op werksprestasie. (Lente 1927 tot 1932). Hier is die X-faktor ontdek.

(iii) Onderhoude met ongeveer 20,000 arbeiders om vas te stel wat hulle interessant en wat hulle vervelend in hulle werk vind. (September 1928 tot Maart 1930).

(iv) 'n Analise van die resultate om die oorsake van tevredenheid asook ontevredenheid vas te stel en te verklaar. Hierdie ondersoek is aangevul deur onderhoude met 500 voormanne. (1931).

(v) Die sg. „Bank Wiring Observation Room Study" is vanaf November 1931 tot Mei 1932 uitgevoer met die oog daarop om soveel moontlik inligting in verband met groepe in die bedryf te verkry. Miller en Form verklaar die volgende van hierdie studie: „The final phase of the research program in the Hawthorne plant consisted of a detailed study of a shop situation from a sociological point of view".[1)]

Die ontdekking van die X-faktor gedurende die tweede fase het die belangwekkendste probleem van die hele ondersoek na vore gebring. Ten opsigte hiervan skryf Miller en Form soos volg:

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 58.

„This X wasn't in the production end of the factory. It was in the human end. It was an attitude, the way the girls felt about their work and their group".[1)]

Op grond van sy verdienste kan die Hawthorne Eksperiment met reg beskou word as die belangrikste stap in die opkoms van die Bedryfsosiologie met sy probleme of grondvrae.

(e) Eksperimentering in Frankryk en enkele probleme.

Feitlik gelyktydig met die ondersoek van Mayo en Roethlisberger in Amerika het 'n Franse bedryfsdeskundige, Gerard Bardet, in 1925 met 'n eksperiment begin waarvan die resultate van probleme eers in 1939 ten volle geïnterpreteer kon word. Nadat Bardet baie ure saam met sy werkers in die werkswinkels deurgebring het in 'n poging „... to ‚see' things from the worker's point of view ...."[2)] het hy tot die slotsom gekom dat „.. from the point of view of command, the worker admits no other hierarchy than that based on technical superiority".[3)] Hierdie bevinding tesame met ander probleme soos bv. die solidariteit en trots van die werkers en hulle siening van die werkgewer se posisie ten opsigte van hulle eie, het Bardet genoop om sekere veranderinge in sy bedryfsopset aan te bring. Om die werknemers 'n diepere belangstelling te gee in die bedryf waartoe hulle behoort, het Bardet aan sekere

1) Miller, D.G. en Form, W.H. : Industrial Sociology; p. 6.
2) Friedmann, G. : Industrial Society; The Free Press Publishers, Illinois, 1955; p. 331.
3) Idem.

werkers uit verskillende afdelings van die bedryf die geleentheid gegee om in 'n sg. werkersraad te dien. Hierdie verteenwoordigers moes 'n mate van leierskap toon en is deur hulle medewerknemers vir 'n tydperk van 3 maande verkies. 'n Lid was slegs eenmaal per jaar verkiesbaar. Ander persone wat saam met Bardet (hy was voorsitter) sitting op die werkersraad gehad het, was die werkebestuurder en die voormanne van die verskillende afdelings. Hierdie Raad het algemeen administratiewe en organisatoriese probleme bespreek. Langs hierdie weg het die gewone werknemer ook 'n insig in die probleme van die bedryf gekry met die noodwendige implikasie dat die bedryf waaraan hy verbonde was vir hom 'n dieper betekenis as bloot net dié van werkplek gekry het. Bardet het ook van die standpunt uitgegaan om niks geheim te hou nie, soos Friedmann verklaar: „It is very unusual indeed, not to say exceptional, for an industrialist, even if he accepts workers' management committees in his factory, to let them know his budgetary situation, his manufacturing costs, and his margin of profit: in short to open his books to them, and to get them to <u>share</u> loyally in the <u>economic life</u> of the company".[1] Vanaf 1932 het Bardet se organisasie baie doeltreffend gefunksioneer met die sg. „... proportional wages (P.W.)......"[2] as belangrike stimulus tot bevredigende werkprestasie.

---

1) Friedmann, G. : Industrial Society; p. 332.
2) Ibid., p. 334.

Alhoewel Bardet se stelsel nie as 'n utopie voorgehou mag word nie, kan met reg gesê word dat die eksperiment toentertyd geslaagd was. Vir die Bedryfsosiologie was hierdie eksperiment van belang in die sin dat Bardet die menslike faktor in sy onderneming raakgesien en daarop gereageer het deur sy bes te doen om die regte sosiale klimaat te skep wat sou lei tot bevredigende tussenmenslike verhoudinge en gedragswyse binne die grense van sy ondernemingsdoel.

(f) Die ontwikkeling in Engeland en Holland en enkele probleme.

Alhoewel daar nie sulke merkwaardige ondersoeke in die bogenoemde lande uitgevoer is nie omdat belangstelling blykbaar ontbreek het, vind ons tog dat daar reeds sedert 1930 leerstoele in Bedryfsverhoudinge aan die Universiteite Cambridge, Leeds en Cardiff bestaan het. Veral Sir Montaque Burton het deur middel van groot skenkings die instelling van die leerstoele moontlik gemaak ten einde „...the bitter conflicts which had hitherto disturbed British industry ...."[1] doeltreffend te bestry en uit te skakel. Dit was beskou as 'n algemene probleem wat arbeidsprestasie en -vreugde belemmer.

In Holland het die belangstelling in bedryfsosiologiese verskynsels blykbaar ook langsaam geskied. Vandag is daar egter 'n baie sterk belangstelling in hierdie terrein en wel in die persone van Horringa, Van Heek, Heere, Nuyens e.a. ten opsigte van probleme wat uit die voorgaande reeds genoem is.

1) Richardson, J.H. : An introduction to the study of Industrial Relations; George Allen and Unwin Ltd., London, 1959; p. 5.

(g) Samevatting en eie opvatting.

Samevattend kan gesê word dat die Bedryfsosiologie eintlik sy ware beslag in die twintigerjare van hierdie eeu gekry het nadat dit verskeie trappe van ontwikkeling deurgegaan het. Vanaf die ondersoeke van Mayo, Roethlisberger en Dickson sou hierdie gebied in die Sosiologie van krag tot krag gaan onder die vrugbare breinkrag van o.a. 'n groot aantal belangstellende Sosioloë van verskillende lande wat op wetenskaplike wyse analises van verskillende bedryfstrukture gemaak het. In die loop van hierdie studie sal in die verdere ontwikkelingsgang van die Bedryfsosiologie nie op die afsonderlike ontwikkeling in die verskillende lande ingegaan word nie. Om egter vas te stel wat die Bedryfsosiologie presies behels met ook enkele probleme daarvan, sal 'n aantal definisies en omskrywinge van sekere skrywers uit verskillende lande aan analise onderwerp word om sodoende 'n aantal gangbare, bruikbare begrippe te klassifiseer en te abstraheer.

(h) Definisies en Omskrywinge waarin enkele grondvrae as probleme voorkom.

1. R. Bendix het hom veral bepaal tot die ideologiese verskille tussen werkgewer en werknemer en gepoog om objektief te wees in sy benadering. Bendix tipeer sy benadering self in die volgende aanhaling: „Yet sociological analysis also goes beyond the ken of the participants and other aspects of empirical evidence. It must always make use of questions and concepts which are not

21/........

themselves derived from ‚facts'. In this way implications and relationships come into view which the participants either fail to notice or interpret in a manner that itself forms part of evidence examined in the study".1) Sy beskouing van die bedryf is dus: „The present study views industry as more or less planned and more or less sufficient organizations for the production of commodities or the provision of services".2)

2. R. Dubin stel sy sosiologies-wetenskaplike benadering tot 'n analise van tussenmenslike verhoudinge in die bedryf soos volg: „It is based on the conviction that knowledge comprises facts, and ideas about how the facts relate to one another. The facts we call empirical knowledge; the ideas we call theoretical knowledge. Knowledge is not complete without both".3) Met hierdie opvatting as grondslag maak hy „..... an attempt to make systematic sense out of work in our industrial world".4)

3. B.B. Gardner en D.G. Moore benader die Bedryfsosiologie soos volg: „.... an effort has been made to focus greater interest on the dynamics of business and

---

1) Bendix, R. : Work and authority in industry; John Wiley and Sons, Inc., New York, 1956; p. xix.
2) Ibid., p. xx.
3) Dubin, R. : The world of work; Englewood Cliffs, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1958; p. vii.
4) Idem.

the underlying forces which shape management strategies, policies and divisions with reference to the organization structure and patterns of administration. An industrial or business organization is a human phenomenon, too, reflecting the needs, interests and patterns of behavior of people".[1] Hulle poog dan voorts om die sg. „anatomy of business organization", die formele struktuur wat gesentreer is rondom die bedryfsleiding wat die funksies binne die bedryf organiseer, uiteen te sit. Hierin stel die twee skrywers die werknemer binne die arbeidsisteem. Aangesien die werknemer sy funksie binne 'n bepaalde sosiale omgewing verrig, vind Gardner en Moore dat „.... they redefine their basic needs into social terms".[2] So wys hulle ook op die rol van die eksterne gemeenskapsfaktore - „ ... the basic sentiments and behavioral patterns which they bring with them to the workplace".[3]

4. H.B. Gouldner beskou die Bedryfsosiologie vanuit die volgende oogpunt: „We shall, however, consider certain characteristics of the economic order, industrial organizations and work groups ....".[4]

5. John B. Knox se benadering tot die Bedryfsosiologie is soos volg: „It is offered as one sociological approach which appears

---

1) Gardner, B.B. en Moore, D.G. : Human relations in Industry; R.D. Irwin Inc. Homewood, Illinois, 1955; p. 22. (Deur my onderstreep).

2) Ibid., p. 47.

3) Idem.

4) Broom, L. en Zelznick, P. : Sociology; p. 508.

to be conceptually systematic and suitable for application".[1] Knox se belangstelling in tussenmenslike verhoudinge binne 'n bedryfsverband dateer reeds uit die jare toe hy onder Talcott Parsons gestudeer het, soos hy self konstateer: „Graduate study at Harvard in the 1930's brought a realization of the need for and legitimacy of a scientific study of human relationships in industry. Sociology, the science of human relationships had largely neglected the most important nexus of human relationships in the modern world".[2] Met betrekking tot studie op die terrein van die Bedryfsosiologie streef Knox daarna „.... to understand the human structure and functioning of industry".[3]

6. H.A. Phelps en D. Henderson huldig die volgende beskouing oor die Bedryfsosiologie: „Industrial Sociology is concerned with the problems of interaction between the segments of the industrial society".[4] Hulle sien die bedryf as 'n sisteem en konstateer soos volg: „The factory is regarded as a social system. Many of the theories and methods of research that have been used in the study of other types of groups have been applied to the factory system. Attitudes developed in

---

1) Knox, J.B. : The Sociology of industrial relations; Random House, New York, 1955; p. vii.
2) Ibid., pp. vii-viii.
3) Ibid., p. 6.
4) Phelps, H.A. en Henderson, D. : Contemporary social problems; Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1957; p. 331.

the work situation, influence activities in other areas of social interaction and, contrariwise, attitudes developed in other areas of social interaction, influence activities in the work situation. It must be acknowledged that informal groups will develop in any work situation and that these groups can be used for more harmonious personal relations".[1)]

7. D.G. Miller en W.H. Form definieer die Bedryfsosiologie soos volg: „Industrial Sociology merely applies the methods and concepts of general Sociology to the field of work relations. The field of Industrial Sociology may be conveniently defined as the study of:

(i) work groups and work relations,
(ii) the role the worker plays in work groups,
(iii) and the social organization of the work plant society".[2)]

Die taak wat die Bedryfsosiologie het, word dan in breë trekke soos volg gestel: „Therefore, the area of Industrial Sociology undertakes to study

(i) the social organization of the work plant, and
(ii) the socialization of the worker".[3)]

8. W.E. Moore sien die Bedryfsosiologie as 'n „... comprehension of the peculiar features of industrial societies - the significance industry has for the state, the community, the voluntary organiza-

---

1) Phelps, H.A. en Henderson, D.: Contemporary social problems; p. 331.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 16.
3) Ibid., p. 29.

tions, the individual breadwinner. It attempts a systematic dissection and analysis of the industrial system as a social organization and of the industrial way of life".[1] Elders beskryf hy die veld van ondersoek van die Bedryfsosiologie soos volg: „The field of industrial sociology then is concerned with the application or development of principles of Sociology relevant to the industrial mode of production and the industrial way of life".[2]

9. G.A. Elmer omskryf die Bedryfsosiologie soos volg: „Industrial sociology as a field of study may be considered as an inclusive whole which contains all industrial relationships, each of which consists of a complex of work situations".[3]

10. Roethlisberger gee Mayo se beskouing oor die Bedryfsosiologie soos volg weer: „What Mayo is saying is: Let's study organizations as natural organic wholes or systems striving to survive and maintain their equilibrium in different environments".[4] Mayo self bepleit die ontwikkeling van sg. „social skills" (wat dan

---

1) Moore, W.E. : Industrial relations and the social order; The Mac Millan Co., New York, 1957; p. 3.

2) Moore, W.E. : „Industrial Sociology"; Artikel in American Sociological Review, Vol. 13 Augustus 1948; p. 383.

3) Elmer, G.A. · „Industrial Sociology"; The Journal of Educational Sociology, Nov. 1950; pp. 144 tot 146. Aangehaal deur Elmer, M.C. : Contemporary Social Thought; University of Pittsburgh Press, Pittsburgh, 1956; p. 231.

4) Mayo, E. : The human problems of an industrial civilization; The Viking Press, New York, 1960; p. ix.

sou agtergebly het by die snelle ontwikkeling van die „technical skills") wat moet meehelp om organisatoriese probleme binne die ingewikkelde bedryfstruktuur grotendeels op te los. In die ontwikkeling van hierdie sogenoemde „social skills" lê Mayo sterk klem op die rol wat direkte ervaring, die sg. „knowledge of acquaintance", in hierdie opsig speel. Hierdie benadering van Mayo vorm dan ook die grondtoon van sy studie van sosiale verskynsels op die terrein van die bedryf.[1)]

11. E.W. Bakke het met sy sg. „Bonds of organization" gepoog om kollektiewe gedrag binne 'n sosiale sisteem (soos bv. die bedryf) te ontleed. Volgens hom is daar sewe prosesse of dele werksaam wat terselfdertyd as bindinge dien, tw.:

    (i) Werkverrigting,
    (ii) outoriteit,
    (iii) beloning of straf,
    (iv) instandhouding,
    (v) kommunikasie,
    (vi) status, en
    (vii) integrasie.

    Hierdie skema van Bakke kan van groot hulp en waarde wees by die analise van 'n bedryf. Trouens, Gittler konstateer: „Certainly, Bakke's concepts point at many if not all the important aspects of behavior in organizations that should be studied".[2)]

---

1) Mayo, E.: The social problems of an industrial civilization; Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1957; p. 51.
2) Gittler, J.B.: Review of Sociology. Analysis of a decade; John Wiley and Sons, Inc., Publishers, New York, 1957; p. 328.

12. P. Meadows neem die volgende standpunt in: „An enterprise is something more than a plurality of individuals acting only with regard to their own economic interests. Rather, industrial workers have feelings and sentiments toward one another, and in their daily associations they tend to build up routine patterns of interaction, which they come to accept as obvious and necessary. These patterns of interaction develop degrees of intimacy which can be scaled .... This human organization must be articulated with as much skill as characterizes the articulation of the mechanical organization of the enterprise. The human organization is both formal and informal ....”[1]

13. E.V. Schneider is sterk teoreties onderlê met betrekking tot die Bedryfsosiologie: „Industrial Sociology is cast within the framework of a body of social theory. This social theory is essentially designed to provide a dynamic analysis of social systems using particularly the concepts of role, structure, generalized goals and strain. Industry is analized in terms of these concepts as a special type of social system. Furthermore, by viewing industry as a system, it is possible to locate separate pieces of research in an orderly and systematic manner”.[2]

Schneider probeer met sy benadering die beskouing die nek inslaan as sou

1) Meadows, P. : The Culture of industrial man. University of Nebraska Press, Lincoln, 1950; pp. 74-75.

2) Schneider, E.V. Industrial Sociology; McGraw-Hill Book Co., Inc., New York, 1957; p. v.

Bedryfsosiologie „Managerial sociology" wees. Hy probeer aantoon dat objektiwiteit alleen verkry kan word deur die toepassing van die struktuur-funksionele benadering en hierdie beskouing druk hy soos volg uit: „It is as Robert K. Merton has said of functional theory in general, inherently neutral; it has no axe to grind, no cause to uphold. It can be used equally by whoever would have knowledge of social phenomena".[1)]

14. F.J. Roethlisberger se werk word gekenmerk deur sy belangstelling in die menslike faktor by werknemer-werkgewerverhoudinge asook die verband wat dit vertoon met die werkprestasie. Hier volg nou enkele aanhalings wat Roethlisberger se standpunt tipeer: „A human problem to be brought to a human solution requires human data and human tools".[2)]

„Workers are not isolated, unrelated individuals; they are social animals and should be treated as such".[3)]

„Industry is a social as well as an economic phenomenon. An industrial concern is not only an organization for the promotion of economic purposes; it is also a human organization in which the hopes and aspirations of individuals are trying to find expression".[4)]

---

1) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. vi.
2) Roethlisberger, F.J.: Management and Morale; Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1956; p. 9.
3) Ibid., p. 26.
4) Ibid., p. 27.

„We have to understand better the particular social structures of industry. Industrial organizations make for socially ordered, if not logical, living. In terms of social routines they control and regulate the behavior and the attitudes of the individuals within them".[1)]

15. M.J. Vincent en J. Mayers se benadering van die Bedryfsosiologie kan uit die volgende aanhaling afgelei word: „We believe the student will find in these pages answers to the questions an industrial sociologist must ask. What is the character of industrial organization including the various kinds of intergroup relations and the nature of the normative order? What is the relation of the individual to his environment including the machine, the work group, the administrative system and the market? What are the worker's other affiliations and loyalties? What are his leasure options?".[2)]

16. J.S. Roucek en R.L. Warren gee die volgende definisie van Bedryfsosiologie: „In its purely scientific aspects Industrial Sociology is concerned with gaining knowledge about the social processes involved in industrial activity and with industrial organizations as social systems. As an applied science it applies sociological knowledge and methods to problems of human relations in industry".[3)]

---

1) Roethlisberger, F.J.: Management and Morale; pp. 44-45.
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; D. van Nostrand and Co., Inc., Princeton, New Jersey, 1959; p.v.
3) Roucek, J.S. en Warren, R.L.: Sociology, an introduction; Littlefield, Adams and Co., Patterson, New Jersey, 1959; p. 248.

17. T. Caplow sê die volgende van die Bedryfsosiologie: „As a field of investigation it arose almost accidentally out of a routine study of the relation between shop conditions and output undertaken at the Hawthorne Plant of the Western Electric Company more than twenty years ago. Careful control of such variables as lighting and rest periods resulted in the discovery that the human relations in the working situation were the most significant determinants of output".[1)]

18. W.F. Whyte skryf: „If progress is to continue it will be necessary to go beyond the human relations techniques of individual executives, and investigate the influences of work groups, organizational structure and community organization upon work behavior".[2)]

19. P.S. Florence wys daarop dat: „An attitude of the working group irrespective (and even disrespectful) of business policy, and anxiety about personal status illustrate the persistent importance of primitive patterns of social relationships, even in the midst of the latest devices of engineering services".[3)]

20. G.R. Taylor wys op die volgende in die Bedryfsosiologie: „The fact is, human nature is remarkably complex. But it is not

---

1) Caplow, T.: The sociology of work; University of Minnesota Press, Minneapolis, 1957; p.6.
2) Warner, W.L. en Martin, N.H.: Industrial Man; Harper and Bros., New York, 1959; p.327.
3) Florence, P.S.: Labour; Hutchinsons University Library, London; p.84.

simply a question of the behaviour of individuals - a new science of human relations is emerging, a science which studies the behaviour of groups of people. So far it has only been applied to industrial problems by a few farsighted firms. The results have been astonishing".[1)]

21. J.H. Richardson se beskouings word in die volgende aanhalings getipeer: „Although this volume is concerned with human relations in industry, these are inseparable from working conditions. The two interact closely and conditions greatly affect the state of relations".[2)] „The study of industrial relations is undertaken partly to gain knowledge of the problems involved, including interplay of motives, methods of collective organization, conflicting interests and ways of reconciling them".[3)]

22. R.F. Tredgold het as bedryfpsigoloog heelwat navorsing gedoen op die terrein van motiewe vir menslike gedraginge in die bedryf, maar vir die bedryfsosioloog het hy tog die volgende te sê: „Although human relations is a new term, this should lead no one to suppose that it is a new subject or that its importance had not been recognized".[4)] Tredgold verklaar verder

1) Taylor, G.R. : Are workers human?; The Falcon Press, London, 1950; p. 12.
2) Richardson, J.H. : An introduction to the study of industrial relations; p. 13.
3) Ibid., p. 18.
4) Tredgold, R.F. : Human relations in modern industry, Gerald Duckworth and Co., London, 1949; p. 12.

ook: „... a scientific study of the reasons for certain patterns of behaviour would show that old moral standards had much practical value".[1]

23. D. Horringa omskryf die bedryf soos volg: „Het is een stuk maatschappelijk leven waaraan men technologische, economische, psychologische, sociologische en cultuurfilosofische aspecten kan onderscheiden, die op allerhande manieren samenhang".[2] Na aanleiding van 'n artikel van G. Briefs wat reeds in 1931 in die Handwörterbuch der Soziologie verskyn het, is daar vir Horringa drie onderskeibare sg. „probleemgroepen" waarmee die bedryfsosioloog hom kan besig hou t.w.:

„(1) de afhankelijkheid van de sociale verschijnselen in het bedrijf van de sociale gelaagdheid en de heersende vormen in de omringende maatschappij,

(2) de sociale betrekkingen, structuren en processen binnen het bedrijf, en

(3) de uitstraling van de verschijnselen in het bedrijf in de omgevende maatschappij".[3]

24. F. van Heek definieer die Bedryfsosiologie soos volg: „De kern van haar object is de studie van de samenhang van de menselijke groeperingen binne het kader van het bedrijf.

---

1) Tredgold, R.F.: Human relations in modern industry; p. 12.

2) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 7.

3) Ibid., p. 8.

Hiertoe worden sowel de kleine ‚face to face' groups gerekend als de meer organisatorische en institutionele groeperingen. Als toegepaste wetenschap bestudeer de bedrijfsociologie thans vooral de probleem: hoe beïnvloedt de samenhang van de personeelgroeperingen in het bedrijf de arbeidsvreugde en de arbeidsproductiviteit..."[1]

25. R. van Dijk beskryf die rol van die Sosiologie op die terrein van die bedryf as samelewingsvorm soos volg: „Het komt het voor de Sociologie veeleer op aan het constante of variabele structuurprincipe van het bedrijfsverband op te sporen. In die zin zou ik het bedrijf, het werkverband willen omschrijven als: het samenlevingsverband waarin arbeid en kapitaal (technische apparatuur) rationeel zijn georganiseerd tot de productie van nuttige goederen en diensten".[2]

26. Volgens A. Oldendorff kan die sosioloog „...het bedrijf belichten als een organisatie van functies, welke door mensen worden vervuld, en als een organisatie van mensen die functies vervullen".[3] Oldendorff gee ook verdere toeligting: „Wij kunnen onze aandacht vestigen op de functionaris als mens, hetgeen ons inziens tot de taak der psychologie behoort,en op de mens

---

1) Van Heek, F.: „Twee richtingen in het bedrijfsociologie"; Soos verskyn in: Groenman, Sj. e.a.: Het sociale leven in al zijn facetten; Van Gorcum en Comp. Assen, 1958; p. 215.
2) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 125.
3) Oldendorff, A.: „De betekenis van de bedrijfsociologie voor de sociale wetenschappen"; soos verskyn in: Kruijt, J.P. e.a.: Sociologisch Jaarboek, Deel VII J. Brill, Leiden, 1953; p. 77.

als functionaris, hetgeen de opgave der sociologie is. De aandacht van de socioloog is niet primair gericht op de personen in hun bijzondere beleving van hun functionaris-zijn en hun betrekkingen met ander functionarissen, maar op de interactiepatronen en de configuratie van de rollen... De Bedrijfsociologie bouwt een theorie en typologie van processen, betrekkingen en groepsvormen voor de arbeidsituasie in het sociale kader der organisatie".[1]

27. G. Friedmann met sy sterk sosiaal-psigologiese instelling het ook waardevolle studie gedoen op die terrein van die bedryfslewe. Enkele waarheidsmomente wat vir die bedryfsosioloog uit hierdie werk van belang is, is die volgende:

(i) Uit die sosiaal-psigologiese bevindinge van hierdie denker word duidelik dat die Sosiale Psigologie eintlik die hulpwetenskap van Bedryfsosiologie is;

(ii) die bedryfpsigoloog en die bedryfsosioloog moet voortdurendø saamwerk; en

(iii) samewerking met die bedryfsleiding moet geskied in ŉ hiërargie van status en rol.

Met die volgende sitaat van Friedmann kan saamgestem word: „... the effort to introduce the human factor in industry has been an important event, of which neither the practical effects nor the moral value

---

1) Oldendorff, A.: „De betekenis van de bedryfsociologie voor de sociale wetenschappen"; soos verskyn in: Kruijt, J.P. e.a.: Sociologisch Jaarboek, Deel VII; J. Brill, Leiden, 1953; p. 77.

should be underestimated".[1]

(i) Analise en klassifikasie van aangehaalde definisies en omskrywinge en enkele grondvrae.

(i) Wetenskaplike uitgangspunte.

Uit die aangehaalde omskrywinge en definisies stel veral Bendix, Dubin, Knox, Mayo, Oldendorff, Schneider e.a. dit duidelik dat feitlike sowel as teoretiese kennis (kennis van sowel die feitlike orde as die normatiewe orde) noodsaaklik is vir die bestudering van bedryfsosiologiese verskynsels en probleme. Van Dijk en veral Schneider beklemtoon die belangrikheid van die struktuur-funksionele metode van analise by die bestudering van die bedryf as samelewingsvorm. Moore, Roucek en Warren, en Miller en Form soos reeds aangehaal, wys daarop dat die Bedryfsosiologie „... applies the methods and concepts of general sociology to the field of work relations...." m.a.w. Bedryfsosiologie is sosiologie.

(ii) Begrippe van belang met betrekking tot die Bedryfsosiologie.

(a) Die bedryf as sosiale sisteem.

Phelps en Henderson, Roucek en Warren asook W.E. Moore noem die bedryf 'n sosiale sisteem. Mayo maak gewag van „natural organic wholes or systems" terwyl Bakke die konseptuele raamwerk daargestel het ter analisering van hierdie sosiale sisteme.

---

1) Friedmann, G. : Industrial Society; p. 374.

Van Doorn en Lammers definieer die sosiale sisteem as „het totaal van onderling samehangende structurele elementen, dat specifiek is voor een bepaalde groepering".[1] Faktore wat baie nou saamhang met 'n sosiale sisteem is, byvoorbeeld die prosesse van wisselwerking, samewerking, kommunikasie, kultuurvorming, sosiale beheer (die geheel van faktore wat bepaalde ewewigstoestande in 'n sosiale sisteem handhaaf of herstel) en sosiale verandering (die verandering in 'n sisteem wat objektief waarneembare uitwerkinge het op die struktuur en funksionering van die sisteem). Al hierdie genoemde e.a. elemente word waarskynlik deur die genoemde denkers in gedagte gehou wanneer hulle die bedryf sien as 'n sosiale sisteem.

(b) Die bedryf as <u>sosiale struktuur</u>.

Veral Van Dijk beklemtoon die feit dat daar gesoek moet word na die <u>struktuur</u>beginsels van 'n bepaalde bedryf alvorens tot sy werklikheidselemente deurgedring kan word. Horringa ondersteun Van Dijk op hierdie punt.

(c) <u>Die bedryf as sosiale organisasie</u>.

Die begrip „social organization" word deur W.E. Moore, Miller en

---

1) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J. : <u>Moderne Sociologie</u>; Aula-Boeken, Utrecht/Antwerpen, 1959; p. 362.....

Form gebruik. Ander denkers spreek hulle soos volg hieroor uit - Bendix: more or less sufficient organizations; Gardner en Moore: industrial or business organization; Gouldner: industrial organizations; Roethlisberger: human organization; Meadows: human organization; Vincent en Mayers: industrial organization; Roucek en Warren: industrial organization; Oldendorff: een organisatie van functies. Van Doorn en Lammers definieer organisasie soos volg: „Onder een organisatie verstaan we een sociale structuur, die is opgebouwd uit posities, welke zijn gecoördineerd met betrekking tot gemeenschappelijke doeleinden".[1] Die bogenoemde denkers sien die bedryf as sosiale organisasie gekwalifiseer deur die industriële aspek.

(d) <u>Formele en Informele organisasie of groepering in die bedryf.</u>

Gardner en Moore verwys na die formele organisasie - die berekende, koue, rasionele denke en saaklike beslissings van die ondernemers en die bedryfsleiding onder die druk van die ekonomiese winsmotief sowel as na die informele organisasie - klein, informele, spontane, familialistiese groeperinge binne die

---

1) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J.: <u>Moderne Sociologie;</u> p. 161.

die bedryfsopset. Meadows wys ook op hierdie formele en informele organisasie terwyl Van Heek veral die belangrikheid van die informele sowel binne as buite die bedryf beklemtoon.

(e) Werkgroeperinge.

As gevolg van arbeids- en funksieverdeling met die oog op die hoogs moontlike graad van effektiwiteit vind daar werkgroeperinge plaas binne die bedryfsopset. Hierdie werkgroepe word gewoonlik op 'n formele wyse georganiseer en staan direk in verband met die bestemmingsfunksie van die bedryf. Hierdie formele groeperinge dra gewoonlik 'n duursame karakter wat bydra tot solidariteit in die bedryf.

Uit die aard van die saak is daar wisselwerking tussen die groepe ten einde die organisatoriese doelstellinge te verwesenlik. So kom daar dan weer vervlegting tot stand deurdat individuele lede in die uitvoering van hulle funksies binne groepsverband voortdurend met mekaar kontak maak. Uit hierdie formele groeperinge ontwikkel dan mettertyd weer die sg. „face-to-face" groepe, d.i. die informele organisasie waarvoor daar nie voorsiening gemaak is in die bedryf se skemas nie. Wanneer denkers soos Gouldner, Vincent en Mayers, Whyte, Florence, Taylor

Oldendorff en Van Heek melding maak van „groepe" in die bedryf weet ons dat hulle die formele en informele organisasie in gedagte het.

(f) Die werksituasie (work situation).

Die werknemer verrig altyd sy funksies binne 'n bepaalde werksituasie of die sg. „situation of action".[1] 'n Aksiesisteem word deur Parsons soos volg beskryf: „A system of action, then is a system of the relations of organisms in interdependence with each other and with non-social objects in the environment or situation".[2] Binne die raamwerk van 'n aksiesisteem vind ons egter ook 'n proses van wisselwerking wat deur Van Doorn en Lammers as „.... de activiteiten van meerdere personen welke op elkaar zijn betrokken ..."[3] beskryf word. Elmer, Oldendorff, Phelps en Henderson, en Caplow maak almal melding van die werksituasie. Alhoewel die mens as aksiesentrum binne die werksituasie „non-social objects" (tegniese apparaat) moet hê, vloei daar tog mettertyd uit die patrone van wisselwerking (Meadows) en vervlegting meer persoonlike tussen-

---

1) Parsons, T. : The social system; Tavistock Publications, Ltd., London, 1952; p. 543.
2) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J. : Moderne Sociologie; p. 362.
3) Parsons, T. : The social system; p. 543.

menslike verhoudinge voort wat dan op hulle beurt weer nie alleen die situasie beïnvloed nie, maar hulle ook buite die bedryfsverband op die samelewing of gemeenskap laat geld.

(g) Menslike verhoudinge en gedragswyses in die bedryf.

Soos reeds aangetoon, is die bedryf in staat om menslike verhoudinge sterk te beïnvloed. Weens die leidende funksie van die ekonomiese winsmotief en masjinale arbeid, het die moontlikheid ontstaan dat die menslike faktor buite rekening gelaat mag word. In die aantal sitate van bogenoemde denkers word die menslike faktor egter sterk beklemtoon en wel op die volgende wyse - Gardner en Moore: business organization is a human phenomenon; Knox: the most important nexus of human relationships; Roethlisberger: human problems to be brought to a human solution; Whyte: human relations techniques; Taylor: a new science of human relations; Tredgold: human relations is a new term; Oldendorff: de functionaris als mens en Friedmann: the human factor in industry. Op hierdie menslike faktor en die groepsverband is die aandag van die bedryfsosioloog in 'n baie groot mate toegespits.

(h) Die bedryf en die samelewingstotaliteit.

Horringa wys op die feit dat die

bedryf en die totaliteit van die samelewing in beïnvloedende wisselwerking tot mekaar staan, en hierdie wedersydse bïnvloeding 'n belangrike rol nie alleen op die terrein van menslike verhoudinge en gedragswyse binne die bedryf nie, maar ook op ander terreine van die sosio-kulturele werklikheid, speel.

(j) Samevatting en eie opvatting van die studieterrein van die Bedryfsosiologie.

Na hierdie definisies en omskrywinge van die studieterrein van die Bedryfsosiologie asook die analise en klassifikasie van enkele kernmomente en begrippe, lê die grondprobleme implisiet en eksplisiet in die genoemde en ook ander definisies en kan die studieterrein van die Bedryfsosiologie soos volg gestel word·

(a) Dit het ten doel om ondersoek in te stel na die samelewingsverhoudinge, handelinge en gebeurtenisse op 'n bepaalde lewensterrein, synde die van die bedryf of meer spesifiek die industriële lewensterrein.

(b) Dit het verder tot taak om 'n ondersoek in te stel na die struktuur van die bedryf as samelewingsvorm wat spesifiek deur die industriële lewensterrein gekwalifiseer word.

(c) Dit wil ook 'n ondersoek instel na die invloed wat die bedryf as samelewingsvorm ondergaan van die totaliteit van die samelewing, en omgekeerd, die invloed wat die bedryf uitoefen op die totaliteit van die samelewing.

(d) In hierdie verband is van besondere belang die invloed van die norme en feite van die bedryf as samelewingsvorm op die totaliteit van die sosio-kulturele werklikheid (samelewingstotaliteit), en omgekeerd, die invloed van die konkrete samelewingsituasie op die positivering van die norme (hier en nou) vir hierdie industrieel-gekwalifiseerde lewensterrein.

(e) Die Bedryfsosiologie vereis 'n redelike mate van kennis van sowel die Sosiologie as van die Bedryfsekonomie.

Teen die agtergrond van hierdie hoofstuk met die uiteensetting van die opkoms van die Bedryfsosiologie, is o.a. gewys op enkele grondvrae of probleme wat om sekere begrippe sentreer en deur die meeste skrywers aanvaar word. Daarna is gewys op die studieterrein van die Bedryfsosiologie en hieruit volg die doel van hierdie ondersoek in hoofstukke nl.:

(a) Enkele probleme van die Wetenskap, Tegniek, Ekonomie en Politiek en die invloed daarvan op die moderne bedryf, met spesiale verwysing na die arbeid.

(b) 'n Sosiologiese struktuuranalise van die bedryf en enkele probleme.

(c) Enkele probleme in verband met die formele en informele organisasie van die bedryf.

(d) Enkele probleme van norm en gesag in die bedryf en van die vakbond.

HOOFSTUK II

ENKELE PROBLEME VAN DIE WETENSKAP, TEGNIEK, EKONOMIE, POLITIEK EN DIE INVLOED DAARVAN OP DIE MODERNE BEDRYF, MET SPESIALE VERWYSING NA DIE ARBEID.

Om tot die behandeling van die probleem van die bogenoemde te kom, moet vereers standpunt ingeneem word ten opsigte van die arbeid.

1. ŉ Kort prinsipiële beskouing oor die arbeid.

Die arbeid as faktor is ŉ probleem van kardinale belang vir die bedryf of werkverband en derhalwe ook vir die Bedryfsosiologie. Om ~~egter~~ deur te dring tot die wese van die arbeid is ŉ prinsipiële beskouing onontbeerlik.

Deur die sondeval in die Paradys het die mens sy verhouding tot God versteur en so ook sy verhouding tot die arbeid. Die implikasies van hierdie verstoring kom baie duidelik uit in Genesis 3:19 nl.: „In die sweet van jou aangesig sal jy brood eet totdat jy terugkeer na die aarde". Ook die aarde het nou vir die mens ŉ ander betekenis gekry soos Habermehl konstateer: „De aarde gaat ineens anders op hem en op zijn arbeid reageren; zij geeft geen antwoord meer op het werken van de mens, of antwoord daarop niet meer adaequaat: met doornen en distelen en, in verhouding tot de hoeveelheid verrichte arbeid, met maar weinig vruchten".[1]

---

1) Habermehl, D.N.: Ons dagelijks werk: De Christen in de industrie; J.H. Kok N.V. Kampen, 1959; p.10.

Die fout word egter heel dikwels begaan om die arbeid as 'n vloek en 'n straf te beskou weens die „sweet" wat daarmee gepaard gaan. Christus het egter volkome die straf van die sonde gedra en het sodoende vir ons deur Sy genade versoening gebring, as „... bevrijd van het zware, van het moeite, van de slavernij, kortom: van de vloek van de arbeid".[1]

Hoe moet ons dan nou die arbeid sien?

Die doel van die arbeid is primêr om diens vir God te verrig. Hy het aan die mens onder andere die kultuurtaak opgedra om die Skepping te ontplooi en te ontwikkel. God vereis van die mens dat hy hierdie diens en taak getrou en met volle oorgawe sal uitvoer, soos Prediker 9:10 dan ook voorskryf: „Alles wat jou hand vind om te doen, doen dit met jou mag ..."

Alhoewel Christus die vloek en straf van die arbeid weggeneem het, is „... de moeite toch niet uit de arbeid weg te praten".[2] Van die Christen word steeds verwag om sy kruis blymoedig te dra soos wat Christus dit ook van hom vereis. So moet die Christen sy daaglikse arbeid blymoedig verrig al gaan dit ook met groot moeite gepaard.

Uit Genesis 3:19 is dit ook duidelik dat die arbeid ook 'n eerlike wyse is om in die mens se lewensbehoeftes te voorsien. Hiervan getuig Paulus in II Thessalo-

---

1) Habermehl, D.N.: Ons dagelijks werk; p.18.

2) Ibid., p. 27.

nicense 3:8 soos volg: „... ook het ons nie brood by iemand verniet geëet nie; maar ons het met arbeid en inspanning nag en dag gewerk om nie iemand van julle tot las te wees nie". In II Thessalonicense 3:10 raak Paulus die grondwaarheid aan as hy verklaar: „... as iemand nie wil werk nie, moet hy ook nie eet nie".

Omdat God die Skepping volgens ŉ bepaalde orde geskape het, moet ook die arbeid wat binne hierdie ordelike geheel verrig word, ordelik en gedissiplineerd wees. Daar moet nie op elke moontlike wyse gepoog word om die arbeid te ontduik nie, en Paulus vermaan weereens in II Thessalonicense 3:11 soos volg: „Want ons hoor dat sommige onder julle onordelik wandel, dat hulle nie werk nie ..." Die eg Griekse motief dat arbeid ŉ noodsaaklike euwel is wat waar moontlik ontduik behoort te word, is dus prinsipieel verwerplik.

Dit mag ietwat ironies klink om die stelling te wil maak dat ons ons daaglikse werk as ŉ <u>roeping</u> moet beskou. God het aan die mens vryheid tot die keuse van ŉ beroep gelaat. So vind ons dat „God roept niet iemand tot papiermaker, maar Hij roept een papiermaker tot Zijn dienst ..."[1] Omdat ons arbeid dus in diens van God verrig word, moet dit as sodanig dienswaardig, verdienstelik wees - ŉ roeping dus.

God lê die mens ŉ taak en ŉ roeping op, en die mens lewer dusdanig arbeid in diens van God en sy medemens. Die laasgenoemde aspek impliseer dat arbeid veral ŉ sosiale aktiwiteit is. Dit staan gewoonlik in verband

---

1) Habermehl, D.N.: <u>Ons dagelijks werk</u>; p. 48.

met mense en groepe of word in die teenwoordigheid van andere verrig.] Die mens het dan ook 'n wye verskeidenheid van roepinge wat hy binne die konstante of gemeenskapsvorme van die samelewing verrig soos Van Dijk dit aandui: „Daarom leeft de mens in gezinsverband, in huwelijksgemeenschap, in bedrijfsverband, in kerkverband, in staatsverband ...".[1] Sosiologies gesien het die mens en die groep egter ook 'n verskeidenheid van roepinge om te verrig op die minder duursame vlak nl. die maatskapsverhoudinge wat deur Van Dijk soos volg aangedui word: „Maar mensen leven nog in vele andere verbondenheden met elkaar. In talloze verenigingen en organisaties streven zij gezamenlijk bepaalde doeleinden na. En in nog veel talrijker en gevarieerden verhoudingen van mens tot mens, zoals dié van klant tot winkelier, van buur tot buur, van leermeester tot leerling, van huurder tot verhuurder, van werkgever tot werknemer, van ‚stand' tot ‚klasse' bestaat er tussen de mensen een onophoudelijk verkeer".[2] Saam met die vorige sê Van Dijk: „Welnu al de instituten en verhoudingen tussen mensen en de krachten die daarin optreden, noemen wij: de samenleving".[3]

Uit hierdie groot verskeidenheid het die mens egter 'n besondere beroepsarbeid waarmee hy sy daaglikse brood verdien. In hierdie opsig geld veral die strukture van die werkgewer-werknemer verhouding in die bedryf.

---

1) Van Dijk, R.: „Sociologie" in: Eenheid en Veelheid; Een bundel opstellen over een aantal aan de Vrije Universiteit onderwezen wetenschappen; p. 87.

2) Idem.

3) Idem.

Omdat die verrigting van arbeid inspanning en vermoeienis impliseer, is rus ook noodsaaklik om verlore liggaamsenergie weer op te bou. So vind ons dat God gerus het nadat Hy Sy Skepping voltooi het soos Genesis 2:2 aandui: „En God het op die sewende dag sy werk voltooi wat Hy gemaak het, en op die sewende dag het hy gerus van al sy werk wat Hy gemaak het". Die rus na die arbeid is die mens egter nie slegs geoorloof nie, maar God beveel hom ook in sy Wet om die Sabbat te hou en daarop te rus.

Weens die verreikende ontwikkelinge op die terrein van die wetenskap en tegniek het die mens meer vryetyd - d.w.s. tyd wat hy tot sy beskikking het nadat die formele taak van die dag voltooi is. Die mens is nou geneig om hierdie vryetyd wat hy tot sy beskikking het nutteloos en onvrugbaar deur te bring deurdat hy nie weet hoe om dit te vul nie, soos Habermehl dit stel: „Voor steeds meerderen gaat de vulling van deze vrije tijd een probleem uitmaken. Er komt ook steeds meer vrije tijd".[1] Hierdie tyd moet egter positief benut word op verskillende maniere tot onder andere die verdere uitbouing van die kultuurtaak wat God op die mens gelê het.

Teen die agtergrond van hierdie kort prinsipiële beskouing kan die arbeid nou binne die opset van die hedendaagse moderne bedryfslewe benader word. Ons doen dit na aanleiding van die volgende:

---

1) Habermehl, D.N.: Ons dagelijkse werk; p. 105.

2. Enkele probleme met betrekking tot die Wetenskap en Tegniek[1] en die invloed daarvan op die ontwikkelingsgang van die arbeid in die moderne bedryf.

Van Riessen het verklaar: „Zonder inzicht in de functie van wetenschap en techniek, is het ondoenlijk de structuur van de moderne maatschappij te verstaan. Zij vormen er het cement en het geraamte van".[2] Die belangrikheid van die wetenskap en tegniek word in hierdie aanhaling baie duidelik weergegee. Omdat die bedryf 'n samelewingsvorm in die „moderne maatschappij" is, sal 'n studie van die wese en rol van die wetenskap en tegniek ons ook help om die ontwikkelingsgang van arbeid in die moderne bedryf in die regte perspektief te sien.

a. Die Wetenskap en enkele probleme.

Die begrip „wetenskap" het met verloop van die eeue nie net 'n ander betekenis gekry as wat dit vir die vroegste wetenskapbeoefenaars gehad het nie, maar ook vele probleme is oorkom soos Banning tereg opmerk: „Een vroegere generatie geleerden mocht met grote nadruk en uit liefde voor wetenschappelijke waarheid-om-haar-zelfs-wil de leuze aanheffen: „wetenschap alleen voor de wetenschap" (parallel aan: kunst voor de kunst), de maatschappij in hààr ontwikkeling eist steeds meer van de wetenschap antwoord op hààr vragen, waardoor dus de toegepaste wetenschap voortdurend aan betekenis wint".[3] Die samelewing

---

1) Du Preez, D.C.S.: Die tegniek en die menslike samelewing. Prinsipiële hooflyne. Diktaat. Riglyne is hieruit verkry.

2) Van Riessen, H.: De Maatschappij der toekomst; T. Wever-Franeker, 1957; p. 142.

3) Banning, W.: Moderne maatschappij problemen; p. 44.

vra dus vandag meer van die wetenskap en het terselfdertyd in 'n baie groot mate afhanklik daarvan geword. Maar dit vereis 'n onderskeiding tussen sekere begrippe soos kennis en wetenskap. In hierdie verband skryf Ossewaarde van Hofstra se sienswyse soos volg: „Onder kennis verstaan hij het geestelijke bezit dat men zich via het intellect heeft eigen gemaakt, in tegenstelling dus tot de geestelijke bezittingen waarmede men zich via het gevoel, dus de emotionele zijde van de mens heeft verrijkt. Zo kan men bijvoorbeeld ook kennis hebben van zeer bepaalde feiten zonder echter de onderlinge zamenhang te weten, m.a.w. zonder werkelijk wetenschap te beoefen. Zo kan men zelfs kennis van de wetenschap hebben. Kennis is dus gebonden aan de persoon, aan de subject, is dus subjectief. Wetenschap daartegen staat buiten de persoon, is een object in zichzelf, is een zelfstandigheid, een eigen zijnde, is objectief in haar wezen".[1] Volgens Van Riessen soek die wetenskapbeoefenaar na gesistematiseerde kennis omtrent die werklikheid. Hierdie kennis wat die wetenskap dan as inhoud het, gee aan die wetenskapbeoefenaar 'n bepaalde vorm van mag. Die wetenskap stel ons in staat om beheer uit te oefen oor dié dinge waarmee ons bekend is terwyl dit ook aan ons vertroue in die toekoms gee. Die wetenskap is nie gebonde aan onmiddellike ervaring nie, maar maak hom los daarvan en kry 'n sekere selfstandigheid waardeur dit 'n <u>algemene</u> vorm aanneem met 'n meer <u>omvattende</u> geldingsgebied. Die wyse waarop die wetenskap tot stand

---

1) Ossewaarde, J.M.: <u>Bedrijf en wetenschap</u>; Mens en medemens reeks; Uitgeverij het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1961; p. 9.

kom, die algemene vorm waarin dit gegiet is, maak nie alleen oordrag binne 'n bepaalde gebied moontlik nie, maar ook oordrag uit die verlede via die hede na die toekoms. Juis hierin is die duursame karakter van die wetenskap geleë.

Die prosedure wat gevolg word in die vorming van die wetenskap word deur Van Riessen soos volg aangedui: „De weg van de wetenschap is nl. die van de systematische ontleding der werkelijkheid en die van de abstractie, het afzien van, het voorbijzien aan vele bijzonderheden. Weliswaar volgt men na de analyse de weg van de synthese, maar zij is kunstmatig; zodoende niet zonder waarde, maar anderzijds toch ook nimmer zo, dat in de kennisbeeld der wetenschap de continuiteit der werkelijkheid te herstellen is. De wetenschap atomiseert dus de oneindige samehang in de werkelijkheid en zij nivelleert de rijke verscheidenheid ervan".[1] Die wetenskap is dan in staat om sekere algemeen-geldende waarhede of wette vas te lê op grond waarvan sekere voorspellinge in die toekoms gemaak kan word.

Ossewaarde wys ook daarop dat onderskei moet word tussen fundamentele wetenskap, toepassing van die wetenskap en toegepaste wetenskap. Die fundamentele wetenskap is vir hom gerig op kennis van die waarneembare, afgesien van enige toepasbare nut. Die toepassing van die wetenskap (wat dikwels foutief toegepaste wetenskap genoem word) vind ons in die metodologiese en objektiewe soeke na vorme en grondbegrippe waardeur dit moontlik is om die

---

1) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 147.

fundamentele wetenskap te benut. In toegepaste wetenskap vind Ossewaarde die konkrete resultaat van die wetenskap, soos dit deur die toepassing gevorm is en wat hanteer kan word sonder die bewustheid van enige oorsaaklike of funksionele verband.

Die wetenskap stel in sy toepassingsvorm die mens in staat om die Skeppingsopdrag snel en doeltreffend uit te voer. Die mens word in staat gestel om die rykdom van die organiese sowel as die anorganiese materiaal te ontsluit en diensbaar aan sy eie behoeftes te maak. Die mens het hom egter verhef op grond van hierdie vorm van mag wat tot sy beskikking gestel is. Hy het begin om 'n sekerheid daarin te sien - sy probleem dat hy steeds meer afhanklik daarvan geword het soos Van Riessen verklaar: „De overschatting van de taak der wetenschap is naar mijn gevoelen het meest verontrustende symptoon ..."[1] Daar moet met groot versigtigheid te werk gegaan word wanneer die wetenskap toegepas word op die doen en late van mense, want die gevaar bestaan dat laasgenoemde se vryheid aan bande gelê kan word. Die persoon wat die wetenskap toepas moet die grense van sy wetenskap ken om hom sodoende in staat te stel om nie die grense van die vryheid van die mens te oorskry nie.

b. Tegniek en enkele probleme.

Uiters nou verbonde aan die wetenskap is die probleme van die tegniek. Waar die wetenskap kennis omtrent die werklikheid soek, is die tegniek 'n bou aan die werk-

---

1) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 153.

likheid. In die tegniese arbeid soek die mens (as tegniese kenner) na die boustene wat hy nodig het om 'n nuwe apparaat of 'n nuwe metode te maak of te ontwerp. Hierdie ,maak' wys op: (i) Alles wat daardie ,maak' voorafgaan, die menslike rasionele denke; (ii) die ,maak' self, t.w. byvoorbeeld tekeninge, apparate en metodes; (iii) die gemaakte produkte, die produksieproses en alles wat daarmee gepaard gaan. Die tegniese arbeid geskied deur middel van instrumente wat die mens tussen hom en die natuur plaas. Die gereedskap is die tegniese operator van die mens van vandag waarby die arbeider (die mens) gedeeltelik of soms heeltemal uitgeskakel word in die produksieproses. Die mens bedien slegs die masjien as die beheerder of toesighouer van die tegniese operator. Hierdie proses hang weer saam met die beskawingspeil.

In die tegniek self het ons te doen met probleme wat handel oor: (i) 'n kultuurgebied; (ii) die mens as tegniese subjek; (iii) die gereedskap as kulturele objek of tegniese objek wat onderskei moet word van al die ander kultuurvoorwerpe deurdat dit spesifiek gekwalifiseer is deur die vormingsfunksie; (iv) die anorganiese materiaal waaruit sowel die gereedskap as die boustene gevorm word. As fundamentele struktuurmomente van die moderne tegniek vind ons die volgende: (i) die toepassing van die tegniese operator; (ii) die introduksie van die tegniese wetenskap, en (iii) die optree van die industriële onderneming.

Die hoofkenmerke van die moderne tegniek is dus: (a) Sy gereedskap (tegniese operatore); (b) Sy ontplooiing (die tegniese wetenskap); (c) Sy organisasie

(die industriële bedryf). Die hoof metode van die moderne tegniek waarin die bogenoemde drie kenmerke die hoofrol speel, is ŉ planmatige opbou (ontwerpbeplanning) en beheersing deur funksiedeling en integrasie van die onderdele tot ŉ enorme kompleks van tegniese kapasiteit.

Die tegniek as „... het geheel van toegepaste wetenschappen ..."[1] het aan die mens die mag verskaf om aan hom „een overvloedigheid"[2] te gee waaroor hy nie voorheen beskik het nie. So wys Banning op die tegnisisme as probleem wat ingetree het met die oordrewe welwaartstrewe van die mens. Hy wys op die idee wat met die tegnisisme gepaard gaan: „...de verabsolutering der technische waarden en de verwachting van het heil voor mens en wereld van de macht der techniek".[3]

Ons durf egter nie nalaat om ook op die probleem van die neutraliteit van die tegniek te wys nie. Volgens Van Riessen is tegniek as sodanig nie normgebonde nie en dus neutraal - nòg goed nòg sleg. Eers wanneer dit in gebruik kom, het ons met norme te doen.[4] Ook Banning konstateer hieroor: „Theoretisch - abstract geredeneerd heeft men m.i. gelijk: evenzeer als Wiskunde, Natuurkunde, Biologie enz. als wetenschap geen uitspraken doen over goed en kwaad, en dus „neutraal" mogen heten, evenzeer geldt dat van het complex van technische wetenschappen".[5] Banning stem ook saam dat die tegnikus

---

1) Banning, W.: Machten en mensen; De Erven F. Bohn N.V. Haarlem, 1959; p. 67.

2) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 144.

3) Banning, W.: Machten en mensen; p. 67.

4) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 145.

5) Banning, W.: Machten en mensen; p. 85.

as mens nie meer eties neutraal kan staan wanneer hy die tegniek as wetenskap toepas nie. Net so ook is die industrie nie eties neutraal nie omdat ons hier ook te doen het met tegniek plus mense. Wanneer hier aan die sosiale terrein geraak word, word probleme saaklik, objektief en „tegnies" gestel (d.w.s. sonder beïnvloeding van emosies en waardebepaling) en op grond van wetenskaplike hulpmiddele word daar tot 'n ewe saaklike en objektiewe oplossing gekom. Wanneer die menslike faktor egter buite rekening gelaat word deur die toepassing van die tegniek, is daar ook nie meer sprake van neutraliteit by die tegniek nie. Tereg kan Banning verklaar: „... het moderne technisch kunnen hèèft reeds hoog te waarderen dingen gebracht en zal voortgaan dit te blijven doen - maar het heeft tegelijk enorme problemen gesteld en gevaren opgeroepen".[1)]

.3. Enkele probleme van die alliansie Wetenskap - Tegniek.

Uit die voorafgaande paragrawe het dit duidelik geword dat die wetenskap en tegniek 'n hegte alliansie vorm. Met die ontwikkeling van die wetenskap en tegniese uitvindinge het 'n snelle ontwikkeling van die bedryfslewe ingetree. Dit is veral in die moderne grootbedryf waarin die wetenskap en tegniek hulle eintlike toepassing gevind het, enersyds in die lewering van nuttige goedere en dienste en andersyds in die probleem van rasionele organisering van die mens en sy arbeid om eersgenoemde so doeltreffend moontlik tot uitvoer te bring. Nadat die

---

1) Banning, W.: Machten en mensen; pp. 66 - 67.

tegniese objek in „blueprints" op wetenskaplike wyse beheers is, bly slegs die mens as onsekerheidsfaktor oor. Tereg verklaar Van Riessen „Wat nog ontbrak, dat was de beheersing van de arbeid en de samenwerking: d.w.z. een wetenschappelijk ontworpen en geplande organisatie ontbrak".[1] Die taak van die bedryfsleiding in die moderne grootbedryf hang saam met die probleem om ŉ groot aantal mense tot ŉ sodanige samewerking met die masjien te bring dat met so min as moontlik energiebesteding die hoogs moontlike graad van massaproduksie bereik kan word. Weens hierdie strewe na ŉ sekerheids- en doeltreffendheidsideaal en die daarmeegepaardgaande kontrole oor die menslike handelinge, vervanging van kreatiewe denke en die beïnvloeding van menslike verhoudinge in die grootbedryf, is die vryheid van die mens hom ontneem. Van Riessen wys ook op die feit dat elke „... vrijheidsgraad aan de basis is een onzekerheidsgraad voor de leiding".[2]

Teen hierdie agtergrond word enkele probleme genoem wat in die algemeen voortspruit uit die toepassing van die wetenskap en tegniek op die arbeidsproses en arbeidsverhoudinge ten einde weer probleme in verband met laasgenoemde twee begrippe uit te skakel. Later sal meer volledig gelet word op die positiewe sowel as negatiewe aspekte van die bogenoemde toepassing.

---

1) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 159.

2) Ibid., p. 163.

(i) Die sentraliserende karakter van die teg-nies-wetenskaplike integrasie het tot gevolg dat diegene wat aan die spits staan van die bedryfsleiding ŉ simbool van magskonsentrasie word en dat die vertikale verbindingslyne steeds sterker word terwyl die horisontale verhoudinge steeds minder betekenis kry.

(ii) Weens die wetenskaplike metode van leiding gee in ŉ werkverband, ten einde wetenskaplike kontrole te verkry oor die arbeid, het daar ŉ spesialisasie met ŉ wetenskaplike karakter in die grootbedryf ontstaan. Die werknemer verrig nou slegs ŉ deelfunksie as gevolg van die vér-deurgevoerde arbeidsverdeling.

(iii) Deur die oorname van sekere funksies wat die mens voorheen deur middel van fisiese inspanning verrig het, het daar nou ŉ groot verligting vir die mens in die arbeid ingetree. Waar daar egter verligting van liggaamsarbeid ingetree het, het daar nou in die plek daarvan hoëre eise aan die senustelsel ingetree as gevolg van die koorsagtige haas, spanning en geweldige tempo waarteen die mens die masjien moet bedien. ŉ Probleem hier is om die mens en groep in die bedryf te wil sien as ŉ verlengstuk van die masjien.

(iv) In die vér-deurgevoerde arbeidsverdeling ontstaan daar ŉ probleem van <u>reduksie</u> deur die gedeeltelike skeiding van die intellektuele en die organisatoriese arbeid. Banning onderskryf hierdie stelling op die volgende wyse: „... de arbeider behoeft niet meer te denken, alleen uit te voeren wat een ander voor hem heeft uitgedacht".[1]

---

1) Banning, W.: <u>Machten en mensen</u>; p. 73.

(v) Tesame met die tegnies-wetenskaplike metode van beheersing van die produksie het die <u>outomatiseringsprobleem</u> ingetree. Die mens word hierdeur geheel en al van sy arbeid onthef deur outomatiese masjinerie - hy word die robot. Op tegniese gebied het die moderne rekenoutomaat op die voorgrond getree terwyl op die terrein van die wetenskap ŉ nuwe teorie ontstaan het t.w. die informasie- of kommunikasieteorie. So belangrik vind Wiener veral die laasgenoemde in die proses van outomatisasie dat hy skryf: „Society can be understood through a study of the messages and the communication facilities which belong to it; and ... the future development of these messages and communication facilities, messages between man and machines, between machines and man, and between machine and machine, are destined to play an ever increasing part".[1] Wiener noem hierdie informasie- en kommunikasieteorie <u>cybernetica</u> of die stuurmankuns. Die taak en doel van hierdie cybernetica word deur Wiener soos volg gestel: „It is the purpose of cybernetics to develop a language and techniques that will enable us indeed to attack the problem of control and communication in general, but also to find the proper repertory of ideas and techniques to classify their particular manifestations under certain concepts".[2]

Banning kom tot die gevolgtrekking dat ŉ nuwe beskawingstipe met tegnies-wetenskaplike lewensvorme en ge-

---

1) Wiener, N.: <u>The human use of human beings</u>; Houghton Mifflin Co. Boston, 1954; p. 16.

2) Ibid., p. 17.

woontes sy beslag gekry het, naamlik die probleem van industrialisme. Hiervan sê Meadows: „Our generation is experiencing the tensions of a whole culture system. They are tortions of that pattern of life which have grown up around the technical needs of industrialism".[1)]

(vi) ŉ Verdere probleem wat genoem kan word, is dat „... de eisen der opleiding voor de industriële arbeid steeds hoger worden".[2)] Daar word gepoog om die pas benoemde arbeider in die bedryf so gou as moontlik vertroud te maak met sy nuwe taak. Hoë eise word egter gestel want snelheid en doeltreffendheid word vooropgestel by die taakverrigting. Vakkennis word hoog aangeslaan en die algemene waarde wat daaraan geheg word, het tot gevolg gehad dat daar ŉ vakskolingsproses aan die gang is deurdat steeds groter getalle voornemende arbeiders eers vakkennis opdoen alvorens hulle die terrein van die groot bedryf betree. Hoewel die hoër peil van opleiding groot voordele inhou vir die hedendaagse arbeider, hou dit egter ook enkele nadele in. Die mens word deur die groot mag van die industriële arbeid in bepaalde bane gelei. Hy word binne die raamwerk van sy persoonlike bekwaamhede onwillekeurig binne ŉ bepaalde kategorie van arbeidsmoontlikhede geplaas. Sy intellektuele ontwikkeling en skoling „... kan in het industrialistisch maatschappijtype misbruikt worden tot uniformering en normalisering, waarbij de mens als persoon wordt weggewerkt".[3)]

---

1) Meadows, P.: The culture of industrial man; p. 2.

2) Banning, W.: Machten en mensen; p. 73.

3) Ibid., p. 74.

4. Die Ekonomie en enkele probleme.

Wanneer die Ekonomie as wetenskap benader word, vind ons veral drie elemente van belang, t.w.: (i) Konsumpsie: Hieronder moet verstaan word die oneindige behoeftes van mense waaraan voorsien moet word, nl. kleding, voedsel, woongeriewe, ontspanning, kulturele ontwikkeling ens. Dit is ook duidelik dat dit materiële sowel as geestelike faktore omsluit. (ii) Produksie: Om in al hierdie bogenoemde behoeftes te voorsien, moet daar gearbei word ter voortbrenging van die benodigde produkte en gebruiksgoedere. Die faktore wat hierin 'n rol speel, is grondstowwe, menslike arbeidskrag, masjinerie, tegniese kennis en 'n hoë mate van wetenskaplike en organisatoriese vermoë deur middel van slegs 'n rasionele benadering. (iii) Die ekonomiese orde en Ekonomisme met enkele probleme: Banning omskryf die ekonomiese orde soos volg: „de wijze waarop de elementen van productie en consumptie tot een geheel zijn verbonden, en de wijze waarop dit geheel functioneert".[1)]

Die Ekonomisme stel die oorheersing van die ekonomiese waarde oor al die ander waardes van die lewe. Vryheid, wat in die 19de eeu so 'n belangrike slagspreuk was, was ook die spoorslag tot die strewe om ekonomiese vryheid. 'n Strewe na ekonomiese vryheid het ontstaan want ander vryhede sou tesame daarmee gekom het. Daar is na die volgende vryhede gestrewe: vryheid tot behartiging van eie belange asook onderlinge konkurrensie; vryheid tot die koop van arbeidskrag op die ope arbeidsmark; vryheid tot prysvorming vir goedere sowel as die arbeidsmark; en vryheid op die terrein van internasionale handel met be-

---

1) Banning, W.: Machten en mensen; p. 49.

trekking tot die invoer van grondstowwe en die uitvoer van eindprodukte. Hierdie vryhede het mettertyd materiële vooruitgang tot gevolg gehad, maar tesame daarmee het die Ekonomisme egter geruisloos en onverbiddelik sy plek in die ekonomiese orde ingeneem. Nieteenstaande die feit dat dit ongekende styging in die welvaart veroorsaak het, is ook nuwe geestelike en materiële behoeftes opgewek en verhoging van produktiwiteit in die hand gewerk. Die skadusy hiervan is byvoorbeeld die volgende probleme: proletariese ellende as gevolg van die lang werksure, swak behuising en ontbrekende gesondheidsorg; krisisverskynsels soos byvoorbeeld depressie wat weer gelei het tot massawerkloosheid; magsblokke is gevorm wat die klein onderneming vernietig het; moordende konkurrensie het ontstaan waarvan die arbeider in die industrie die slagoffer was; ongelykheid van inkomste en vermoë het op die terrein van die arbeid groot ontevredenheid veroorsaak en terselfdertyd 'n sterk klassegevoel laat ontwikkel.

Die harde, outoritêre, agressiewe en individualistiese ondernemer-kapitalis het sy eie ekonomiese vooruitgang steeds bly vereenselwig met algemeen-maatskaplike vooruitgang. Deur die nastreef van hierdie ideologie het die ondernemer-kapitalis sekere waardes en norme verontagsaam. Dit is juis hieruit dat die gespanne verhouding tussen werkgewer en werknemer ontstaan het. As gevolg van die strewe na bedryfsvorme met groot opset, gestimuleer deur die ekonomiese winsmotief, het ook die arbeidsprobleem steeds groter en groter geword. Die omvang van die bedryf het toegeneem, masjinerie en outomatisasie het die tempo in die 20ste eeu steeds laat toeneem en

voortdurend is die roeringe van hierdie ekonomiese ontwikkeling op die terrein van die arbeid gevoel. Die ontwikkeling moes kom as gevolg van bevolkingstoename, snelle kultuurontwikkeling en dus hoër konsumpsie, maar ook met devaluasie van die arbeid. Ongelukkig moet Banning soos volg verklaar: „De maatschappijstructuur is stellig niet meer die van het vrije kapitalisme van 100 jaar geleden - maar het cultuurbeeld en het praktisch streven van de mens van nu is nog overwegend in het teken van materiële welvaart: economisme".[1)]

Later sal daar meer spesifiek gelet word op presies hoe die arbeid deur die ekonomiese mag beïnvloed is. Maar saam met die vorige ontwikkeling let ons op die mag van die politiek.

5. Die Politiek en enkele probleme.

Internasionale politieke verhoudinge het gedurende die afgelope halwe eeu 'n geweldige invloed op die samelewing van verskeie lande van die Ooste sowel as die Weste gehad. Binne hierdie bestek het die wêreld twee skrikwekkende wêreldoorloë beleef, waarvan MacIver tereg opmerk: „... there broke into the changing world the most disintegrating of all precipitants of change - gigantic-scale, world-wide war, ending the hundred years of relative peace. The impact of war on a rapidly changing society was incalculably great".[2)]

---

1) Banning, W.: Machten en mensen; p. 57.

2) MacIver, R.M.: The ramparts we guard; The Macmillan Co., New York, 1960; pp. 62 - 63.

Na afloop van die Tweede Wêreldoorlog is gehoop dat ŉ verdere wêreldramp vir altyd afgeweer kon word deur die samestelling van die V.V.O. met sy handves oor onder andere menseregte. Helaas, hierdie organisasie het nie daarin geslaag om internasionale reg en vrede te waarborg nie. ŉ Koue oorlog woed tussen die Ooste en die Weste en „... de ene mislukte conferentie na de andere en het bijna roekeloze spel met en om de macht" [1] het plaasgevind. Die ideologiese verskille tussen die demokrasie in die Weste en die kommunistiese blok in die Ooste is te diep, hoewel die onderskeid tussen die genoemde ideologieë nie meer so skerp is in ŉ opkomende, eenwordende wêreldgemeenskap nie.[2] In hierdie raamwerk let ons op:

Die Bewapeningswedloop.

Sedert 1945 het daar ŉ koorsagtige wapenwedloop begin. Hierdie wedloop het diepliggende materiële sowel as geestelike roeringe tot gevolg gehad. Drie elemente, nl. politiek, ekonomie en militarisme het tot ŉ trio ontwikkel wat saamgespan het in „... het vernietigingslot dat allen dreigt".[3]

Groot somme geld word in die Westerse nasies se jaarlikse begrotings gestem vir militêre doeleindes. Om hierdie politieke doeleindes te verwesenlik is die volgende maatreëls getref: Beroepspolitici en diplomate het

---

1) Banning, W.: Machten en mensen; p. 116.

2) Vgl. o.a. Havighurst, R.J. en Neugarten, B.L.: Society and education; Allyn en Bacon, Boston, 1957; hoofstukke 12 - 15.

3) Banning, W.: Machten en mensen; p. 116.

alles binne hulle vermoë gedoen om die guns van sogenaamde „neutrale" lande te wen met die oog daarop om òf strategiese vastrapplek te kry naby die potensiële vyand, òf om bepaalde noodsaaklike grondstowwe wat nodig is vir die vervaardiging van wapens te bekom. Die probleme hieraan verbonde is talryk. Natuurwetenskaplikes en ingenieurs word teen ꞌn koorsagtige tempo opgelei in die Weste en die Ooste. Dit is onnodig om te meld dat die tegnologie ꞌn geweldige belangrike rol speel in hierdie wedloop. Banning verklaar hieroor: „Gedurende de laatste kwart eeuw heeft zich in snel tempo een ontwikkeling voltrokken, die de techniek als wetenschap bracht in een situasie van onderhorigheid aan de politiek ..."[1] <u>Atoomnavorsing</u> en spesifiek die kernfisika het in die meeste lande groot aandag geniet in opleidingsprogramme. Atoomgeheime is deur die verskillende lande wat dieselfde ideologie nagestreef het, gedeel. Van hierdie onderlinge afhanklikheid sê MacIver die volgende: „Alike the scale and destructiveness of modern warfare are the consequence of the global interdependence that stems from modern technological advance, no less than of the new deadliness that technology has contributed to the weapons of war".[2]

Om die nodige wapens te vervaardig, moes noodwendig groot industriële sentra opgerig word. Hierbinne is groot getalle werknemers betrek wat teen die hoogs moontlike tempo hulle take moes verrig ten einde tred te hou met hedendaagse neigings. Die prestasie wat gelewer

---

1) Banning, W.: <u>Machten en mensen</u>; p. 116.

2) MacIver, R.M.: <u>The ramparts we guard</u>; p. 63.

moet word dien weer as belangrike faktor van afskrikking of meerderwaardigheid in die koue oorlog. Dit is egter vanselfsprekend dat werknemersgroepe wat aan hierdie spanningsvolle arbeid onderwerp word, mettertyd ernstige probleme in die daaglikse arbeid sal ondervind. Van Dooren skryf ten opsigte hiervan soos volg: „De voortdurende ontmoeten van intrapersoonlijke en situationele weerstanden maakt het beleven van het moet-karakter voor de werkende mens zo intensief ..."[1])

Uit die voorafgaande paragrawe is dit duidelik dat die internasionale politiek ŉ belangrike rol speel op die terrein van die bedryfslewe en die arbeid in die industriële bedryf. Dis ŉ gemeenplaas dat die probleem van bewapening baie probleme vir die werknemer en groepe in die wapenindustrie meebring.

In die volgende bespreking word gelet op die positiewe en negatiewe elemente wat voortspruit uit die invloed wat die probleme van die Wetenskap, Tegniek, Ekonomie en Politiek op die arbeid in die industrie het.

6. ŉ Evaluasie van die arbeid in die lig van die Wetenskap, Tegniek, Ekonomie en Politiek.

Die arbeid het onder die invloed van die bogenoemde magte aansienlike veranderinge ondergaan. Soos reeds aangetoon, het die getalle arbeiders wat tot die indus-

---

1) Van Dooren, F.: Aspecten van de Industriële Sociale Psychologie: Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1954; p. 62.

triële arbeid toetree, steeds groter en groter geword soos Caplow trouens aantoon: „The largest industrial working groups now include as many as 75,000 in the same plant and 5,000 in the same shop".[1] Uit die aard van die saak moes organisasie-tegnieke ontwikkel word om op wetenskaplike wyse die groot getalle werkers doeltreffend te laat funksioneer. Ook ten opsigte hiervan sê Caplow: „The technics of management which have been developed to meet the large-scale organization as much are freely transferred from one area of activity to another".[2] Kwant verwys na hierdie rasionele beheersing van die arbeid deur die moderne wetenskap en tegniek as „... de hersenen die de arbeid regelen".[3] Hy wys ook verder daarop dat hierdie „hersenen" produkte van die moderne laboratoria is en nie in die arbeider self te vinde is nie. Na die mening van Kwant het wetenskap en hande-arbeid tot 'n eenheid ontwikkel wat hy die „arbeidsbestel"[4] noem. Hy definieer dit soos volg: „Onder het arbeidsbestel verstaan wij een sociaal-economische orde, waarin allerlei menselijke bezigheden worden erkend, opgenomen, gehonoreerd en beschermd maar waarin zij tegelijkertijd haar vrijheid verliezen. Binnen dit bestel worden de menselijke bezigheden enerzijds middel tot bestaan, tot levensonderhoud, doch worden zij anderzijds onderworpen aan allerlei eisen en vormen van controle".[5] Om enersyds die

---

1) Caplow, T.: The sociology of work; p. 20.

2) Ibid., p. 21.

3) Kwant, R.C.: Het arbeidsbestel: Mens en medemens reeks; Uitgeverij het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1957; p. 15.

4) Ibid., p. 17.

5) Ibid., pp. 17 - 18.

arbeid ten volle te beheer en andersyds die produksieproses vlot en doeltreffend te laat verloop is die toevlug tot spesialisasie geneem. Van Riessen stel hierdie feit soos volg: „In feite is het zo, dat in het wetenschappelijke methode van leiding geven aan een werkverband het streven inhaerent is om voorzover mogelijk de arbeid onder wetenschappelijke controle te brengen. Dit leidt dan ten minste tot een specialisatie van wetenschappelijke karakter".[1)]

Wat behels hierdie spesialisasie presies en hoe verskil hierdie arbeidsverdeling van die arbeidsverdeling wat daar nog maar altyd was en is?

Eerstens vind ons dat die metode van atomisering of voorafgaande splitsing deur die wetenskap gevolg word want hoe verder die splitsing gaan, des te meer word die arbeid in die kunsmatige samestelling van sy dele beheers. Ten einde duursame resultate te verkry, word die taak vasgelê en die grense van die deelfunksie bepaal. Die moderne spesialisasie het egter ook 'n isolerende karakter as gevolg van die feit dat die koördinasie van die deelfunksies soveel as moontlik aan die verantwoordelikheid van die arbeider wat die deelfunksie vervul, onttrek word. Deur hierdie afgrensing van die arbeid verloor die arbeider belangstelling in sy werk of ook die werk van sy mede-werknemer en daarom „... ligt dan ook in de moderne methode van organisatie de neiging der georganiseerden tot zelfisolatie opgesloten".[2)] Knox sien spesialisasie

---

1) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 167.

2) Ibid., p. 168.

soos volg: „In specialization itself there seems to lie a tendency to oversimplify. The specialist sees situations from the point of view of his own speciality. He is inclined to feel that once the mechanical or chemical or fiscal or legal problems are solved, the plant will run itself".[1] So vind ons ook dat Frederick W. Taylor wat beskou word as die „... father of scientific management ..."[2] probeer het om vir sy werknemers te dink en te sorg met die oog daarop om hulle gelukkig te maak en terselfdertyd ook alle onsekerheidsfaktore binne die grense van sy organisasie uit te skakel. Taylor wou sy ideaal bereik deur georganiseerde sekerheid maar hy kon dit slegs verkry ten koste van vrye arbeid. Juis om hierdie rede het hy nie geslaag nie, want die werker het die té ver-deurgevoerde wetenskaplike organisasie gesien „... as a further method of advancing the interests of management as opposed to the interests of labor".[3] Van die sogenaamde Taylorisme sê Friedmann die volgende: „... as a result of this criticism of Taylorism we face again the <u>unity</u> of man which Taylor tried deliberately to ignore in the worker by considering him essentially as a mechanical factor".[4]

Wat is die implikasies van die poging van Taylor en sy volgelinge om die mens en sy arbeid te sien as 'n meganiese faktor?

---

1) Knox, J.B.: <u>The sociology of industrial relations</u>; p. 77.

2) Ibid., p. 36.

3) Moore, W.E.: <u>Industrial relations and the social order</u>; p. 182.

4) Friedmann, G.: <u>Industrial society</u>; p. 65.

Banning wys op die feit dat daar by die werknemer „... protest tegen de grauwe monotonie, het geestdodende van een arbeidsproces, dat in eindeloze herhaling niets meer dan een deelhandeling eiste ...",[1] ontstaan het. Protes en verset was geregverdig weens die feit dat die arbeider hom niks anders as ꞌn nommer gevoel het in sy werk nie. Die arbeid het ꞌn proses van herhaalde verdeelde arbeid geword met ꞌn verpligte ritme wat slaafs deur die arbeider gevolg moes word. Die handeling van die werknemer het gedwonge en outomaties geword waarby faktore soos gevoel, eiewaarde en denke ens. uitgeskakel is. Volgens Van Riessen het Wiener die volgende van die wetenskaplik-tegnies gespesialiseerde arbeidsituasie gesê: „Het is een degradatie van het menselijk leven hem te ketenen aan een roeiriem en hem te gebruiken als een krachtbron; maar het is een bijna even grote degradatie hem een zuiver repeterende taak in een fabriek toe te wijzen, die minder dan een millioenste van zijn hersencapaciteit vraagt".[2]

Benewens die wetenskaplike organisasie van die arbeid en die arbeidersgroepe in die moderne industrie, het die proses van outomatisasie ook ꞌn belangrike uitwerking op die wese van die arbeid.

Outomatisasie[3] en enkele probleme.

Wiener het in sy werk „The human use of human beings" ꞌn belangrike bydrae gelewer om die probleem van outomatisasie te deurdink en ꞌn oplossing te probeer vind.

---

1) Banning, W.: Moderne maatschappij problemen; p. 159.

2) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 176.

3) Vgl. Bosch, J.: Sociaal economische gevolgen van de automatie: H.E. Stenfert Kroese N.V. - Leiden, 1958; pp. 226 - 237.

Uit die volgende aanhaling word dit duidelik hoe die moderne outomatiese masjinerie verskil van die ouere tipes: „The older machines, and in particular the older attempts to produce automata, did in fact function on a closed clockwork basis. But modern automatic machines such as the controlled missile, the proximity fuse, the automatic door opener, the control apparatus for the chemical factory, and the rest of the modern armory of automatic machines which perform military or industrial functions, possess sense organs: that is, receptors for messages coming from outside".[1] Dit is dus duidelik dat die outomatiese objek feitlik alle terreine van die menslike lewe met betrekking tot arbeidverrigting betree het. Terselfdertyd kan egter nou die vraag gestel word of outomatisasie dan nou nie die gedetermineerde, gedevalueerde arbeid uitskakel waaraan daar in die voorafgaande paragraaf aandag geskenk is nie. Dit wil beslis so voorkom en dit lyk asof gedevalueerde arbeid slegs die oorgangsfase vorm tot outomatisering van die produksieproses. Met die intrede van outomatisasie het daar ook 'n verskuiwing van verantwoordelikheid gekom. Die arbeiders se arbeidstye het steeds korter begin word terwyl ook die verantwoordelikheid van die arbeider groter geword het. Van Riessen som die situasie soos volg op: „Eerstens leide de wetenschappelijke organisatie tot een opschuiving van de verantwoordelijkheden in de arbeid van de basis naar de top. En bovendien ging daarmee gepaard een overdracht van de handearbeid aan de machines".[2] Dat outomatisasie

---

1) Wiener, N.: The human use of human beings; p. 22.

2) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 178.

sy invloed wyd laat voel, blyk uit die volgende woorde van Wiener: „... the machine plays no favorites between manual labor and white-collar labor. Thus the possible fields into which the new industrial revolution is likely to penetrate are very extensive and include all labor performing judgements of a low level, in much the same way as the displaced labor of the early industrial revolution included every aspect of human power".[1] Wanneer outomatisasie die mens nou verlos het van die sleur van arbeid deur oorwinning met die tegniek, duik daar weer nuwe probleme op. Weens die groter verantwoordelikheid wat nou op die skouers van die arbeider rus, word hy genoodsaak om ook oor ŉ dieper sowel as breër graad van opleiding te beskik ten einde sy taak doeltreffend te kan verrig. Banning stel hierdie feit soos volg: „Deze arbeiders zullen vermoedelijk hogere scholing nodig hebben, altans herscholing; na de periode van steeds verder gaande arbeidsverdeling en uitsplitsing van taken komt thans de noodzaak van nieuwe samenvoeging van taken, dus van planning uitgaande van de arbeider, dus van hogere eisen aan kennis en bekwaamheid, waarmee de mogelijkheid van hoger loon komt".[2]

Vir die oortollige arbeiders wat werkloos gelaat word as gevolg van die uitskakeling van fisiese arbeid moet oplossinge gevind word. Om hierdie probleem die hoof te kan bied, moet bedryfsleiers, vakbonde en die funksielose voormalige arbeider saamwerk. Nuwe werkgeleentheid moet vir sodanige werkloses gevind word. Moont-

---

1) Wiener, N.: The human use of human beings; p. 159.

2) Banning, W.: Moderne maatschappij problemen; p. 166.

lik kan daar vir hulle geleenthede kom deurdat die werkure per individuele werker verminder word om sodoende 'n groter getal werkers in te pas. Hoe beperk die geleentheid in werklikheid is, kan deur die volgende aanhaling aangetoon word: „... bij het conflict aan de autofabrieken werd ons onthuld, dat arbeid waarvoor 400 arbeiders 40 minuten moesten werken, door de outomatisering kon worden teruggebracht tot 48 arbeiders die 18 minuten nodig hadden".[1]

Teen hierdie algemene beskouing let ons nou in die besonder op die volgende aspekte en lewensterreine.

Die tegnies-gemeganiseerde arbeid het sy invloed laat geld op die psigiese lewe van die arbeider. Alhoewel gewaak moet word teen veralgemening, wil dit tog voorkom asof meganisasie en outomatisasie wat hand aan hand gaan met sowel spoed as eentonigheid, gevoelens van arbeidsonlus by die arbeidersgroepe tot gevolg het. Die hoë eise van verantwoordelikheid en stiptelike konformering werk nadelig in op die gevoelslewe van die arbeider wat emosioneel nie daarvoor toegerus is om aan hierdie eise te voldoen nie. Teen die agtergrond hiervan kry die arbeider met 'n sterk skeppingsdrang nie meer die geleentheid om uiting te gee aan hierdie vermoë nie. Die spanning en frustrasie wat uit die werksituasie voortspruit, gee dan weer aanleiding tot sterk onlusgevoelens met betrekking tot die arbeid. Slegs die sterkste en ook primêre dryfveer nl. die strewe na die verwerwing van 'n

---

1) Banning, W.: Moderne maatschappij problemen; p. 48.

inkome ten einde voortbestaan te verseker, dryf die werker dan nog tot arbeid. Van Dooren sê hiervan: „De drijfveer, die de mensen de bedrijfsgemeenschap doet vormen, de primaire constituens van psychologische aard derhalwe, is het streven naar het verwerven van inkomen".[1]

As gevolg van ŉ nuwe gesekulariseerde welvaartsideologie en sekuriteit wat saam met die tegniek ontwikkel het, het ŉ verskeidenheid van waardesisteme ontwikkel: by die een persoon is dit die verlange na mag, by ŉ ander die strewe na prestasie en by andere weer suiwere oppervlakkige lewensgenietinge. Binne die raam van hierdie welvaartsideologie moet alles vlot en georganiseerd voortgaan en is „... het bedrijf, de internationale verhoudingen, ook de politiek, óók geboorte en dood, huwelijk en echtscheiding, zoveel mogelijk pijnloos en geruisloos".[2]

Die verskeidenheid van waardesisteme het met die groot mate van aardsgerigtheid aanleiding gegee tot die proses van sekularisasie wat op sedelik-godsdienstig terrein ingetree het. Banning noem hierdie proses van sekularisasie „... het binnendringen in de kerken van wereldlijken machten".[3] Ook Kwant wys met die volgende woorde daarop hoe die koue rasionele magte die godsdienstige lewe binnegedring het: „Toen de wereld aangroei tot een straf gerationaliseerd bestel, heeft ook de Kerk min of meer de gedaante aangenomen van een dergelijke bestel en is de nadruk sterk gevallen op de uitwendige organisatie. De smetten van de tijdgeest dringen dus door in de Kerk".[4]

---

1) Van Dooren, F.: <u>Aspecten van de industriële sociale psigologie</u>; p. **22**.

2) Banning, W.: <u>Machten en mensen</u>; p. 71.

3) Ibid., p. 180.

4) Kwant, R.C.: <u>Het arbeidsbestel</u>; p. 83.

Enkele ligpunte.

Nieteenstaande die skadusye van die industrialisme wat probleme op die terrein van die arbeid en ander terreine van die sosio-kulturele werklikheid laat te voorskyn tree het, is daar tog ook enkele ligpunte waar te neem.

In die eerste plek wys beide Wiener en Banning op die moontlikheid dat die werklose toestand van sommige arbeiders nie van lange duur behoort te wees nie. Banning sê: „Het is dus naar mijn mening een onbewezen stelling, dat outomatisering duurzaam werkloosheid voortbrengt".[1] Ook Wiener ondersteun hom hoopvol op die volgende wyse: „The new industrial revolution is a two edged sword. It may be used for the benefit of humanity, but only if humanity survives long enough to enter a period in which such a benefit is possible. It may also be used to destroy humanity, and if it is not used intelligently it can go very far in that direction. There are however hopeful signs on the horizon".[2] Dit is waar dat, afgesien van die feit dat outomatisasie tesame met die stuurmanskuns in 'n sekere mate werkloosheid in die hand gewerk het, die algemeen tegnologiese ontwikkeling daarvoor gesorg het dat groot getalle arbeiders van werk voorsien is in die industrieë.

Soos reeds tevore genoem, het die hoë eise wat die hoogs geïndustrialiseerde en vertegniseerde bedryf aan die arbeider gestel het, hom genoop om sy kwalifikasies, d.w.s. skoling in 'n bepaalde beroep, te verhoog.

---

1) Banning, W.: Moderne maatschappij problemen; p. 167.

2) Wiener, N.: The human use of human beings; p. 162.

Op hierdie wyse is die onderwyspeil van die deursnee arbeider opgeskuif en onderwys in die algemeen bevorder.

Ook op die terrein van massakommunikasie het die wetenskaplik-industriële ontwikkeling ɱ rol gespeel. Hierdie middele is sodanig verbeter dat die radio en die telefoon bykans elke plek op aarde kan bereik.

Sedert die erkenning van die sogenaamde „human relations" as die belangrikste faktor in produksie-prestasie, het die humaniseringsproses op die terrein van die bedryfslewe sy verskyning gemaak. Hierdie proses verkry mettertyd op verskillende wyses sy beslag. Die mens, met sy drange, wense, beperkinge, vermoëns en behoeftes, talente ens. is as sodanig erken en in groot mate gerespekteer op die terrein van sowel die bedryfslewe as op ander terreine van die samelewing. Van die mens in die moderne bedryf skryf Banning die volgende: „Zijn positie in het bedrijf is nauwkeurig omschreven, zijn dienstijd even nauwkeurig vastgelegd, zijn loon is vast, sociale zekerheid is hem gegarandeerd, ook in tijden van ziekte, ongeval, eventueel invaliditeit".[1)]
Die mens van vandag het in ɱ groot mate die sekuriteit en diensvoorwaardes verkry binne die kring van sy arbeidsfeer waarna sy voorvader dikwels tevergeefs gesoek het. Veral op die terrein van die gesondheidsorg is daar baie vir die arbeider in die moderne industrie gedoen. Daar het ɱ vermaatskapliking van gesondheidsorg ingetree. Banning stel dit soos volg: „Enerzijds mag men met grote dankbaarheid erkennen, dat in de ont-

---

1) Banning, W.: <u>Machten en mensen</u>; pp. 107-108.

wikkeling van gezondheidszorg een toenemend besef van verantwoordelijkheid voor de mens, in het bijzonder de zieke en dus hulp behoevende mens, tot uitdrukking komt; de medische zorg blijft een lichtend voorbeeld van verantwoordelijkheid voor het humanum op aarde".[1] Alhoewel die mediese wetenskap met sy tegnieke prysenswaardige voordele gebring het, kan die oë egter ook nie gesluit word vir die probleme m.b.t. oues van dae nie.

Laastens kan ook daarop gewys word dat die industrialisme gelei het tot 'n styging van die lewenstandaard in die meeste beskaafde lande: „Er zal zijn een overvloed van goederen en diensten bereikbaar voor iedere burger".[2] Hoewel dit 'n ideaal is, kan tog na die verwerkliking daarvan gestreef word.

7. Samevatting en eie opvatting.

Uit hierdie hoofstuk het daar enkele probleme met betrekking tot die arbeid na vore gekom wat in 'n groot mate uitvloeisels is van die grootse ontwikkeling op die terrein van die wetenskap, tegniek, ekonomie en politiek. Dit is nie net waar vir die arbeider en sy groep se milieu nie, maar ook vir die samelewing waarin hulle arbei. Dit is die arbeidende mens (wat terselfdertyd nog staatsburger, kerklidmaat en hoof van sy huisgesin is) wat die invloed van die industrieel-wetenskaplike arbeid saam met hom uitdra na die res van die maatskaplike omgewing. Aan enkele van hierdie probleme sal in die volgende hoofstukke aandag geskenk word. Om dit egter in die regte lig te sien is 'n struktuuranalise van die bedryf as samelewingsvorm nodig.

---

1) Banning, W.: Moderne maatschappij problemen; p. 52.
2) Ibid., p. 60.

HOOFSTUK III.

'N SOSIOLOGIESE STRUKTUURANALISE VAN DIE BEDRYF EN ENKELE PROBLEME DAARUIT.

1. Inleiding.

Nadat in die eerste hoofstuk enkele begrippe rakende die struktuur van die bedryf as samelewingsvorn na vore gekom het, en daar in die tweede hoofstuk gewys is op probleme wat voortspruit uit die inwerking van die mag van die wetenskap, tegniek, ekonomie en politiek op die arbeidsituasie in die moderne bedryf, moet daar nou oorgegaan word tot die struktuuranalise van die moderne bedryf as samelewingsvorm.

Vereers moet duidelikheid verkry word aangaande enkele begrippe rakende die bedryf as samelewingsvorm, t.w. die bedryf as sosiale organisasie wat dan ook terselfdertyd 'n sosiale sisteem en 'n sosiale struktuur is.

Schneider stel die volgende voorvereistes vir doeltreffende funksionering van die sosiale sisteem: 1) „One major prerequisite for a social system is the accomplishment of the major purpose of the system in such a way that conflict that might disable it is avoided".[1] 2) „The social system, furthermore, must secure itself from encroachment from the outside or from threats arising from the intended or untended consequences of the actions of the members of the organizations".[2] 3) „Another prerequisite for the social system is the motivation of human actors within the organization".[3] „A fourth prerequisite for the maintenance of a social system is adequate communication between its members".[4] „Finally it would seem to be a prerequisite for the maintenance of a social system that its members hold in common certain beliefs, definitions and values. It is of particular importance for the stability of an organization that its members share a common belief in the high value of the social system, in its purpose and performance and in the roles to be played within it".[5]

1) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 21.
2) Idem.
3) Idem.
4) Ibid., p. 22.
5) Idem.

Teen die agtergrond van hierdie vereistes word nou 'n aantal definisies en omskrywinge gegee om die bedryf as sosiale sisteem en georganiseerde geheel te sien met die oog op 'n bepaalde sosiale struktuur, naas en te midde van andere.

2. Begripsanalise en omskrywinge van 'n bedryf as 'n sosiale sisteem.

Sorokin stel die volgende beskouing met betrekking tot 'n sisteem:

„Any functional or logical system has a certain degree of autonomy and inherent self-regulation in its functioning and change ('equilibrium' of the imitators of mechanics). Any system, whether it be a mechanism like an automobile, an organism like even the parmecium, or a cultural system, has a certain degree of independence of or immunity to, external conditions. In some cases this freedom may be large, in others narrow, but it is possessed to some extent by every system which pretends to integration.

The autonomy of any system means further the existence of some margin of choice or selection on its part with regard to the infinitely great number of varying external agents and objects which may influence it. It will ingest some of these and not others. It has an affinity for some and a repulsion for others.

Autonomy means further still that the functions, change, and destiny of the system are determined not only and not so much by the external circumstances (except in the case of catastrophic accidents), but by the nature of the system itself and by the relationship between its parts".[1] Sorokin gaan dan voort en lig hierdie stelling soos volg toe: „... one of the most important 'determinators' of the functioning and course of any system lies within the system itself, is inherent in it. In this sense, any inwardly integrated system is an autonomous, self-regulating, self-directing, if one

---

1) Sorokin, P.: Social and cultural dynamics; Porter Sargent Publisher, Boston, 1957; p.18.

prefers, 'equilibrated' unity. Its life course is set down in its essentials when the system is born".[1]

„If this is true, then it is incorrect to 'explain' any true system as the mere plaything of external conditions and reduce the explanation of the change in the system to this or that external factor".[2]

Miller en Form: 'n Sosiale sisteem word deur hulle beskryf as „a complex pattern of social relations considered as a whole because each part is interdependent with all others".[3]

W.F. Whyte: „The parts of the social system are the relations among the members of the organization. These parts are also interdependent".[4]

J.B. Knox: „.... a social system is two or more people who have established a relationship or pattern of interaction".[5]

„.... persons employed in one department of a factory (or in the whole factory) whose interactions with management follow a set pattern and for whom the relationship is fairly permanent constitute a social system".[6]

„.... a group, an organization, or a system may be of almost any size. And there may be systems within systems".[7]

Van Ginneken en Van Ginneken: „Volgens de wijsbegeerte moet men onder organisering verstaan: het ordenen van middelen op een doel. Organiseren is het in volg-orde, in rang-orde, wellicht zelfs in slag-orde brengen van de middelen die dienstig en beschikbaar zijn om een vooropgesteld doel te bereiken".[8]

---

1) Sorokin, P.: Social and cultural dynamics; Porter Sargent Publisher, Boston, 1957; p.18.
2) Idem.
3) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.866.
4) Dunlop, J.T. en Whyte, W.F.: „Framework for the analysis of industrial relations: Two views"; Industrial and Labor Relations Review, Vol.3, 1950; pp.383-402. Soos gebruik deur: Lipset, S.M. en Smelser, N.J.: Sociology, the progress of a decade; Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1961; p.397.
5) Knox, J.B.: The Sociology of industrial relations; p.132.
6) Ibid., pp.132-133.
7) Ibid., pp.134-135.
8) Van Ginneken, K.H. en Van Ginneken, P.J.: Mensen en Methoden in het moderne bedrijf; Mens en Medemens reeks; Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1959; p.17.

„De bedrijfsorganisatie als systeem heeft de organisering in de onderneming tot object".[1)]

Van Doorn en Lammers: „De richting waarin vele thans de oplossing zoeken van een analyse der sociale groeperingen, is het opstellen van structurele kenmerken van groeperingen en de bestuderen van de samenhang tussen deze kenmerken".[2)]

Schneider: „.... we shall not be considering roles or personalities in general but, rather, a series of interrelated roles and personalities clustering around a process of production. These interrelated roles are not distributed in a random fashion; they are related to each other in definite patterns. This is, they constitute a social system".[3)]

Gardner en D.G. Moore: „We become aware of all kinds of human interaction, all welded together in more or less consistent fashion. Moreover, within each of these systems, there is an obvious internal structure".[4)]

3. Samevatting en eie opvatting van 'n bedryf as sosiale sisteem.

Uit bogenoemde omskrywinge kan nou die volgende eienskappe van 'n sosiale sisteem m.b.t. die bedryf bepaal word:

(a) Sisteme kan uit twee of meer persone bestaan wat 'n bepaalde verhouding tot mekaar ontwikkel het, of 'n bepaalde patroon van wisselwerking in 'n groep volg (Knox). Die bedryfsorganisasie kan dus gesien word as 'n makro-sisteem terwyl daar egter binne dieselfde sisteem 'n hele aantal mikro-sub-sisteme teenwoordig is.

(b) Die verhoudinge tussen die groepe binne die sisteem neem 'n vaste, duursame en komplekse patroon aan wat weens 'n hoë mate van onderlinge afhanklikheid bydra om die sisteem as 'n geheel te laat funksioneer - 'n outonome eenheid. (Miller en Form, Knox, Sorokin, Whyte).

---

1) Van Ginneken, K.H. en Van Ginneken, P.J.: Mensen en Methoden in het moderne bedrijf; Mens en Medemens reeks; Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1959; p.18.
2) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J.: Moderne Sociologie; p.79.
3) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p.20.
4) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in industry; p.30.

(c) Die bedryfsorganisasie as sosiale sisteem het tot taak die organisering van die struktuurelemente van die onderneming, d.w.s. die ordening van die middele met die oog op die verwesenliking van 'n bepaalde doel „around the process of production". (Van Ginneken en Van Ginneken asook Schneider).

(d) Die bedryf as sosiale sisteem beskik oor 'n eie, interne struktuur wat duidelik van ander te onderskei is. (Gardner en D.G. Moore).

Binne sowel die raamwerk van die aangeduide eienskappe wat eie aan 'n sosiale sisteem is, as die voorvereistes wat gestel is vir die doeltreffende funksionering van die sosiale sisteem, word aldus nou die bedryf as sosiale sisteem gesien. Verskillende skrywers verduidelik hierdie probleem. Schneider wys daarop dat die struktuur-funksionele metode van analise aangewend moet word by die interpretasie van die sosiale sisteem. Die bioloog, byvoorbeeld, bestudeer eers die struktuur van die organisme en daarna kan hy bepaal hoe die verskillende dele van die liggaam funksioneer ten einde die organisme te onderhou. Roethlisberger dui die belangrikheid van sosiale struktuur by die oplossing van probleme op die terrein van die industriële bedryf op die volgende wyse aan: „Many industrial problems need to be redefined in terms of social structure. In the first place, we have to understand better the particular social structures of industry. Industrial organizations make for socially ordered, if not logical, living".[1] Ten einde nou ook van die bedryf se sosiale struktuur 'n duidelike beeld te vorm, kan Miller en Form se beskouing daarvan gegee word, nl. „a static view of relatively stable social relations and social organization existing in a situation or institution".[2] Ook Wilbert Moore verklaar: „... every industrial plant has a ,social structure': a network of reciprocal rights and

---

1) Roethlisberger, F.J.: Management and morale; pp. 44-45.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 866.

obligations supported by sentiment and formal rule. It is the general function of this structure to provide order and stability in the operation of the organization".[1)]

Ons sien dus dat die sosiale struktuur van die bedryf die rasioneel georganiseerde, geordende, en relatief stabiele raamwerk van die sosiale sisteem vorm. Om dus 'n betroubare beeld van die opset van die bedryf te vorm, is 'n sosiologiese strukstuuranalise van die bedryf noodsaaklik. Tot uitgangspunt kies ons 'n aanhaling van Davis: „... the parts of the structure when in operation contribute to the existence of the whole... It is like a house which though composed of bricks, nails, mortar and pieces of lumber cannot be understood purely in terms of these materials; it has a form and function as a complete house".[2)] Ook Smith verklaar verder: „The sociologist studies the structures and processes of social life as a whole".[3)]

4. Die struktuuranalise van die bedryf.

In die lig van die vorige aanhaling sien ons die bedryf as 'n geordende, georganiseerde, outonome eenheid. Die bedryf het as gedifferensieerde samelewingsvorm 'n bepaalde eie-aard soos Van Dijk dit stel: „...in een moderne gedifferentieerde samenleving hebben zij doorgaans hun specifieke eigen-aard in zelfstandige structurele vormen gerealiseerd".[4)] Van Dijk gaan verder en beskryf die bedryf na sy eie interne aard as die samelewingsvorm wat berus op die rasionele organisasie van kapitaal, tegniese apparatuur, arbeid, grondstof of natuur tot die produksie van nuttige goedere en dienste. Hierdie organisasie is van formele aard sodat lede hulle moet onderwerp aan en „... zich richten naar de leiden van de bedrijfsgezagsorganen, het bedrijfsgezag".[5)]

---

1) Moore, W.E.: Industrial Relations and the Social Order; pp. 8-9.
2) Davis, K.: Human Society; Macmillan Co., New York, 1949; p. 26.
3) Smith, S.: Introduction. Principles of Sociology. Social Problems, Ecology, Race and Culture, Collective Behavior, Institutions, Socialization; Barnes and Noble, New York, 1955; p. viii.
4) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 124.
5) Ibid., p. 114.

Die aard en doel van die organisasie van die bedryf word duideliker wanneer ons let op sy bestemmings- en funderingsfunksie soos Dengerink verklaar: „Zo verklaart zich, dat een samenlevingsstructuur door twee typische functies is gekarakteriseerd: de typische bestemmings- en de typische funderingsfunctie...".[1] Hy gaan verder en omskryf die bestemmingsfunksie as: „De doeleinden waaraan een samenlevingsverhouding dienstbaar is, alsmede de doelstellingen van degenen die in deze samenlevingsverhouding verbonden zijn, zijn nimmer alleen van internen aard, maar in ieder geval mede en vaak zelfs overwegend naar buiten gericht".[2] In die bestemmingsfunksie lê dus die doeleindes opgesluit. In die bedryf is dit te vinde in die ekonomiese aspek wat staan onder die klem van die ekonomiese winsmotief. Ons vind verder ook dat die bedryf sowel na binne as na buite gerig is: Na binne die ekonomiese winsmotief, en na buite die voorsiening in die nimmereindigende behoefte van die samelewing.

Waar die bestemmingsfunksie van die bedryf te vinde is in die ekonomiese aspek vind ons die funderingsfunksie in die historiese aspek, d.w.s. die moderne rasionele organisasie van die bedryf as die vrug van die kultuurontwikkeling op die grondslag van Wetenskaplike ontwikkeling en tegniese uitvindinge. Daar bestaan dus 'n intieme verband of korrelasie tussen die bestemmings- en funderingsfunksie, d.w.s. die kwalifiserende funksie. In die bedryf kan die bestemmingsfunksie nie sonder die funderingsfunksie tot doeltreffende verwesenliking van sy doel kom nie. Van Dijk skrywe: „Onder leiding van het bedrijfsgezag, zijn de bedrijfsgenoten solidair in de wijze van gezamenlijke hantering van het bedrijfsapparaat tot het produceren van goederen of diensten".[3] Daar moet dus 'n hegte en intensiewe organisasie

---

1) Dengerink, J.D.: Critisch-Historisch Onderzoek naar de Sociologische ontwikkeling van het beginsel der „souvereiniteit in eigen kring" in de 19e en 20e eeuw; p. 184.
2) Idem.
3) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 126.

in veral die industriële bedryf wees met die oog op die opskuiwing van die winsgrens tot die hoogs moontlike peilvlak.

Die struktuur van die bedryf as samelewingsvorm het 'n strukturele orde met die pisteutiese, etiese, juridiese, estetiese, ekonomiese, sosiale, linguistiese, historiese, analitiese, psigiese, biotiese, fisiese, ruimtelike, en getalsaspek. Elke aspek is op 'n besondere wyse op mekaar toegeskape en elke samehangende aspek het 'n eie plek en funksie binne hierdie normatiewe en feitlike orde.

Om 'n duidelike beeld van die struktuur van die bedryf te kry, word oorgegaan om die bedryf aan die hand van die bogenoemde aspekte te analiseer en wel in die volgende raam.

(a) Die omvang en aard van die bedryf.

(b) Die interne atmosfeer van die bedryf.

(c) Die bedryfsorganisasie.

(d) Die wisselwerking tussen die bedryf en sy milieu met besondere aandag aan die probleme m.b.t. die ekonomiese aspek.

(a) Die omvang en aard van die bedryf.

Spier laat hom soos volg uit oor die getalsaspek: „Prof. Dooyeweerd noemt deze kern de discrete quantiteit, d.i. letterlijk vertaald: de onderscheiden hoeveelheid".[1] Wanneer daar op die bedryf gelet word met betrekking tot getalle of hoeveelheid, vind ons dat daar 'n groot getal bedrywe oor die aarde versprei is in verskillende lande. Lafitte wys op die getalswaarde en funksies as hy sê: „... seven factories is in no way representative of industry in Australia...".[2] Binne die bedryf word die individue wat benodig word om die bestemmingsfunksie te verwesenlik, ook in terme van getalle aangedui. In dié trant skryf Miller en Form van die Bell-telefoonmaatskappy: „Yet this benevolent company, employing 30,000 human beings of 60 Nationalities, was rife with tension".[3]

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee; J.H. Kok N.V. Kampen, 1950; p. 69.
2) Lafitte, P.: Social structure and Personality in the factory; Routledge and Kegan Paul, London; 1958; p. 25.
3) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 4.

Wanneer die ruimtelike aspek benader word, is dit weereens nuttig om Spier aan die woord te stel: „De ruimtelijke grootte der dingen wordt in getallen uitgedrukt".[1] Die omvang van 'n bedryf of bedrywe kan dus uitgedruk word in terme van getal en ruimte. Die getal arbeiders in 'n bepaalde bedryf mag 'n aanduiding wees van die omvang van die bedryf soos wat die volgende aanhaling aandui: „The first factory in the United States, Slater's mill of 1791, was started with the labor of nine little children".[2] In terme van ruimte kon hierdie eerste pionier se bedryf uit die aard van die getal en ouderdom van sy werknemers nie dieselfde ruimte beslaan in terme van vloeroppervlakte en volume (ook uitgedruk in getal vk. vt. of kub. vt.) as wat 'n hedendaagse staalindustrie met bv. 8,000 werknemers sal beslaan nie. Andersyds kan die ruimte wat 'n bedryf in beslag neem (uitgedruk in getalle) 'n aanduiding wees van die omvang van die bedryf en dus ook of daar 'n groot aantal arbeiders by betrokke is al dan nie. Dubin wys veral op die groot volume en groot soorte masjinerie wat benodig word vir die groot staalindustrie: „Steelmaking is hard, hot and dirty work. The equipment is massive .... It takes a powerhouse of equipment to cut, shape, machine and assemble the basic steel into recognizable and useful products .... Mass production requires tremendous quantities of the raw materials ....".[3]

Die fisiese aspek (beweging) hang saam met die vorige aspekte. Hieroor skryf Spier soos volg: „Want de zin-kern van die physische modaliteit ligt in de beweging, niet de opzettelijke door mensenkracht tot stand gebrachte - doch de natuurlijke beweging, die krachtens schepping aan het physische schepsel eigen is .... Wat beweegt heeft de karakter van variabiliteit, veranderlijkheid".[4]

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de Wijsbegeerte der Wetsidee; p.70.
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p.6.
3) Dubin, R.: The world of work; p.10.
4) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p.71.

Binne die bedryf is daar voortdurende beweging waar te neem. Elke werknemer is aktief besig in die vervulling van sy rol en dit veronderstel beweging van die menslike liggaamsdele wat benodig word vir die vervulling van bepaalde funksies. In die moderne industriële bedryf speel die spoed waarmee die werknemer sy bewegings uitvoer 'n belangrike rol. Hierbenewens volg die beweging heel dikwels 'n vaste patroon as gevolg van die hoë mate van spesialisasie wat ingetree het. Heelwat aandag is reeds gegee aan die probleem van onnodige onproduktiewe beweging in die arbeidsproses en die uitskakeling van sodanige bewegings. Ten opsigte hiervan skryf Wilbert Moore die volgende: „Taylor's own experimental work extended for as long as fifteen years on a single project. The observations ranged from character of materials and machine design and speeds to the better known time and motion studies designed to eliminate wasteful and fatiguing effort and to increase manhour productivity".[1] Ook Miller en Form stem saam: „The worker may find that each movement he is expected to make on the job has been timed..".[2]

In hierdie verband is die moderne geboue vir die bedryfsbeoefening so gekonstrueer dat beligting, lug, en selfs ook ontspanning in ag geneem word soos o.a. gedurende pouses waar binnemuurse lokale met sporttoerusting ens. ingerig is. In hierdie verband skryf Roethlisberger en Dickson soos volg: „The physical environment includes not only climate and weather but also that part of the environment which is owned and used by the organization itself, namely, the physical plant, tools, machines, raw products and so on".[3]

---

1) Moore, W.E.: Industrial relations and the social order; pp. 170-171.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 616.
3) Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J.: Management and the Worker; Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1961; p. 553.

In aansluiting by die vorige let ons ook op die volgende:

(b) Die interne atmosfeer (klimaat) van die bedryf.

„De zin-kern van deze zijde (interne atmosfeer) der werkelijkheid is het leven. Alles wat leeft, heeft een subjectsfunctie in het biotische: planten dieren en mensen .... word ook vaak aangeduid met het woord ‚organisch'. Alle leven is organisch leven, omdat alle schepselen, die een biotisch subjectsfunctie hebben, organen bezitten".[1] Veral Friedmann verstrek enkele belangrike gegewens in verband met die menslike organisme binne die bedryfsopset. Veral faktore wat in verband staan met vermoeienis soos bv. die senuweestelsel, spierstelsel, asemhalingstelsel en metabolisme verdien heelwat aandag. Friedmann wys daarop dat manne soos Chauveau, Atzler, Hill, Henderson en Dill voorstanders is van die idee van biologiese rasionalisasie wat enersyds - „... tries to define the optimal conditions (those of least expenditure and fatigue) of the human motor"[2] en andersyds - „... tries to adapt the physiological surroundings of labor, the working environment to the needs of the organism".[3]

Met navorsing in beroepsfisiologie, t.w. „... the study of the organism at work, of the conditions and limitations of its functioning"[4] deur manne soos Mosso, Gautier, Pflüger en Oertmann is tot die volgende gevolgtekking gekom: „The fatigue of an organism is not a local phenomenon, but tends to be generalized. Even when its origin is strictly local (as is often the case with mechanized work in which limited groups of muscles are used), its effects are nonetheless transmitted to the whole organism by the system of body fluids".[5]

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p. 72.
2) Friedmann, G.: Industrial Society; p. 68.
3) Idem.
4) Idem.
5) Ibid., p. 69.

Deur slegs te let op die baie ondersoeke wat reeds uitgevoer is om die rol van die biologiese aspekte op die terrein van die bedryfslewe te bepaal, word die belangrike funksie daarvan in die struktuur van hierdie lewensvorm en die rol in bv. die interne atmosfeer alreeds baie duidelik, want dit is naas andere noodsaaklike voorwaardes vir die werknemer as aksiesentrum.

Baie nou verwant aan die biotiese aspek, is die psigiese aspek. Van hierdie aspek verklaar Spier: „De zin-kern van het psychische is het gevoel".[1] Die noue verband met die biotiese lê o.a. daarin dat die senustelsel, buislose klierwerking, indrukke via die sintuie en ander liggaamlike gewaarwordinge soos bv. hitte en koue die psige van die mens beïnvloed. Dubin toon aan dat die werknemer in die bedryf nie slegs die verlengstuk van die masjien is nie: „Human beings at work are not simply substitutes for machines. They are motivated people with sentiments, ideas, emotions and feelings",[2] m.a.w. die gevoelsverhoudinge van die mens en die groep in die bedryf word nie net beinvloed nie, maar ook gevorm. In hierdie verband moet ook gelet word op die gesondheid van die arbeider wat sy voedsel betref. Groot industrieë maak voorsiening vir die verskaffing van etes en verversings d.m.v. restaurants.

Die bedryf speel egter verder ook 'n vername rol in die produksie van voedsel en ander dienste m.b.t. die volksgesondheid en ander noodsaaklike lewensbehoeftes.

Met die ontwikkeling van die bedryf tot die hedendaagse tegnologies-industriële bedryf, het die psigiese aspek sterk na vore getree. Die hoë snelheid waarteen die masjinerie beweeg om die hoogs moontlike peil van produksie te handhaaf met die oog op die opskuif van die winsgrens stel uiters hoë

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p. 74.
2) Dubin, R.: The world of work; p. 95.

eise aan die psige van die individu. Psigoloë het geïnteresseerd geraak in die mens se gedrag wat voortvloei uit die bedryfsituasie. Friedmann wys daarop dat: „After a frantic period of statistical inquiries, the individual was observed much more closely. He was considered as an integrated personality, endowed with an internal organization in which no element may be arbitrarily dissociated from the whole".[1)]

Münsterberg, 'n student van Wundt, „... was the first to insist on the psychological conditions of output"[2)] „... described in a series of lectures .... during 1910-1911 at the University of Berlin".[3)] Heelwat navorsing het sedertdien gevolg en veral op die terrein van onlusgevoelens wat gepaard gaan met eentonigheid, afgematheid en senuspanning wat baie nou met eg. twee saamhang. Vincent en Mayers beskryf die toestand soos volg: „Workers get nervous and jumpy. Some feel that too much responsibility is given them and that they cannot handle it. One Ford worker found he could not watch all the time; it was hard on the mind and baffled the workman until he had to take another job at a lower pay".[4)] Veral gedurende die eerste wêreldoorlog is daar heelwat navorsing in Engeland en die V.S.A. gedoen met betrekking tot die probleem van afmatting in die bedryf. Hieroor skryf Schneider soos volg: „Industrial engineers made strenuous attempts to eliminate or control fatigue through time and motion studies, control of illumination, control of temperature, control of humidity or ventilation, elimination or reduction of noise, the use of music, rest pauses, nourishment and the reduction of hours of work".[5)] Verskeie faktore werk afmatting in die hand terwyl ook individuele

1) Friedmann, G.: Industrial Society; p. 49.
2) Idem.
3) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 20.
4) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 368.
5) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; pp. 157-158.

verskille die probleem nog verder bemoeilik deurdat geen twee persone presies dieselfde gewaarwordinge, reaksies en gevoelens binne 'n bepaalde situasie sal beleef nie. Met betrekking tot die probleem van spanning merk Gardner en Moore op: „In some cases the operators themselves have commented that their efficiency decreases when under an emotional strain...".[1] Daar is ook bevind dat gespanne persone makliker in ongelukke betrokke raak as kalm, selfversekerde werknemers. Daar is vasgestel dat „...improvement in the emotional equilibrium of the individual generally improves his relations with those around him and thus affects the whole situation".[2]

Hiermee hang ten nouste saam die kennis en die toepassing daarvan in die analitiese aspek. Veral in die jongste tyd word die kennis van psigo-sosiale faktore benut om die groepsverhoudinge in die bedryf te beïnvloed en te stabiliseer. In hierdie verband is die Sielkunde by uitstek die hulpwetenskap van die Bedryfsosiologie, m.a.w. hulle werk naas mekaar.[3] Elke lid van die bedryfsorganisasie is gebore met 'n bepaalde breinkrag wat hom in staat stel om bepaalde vakkennis op te doen. Dit stel hom in staat om sy bepaalde taak in die industriële bedryf te vervul. Hy moet elke dag rasioneel reageer met betrekking tot sy medewerknemers, terwyl sy reaksies en gedragswyses meewerk om aan die bedryf 'n bepaalde interne atmosfeer te gee. Ook die bedryfsleiding gaan op rasionele wyse te werk om werkopdragte daar te stel, terwyl die navorsingspersoneel voortdurend besig is om hulle breinkrag tot voordeel van die ontwikkeling van nuwe metodes en tegnieke vir die doeleindes van die bedryf in te span.

---

1) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in industry; p. 364.
2) Ibid., p. 347.
3) Vgl. Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 364.

Die estetiese aspek hang baie nou saam met die biotiese, psigiese en analitiese aspek deurdat dit aan die bedryf ŉ bepaalde interne atmosfeer gee wat meehelp tot harmoniëring van ander samehangende aspekte binne die bedryfsopset.

Met betrekking tot die kompleks van geboue en masjinerie wat ŉ bepaalde bedryf verteenwoordig, is dit noodsaaklik dat dit in harmonie moet wees met die kontemporêre styl en tred moet hou met die huidige ontwikkeling. „Wanneer we in de kunst over stijl spreken ...... van bouwwerken bv., dan ligt daarin steeds een historische analogie. Want een bepaalde stijl is altijd gebonden aan een bepaalde periode".[1] Wanneer die geboue en masjinerie van ŉ moderne industriële bedryf nie voldoen aan hierdie laasgenoemde vereiste nie, „zou hij zich reactionnair verzetten tegen de gepositiveerde aesthetische wet van deze tijd".[2] Dit is dus belangrik dat die inruiming van die bedryf met betrekking tot die mens en omgewing sodanig moet wees dat dit bevorderlik is vir die skepping van ŉ gunstige atmosfeer waarin die „hele" mens as persoonlikheid sy arbeidsfunksie kan vervul. Die mens moet trots wees op die bedryfsvorm waartoe hy behoort en moet tevrede voel met die tegniese hulpmiddele wat hy tot sy beskikking het in die vervulling van sy taak. Dan eers is daar skoonheid en harmonie en verkry die bedryf ook simboliese betekenis wat ŉ euforiese gevoel teweegbring by die werknemer.

Die estetiese aspek het ook ŉ funksie in die bedryf met betrekking tot die harmoniëring van belange in samehang met die juridiese aspek „.... in die zin van vergelding".[3] Die werknemer konformeer omdat hy bewus is van die beloning van sy arbeid o.a. deur middel van geld, of andersins, ŉ

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p. 92.

2) Idem.
3) Idem.

hoër posisie in die statushiërargie op grond van o.a. verdienstelikheid. Andersyds is die werknemer ook bewus van die tugmaatreëls wat toegepas kan word indien hy nie konformeer aan die normekomplekse nie. So word harmonie en gepaard daarmee 'n gunstige atmosfeer teweeggebring waarin die kwalifiserende funksie van die bedryf verwesenlik kan word. Dit blyk egter noodsaaklik om daarop te let dat die individu self ook 'n bydrae moet lewer tot die harmoniëring van betrekkinge binne die bedryf. Sonder sy medewerking kan die bedryfsatmosfeer nooit sodanig wees dat dit enersyds vir die individu self aangenaam is om daar te werk nie, en andersyds vir sy medemens aangenaam is om saam met hom te werk nie. Hoewel die element van samewerking in die vorige paragrawe reeds genoem is, gee ons nou spesifiek aandag aan die volgende:

(c) Die bedryfsorganisasie.

Om die bedryf as samelewingsvorm te organiseer, moet die juridiese, etiese, linguistiese, analitiese en pisteutiese aspekte in hegte bou-orde, antisiperend en retrosiperend gesien en waardeer word.

Van Ginneken en Van Ginneken verklaar dat: „... iedere organisatie gebaseerd is op gezagsverhoudingen".[1] So wys Spier ook daarop dat die „.... rechtssubjecten verbonden zijn door gezagsverhoudingen"[2] binne die bedryfsverband. Schneider beskryf die gesagsisteem soos volg: „A system of authority may be defined as the sum total of means which the industrial bureaucracy employs to ensure that its members will act in accordance with the aims of the organisation as a whole"[3] (industriële burokrasie dui op die vorm of tipe van organisasie wat eie is aan 'n bepaalde industrie of

---

1) Van Ginneken, K.H. en Van Ginneken, P.J.: Mensen en methoden in het moderne bedrijf; p. 79.
2) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p. 93.
3) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 85.

bedryf). Vincent en Mayers sê: „Functionally authority enforces the responsibility of subordinates to superiors, expertise in making decisions, and permits coordination of activity".[1] Outoriteit waarin die gesag gesetel is, vereis dus verantwoordelikheid van die werknemer wat weer impliseer dat elkeen 'n bepaalde plek en taak binne die groot geheel het waarvoor hy verantwoordelik gehou word op grond van opleiding. Op hierdie basis is die bedryf ge-orden en ge-organiseerd. Hierdie organisasie is onderhewig aan verandering e.a. sosiale prosesse. Hier word die aandag toegespits op die sosiale prosesse van kompetisie, konflik, akkommodasie, assimmilasie en verandering. Aangesien daar later meer in besonderhede teruggekeer word na die eersge-noemde vier prosesse, word daar nou slegs kortliks aan verandering aandag gegee. Om die laasgenoemde toe te lig, kan die volgende aanhaling gebruik word: „We shall mean by social change any nonrepetitive alteration in the established modes of behavior in a given group or society. Events which are recurrent or expected in a society are not classified as social change, even if these appear to be novel to the persons involved.... For certain purposes, it is useful to think of the invention as a unit of social change".[2] Die bedryfsleiding wat met gesag beklee is, moet dus voortdurend rekening hou met die nuutste uitvindings en ontdekkings wat verandering tot gevolg mag hê op die terrein van die bedryf en spesifiek sy organisasie. Noodsaaklike organisatoriese aanpassings moet derhalwe van tyd tot tyd gemaak word.

Daar moet egter in gedagte gehou word dat gesags-verhoudinge nie tot ontplooiing kan kom sonder funksie in die

---

1) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 242.
2) Freedman, R., Hawley, A.H., Landecker, W.S., Lenski, G.E. en Miner, H.M.: Principles of Sociology; H. Holt and Co., Inc., New York, 1956; p. 320.

linguistiese aspek nie, d.w.s.: „... de kring van de taal of de symbolische betekening".[1] Ook in die bedryf het taal as kommunikasiemiddel 'n baie belangrike funksie aangesien daar informasie oorgedra moet word vanaf die leier tot die werknemer op die onderste trap en andersom.

Omdat daar so 'n groot maatskaplike afstand tussen leier en gewone werker is, duik daar probleme met betrekking tot kommunikasie op soos Roethlisberger dit stel:
„The same symbol does not necessarily have the same referent for different groups. Most symbols not only point out something, they also convey certain emotions. There is no better example than the case of the language of efficiency. The top of the organization is trying to communicate with the bottom in terms of logical jargon and cold discriminations of the technical specialist, the engineer, the accountant, etc. The bottom of the organization, in turn, is trying to communicate with the top through its own peculiar language of social sentiments and feelings. Neither side understands the other very well".[2] Dit is dus noodsaaklik vir 'n bedryf om 'n onderling-verstaanbare stelsel van simbole en uitdrukkinge (bedryfsterminiologie) wat eie is aan die bepaalde bedryf uit te werk vir sirkulêres wat by die opleiding gebruik kan word. Die gevolg: „Much confusion and wasted effort can be saved if instructions are clear and systematic, while complaints and grievances can be dealt with effectively only if vagueness and ambiguities are avoided".[3] Uit die voorafgaande blyk dus duidelik dat kommunikasie d.m.v. vakkundige taalkennis 'n uiters belangrike plek inneem binne die organisasie van die bedryf.

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p.88.
2) Roethlisberger, F.J.: Management and Morale; p.63.
3) Richardson, J.H.: An Introduction to the study of Industrial Relations; p.134.

Kommunikasie na buite, bv. vir markte, is ook belangrik vir die bedryf omdat reklame daarvoor sorg dat produkte van die hand gesit kan word. Maar hier skakel dié funksie ook met kwaliteitsprodukte wat aansluit by die morele en sedelike elemente in die etiese en pisteutiese aspekte.

Spier verklaar dat die sin-kern van die etiese aspek „... de liefde in haar tijdelike betrekkingen...."[1] is en verder: „De liefde heeft ook een sociale retrocipatie in het feit, dat wij de naaste moeten liefhebben in de omgang met hem in alle samenlevingsverhoudingen....".[2]

In die bedryfsorganisasie vind ons ook dat die etiese aspek ŉ belangrike funksie vervul in die vorm van ŉ solidariteitsgevoel wat by sowel arbeider as groep aangetref word in terme van duursame samewerking, wat ŉ gemeenskapsgevoel in die bedryfsgroep veronderstel. Die moraal van ŉ werksgroep kan op betekenisvolle wyse deur hierdie verhouding beïnvloed word, soos Dubin ook aantoon: „Morale is determined by a person's relations to his associates in a group, and the circumstances surrounding the group's activities".[3] Ons vind dus dat naasteliefde tot uiting kom en toegespits is op die trots van die werknemer in die lewering van afgeronde kwaliteitsprodukte. Die individu en die groep word gemotiveer[4] deur ŉ sterk morele en sedelike gevoel wat saamhang met die voorsiening van ŉ produk van standaardgehalte. Dit is duidelik dat die etiese aspek van groot belang is vir die bedryfsorganisasie aangesien dit ŉ belangrike rol kan speel in die produksievermoë van die

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p.94.
2) Ibid., p.95.
3) Dubin, R.: The world of work; p.218.
4) Walker, K.F.: „Executive's and union leaders perceptions of each other's attitudes to industrial relations" in Human Relations. Studies towards the integration of the Social Sciences; Vol.15, nr. 3, Tavistock publications, London, 1962; pp.183-196.

individue in die groep wat dan weer uiteindelik die produksietempo en naam van die bedryf raak.

Sonder om in besonderhede toe te tree, wil ons ook daarop wys dat die elemente van liefde vir die arbeid in die bedryf heenwys na die pisteutiese, soos Spier dit trouens stel: „Als een Godvrezend man aan het werk is op de fabriek of in z'n werkplaats, of waar ook, dan dient hij daarin de Here....".[1] Miller en Form verwys weer na die Puriteinse benadering van die arbeid, en wel op die volgende wyse: „Prayer and hard work were considered the essentials of success .... This is a powerful belief and it guides many men and women about their work today".[2] Die vertroue, geloof en verantwoordelikheid van die werkgewer en werknemer in die bedryf is gesetel in die menslike hart as die poort van die lewe.

In die algemeen gestel, kom dit daarop neer dat ons in die bedryf met al sy vertakkinge en sosiale situasies te make het met ŉ roepingsbewustheid van die mens in die vorm van ŉ persoonlike gesindheid en lewenshouding wat die tussenmenslike verhoudinge en gedragswyse bepaal en beïnvloed in sy arbeid.

Maar samewerking beteken ook wisselwerking en wel soos volg:

(d) Die wisselwerking tussen die bedryf en die milieu met besondere aandag aan die probleme m.b.t. die ekonomiese aspek.

Die sosiale aspek, „.... waar de mens met andere schepselen in aanraking komt en omgang heeft",[3] is nou verwant met die ekonomiese aspek wat „....bestaat in waardenafwegende besparing...."[4] met geld in die ontwikkelde ekonomiese verkeer as die „waarde-meter".[5]

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p.96.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.560.
3) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p.89.
4) Ibid., p.90.
5) Idem.

Ons vind dat die bedryf by uitstek besparend te werk gaan ten einde sy kwalifiserende funksie te vervul. Dit moet egter tog voortdurend die sosiale ook in berekening bring hetsy met betrekking tot die werknemers wat moet sorg vir produksie, òf met betrekking tot die verbruiker d.m.v. die aanvraag van die produk. By die werknemer en verbruiker weer, kry ons egter ook sterk ekonomiese oorweginge. Die werknemer probeer soveel moontlik vergoeding van die werkgewer kry vir sy arbeid, terwyl die verbruiker weer voorkeur gee aan die goedkoper kwaliteitsprodukte. Daar is dus voortdurend 'n proses van wisselwerking en vervlegting aan die gang binne die raamwerk van die bogenoemde oorweginge. In hierdie verband vind ons dat Spier daarop wys „... dat de verschillende verbanden naar hun externe functie met elkander te maken hebben...".[1] So vorm die gesin, skool, kerk, staat, organisasies en verenigings die sosiale milieu van die bedryf - hulle doen die aanvraag en koop die kwaliteitsprodukte wat deur die bedryf gelewer word. Horringa sien enersyds „... de afhankelijkheid van de sociale verschijnselen in het bedryf van de sociale gelaagheid en de heersende vormen in de omringende maatschappij..."[2] en andersyds „de uitstraling van de verschijnselen in het bedrijf in de omgevende maatschappij".[3] Daar is dus voortdurend 'n wedersydse beïnvloeding wat noue verband hou met die ekonomiese aspek. Verder tref ons ook wisselwerking binne die bedryf aan met die oog op die uitskakeling van probleme op die verbale vlak. Die bedryfsleiding probeer om so gou as moontlik alle konfliksituasies en ongesonde kompetisie uit te skakel ten einde samewerking en harmoniëring van belange in die hand te werk.

---

1) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p. 237.
2) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 8.
3) Idem.

Die proses van samewerking of koöperasie tussen werknemers onderling in groepe òf tussen werkgewer en werknemer is ŉ belangrike faktor in die verwesenliking van gemeenskaplike doelstellings op die terrein van die bedryf. Taylor omskrywe dit soos volg: „If we can evoke positive co-operation from the workers in an industrial enterprise we shall .... always get both higher production and happier employees....".[1] Om gesonde samewerking teweeg te bring is ŉ groot probleem vir die meeste industriële bedrywe want Miller en Form wys daarop dat „.... co-operative relationship in our society is bought as men are tied by salaries and wages into large-scale organisations"[2] waar heel dikwels „.... only the impersonalitity of a contractual relationship mediated by a specialized skill or money income"[3] te bespeur is. Die bedryfsleiding moet verder ook nog die samewerking van die vakunie of vakbond verkry en nieteenstaande somtyds uiteenlopende doelstellinge en uitgangspunte moet daar eerder gesoek word na „.... settled relations that emphasize the common interests....".[4]

In teenstelling met samewerking tref ons prosesse van kompetisie en konflik aan: „While the solidarity situation engenders one process only, co-operation, the incompatibility situation elicits two processes, competition and conflict".[5] Timasheff, Facey en Schlereth beskryf kompetisie as „a social process in which two or more persons directly persue mutually exclusive goals".[6] Binne die werksituasie in ŉ bepaalde bedryf is daar dus kompetisie tussen werknemers en groepe onderling met die oog op bevordering van besondere prestasies. „To win the victory, one must perform better than one's competitors....".[7] Strawwe kompetisie tussen groepe lei

---

1) Taylor, G.R.: Are workers human?; p.19.
2) Miller, D.C. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.850.
3) Idem.
4) Moore, W.E.: Industrial relations and the Social Order; p.334.
5) Timasheff, N.S., Facey, S.J. en Schlereth, J.C.: General Sociology; p.198.
6) Ibid., p.200.
7) Idem.

egter heel dikwels tot samewerking tussen die individuele groepslede om die gemeenskaplike doelstellinge te verwerklik.

Afgesien van die kompetisie wat binne die grense van die bedryf te vinde is, is die een bedryf gedurig besig om met die ander te kompeteer in ŉ poging om ŉ beter produk op die ope goederemark te kry. Ten einde in hierdie doel te slaag, moet die bedryf produkte van hoë kwaliteit lewer wat teen ŉ lae prys van die hand gesit kan word: „Of course, the competitive conditions surrounding large-scale industry...., profoundly affect the executive's price decisions".[1)]

Om aan die bogenoemde eise te voldoen wat deur die verbruiker aan die bedryf gestel word, moet ŉ hele paar faktore in gedagte gehou word. O.a. kan die beskikbaarheid van grondstowwe, arbeid en kapitaal genoem word, terwyl veral die burokratiese organisasie ŉ uiters belangrike rol speel en tesame met die eersgenoemde faktore bepalend is vir die produksie van goedere. Die burokratiese organisasie as rasionele vorm van organisasie vertoon die volgende eienskappe: spesialisasie, koördinasie, roetine en formalisasie, hiërargiese opbou, professionalisasie en indirekte kommunikasie. Horringa dui die probleme van elk van die bogenoemde eienskappe soos volg aan: (i) Spesialisasie: „.... de selectie en distributie van het personeel in overeenstemming met gespecialiseerde bekwaamhede en scherp omlijnde functies .... Veronderstellingen voor specialisatie zijn:(a) verschillen in natuurlijke begaafdheid, (b) verschillen in opleiding, (c) verschillende beroepsbelangstelling bij de individuen".[2)] (ii) Koördinasie: „.... hoe groter de graad van specialisatie, hoe groter de noodzaak van coördinatie. Deze word bereikt door een duidelijk markeren van posities, elk met een specifieke competentie-sfeer".[3)] (iii) Roetine en

---

1) Dubin, R.: Human relations in administration; Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1961; p. 337.
2) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 54
3) Idem.

formalisatie: „... het woord bureaucratie heeft een ongunstige klank gekregen vooral door de formalisatie, het strikt volgen van eenmaal vastgestelde regels. Door formalisatie egter word het functioneren van de organisatie verzekerd ook bij wisseling van personeel".[1] (iv) Hiërargiese opbou: „... de ver doorgevoerde specialisatie opent de mogelijkheid tot conflicten tussen de verschillende experts. Door hiërargiese organisatie word voorkomen dat zulk conflicten tot een impasse leiden, of tot strijd tussen de onderdelen van de organisatie".[2] (v) Professionalisatie: „... met professionalisatie wordt bedoeld het ontstaan van een systeem van rangen waardoor een regelmatige promotie mogelijk is".[3] (vi) De praktijk eist een juiste balans tussen de verticale communicatie (langs de gezagslijnen) en de horizontale (tussen specialisten van gelijke rang)".[4]

Uit die voorafgaande aanhalings blyk dit duidelik dat elk van die bogenoemde eienskappe van die burokratiese organisasie 'n belangrike funksie vervul in die gladde verloop van die industriële bedryf ten einde dit tot 'n sterk outonome eenheid te maak wat ook ongesonde kompetisie die hoof kan bied. Saam met hierdie probleem kan ook die volgende genoem word (die moontlikheid van konfliksituasies is reeds onder punt (iv) hierbo genoem): Timasheff, Facey en Schlereth beskryf konflik as „... an opposition process characterized by the duplication of goals and their relationship: the general goal relationship characteristic for incompatibility situations is present, but is temporarily screened by actions of the participants directed against the personalities involved".[5] Genoemde skrywers onderskei drie vlakke waarop konflik geskied, t.w. die verbale vlak

---

1) Horringa, D.: Mens en Groep in het moderne bedrijf; p. 54.
2) Ibid., p. 55.
3) Idem.
4) Idem.
5) Timasheff, N.S., Facey, S.J. en Schlereth, J.C.: General Sociology; p. 201.

(belediging), die vlak van nie-gewelddadige optrede (stakings) en die vlak van gewelddadige optrede (liggaamlike letsel berokken). In die moderne industriële bedryf word veral die eersgenoemde twee vlakke van konflik aangetref. Die genoemde skrywers toon op die volgende wyse aan hoe konflik op verbale vlak uit 'n kompetisie-situasie op die terrein van die bedryf kan ontwikkel: „Conflict often emerges out of an originally competitive situation. Several industrialists are competing for the same market. For a time they direct their appeal to the consumer through advertising, improvement of product and service, with the lowest prices consistent with making a profit. But, then, two or three combine to drive their competitors out of business. They cut prices below the profit margin and use stratagems of "cutthroat" competition to kill off competition and to secure a monopolistic position. Cut-throat competition is really conflict; its aim is to achieve a goal through weakening and eliminating the opposition".[1] Dit is belangrik om in gedagte te hou dat konflik op hierdie vlak ook voorkom tussen individue en groepe binne die bedryf en dat die bedryfsleiding dit so gou as moontlik probeer uitskakel, aangesien die kwalifiserende funksie van die bedryf dan nie tot volle ontplooiing kan kom nie. Hier geld die sosiale proses van wisselwerking: leiding wat die „grootbase" aan groepe binne die bedryf gee.

Die stryd tussen werkgewer en werknemer kulmineer gewoonlik in die vorm van nie-gewelddadige optrede, tw. stakings aan die kant van die werknemers. Die verloop van die stryd van die vakunie word deur Banning soos volg aangedui: „Haar strijd waren: de massavergaderingen, optochten, petisies, met als laatste: de staking, waarmee.... druk werd uitgeoefend op die bedrijfsleiders....".[2]

---

1) Timasheff, N.S., Facey, S.J. en Schlereth, J.C.: <u>General Sociology</u>; p.203.
2) Banning, W.: <u>Moderne Maatschappij Problemen</u>; p.112.

Wanneer stakings plaasvind, word daar normaalweg nie tot geweld oorgegaan alhoewel sodanige optrede nie geheel en al uitgesluit is nie. Konflik word gewoonlik uit die weg geruim deur middel van onderhandeling, arbitrasie of hofsake.

Op die terrein van die bedryf word ook die proses van akkommodasie met sy verskeidenheid van openbaringsvorme gevind. Timasheff, Facey en Schlereth skryf met betrekking tot akkommodasie: „Accommodation appears in equilibrium situations where there is some community of goals and some incompatibility of goals. It is a secondary social process of interaction wherein groups with divergent purposes enter into a working arrangement and adjust to each other in the interest of a peaceful coexistence".[1] Veral drie vorms van akkommodasie kom dikwels voor, t.w.: (a) Die simbiotiese, 'n vorm in die bedryf waar verskillende etniese, rasse-, godsdienstige en ander groepe deur wisselwerking saamwerk op grond van 'n beleid van verdraagsaamheid teenoor mekaar te volg. Die sosiale proses van wisselwerking kom ook tot sy reg in die volgende situasie, nl.: (b) die kontraktuele: „.... there are contractual processes, based on the principle of give and take, rather strictly applied. In factory, machines are humming. Workers are operating with tools and raw material belonging to the employer. Without the employer, the workers would not have access to the equipment; without the workers, the employer's equipment is useless. Production is the common goal of workers and employer. But production is a means of securing wages for the workers and profit for the employer. In the distribution of the proceeds of the sale of the product, the workers' goal is higher wages and lower profit while the employer's goal is higher profit and lower wages. An incompatibility situation exists; if one side wins, the other loses. But

---

1. Timasheff, N.S., Facey, S.J. en Schlereth, J.C.: General Sociology; p. 210.

if the two parties do not co-operate, the equipment will be idle, and there will be neither wages nor profit. Workers and the employer, accordingly, bargain with each other; each makes demands that are mutually exclusive, and then each recedes from that position just enough to ensure that production will not cease".[1] Op dieselfde wyse vind ons ook wisselwerking tussen die bedryf en die koper van die produk. Omdat beide partye egter besigheid wil doen, word daar tot ŉ ooreenkoms geraak. (c) In die proses van wisselwerking is ook die element van versoening: „A divergence of interpretation has arisen between two firms bound by contract. They start conciliatory negotiations. In this process the two parties have divergent goals, and each tries to gain victory for his interpretation. But they also have the common goal of settlement: this goal may be imposed by fear of the expenses of litigation, or of damages involved in loss of the suit. In any case, the existence of the common goal gives the interaction the character of a mixed process".[2]

In hierdie verband bied solidariteit d.m.v. akkommodasie hulp aan assimilasie in die proses van wisselwerking: „.... by maintaining groups in a symbiotic relationship over a long period of time, accommodation increases the likelihood of diffusion of cultural values from one group to another".[3]

5. Samevatting en eie opvatting.

Wanneer ons die bedryf as samelewingsvorm met sy probleme wetenskaplik beskou, vind ons dat dit ŉ dinamiese strukturele orde van samehangende aspekte vorm wat gekwalifiseer word deur die ekonomiese aspek - dit maak die bedryf

---

1) Timasheff, N.S., Facey, S.J. en Schlereth, J.C.: General Sociology; pp.212-213.
2) Ibid., pp.213-214.
3) Ibid., p.216.

met sy formele en informele organisasie tot wat dit is en tot wat dit behoort te wees: dus tot ŉ feitlike en normatiewe orde respektiewelik.

Waar daar in hierdie hoofstuk slegs aan enkele terminologiese probleme geraak is, word die aandag in die volgende hoofstuk spesifiek toegespits op ŉ uiteensetting van die formele en informele organisasie in die bedryf.

HOOFSTUK IV.

DIE FORMELE EN INFORMELE ORGANISASIE VAN DIE BEDRYF.

Met die voorafgaande uiteensetting het ons in hierdie verband gewys op die formele en informele organisasie van die groepe binne die bedryf wat die ekonomiese winsmotief nastreef en die groepe daarbuite in wie se ekonomiese behoeftes deur middel van gebruiksgoedere voorsien moet word. In hierdie hoofstuk word aandag geskenk aan die volgende probleme:

1) Die Formele organisasie.
2) Die Informele organisasie.
3) Die wisselwerking en vervlegting van die formele en informele organisasie.

1) Die Formele organisasie en enkele probleme.

In die voorafgaande hoofstuk is reeds gewys op die belangrike rol wat die industriële burokrasie speel in die organisasie van mense in die bedryf ten einde te voldoen aan die eise wat aan die hedendaagse onderneming gestel word. (Die massale karakter van die industriële bedryf vereis doeltreffende kontrole oor en koördinasie van menslike handelinge en aktiwiteite in die vorm van ꞌn doeltreffende stelsel van beplanning, arbeidsverdeling, dissipline en kommunikasie binne sy grense.) Sekere burokratiese reëls moet nagekom word deur die lede van die burokratiese organisasie. Wanneer hierdie reëls nie nagekom word nie, dien hulle as grondslag waarop straf of vergelding toepas word. Gouldner skryf in hierdie verband soos volg: „Bureaucratic rules, then, serve to legitimate the utilization of punishments. They do so because the rules constitute statements in advance of expectations. As such, they comprise explicit or implicit <u>warnings</u> concerning the kind of behavior which will provoke

punishment. In actuality, the establishment of a rule explicating an obligation is frequently accompanied by a specific statement of the punishment ......".[1] Elke moderne vorm van industriële bedryf beskik dus oor 'n eie vorm of patroon van menslike verhoudinge en gedragswyse wat burokraties vasgelê is in die vorm van 'n groot maatskaplike sisteem.

Hierdie burokratisering word formeel deur die leidende bestuur of „top" (die hoofde of direkteure) neergelê en bestuur. Miller en Form sê hiervan: „ ....bureaucracy is simply a hierarchical arrangement of unit organizations. It is or should be, an orderly arrangement of units based on division of function and authority. This means that a bureaucracy is an organization or a society of unequals. The basic inequalities are exemplified in the supervisory hierarchy, which forms a pyramid of authority. The hierarchy may be visualized as several layers of authority. At the top is the president, who has greatest power".[2] Hieruit volg:

(a) Die struktuur van die formele organisasie. Wanneer die formele organisasie volgens struktuur ontleed word, vind ons dat dit die vorm van 'n piramide aanneem. Elke individu het 'n bepaalde plek of posisie met betrekking tot elke ander individu binne die groot strukturele raamwerk van die industriële bedryf. So vind ons dat die boonste laag van die piramide beman word deur diegene wat beheer uitoefen of mag het oor diegene wat die laer range uitmaak en dat die laasgenoemde ook gekenmerk word deur groter getalle as eersgenoemde. Ten opsigte hiervan sê Miller en

---

1) Gouldner, A.W.: Patterns of industrial bureaucracy; Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1957; pp. 170-171.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 153.

Form: „.... the man on the top presumably directs and controls the entire organization. Excepting him and the workers in the lowest layer, everybody in between reports to a boss and is in turn a boss over several other people. Thus the big boss looks down the supervisory structure, the workers fret about the bosses above them, and division chiefs, department heads, superintendents, and managers worry both about their bosses and about those whom they boss. Each rank is responsible for doing a specific job".[1] Vincent en Mayers wys daarop dat daar veral in die baie groot industriële organisasie ŉ probleem van onpersoonlikheid ontstaan: „Human relations are regulated by contract and are enforced by formal agencies. As the worker looks up the vast managerial pyramid, he sees impersonal mystery piled on distant control ..... Within an impersonal plant and impersonal market , he has shrivelled to the status of a statistic, a unit of labor for which a certain price must be paid' ".[2]

Omdat die bogenoemde formele struktuur so ŉ komplekse patroon van verhoudinge aanneem, moet daar op besondere wyse voorsiening gemaak word om te verseker dat take en opdragte die onderskeie werkers en werkgroepe bereik. Dit geskied deur middel van:

(b) Die Lynorganisasies.

Voorsiening word gemaak in die vorm van lynorganisasies. Hierdie lynorganisasie is „..... a direct line from the man at the top of the hierarchy to the worker who actually makes the product or provides the service "[3]- waardeur die organisasieskema of

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.154.
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New Foundations for Industrial Sociology; pp. 23-24.
3) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.154.

sg. „blueprint" deurgevoer word tot by die werknemer in die laagste rangorde van die bedryf. Dit kom daarop neer dat die taak en posisie van elke lid van die bedryf op 'n kaart aangedui word op grond van funksie en outoriteit terwyl die lyn waaruit opdragte vloei terselfdertyd aangedui word. Hoe groter die omvang van 'n bepaalde bedryf, des te ingewikkelder word die lynorganisasie. Die probleem is egter dat persone wat posisies beklee in die lynorganisasie maklik in konfliksituasies beland weens die gevoel van belangrikheid en waardigheid wat saamhang met sodanige posisies. Gardner en Moore stel dit soos volg: „It can be readily seen that the principal source of friction and conflict between members of rival line organizations revolves around the question of who is doing the most important work".[1)]

Afgesien van die probleem hierbo genoem, is die lynorganisasie 'n nuttige middel in die hande van die bedryfsleiding vir die handhawing van dissipline en die verkryging van koördinasie van die groot aantal take binne die grense van die industriële bedryf. Kimball en Kimball skryf oor lynorganisasie die volgende: „It is obvious that where the efforts of large bodies of people are to be directed, discipline is an essential feature of the plan of organization, whatever it may be. The oldest and most natural form of organization, therefore, is that which is usually called military or line organization ......".[2)]

Op grond van die bogenoemde kan die gevolgtrekking gemaak word dat doeltreffende lynorganisasie alle mag en beheer oor 'n groep werknemers van 'n bepaalde bedryf in die hande van 'n enkele persoon kan plaas.

---

1) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in Industry; p. 53.

2) Kimball, D.S. en Kimball, D.S. jnr.: Principles of industrial organization; McGraw Hill Book Co., Inc., New York en London, 1947; p. 160.

(c) Die Staforganisasie.

Naas die lynorganisasies en tog baie nou verbonde daaraan, is die staforganisasie wat hoofsaaklik te doen het met die funksionele aspek in die groot industriële bedryf. Die beleidvormende uitvoerende amptenare het naas die tegniese personeel wat 'n algemene beleid moet interpreteer vir alle werksituasies in die bedryf, ook spesialiste wat normaalweg nie direk met die produksieproses iets te doen het nie: „The technical advisors and the people who provide specialist services are considered to be part of the staff organization".[1)]
Vincent en Mayers lig die probleem verder toe met:
„The staff supposedly gives advice on personnel, legal matters, research, accounting and selling. It is selected by the top management and subordinated to it. The best staff men may never reach top policy-making posts. They handle special problems for top management, acting as assistants and advisors. Whole staff agencies or staff service departments, not directly tied to production, may be set up".[2)]
Daar moet gewaak word teen die gevaar om die begrip staforganisasie te verwar met die begrip personeelorganisasie. Van Zyl dui die onderskeid duidelik aan in die volgende woorde; „Die messelaars se werk is om te messel - niks meer nie. Maar hulle moet in staat gestel word om dit te doen deur hulp van ander afdelings wat, ingevolge ons beginsel van verdeling van arbeid, die nodige hulp verleen deur benodigdhede aan te koop, die vervoer daarvan te behartig , personeel aan te stel en hulle diensvoorwaardes toe te pas, die nodige boekhouding waar te neem, ens. Dis hierdie laasgenoemde funksies

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.156 .
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundation for Industrial Sociology; p.232.

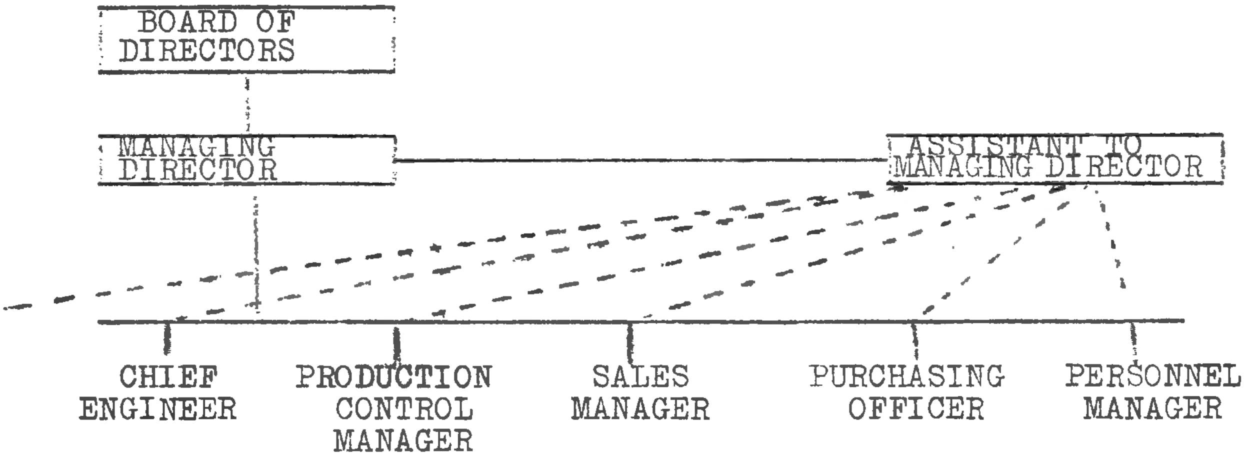
waarna die Engelse as „staff functions" verwys. Op die keper beskou is hulle egtér hulpfunksies en wel omdat hulle nie deel uitmaak van die primêre aktiwiteite wat onderneem moet word om die doelwit van ons departement te verwesenlik nie, nl. die fisiese oprigtings- en instandhoudingswerk; hulle is bloot bykomende funksies wat onderneem moet word om die primêre doelfunksies te kan uitvoer. Of anders gestel, deur hierdie bykomende funksies word hulp aan die uitvoerders van die basiese doelfunksies verleen om die doel waarvoor ons departement in die lewe geroep is te verwesenlik." [1] Hy verklaar verder: „.....in verhouding tot die moederorganisasie as geheel, met al sy afdelings as gesamentlike eenheid gesien, verrig die personeelafdeling na buite sy eie omvang 'n hulpfunksie omdat hy daargestel is om ander afdelings te help om hulle besondere doelfunksies te kan behartig".[2]

Ook Wright gee die volgende verduideliking: „ A Personnel Manager, may help to appoint workers and direct their training and advise them on various matters, but he has no authority over them .... Such a position necessitates the careful definition of the duties and responsibilities and authority of the Personnel Manager ...... If a Personnel Manager or Personnel Officer is appointed, his status should be regarded as equal to that of the technical executives, who should be made aware of the scope or the Personnel Manager's work: a "staff" relationship between them and the Personnel Manager is then not difficult to establish and maintain".[3] Wright lig dit verder toe

---

1) Van Zyl, H.C.: „Doeltreffendheid in die Staatsdiens". soos verskyn in: Die Staatsamptenaar; Vol.XL111,No.11, November 1962; p.30.
2) Ibid., p.31.
3) Wright, F.J.. The elements of modern industrial organization; Macdonald and Evans Ltd., London, 1958; p. 47.

met die volgende voorstelling:[1]



.... "Staff" Relationships.

Gardner en Moore toon egter aan dat daar enkele probleemsituasies mag opduik met betrekking tot die Staforganisasie: ,,.... staff organizations are differentiated from the shop not only by their functions, but also by the kind of people who are selected to perform these functions. This selection process tends to bring in at the bottom of the staff organizations a group of young college graduates, often with degrees in engineering or science, thoroughly drilled in the logic and point of view of their particular field. These newcomers often run into difficulties in their relations with the shop. There are young engineers, for example, often fresh out of college, who are in constant contact with the shopworkers and supervisors and who try to give them technical assistance. And there are the personnel men, often without actual factory experience, who try to tell the old-time shop foremen how to handle personnel problems. Being young and ambitious to make a showing and get ahead, these young experts tend to become very

1) Wright, F.J.: The elements of modern industrial organization; p.47.

aggressive toward shop people, to be critical, and to indulge in pleasant daydreams of having the authority to 'tell the stubborn old so-and-so in charge of X Department just what he has to do and no back talk'".[1)] Hieruit volg nou die probleem van ervaring en/of akademiese opleiding. Die sg. „old shop foremen" is gewoonlik nie baie vatbaar vir die oortuigings van die jongere garde nie en dit lei tot frustrasie by die laasgenoemde. Andersyds slaag die jonger, akademies beter onderlegdes dikwels daarin om snelle vordering te maak wat weer daartoe lei dat die „... group of older people who have been in the organization for a long time but have no college training"[2)] gefrustreerd raak. Gardner en Moore wys daarop dat die „.... noncollege old-timers feel that their practical knowledge is not given adequate recognition, and the college group are scournful and impatient of them....".[3)] Nieteenstaande die genoemde probleme bly die staforganisasie 'n belangrike faktor in die samehangende aspekte van die bedryf wat spesialisasie verg.

(d) Die Baas- of voormanprobleem.

(i) Persoonlikheidseienskappe, opvoeding en ervaring van die voorman.

Die baas- of voormanprobleem wat reeds in die voorafgaande paragraaf genoem is, het ook 'n belangrike funksie binne die formele struktuur van die bedryf. Die voorman moet uit hoofde van sy posisie oor bepaalde persoonlike eienskappe beskik om sy funksies doeltreffend te vervul. Hy moet enersyds in staat wees om bevele van bo te interpreteer en dit oor te dra aan die werknemers wat onder sy toesig werk,

1) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in Industry; pp. 63-64.
2) Idem.
3) Ibid., p. 65.

terwyl hy andersyds oor die eienskappe moet beskik om hulle te motiveer om goeie resultate te lewer. In hierdie verband verklaar Homans die volgende oor die voorman: „We watch him, perhaps, overseeing a battery of punch presses, going from one man to another as they tend the machines, answering their questions and showing them, if they have made mistakes, where they have gone wrong. We see him also at his desk making out records. That is, we see that he has a certain kind of job, that he carries on certain activities. We see also that he deals with certain men in the plant and not with others. He goes to certain men and talks to them; others come to his desk and talk to him. He gets his orders from a boss and passes on the orders to members of his own department".[1) Horringa skryf hiervan: „De baas of voorman neemt in het bedrijf een bezondere plaats in. Volgens de organisatieschema behoort hij bij de bedrijfsleiding, zij dan in het laagste posities. Naar afkomst, opvoeding en opleiding staat hij dicht bij de arbeiders .... De positie van de baas is moeilijk. Op hem rust in bezondere mate de taak de van boven komende orders zodanig te interpreteren en te specificeren, dat ze de vorm krijgen van een aantal concrete taken die aan de arbeiders kunnen worden opgedragen. In de orders word niet altijd met alle omstandigheden in het werkplaats rekening gehouden. De logica van de bedrijfsleiding is niet zelden in strijd met die van de arbeiders ... In de practijk kiest de baas vaak een middeweg. Hij geeft de

---

1) Homans, G.C.: The human group; Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1959; p. 11.

onuitvoerbare order, bijv. een absoluut spreekverbod of rookverbod wel door, maar onthoudt zich van controle op de uitvoering".[1]

Alhoewel Vincent en Mayers aantoon dat die voorman van sy oorspronklike mag ingeboet het in die moderne industriële bedryf behou hy nogtans sy sentrale posisie „ ...... on the front line to receive grievances and complaints from management, workers and union".[2]

Uit die aard van die sentrale posisie van die voorman, veral in tye van tekort of 'n oormaat aan arbeidskragte, is die uitspraak van die voorman bepalend of die werknemers hulle werk gaan behou of nie: „De bedrijfsleiding drukt de basen op het hart ... het werk zo aantrekkelijk mogelijk te maken, vriendelijk met de mensen om te gaan. Als er dan niet voldoende bazen gevonden worden die aan deze vereisten kunnen voldoen, treedt het ‚bazenprobleem' aan het ligt".[3] Die baas of voorman vorm op hierdie wyse 'n skakel tussen die formele en informele organisasie in die bedryf.

(ii) Die funksie van die voorman in die verdeling van arbeid.

Die funksie van die baas hang baie nou saam met verdeling van arbeid in 'n industriële bedryf. Dubin wys op die feit dat die norm vir produksie in 'n bepaalde bedryf slegs bereik kan word op die volgende wyse: „This requires an extensive

---

1) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 63.
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 233.
3) Hor inga, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 65.

development of training and control functions in the organization. Thus, the groundwork is laid for functional specialization ....".[1] Ook Schneider skryf: „A proper division of labor, is of great functional importance for the social system. A proper division of labor is necessary for the attainment of the aims of a given system; in fact, the industrial system is particulary dependent on a very fine division of labor. The maintenance of order and the absence of friction are also dependent on a very fine division of labor".[2] Tellegen dui ŉ interessante onderskeid aan tussen taakverdeling en arbeidsverdeling, naamlik: „Taakverdeling wordt gedacht vanuit de mens en de taken worden verdeeld vanuit de menselijke bekwaamheden; zij stoelt op de beperking van de menselijke kundigheden".[3] Hierteenoor sien hy arbeidsverdeling soos volg: „Arbeidsverdeling darentegen wordt gedacht vanuit het te maken ding en de rationeel-doeltreffende methode tot vervaardiging. De verdeling van de totstandbrenging stamt daarbij niet uit de-beperkte-rijkdom van menselijk vermogen, maar vanuit de matematisch-physisch-technische cultivering van het werken en het werktuig".[4] Arbeidsverdeling in die bedryf is dus ŉ rasioneel, doeltreffende metode vir die vervaardiging van gebruiksgoedere waarby die menslike vaardigheid en bekwaamhede belangrik is by die verdeling van take.

---

1) Dubin, R.: Human relations in administration; A modern presentation of organization theory and human relations; Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey; 1961; p. 143.
2) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 24.
3) Tellegen, F. Ph.A.: Samen-leven in een technische tijd; Mens en Medemens reeks; Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1957; p. 55.
4) Idem.

Die taak van die voorman is om toe te sien dat hierdie verdeling van arbeid wat in die vorm van spesifieke taakopdragte in die organisasieskema vasgelê is, vinnig en doeltreffend uitgevoer word. Alleen hierdeur kan die hoogs moontlike produksiepeil gehandhaaf word. Miller en Form skryf in hierdie verband: „.... we can state that the main task of the supervisor is to oversee production. His job is to ensure that the production or service schedules set up by higher executives are actually fullfilled".[1] In die uitvoering van hierdie taak van die voorman moet hy sorg dat elke indiwidu onder sy toesig presies weet wat sy plig en verantwoordelikheid is met betrekking tot die verdeling van werk ten einde onnodige oorvleueling te voorkom. Die voorman moet verder ook die bekwaamhede, swakhede en behoeftes van die werkers ken ten einde die bes moontlike gebruik van hulle potensialiteite te kan maak.

Die formele organisasie omvat dus nie slegs beplanning en ŉ deeglike insig in die struktuur en funksie van die industriële bedryf nie, maar ook die verdeling van arbeid en die delegering van pligte en verantwoordelikhede wat ŉ goeie kennis van die persoonlike eienskappe van elke indiwiduele werknemer verg ten einde hom op doeltreffende wyse te laat inpas en aanpas binne die groot patroon van arbeidsverhoudinge. Dit bring ons by die volgende:

(e) Die Kommunikasieprobleem.

Sonder ŉ doeltreffende kommunikasiestelsel sou die formele organisasie van die bedryf geen sin en betekenis

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology: p. 208.

hê nie. Die implikasie van hierdie stelling word duidelik as ons let op wat Dubin sê: „All cooperative human activity takes place within a matrix of communication. Where two or more people work together, communication serves to unify their behavior, and provides means of continuing cooperative activity ..... Communication is involved in giving direction to work activities, and for coordinating the diverse activities of the people involved ..... Communication is a process of exchanging significant symbols. What passes between two persons when they are in communication with each other is a set of significant symbols that are interpreted similarly by both. The significant symbols, when assembled together, are normally called a language. However, we have to interpret ‚language' broadly for it includes all forms of significant exchange of symbols, not merely verbal or written forms".[1)]

By die proses van kommunikasie is daar dus altyd 'n begripmatige oordraging van kennis of inligting van een persoon na 'n ander.

(i) Die tegniek van kommunikasie.

Met betrekking tot die tegniek van kommunikasie onderskei Ossewaarde tussen 'n direkte en 'n indirekte metode. Die direkte metode word deur hom soos volg omskryf: „ Hierbij hebben de beide partijen directe contact; er wordt geen gebruik gemaakt van een communicatiemiddel. Alle gespreksvormen vallen hieronder, maar ook een deel van de communicatie via symbolen. (Hiermee worden bijv. ook tekens met de hand en het hoofd bedoeld)".[2)] Die indirekte metode sien hy soos volg: „ Hierbij wordt van een

1) Dubin, R.: The world of work; pp. 335-336.
2) Ossewaarde, J.M.: Bedrijf en Wetenschap; p. 82.

communicatiemedium gebruik gemaakt. Hieronder vallen dus alle communicatiemethoden welke van het schrift gebruik maken, maar ook die welke via radio en telefoon de berichten verspreiden (telecommunicatie). Overal dus waar geen direct contact tussen de partijen optreedt, dus ook bij gebruik van film, tekeningen etc.".[1]

Binne die industriële bedryf vind ons alle moontlike vorms van kommunikasie, t.w. ,... oral communication, written communication and gestural communication".[2] Afhangende van die omstandighede waaronder kommunikasie geskied, word hierdie vorme op formele sowel as informele vlak in die bedryf langs vertikale sowel as horisontale lyne aangewend. Ons skenk vervolgens aandag aan:

(ii) <u>Vertikale Kommunikasie</u>.

Langs die <u>vertikale lyn</u> op die formele vlak word kommunikasiemiddele aangewend om nuwe lede van die organisasie te oriënteer, om bevele te gee en beheer uit te oefen oor die organisasie as geheel, met die oog óp koördinasie. Ten opsigte van kommunikasie op hierdie vlak sê Vincent en Mayers: „Communication is worthless unless it carries the stamp of authority".[3] Ook Dubin skryf: „Command and coordination flow downward through channels of authority".[4] Afgesien van die afwaartse vloei van bevele en inligting, is daar ook 'n opwaartse vloei van inligting, d.w.s. inligting vanaf die werknemer langs die verskillende kanale na die bedryfsleiding:

---

1) Ossewaarde, J.M.: <u>Bedrijf en Wetenschap</u>; p.82.
2) Dubin, R.: <u>The world of work</u>; p.339.
3) Vincent, M.J. en Mayers, J.: <u>New foundations for Industrial Sociology</u>; p. 190.
4) Dubin, R.: <u>The world of work</u>; p. 339.

„Formal control of organization behavior necessitates a two-way flow of standards and expectations downward, and reports of actual operations upward, through the authority structure".[1] In die laasgenoemde geval mag die bedryfsleiding gretig wees om vanaf die werkswinkel te verneem of daar nie nuttige wenke aan die hand te doen is met betrekking tot die verbetering van een of ander tegniek wat deur middel van praktiese ervaring vasgestel is nie. Andersyds mag die bedryfsleiding deur middel van hierdie kanaal verneem of die werknemers werklik tevrede is met die werksomstandighede. Veral werknemers wat die organisasie verlaat, word soms toegelaat om „reguit" te praat daar hulle niks te verloor het nie.

Aangesien kommunikasie langs die vertikale lyn op formele vlak in noue verband staan met die horisontale kommunikasie, vestig ons nou derhalwe die aandag op:

(iii) Horisontale Kommunikasie.

Ossewaarde toon aan dat by „... horizontale communicatie .... zijn de partijen van gelijk niveau ....".[2] Ossewaarde het dus hier die sg. face-to-face groepe op die oog wat op gelyke vlak op informele wyse kommunikeer.

Kommunikasie op informele vlak vind gewoonlik op die volgende wyse plaas: „The chains of friendship and casual associations in work organizations are the communication channels through which flows the daily gossip. This is usually called the

1) Dubin, R.: The world of work; p. 339.
2) Ossewaarde, J.M.: Bedrijf en Wetenschap; p. 79.

grapevine. The grapevine supplements formal channels of communication by carrying the information no one had thought to transmit formally, or which cannot really pass through formal channels. The grapevine also carries the personal impressions and reactions of each gossip on the party line. The grapevine can be exceedingly fast in spreading information; it can also be inaccurate about what moves along its channels. The grapevine, like social groups at work, is a natural phenomenon of organization. It can never be eliminated".[1] Hierdie informele kommunikasie word somtyds deur die bedryfsleiding as belangrik geag: „Administrators are often urged to watch gossip, rumor and scuttlebutt as barometers of public opinion within the organization".[2]

Alhoewel informele kommunikasie normaalweg op horisontale vlak geskied, is daar tog ook gevalle waar dit opwaarts langs die vertikale lyn plaasvind.

Dit is noodsaaklik om daarop te let dat daar met die intrede van outomatisasie veranderinge op die terrein van kommunikasie in die bedryf ingetree het deurdat outomatiese kommunikasiestelsels baie van die funksies van indiwiduele bronne van kommunikasie oorgeneem het.

2) Die Informele organisasie.

Hoewel daar reeds in hoofstuk I kortliks verwys is na die informele organisasie, sal daar volledigheidsonthalwe nou ingegaan word op die betekenis van hierdie begrip vir die Bedryfsosiologie.

---

1) Dubin, R.: The world of work; p. 340.
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 216.

(i) Die wese van die Informele Organisasie.

In die bespreking van die formele organisasie het dit duidelik geword dat ons in die praktyk met veel meer as net die burokratiese vorm wat op die werkskaart vasgelê is, te doen kry.

Die onderlinge verhoudinge wat nie formeel bepaal en vasgelê is nie, heet die informele organisasie. Simon verklaar dat informele organisasie „..... refers to interpersonal relations in the organization that affect decisions within it but ... are omitted from the formal scheme".[1] Ook Miller en Form skryf: „Informal organization comprises that network of personal and social relations which are not defined or prescribed by formal organization".[2] Knox sê weer: „ Informal organizations and systems of relationships grow up which are not specified on the chart and which may in some respects contradict it".[3] Schneider sê: „Deviations from the formal situation such as talking at work, traditional (though unauthorized) breaks in the work at certain times of the day, elaborate patterns of joking, gambling, work exchanges, are all parts of the social life of many factories. These types of deviations are usually called informal social relationships".[4] Hierdie aanhalings dui op spontane en informele groepvorming waarby die menslike faktor 'n baie belangrike rol speel. Die persoon met sy besondere gedragswyses en sy verhoudinge tot sy medewerknemers en sy werkgewer kom na vore binne die informele groepsorganisasie. Miller en Form wys egter daarop dat daar gewaak moet word

---

1) Simon, H.A.: Administrative Behavior; The Macmillan Company, New York, 1961; p. 148.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.274.
3) Knox, J.B.: The Sociology of Industrial Relations; p. 172.
4) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 185.

teen die gevaar om te veel aandag aan die persoon as individu te gee. Hulle verklaar: „Even social scientists sometimes forget that their unit of observation is the social relationship and not the individual. Roethlisberger and Dickson, who pioneered in the study of informal organization in industry, suffered from the common misconception of the nature of the group. They felt that it was necessary to study each individual to get a picture of the group. Finally, by examining each person's relations to others, they concluded that they were actually observing a group and not a number of individuals".[1)]

Wanneer daar nou ondersoek ingestel word na die rede vir die ontstaan van die probleme by die informele groepe, vind ons dat die informele organisasie eintlik aanvullend is by die formele organisasie en eintlik die leemtes met betrekking tot sosiale verkeer of omgang soos aangedui vir die formele verhoudingspatroon wil oorbrug. Hierdie nuwe en onmisbare informele gedragspatrone word deur Gouldner soos volg beskryf: „Some informal patterns are organizationally unprescribed culture structures - that is patterns of belief and sentiment; for example, the belief that one should not be a ‚rate buster'. Other informal patterns are organizationally unprescribed social structures; e.g., the cliques that develop among those working near one another".[2)] Hieruit bespreek ons:

(ii) Die Kliekgroep as probleem.

Wanneer ons byvoorbeeld die kliek neem, vind ons dat gesag hier op grond van gewildheid by die groepslede

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p.276
2) Merton, R.K., Broom, L. en Cottrell, L.S. jnr.: Sociology Today. Problems and prospects; Basic Books, Inc., Publishers, New York, 1960; p. 410.

bepaal word en nie soos by die formele organisasie van bo toegeken word nie: „Informal leadership is quite distinct from bureaucratic authority, since it rests mainly on achievement of a personal type, rather than on formal placing ....".[1] Indiwiduele eienskappe gee dus hier die deurslag. ŉ „Persoonlikheid" word gekies eerder as iemand wat oor ŉ groot mate van vaardigheid en tegniese aanleg beskik. Lundberg wys op belangrike probleme met betrekking tot leierskap op informele vlak: „ .... the clever leader knows that the success of any program must take into consideration the cultural, psychological, emotional and other clique alignments, especially of 'key' people, the existence of which may not be consciously recognized by the people concerned ......".[2] Homans wys daarop dat klieke in die bedryf soms in ŉ groot mate in mededinging tot mekaar kan staan: „Each clique had its own games and activities, noticeably different from those of the other group, and clique A felt that its activities were superior to those of clique B".[3]

Nieteenstaande enkele probleme vind ons dat die informele groep met sy bepaalde struktuur en sy atmosfeer wat bevorderlik is vir die ontplooiing van die persoonlikheid van sy leier, heel dikwels die kweekplek van toekomstige formele leiers is.

In die paragraaf wat onmiddellik hierna volg, sal breedvoeriger ingegaan word op sekere funksies van die informele groepsverhoudinge in die bedryf.

---

1) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 219.

2) Lundberg, G.A.: Foundations of Sociology; The Macmillan Company, New York, 1956; p. 382.

3) Homans, G.C.: The human group: p. 71.

3). Die wisselwerking en vervlegting tussen die formele en informele organisasie: enkele probleme.

(i) Begripsanalise: Wisselwerking.

Lundberg definieer wisselwerking soos volg: „Interaction is a word employed to denote reciprocal or interdependent behavior between or among any number of components in a situation. We have already defined situation as that aspect or segment of universe to which we react as a whole .... Any reciprocal or inter-dependent action between the components of a situation individually or collectively, we shall call interaction".[1)]

Teen die agtergrond van die bogenoemde begrips-analise kan ons nou die rol wat hierdie begrip in die formele en informele organisasie van die bedryf speel, nader beskou.

Waar die formele en informele organisasie twee on-miskenbare elemente vorm van die bedryf as sosiale struktuur, is dit vanselfsprekend dat daar ŉ intensiewe wedersydse wisselwerking sowel as ŉ hoë graad van vervlegting moet wees ten einde die doelstelling van die bedryfsorganisasie in sy funksies te verwesenlik.

(ii) Die Wisselwerking tussen die formele en informele organisasie en enkele probleme.

In hierdie verband skryf Miller en Form soos volg: „The student of industry needs to know how both formal and informal organizations operate. The relation-ship between these two types of organization is not supplementary but interactive. In a very real sense, then, it is impossible to understand how the supervisory structure actually operates without systematic knowledge of the ongoing informal social organization in it. It is

---

1) Lundberg, G.A.: Foundations of Sociology; p. 217.

equally true that knowledge of informal organization is made more meaningful when it is considered in relation to the formal structure with which it is interacting".[1] Ook Knox sê: „The fundamental relationship within the industrial plant is that between employee and employer, or worker and manager. These two interact on the basis of the concepts which they hold of each other and of the roles which they occupy".[2] Wanneer die rol en funksie van die formele organisasie vergelyk word, val die patroon van wisselwerking terselfdertyd oop.

Word daar nou weereens na die formele organisasie gekyk, sien ons die bedryfsleiding as werkgewer wat die bedryf rasioneel organiseer met die oog op die hoogs moontlike produktiwiteit en wins . Hierdie organisasie impliseer arbeidsverdeling, taakspesialisasie, koördinasie van take, standardisering van produkte, magskonsentrasie by die bedryfsleiding met die oog op oordraging en beheer van pligte, 'n kommunikasiesisteem, 'n beleids- en regulasiesisteem, 'n loon- en salarissisteem en ander motiveringsisteme. Andersyds is daar die informele organisasie wat spontaan sy beslag kry uit hoofde van persoonlike doelstellings en oorweginge, d.w.s. waar die verhoudinge direk en persoonlik is en waar geleentheid bestaan om op informele vlak of sosiaal te verkeer: „Instead of work being rationalized, it is humanized in various ways. The personality principle replaces the impersonality principle, and the stress is on spontaneity and creativity. This is the structure that is responsible to participants; it is local, small in size and big in influence".[3]

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; pp. 275-276.
2) Knox, J.B.: The Sociology of Industrial Relations; p. 19.
3) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 222.

Die wisselwerking tussen die formele en informele organisasie kan tot 'n hoë mate bepaal word deur te let op die funksies van die informele groep in verhouding met die formele organisasie. Opsommend kan o.a. die volgende vraagstukke gestel word:

a) Anders as die geval met die formele organisasie bied die informele organisasie met sy eie norme en standaarde aan die werker die moontlikheid om hoë aansien en status te verwerf binne die geledere van die groep waartoe hy behoort: „Informal association is the main instrument through which workers achieve status on any secure basis ... Status in informal groups rests on strength, intelligence, willingness to maintain group standards, and personality ....".[1] Spanning en frustrasie word verminder deurdat die werker se eiewaarde as persoonlikheid erken word.

b) Gardner en Moore wys op die belangrike funksie van gevoel en emosie in die wisselwerking tussen die formele en informele organisasie: „Perhaps the most important element involved in all human relations is that they evoke feelings among people. In one sense, feelings are the prime movers in all social interaction. Without feelings, employees would never become hostile to management, would never restrict output on the job, and would never develop grievances".[2] Die informele organisasie bied die kanale waardeur uiting gegee kan word aan gevoelens, drange en ander gewaarwordinge wat skadelik kan inwerk op die produksieproses.

c) Die maatskaplike verkeer of mobiliteit wat

---

1) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 219.

2) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in Industry; p. 23.

voortdurend aanwesig is tussen lede van die informele groepe voorsien in ŉ natuurlike behoefte van die werknemer waarvoor die bedryfsleiding nie in sy skemas voorsiening maak nie. Die saamgroepering van medewerknemers in groepe help om faktore soos verveling, eentonigheid en vermoeienis te vergeet of om die negatiewe uitwerking te bekamp.

d) ŉ Gevoel van samehorigheid tussen lede van die informele groep dra by tot die solidariteit van die groep. Hierdie samehorigheidsgevoel kan ŉ rol speel met betrekking tot produksie, en in hierdie verband verklaar Cartwright en Zander soos volg: „If we conceive of group productivity as in part a function of the success of the group at influencing its members, it becomes clear that the cohesiveness should be one of the determinants of productivity. Whether cohesiveness will increase or decrease productivity, however, is determined largely by the direction of the group induction".[1] Hierdie solidariteit gee somtyds aan die informele groep die geleentheid tot selfgelding teenoor die bedryfsleiding in die vorm van beheer oor produksie. In hierdie verband sê Miller en Form op grond van die bevindinge van die „bank-wiring observation room experiment" die volgende: „ The working group as a whole actually determined the output of individual workers by reference to a standard predetermined but never clearly stated, that represented the group conception of a fair day's work".[2]

Die funksie van die groep in die produksieproses het in die voorafgaande aanhaling sterk na

---

1)Cartwright, D. en Zander, A.: Group dynamics. Research and Theory; Tavistock Publications Ltd., London, 1960; p. 153.
2)Miller,D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 64.

vore gekom. Die leiding van die moderne bedryf is reeds baie sterk bewus van die rol van die groep terwyl die groep (soos reeds hierbo aangetoon) bewus geword het van sy mag met betrekking tot beheer oor produksie.

Vervolgens gee ons kortliks aandag aan hierdie aspek van die wisselwerking tussen die formele en informele organisasie in die bedryf asook aan enkele probleme.

e) Om 'n hoë peil van produksie te handhaaf, moet die arbeid vir die werknemer gemotiveer wees. Ten opsigte hiervan wys Brech op die volgende faktor: „Members of an organization should have opportunity for contributing personally and individually to the effectiveness and development of the organization other than by the performance of their allotted tasks, in accordance with the natural human motives of self-expression, self-development and identification with the group".[1]

Afgesien van die bogenoemde faktor wat deur Brech genoem word, wys Schneider ook nog op die volgende: „The .... function of the executive as an administrator, then is to motivate individuals to perform adequately within the roles to which they assigned. In general, there are two interrelated methods which executives use to motivate individuals to perform roles adequately: the method of incentives, and the method of persuasion".[2] Hy wys verder daarop dat aansporing kan geskied op die

---

1) Brech, E.F.L.: Management. Its nature and significance; Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd., London, 1959; p. 65.
2) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 108.

volgende wyses: „Bonus plans, grouprate plans and piecework plans ..... security, pleasant physical conditions of work, congenial social relations, opportunities to obtain power .....".[1] Hierdie mag behels onder andere oorreding en hierin kan van die volgende middele gebruikgemaak word: „First he may use coercion or threats ..... Secondly, the executive may use propaganda in an attempt to persuade men that it is in their interest to fill roles and to perform them adequately .... Thirdly, the executive may attempt to instill in personnel certain attitudes of loyalty to the plant, of a feeling of responsibility in relation to work."[2] Nou vind ons dat in gevalle waar die middele tot motivering nie sterk genoeg is nie, of waar faktore betrokke is wat die werker tot ontevredenheid stem, die groep sy beheer oor produksie toepas. Vincent en Mayers stel die probleem soos volg: „Work norms constitute values held by each member of informal groups. Such norms have considerable force in getting members not to do too much work and not to do too little ..... Work restrictions prevent management from utilizing individual differences, play down intra-group competition, and avoid having slower workers penalized and older ones pushed out".[3] Wanneer sodanige beperkings toegepas word deur die werkers, reageer die bedryfsleiding en probeer vasstel wat die werkers se motiewe was agter sulke gedragswyses. Gewoonlik word gevind dat die sentimente of lojale gevoelens teenoor die informele-

---

1) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 108.
2) Ibid., p. 109.
3) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; pp. 217-218.

groep (en as sodanige groepslede teenoor mekaar) die dieperliggende dryfveer agter die groepsoptrede was: „From a content analysis of conversation, the basic sentiment and value system of the group .. .. may be discerned. When the primary ideas, ideals, symbols, stereotypes, myths, folklore, and ideologies are uncovered, group activities and processes are capable of being fully understood. It is particularly important to know the value system because it furnishes knowledge of the basis of group integration or the lack of it".[1]

Baie nou verbonde aan 'n waardestelsel, is die element van moraal wat 'n bepaalde groep in die produksiepeil handhaaf. Moraal is „..the state in which the individual subordinates his own interests and desires to those of the group, so that consensus and group goals may be most readily achieved".[2] Knox beskryf moraal soos volg: „By morale we mean the attitudes of workers toward work and the work situation".[3] Vincent en Mayers sê weer: „Paradoxically, the informal work group may produce high morale in opposing personnel practises of management even though the members dislike each other".[4]

Met die sg. „relay-assembly test room experiment" het Roethlisberger en Dickson tot die gevolgtrekking gekom dat moraal in verband gebring kan

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 281.
2) Ibid., p. 864.
3) Knox, J.B.: The Sociology of Industrial Relations; p. 153.
4) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 92.

word met produktiwiteit. Hulle het die sg. X-faktor ontdek wat heel toevallig na vore gekom het: „The X factor in this case was high morale; an intangible feeling of confidence in, and satisfaction with, the work, the test, the supervision, and prospects for the future. High productivity was then considered a natural outcome of this high morale ....".[1)]

Die bedryfsleiding moet gewoonlik baie versigtig te werk gaan met die hantering van ŉ groep, want die moraal van ŉ informele groep kan meewerk tot verhoging van produksie terwyl die teenoorgestelde uitwerking ook verkry kan word soos Vincent en Mayers dit hierbo aangedui het. Daar is dus nie noodwendig altyd ŉ korrelasie tussen ŉ hoë groepsmoraal en ŉ hoë produksiepeil nie.

Meltzer en Salter wys daarop dat Worthy ŉ verband sien tussen die grootte van ŉ organisasie en die moraal van sy werknemers: „Worthy states that comparison of large organizations with small organizations of the same type show the former to have lower employee morale and lower individual output than their smaller counterparts. He theorizes that the larger organizations, in evolving relatively large size, tend toward a proliferation of hierarchical levels of administration and thus to centralization of authority and job specialization. The fruits of these developments are impersonal institutionalized employee - management relations, low degree of freedom on the job, suppression of personal judgement and initiative, failure to investigate the individual's full

---

1) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 188.

capabilities, and low employee morale and output".[1)]

(iii) Vervlegting tussen formele en informele organisasie en enkele probleme.

a. Begripsanalise: Vervlegting.

Spier wys daarop dat daar 'n voortdurende proses van vervlegting waar te neem is tussen die verskillende samelewingstrukture: „ Het verschijnsel der enkapsis treffen we niet alleen aan bij de dingstructuren, van de tijdelikjke werkelijkheid, doch everzeer bij de structuren van de menselijke samenleving".[2)] Hierin sien hy die mens as die knooppunt: „Immers een maatschappelijke verband, bijv. een bedrijf, ... is slechts mogelijk op de grondslag van vrije maatschappelijke verhoudinge. Een maatschappelijke verband toch wordt in het leven geroepen door mensen die met elkander op voet van gelijkheid staan. In deze maatschappelijke verbanden krijgen de vrije maatschapsbetrekkingen een heilzame binding, omdat een te grote mate van persoonlijke vrijheid zeker niet bevorderlijk is voor een gezonde ontplooiing der menselijke samenleving".[3)]

b. Vervlegting en wisselwerking is twee begrippe wat baie nou met mekaar skakel. Op die terrein van die bedryf vind ons dat daar nie doeltreffende wisselwerking kan wees as daar nie 'n hegte vorm van integrasie aan te tref is nie. So vind ons dat binne die een groot raamwerk van die bedryf verskillende funksies verrig word. Daar heers egter samehang tussen die onderskeie dele van die komplekse geheel ten einde dit as geheel te laat

---

1) Meltzer, L. en Salter, J.: „Organizational structure and the performance and job satisfaction of physiologists"; verskyn in: American Sociological Review; Junie 1962, Vol.27, No.3; p.352.
2) Spier, J.M.: Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee; p. 237.
3) Ibid., p. 238.

funksioneer. Binne die groepe in die bedryf vind ons 'n innige vervlegting van verhoudinge wat weer saamhang met die moraal en solidariteit van die groep. Hierdie lyn is weer reg deur die struktuur van die bedryf te trek omdat die groepe en indiwidue wat betrokke is by die bedryf tot een samehangende geheel gebind word. Daar moet dus onderlinge afhanklikheid tussen die onderskeie aspekte, werknemers en groepe van 'n groot bedryfsorganisasie wees aangesien 'n hoë moraal gewoonlik hieruit groei: „Employee morale appears to result from a complex of interdependent factors".[1] Gardner en Moore wys op die probleem van 'n neiging om te desentraliseer in die groot industriële bedrywe aangesien daar gevind is dat kleiner informele groepe normaalweg hegter geïntegreerd is: „Large organizations can achieve the benefits in efficiency and morale of smaller, well-integrated work teams through an administrative program of decentralization".[2]

Van dijk wys verder op die vervlegting tussen die verskillende samelewingsvorme met die mens as „.... het actieve en unieke knooppunt waarin in de laatste instantie de samenlevingsvormen hun snijpunt en verenigingspunt vinden en die het levende en dynamische bindmiddel is van elke samenlevingsorde".[3] Van Dijk omskryf Sorokin se beskouing van hoe die mens „.... in de dagelijkse gang van zijn leven voortdurend overstap van de ene samenlevingsvorm of groep in de andere, en daarmee van de ene ‚rol' in de andere...."[4] en dat elke mens „.... een aantal

---

1) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in Industry; p. 372.
2) Ibid., p. 373.
3) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 146.
4) Ibid., p. 147.

verschillende ego's, zelfheden bezit: gezingsego, zakenego, kerkelijk'ego etc.".[1] Znaniecki maak die volgende stelling oor die vervlegtingsproses: „An individual in the course of his life performs a number of different roles, successively or simultaneously; the synthesis of all the social roles he has ever performed from birth to death constitutes his social personality".[2]

Znaniecki wys verder daarop dat ŉ persoon nie sy taak kan vervul sonder die samewerking van die ander groepe in sosiale kringe of samelewingsvorme waaraan hy behoort en deel het nie: „the person obviously cannot perform his role without the cooperation of his circle - though not necessarily the cooperation of any particular individual within the circle".[3]

Verder het die persoon ŉ definitiewe status binne elke sosiale kring waartoe hy behoort, en hy het ook as sodanig ŉ bepaalde funksie wat hy moet vervul: „A person who is needed by a social circle and whose self possesses the qualities required for the role for which he is needed has a definite social status, that is, his circle grants him certain rights and enforces those rights, when necessary, against individual participants of the circle or outsiders .... He, in turn, has a social function to fulfill; he is regarded as obliged to achieve certain tasks by which the supposed needs of the circle will be satisfied and toward other individuals in his circle in a way that

---

1) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 147.
2) Znaniecki,R.W.: „The social role and the social circle". Geneem uit sy: The social role of the man of knowledge; pp. 13-19; Geplaas onder redaksie van Coser, L.A. en Rosenberg,B.: Sociological Theory: A book of readings; The Macmillan Company, New York, 1959; p. 347.
3) Ibid., p. 348.

shows his positive valuation of them."[1] Die wese van hierdie proses is vervlegting.

Wanneer die werknemer as lid van ŉ bedryfsvorm gesien word, moet hy ook gesien word as ŉ lid van ander sosiale kringe en groepe van die samelewing. Sy roepingsbewustheid sowel as die rol en funksie wat hy vervul in elk van hierdie sosiale kringe het ŉ uitwerking op sy plek, status en funksie in die bedryfstruktuur. Hierdie uitwerking kan sterk gevoel word binne die informele organisasie wat weer die formele organisasie beïnvloed. Op hierdie wyse gesien kan ŉ werknemer se taak en roeping as eggenoot, vader en broodwinner in sy gesin ook ŉ invloed hê op sy werkprestasie in die bedryf in die sin dat hy hom nie kan losmaak van sy ervaringe binne die gesinsverband nie. Vincent en Mayers toon aan dat hierdie situasies òf kan harmonieer òf in ŉ konflik teenoor mekaar staan: „Since each role in mass society is accompanied by opinions, attitudes, norms and values, flagrant contradictions may accompany indentification with various reference groups. Not all roles conflict; some overlap and harmonize".[2]

Hier het ons te make met ŉ veelheid in die verskeidenheid van roepings. Uit die voorafgaande het dit duidelik geword dat daar ŉ sterk vervlegting bestaan tussen die verskillende samelewingsvorme en kringe onderling, met die mens as aksiesentrum en enkele probleme van hoe die informele en formele organisasie van die bedryf deur hierdie vervlegting geraak word.

---

1) Coser, L.A. en Rosenberg, B.: Sociological Theory: A book of readings; pp. 348-349.
2) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 177.

4. Samevatting en eie opvatting.

Uit die behandeling van hierdie hoofstuk het dit duidelik geword hoe sterk die formele organisasie sy stempel op die bedryf afdruk. Dit het egter ook duidelik geword dat die formele organisasie as regulerende en beherende faktor noodsaaklik is vir die doeltreffende funksionering van die bedryfsorganisasie. Juis uit hierdie sterk militêre karakter van die formele organisasie spruit enkele probleme met betrekking tot werknemers in die laer rangorde van die bedryfstruktuur. Werknemers voel dat die bedryfsleiding in 'n té hoë mate op onpersoonlike wyse druk op hulle uitoefen met die oog op die uiteindelike verwesenliking van die kwalifiseringsfunksie van die bedryf.

In hierdie verband moet die bedryfsleiding egter deeglik rekening hou met die ewe belangrike informele organisasie daar laasgenoemde veral sy invloed sterk laat voel in die produksieproses. Die informele organisasie toon reaksie op die formele organisasie en hieruit ontwikkel 'n proses van wisselwerking en vervlegting tussen die formele en die informele organisasie. Hierin is veral die menslike element die faktor waarmee rekening gehou moet word. Die werknemer met sy groot verskeidenheid van take, funksies en verantwoordelikhede in verskillende samelewingsvorme, laat die invloed van hierdie samelewingsvorme op die terrein van die bedryf geld op grond van die feit dat hy die knooppunt uitmaak tussen die bedryf en die ander samelewingsvorme. Hierdie menslike faktor moet deur die bedryfsleiding in ag geneem word en die werknemer moet enersyds gehelp word om probleme uit te skakel en hom te oriënteer tot die werksituasie, en andersyds gesonder menslike verhoudinge tussen werknemers onderling asook tussen werkgewer en werknemer teweeg te bring.

Weens die belangrike rol wat norm en gesag in hierdie verband speel, word daar vervolgens aandag geskenk aan die probleme wat saamhang met hierdie twee begrippe.

HOOFSTUK V.

ENKELE PROBLEME VAN NORM EN GESAG IN DIE BEDRYF EN IN DIE VAKBOND.

Inherent en eie aan die formele en informele organisasie, soos in die vorige hoofstuk behandel, lê die fundamentele faktor van gesag wat voorheen terloops aangeraak is. In hierdie hoofstuk word die volgende nader ondersoek:

1. Enkele probleme i.v.m. die elemente van gesag in die bedryf.
2. Enkele probleme in verband met norm en gesag in die bedryf en in die Vakbond.

1. Enkele probleme i.v.m. die elemente van gesag in die bedryf.

(a) Begripsanalise van gesag.

Wanneer gesag in die bedryf as samelewingsvorm bestudeer word, moet eers duidelikheid verkry word oor wat presies verstaan word onder hierdie begrip. In hierdie verband neem ons die beskouing van Van Dijk as uitgangspunt: „In gezag, gezeggen is dus altijd op een of andere wijze opgesloten het element van een ander iets opleggen, een ander een bepaald gedrag voorschrijven, of voorhouden in woord of gedrag. Er zit dus in gezag (of leiderschap) altijd het element van macht. Macht kan men omschrijven als de mogelijkheid zijn wil aan anderen op te leggen".[1] Van Dijk dui hier op twee begrippe nl. gesag (authority) en mag (power). Om hierdie begrippe toe te lig, sal daar van enkele omskrywinge van ander denkers gebruik gemaak word.

---

1) Van Dijk, R.: Mens en Medemens; p. 71.

b) Die elemente van gesag in die vorm van mag.

Dubin beskryf mag soos volg: „A function is the observable consequence of an act or operation in its environment.... We can add further that the particular function of the act or operation is to produce the environmental consequence. We can now define power. Power is the necessity that a given function has in a work organization.... Power relations are the relations among organization members that correlate their separate functions according to the necessity these functions have for the organization".[1)]

Mac Iver beskryf mag soos volg: „By social power we mean the capacity in any relationship to command the service or compliance of others".[2)]

Schneider skryf in hierdie verband: „Power - the ability to control the action and even the minds of other men, the ability to initiate vast undertakings, the ability to overcome obstacles and opponents ....".[3)]

Van Doorn definieer mag as „... de mogelijkheid om in overeenstemming met de doeleinden van een persoon of groep, de gedragsalternatieven van andere personen of groepen te beperken".[4)]

Miller en Form skryf die volgende: „Power may be defined in the broadest terms as the probability of securing obedience".[5)]

Bierstedt beskou mag soos volg: „Power is the ability to employ force, not its actual employment, the ability to apply sanctions, not their actual application. Power is the ability to

---

1) Dubin, R.: The world of work; p. 29.
2) Mac Iver, R.M.: The web of government; The Macmillan Co., New York, 1961; p. 82.
3) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 115.
4) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J.: Moderne Sociologie; p. 66.
5) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 310.

introduce force into a social situation; it is the presentation of force. Unlike force, incidentally, power is always successful; when it is not successful it is not, or ceases to be, power. Power symbolizes the force which may be applied in any social situation and supports the authority which is applied. Power is thus neither force nor authority but, in a sense, their synthesis".[1)]

Gordon sien mag as: „A behavioral system in which some persons direct or indirectly manipulate the lives of other persons, or obtain greater rewards from the society by virtue of differential possession of economic goods or institutional authority....."[2)]

c) Die element van gesag in die vorm van 'n verhouding.

Met betrekking tot 'n gesagsverhouding vind ons die volgende omskrywing van Dubin: „An authority relation is one person's making decisions that guide the actions of another person. An authority relationship occurs when one person makes and transmits decisions, expecting that they will be accepted by another person. The other person, in turn, expects such decisions and determines his resulting conduct according to the decision made for him".[3)]

Weber omskryf gesag as: „.... the legitimacy of the powerholder to give commands, rests upon rules that are rationally established by enactment, by agreement, or by imposition. The legitimation for establishing these rules rests, in turn, upon a rationally enacted or interpreted ‚constitution'. Orders are given in name of the impersonal norm,

---

1) Bierstedt, R.: „Power and social organization" Geplaas onder redaksie van Dubin, R.: Human relations in administration; p. 293.
2) Gordon, M.M.: Social Class in American Sociology; Duke University Press, Durham, North Carolina, 1958; p. 238.
3) Dubin, R.: The world of work, p. 33.

rather than in the name of the personal authority; and even the giving of a command constitutes obedience toward a norm rather than an arbitrary freedom, favor or privilege".[1)]

Van Riessen sien gesag soos volg: „Gezag mag men niet verwisselen met macht. Weliswaar bestaat gezag zonder macht om het uit te oefen in feite niet, maar anderzijds is de macht, die een mens over anderen heeft, zonder meer noch geen gezag. Het gezag is gefundeerd in macht....".[2)]

Simon verklaar soos volg: „Authority may be defined as the power to make decisions which guide the actions of another".[3)]

Die element van gesag word soos volg deur Mac Iver omlyn: „By authority we mean the established right, within any social order, to determine policies, to pronounce judgements on relevant issues, and to settle controversies, or, to act as leader or guide to other men. When we speak of an authority we mean a person or body of persons possessed of this right".[4)]

Guardini toon aan dat mag altyd gepaard gaan met verantwoordelikheid: „.... een niet verantwoorde menselijke macht bestaat niet. Haar werking is altijd een handelen - of minstens een toelaten - en staat als sodanig onder verantwoordelijkheid van een menselijke instantie, een persoon".[5)]

---

1) Weber, M.: Essays in Sociology; A galaxy book, Oxford University Press, New York, 1958; pp. 294-295.
2) Van Riessen, H.: De maatschappij der toekomst; p. 82.
3) Simon, H.A.: Administrative Behavior; p.125.
4) Mac Iver, R.M.: The web of government; p. 83.
5) Guardini, R.: De moderne mens en het probleem van de macht; Mens en Medemens reeks; Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1959; p.15.

d) Samevatting en eie opvatting van gesag in die bedryf.

Uit die voorgaande omskrywinge van gesag het die volgende elemente na vore gekom:

Dubin beskou mag vanuit die oogpunt van die funksie wat deur 'n persoon verrig word - die funksie is belangrik en as sodanig hou dit groot verantwoordelikheid in. Volgens hom word die mate van mag waaroor 'n persoon beskik gemeet aan die noodsaaklikheid of onvervangbaarheid van die persoon in die vervulling van sy funksie. So is die mag van die president van 'n bepaalde onderneming baie groter as die mag waaroor die skoonmaker van die geboue beskik, hoofsaaklik op grond van sowel die funksie wat elk vervul as die implikasies wat 'n opdrag van elk mag hê vir die onderneming as geheel en die ander lede van die onderneming.

In aansluiting hierby vind ons die beskouinge van Schneider, Van Doorn, Miller en Form, Gordon, Bierstedt en Mac Iver dat mag die vermoë is waaroor 'n persoon beskik (op grond van sy funksie en posisie) om druk op andere uit te oefen, hulle opdragte te laat gehoorsaam, hulle te beheer en om tugmaatreëls toe te pas. Bierstedt wys daarop dat die druk wat deur 'n persoon uitgeoefen word 'n simbool is van die mag wat aan hom toegesê is deur gesag, terwyl die aanwending van mag gewoonlik die gesag waaroor 'n persoon beskik ondersteun.

Dubin wys daarop dat 'n gesagsverhouding ontstaan wanneer een persoon beslissings maak om die handelinge van andere te rig. Die ander persoon aanvaar sodanige beslissings en bepaal sy gedrag en optrede in ooreenstemming met hierdie beslissings. Weber toon aan dat 'n magsbekleër se optrede gewettig word deur regulasies wat rasioneel deur middel van ooreenkoms, oplegging of verordening vasgelê word. Hierdie reëls word in die vorm 'n konstitusie, grondwet of kontrak gewettig

sodat die bevele van die magsbekleër deur 'n onpersoonlike norm gegee word, eerder as in naam van sy persoonlike gesag.

Mac Iver sien in gesag die reg om leiding te neem m.b.t. bepaalde aangeleenthede.

Van Riessen stel dit duidelik dat gesag nie sonder die element van mag gesien kan word nie, daar laasgenoemde die uitoefening van gesag impliseer. Gesag is dus in mag gefundeer. Hieruit volg dat ons nooit gesag sonder mag kan kry nie, maar dat die geleentheid hom wel kan voordoen dat ons mag kan kry sonder gesag. Opsommend stem ons saam met Dubin as hy verklaar: „.... a foreman makes use of power in the exercise of authority over his workers".[1)]

Toegepas op die gesagstruktuur in 'n bedryf haal ons Dubin aan: „The authority structure of an organization is a product of the distribution of decision making opportunities or rights affecting the behavior of other members. Some members of the organization make decisions frequently, while others have only infrequent decisions to make, or none at all. There are a few members of the organization who make its critical and important decisions. Other people in the organization may make routine decisions either frequently or infrequently".[2)] Die beslissings wat binne die gesagstruktuur van 'n bedryf gemaak word, word tot verwesenliking gebring deur die koördinasie van saamhangende gespesialiseerde take op grond van gesag. Waar ons nou tot by die probleem van leierskap gevorder het, sal daar in die volgende onderafdeling volledig aandag geskenk word hieraan aangesien dit baie nou saamgaan met die ekonomiese

---

1) Dubin, R.: Human relations in administration; p. 238.
2) Dubin, R.: The world of work; p. 42.

norm wat die bedryf kwalifiseer.

2. Enkele probleme in verband met norm en gesag in die bedryf en in die vakbond.

A. Inleiding.

Soos reeds tevore genoem, is die bestemmingsfunksie van die bedryf te vinde in die ekonomiese aspek, d.w.s. die ekonomiese winsmotief. Alle beplanning en berekening op die terrein van hierdie samelewingsvorm geskied volgens die ekonomiese norm. Alle funksies is onderworpe aan die ekonomiese norm. So vind ons nou dat die gesagsdraer in die bedryf beklee word met die mag tot die oplê van norme in ooreenstemming met die ekonomiese struktuurnorm: „Elke vorm van gesag het sy eiesoortige gesagsdraer en is beklee met mag tot die oplê van norme wat in ooreenstemming is met die struktuurprinsipe, struktuurwet, ja, struktuurnorm, waardeur die onderskeie samelewingsvorme gekwalifiseer word".[1)]

Toegepas op die bedryf kry ons dus gesag en leiding wat spesifiek betrekking het op die ekonomiese norm wat saamhang met die doel wat die bedryf wil verwesenlik. Soos Weber aantoon, is die gesag geleë in die onpersoonlike norm en die leiding geskied vanuit hierdie norm. Die normkompleks wat vir 'n bepaalde bedryf geld, word deur sy leiers geformuleer. Van Doorn en Lammers stel dit soos volg: „.... hij formuleerdt de in kiem aanwezige normen, waarden, verwachtingen en doeleinden....".[2)] Seitz toon aan dat dit moeilik is om die leiersfigure wat aan die hoof van die bedryf staan en by wie die gesag berus, by 'n spesifieke naam te noem: „Het is beslist niet gemakkelijk, die personen die voor een

---

1) Van der Walt, J.P.: 'n Histories-prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie; p. 541.
2) Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J.: Moderne Sosiologie; p. 130.

bedrijf verantwoordelijk zijn en wier zelfverkozen of als opdracht aanvaarde taak in de eeste plaats bestaat uit plannen maken voor de toekomst en het harmonisch afwegen van de factoren die onontbeerlijk zijn voor succes, bij de juiste naam te noemen".[1] Die begrip wat egter algemeen aanvaar word is bedryfsleiding.

Om die geformuleerde beleid doeltreffend tot uitvoer te bring en sodoende te konformeer aan die geldende positiewe stel reëls, maak die bedryfsleiding gebruik van departementele- of groepleiers aan wie gewoonlik vier basiese take opgedra word, t.w. (i) toesighoudende taak, (ii) ŉ organiserende taak, (iii) ŉ taak om opdragte te gee en (iv) ŉ stimulerende taak.

(i) Die toesighoudende taak in die bedryf.

Oor die toesighoudende taak verklaar Ossewaarde soos volg: „Het ten uitvoer doen leggen van een genomen beslissing houdt in, dat ook toezicht moet worden gehouden op de wijze waarop deze beslissingen word gerealiseerd. Er zijn daarbij twee soorten van toezicht te onderscheiden: het toezicht op het personeel en de toezicht op de technische uitvoeren.... Hoe hoger men op de hiërarchieke ladder klimt, des te kleiner wordt de toezighoudende taak van die leidinggevenden, des te groter de beleidsbepalende de ,policy-making factor'".[2]

1) Seitz, F.: Leiding en delgatie in het bedrijf; Mens en Medemens reeks, Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1962; p. 9.
2) Ossewaarde, J.M.: Bedrijf en wetenschap; pp. 34-35.

(ii) Die organiserende taak in die bedryf.

Onder die organiserende taak sien Ossewaarde weer sowel organisering van personeel as tegniese organisasie. Hier speel die vermoë tot koördinasie 'n baie belangrike rol. Enersyds moet 'n gesonde spangees opgebou word, terwyl daar andersyds toegesien moet word dat die vloei van produksie die gewenste peil handhaaf.

(iii) Die taak van opdragte gee en motivering in die bedryf.

Ten opsigte van die taak tot interpretering en oordrag van beslissings op hoër vlak sê Ossewaarde die volgende: „Het doen uitvoeren van een beslissing betekent ook het doen vertalen van de opdracht in de daartoe geëigende taal, bijv. het maken van tekeningen, het opstellen van verslagen en rapporten en de geven van de instructies".[1]

(iv) Die stimulerende taak in die bedryf.

As stimulerende taak vir die leier sien Ossewaarde die noodsaaklikheid tot die opbou van 'n hoë moraal binne die groep deur middel van geïnspireerde leierskap: „Het voorbeeld en de geestesgesteldheid van die leider bepalen in grote mate de productiviteit van de groep".[2]

Die voorman moet trag om die groep wat aan sy sorg toevertrou is te inspireer sodat hulle opdragte van 'n bepaalde

---

1) Ossewaarde, J.M.: Bedrijf en Wetenschap; pp. 37-38.

2) Ibid., p. 39.

bedryfsleiding sal interpreteer as synde in hulle eie belang.

B. Enkele eienskappe en funksies van leiers in 'n bedryf.

Volgens Homans[1] moet 'n leier die volgende beginsels in gedagte hou en so ver moontlik toepas ten einde op 'n bekwame wyse te lei:

(i) Hy moet in staat wees om te alle tye sy posisie te handhaaf en te stabiliseer.

(ii) Die groeplede moet hom vereenselwig met die norme van die groep.

(iii) Hy moet oor die inisiatief beskik om te lei en hy moet oor die vermoë beskik om die nodige reaksie op sy leiding uit te lok.

(iv) Hy moet bevele gee wat prakties uitvoerbaar is en sodoende gehoorsaam sal word.

(v) Wanneer hy opdragte gee moet hy dit stuur via sekere lede van sy groep wat deur ander lede erken en aanvaar word as die oordraers van opdragte na die res van die groep.

(vi) Die leier moet te alle tye die sosiale afstand tussen hom en sy volgelinge behou, sonder om gevoelens te krenk.

(vii) Hy moet daarteen waak om lede wat oortree het in die teenwoordigheid van andere aan tug te onderwerp terwyl hy ook nie die wat goed presteer in die teenwoordigheid van andere moet prys nie.

(viii) Wanneer die leier sekere beslissings moet maak, moet hy die totale situasie in oënskou neem, d.w.s. omgewing, tegniese apparaat, verhoudings van die lede

---

1) Homans, G.C.: The Human Group; pp. 425-440.

onderling asook verhoudinge na buite, en die norme van die groep.

(ix) Die leier moet in sy poging om dissipline te handhaaf meer daarop let dat dit spontaan vanuit die lede van die groep voortkom eerder as deur middel van vrees vir strafmaatreëls van die kant van die leier.

(x) Die leier moet gewillig wees om te luister na die probleme van sy volgelinge alhoewel hy hier oor die vermoë moet beskik om gou vas te stel of 'n probleem aandag verdien al dan nie.

(xi) Die leier moet homself ken - hy moet bewus wees van sy eie moontlikhede, bekwaamhede, beperkinge en swakhede ten einde die beste in hom na vore te bring.

Dubin wys op vyf funksies wat die groepleier moet vervul in die opbou en behoud van die groepsmoraal.

Eerstens <u>simboliseer</u> hy die groep waarvan hy die leier is: „Any leader can play a simbolic role for his group by standing for it, or symbolizing it, in relation to its social environment".[1)]
Die leier definieer ook die doelstellings van die groep: „Another important function of a leader is defining group goals. Once the goals are determined, the leader may also influence the selection of means for their attainment. Goal selection is one of the most characteristic functions of leadership. Indeed the classic concept of leadership is that of leading a group toward a goal that is not determined by the group".[2)]

---

1) Dubin, R.: <u>The world of work</u>; p. 386.
2) Ibid., p. 387.

Dubin sien ook die leier as die persoon wat beslissings maak vir sy groep: „When the group is faced with choices, the leader often resolves them into a set of obvious alternatives. He may even choose the final alternative himself.... In resolving group choices the leader has the advantage that he sees them not only from inside the group, but also in the group's relation to the larger environment".[1]

Wanneer daar verskille in die geledere van die groep ontstaan, tree die leier op as die arbiter: „Another major function of the leader is that of resolving internal group differences.... When the leader deals with group differences, he approaches them more nearly in the spirit of a judge, and tends to behave in a judicial fashion. He may hear out all sides of an issue and then decide on a solution".[2]

Afgesien van die genoemde funksies wat die leier moet vervul, moet hy ook 'n voorbeeld stel vir sy volgelinge: „.... the leader becomes a model, or example for his followers.... The leader is viewed as the embodiment of the highest values of personal behavior and outlook. Accordingly followers attempt to pattern themselves after the leader in behavior, point of view, outlook, language, dress and in all the ways in which it is possible to imitate a person".[3]

Vincent en Mayers wys op die feit dat leiers slegs leiding moet gee wanneer die situasie leiding vereis: „.... leaders do not lead all the time, unless the situation favors their emergence".[4]

---

1) Dubin, R.: The world of work; p. 387.
2) Ibid., p. 388.
3) Idem.
4) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New Foundations for Industrial Sociology; p. 238.

Genoemde denkers toon verder aan dat daar positiewe en negatiewe leiers aangetref word: „Positive leaders....look on people as desiring to work and on themselves as helping provide opportunities and incentives. Negative leaders accomplish their ends through fear and domination".[1] Hulle onderskei egter nog verder tussen leiers deur hulle te klassifiseer as: „.... autocratic, participative, and free-rein. Autocratic leaders centralize authority in themselves, make the final decisions, hold all the responsibility and tend to be negative.... Participative leaders tend to share power, to permit two-way communication, to prefer group decisions, and to support ideas and suggestions of their followers. The free-rein leader is more a laissez-faire type, who permits others to establish goals and work out problems, with the leader playing a very limited role. In business the autocratic leader seems to be most common".[2]

Die gebruik van mag kragtens sy gesagsposisie op die statusleer in die bedryf dien as grondslag vir die volbrenging van die take en funksies wat aan die leier toegesê is. Dit is vanselfsprekend dat die leier oor bepaalde persoonlike hoedanighede moet beskik wat hom in staat stel om andere te beïnvloed. Barnard stel enkele van hierdie hoedanighede soos volg: „.... decisions call for intimate knowledge and intuitive understanding based on experience, concentration and skill on the part of the leader both as respects the technical situation and the

---

1) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New Foundations for Industrial Sociology; p. 238.
2) Idem.

human resources, that is, the individuals and groups whose efforts are to be utilized".[1)]

Horringa[2)] dui op die volgende persoonlike eienskappe waaroor ŉ leier moet beskik, nl.: goeie gesondheid; entoesiasme; onomkoopbaarheid; vriendelikheid; respektering van andere se gevoelens; ŉ aanvaarbare houding en manier van optrede teenoor meerderes, gelykes en ondergeskiktes; regverdigheid; vlugheid van begrip en handeling. Hy noem verder nog sewe tipiese leierseienskappe wat deur vooraanstaande Nederlandse bedryfsleiers aanvaar word, t.w. mensekennis, objektiwiteit, selfvertroue, deursettingsvermoë, inisiatief, durf en wilskrag.

Roethlisberger wys op die feit dat leiers in die moderne tyd ŉ meer ‚menslike' benadering het ten opsigte van die werknemers aan wie hulle leiding moet gee: „In discussing the problem of handling people, most supervisors advocated a humane policy. The consensus of opinion was that the day of the "bully" and the "slave-driver" had gone, and the day of "gentleman" and "leader" had arrived".[3)]

Terwyl ons al die bogenoemde leierskaphoedanighede in gedagte hou, skenk ons vervolgens aandag aan die volgende:-

C. <u>Opleiding van ŉ bedryfleier en enkele probleme.</u>

Weens die delikate aard van die taak van die leier is dit noodsaaklik dat hy oor ŉ mate van opleiding moet beskik wat wetenskaplike kwaliteit aan sy leiding kan gee: „Hierdie gesaghebbende leierskap is wetenskaplike gesag met die korrelaat

---

1) Barnard, C.I.: <u>Dilemmas of Leadership in the Democratic Process.</u> Geplaas in: <u>Dubin, R.: Human relations in</u> administration, p. 353.
2) Horringa, D.: <u>Mens en groep in het moderne bedrijf</u>; p. 66.
3) Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J.: <u>Management and the Worker</u>; p. 348.

wetenskaplike leiding".[1] Uit die beskouing van Barnard wat hierbo aangehaal is, word dit ook duidelik dat die leier „intimate knowledge" en „skill" moet hê met betrekking tot die hantering van sowel die tegniese situasie as die mense waarvoor hy verantwoordelik is. Penders toon aan dat Katz drie bekwaamhede van 'n goeie leier vereis: „.... succesvol leiderschap lijkt te berusten op drie basis bekwaamheden, die wij willen noemen: de technische bekwaamheid, de sociale bekaamheid en de beleidsbekwaamheid.... Technische bekwaamheid sluit gespecialiseerde kennis in, analytische bekwaamheid binnen die specialiteit, en het gemak de middelen en technieken van een spesifieke discipline te gebruiken.... Sociale bekwaamheid is de bekwaamheid van de chef effectief te werken als lid van een groep en de team dat hij leidt, tot samenwerking te brengen....".[2] Met betrekking tot beleidsbekwaamheid skryf hy: „.... beleidsbekwaamheid sluit de inzicht in, hoe de verschillende functies van elkaar afhangen en hoe veranderingen in het ene deel alle andere delen aangaan...."[3] Om hierdie bekwaamhede te bekom, maak die persoon gebruik van verskillende opleidingsfasiliteite soos bv. universiteite, tegniese kolleges en in sommige gevalle spesiale kursusse terwyl hy reeds in diens van die bedryf staan.

Cornell en Madeheim vestig die aandag daarop dat die bedryfsleiding moet sorg dra dat potensiële leiers in die laere rangorde van die bedryf die nodige

---

1) Van der Walt, J.P.: 'n Histories-prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie; p. 542.
2) Penders, J.J.M.: Kadervorming in de industrie. Mens en Medemens reeks, Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1962; pp. 82-83.
3) Ibid., p. 84.

aanmoediging en opleidingsgeleenthede moet kry ten einde hulle talente na behore te ontwikkel: „Just as many of today's outstanding men in industry have come up through the ranks, so will come many of the executives of tomorrow. Certainly, the earlier that management recognizes these men in its ranks and trains them, the greater the gain to management.... In large established concerns that employ specialization to a high degree, a man does not have the opportunity of doing many different jobs to gain the wide and varied knowledge and experience a top executive should have. To remedy this situation, some companies have designed programs which might be termed "executive development training", a training in which junior executives who have demonstrated ability in their work and appear to be promising promotional prospects are developed through planned job experiences".[1)]

Aangesien dit vandag die algemene tendens is dat selfs die werknemer wat die laagste posisie binne die hiërargiese struktuur beklee oor 'n <u>minimum opleiding</u> moet beskik alvorens hy in diens geneem word, het dit vir spesialiste (bv. die superintendent van ingenieurswese) in hulle hoedanigheid as leiers ewe noodsaaklik geword om nie slegs tegniese bekwaamheid te hê nie maar ook sosiale en beleidsbekwaamheid. Hoe bekwamer die persoon in sy bepaalde posisie, hoe makliker kan hy aan die norm voldoen wat vir hom gestel is, hoe gouer kan hy bevorder word en sodoende klim op die statusleer. Die wetenskaplike gesag en wetenskaplike leiding

---

1) Cornell, W.B. en Madeheim, H.: <u>Organization and Management in Industry and Business</u>; The Ronald Press Co., New York, 1958; p. 562.

van die leier moet deur hom verhoog word ten einde sy amptelike gesag te vermeerder en sodoende ook sy eie magsposisie te verhoog en te stabiliseer.

D. Enkele probleme i.v.m. bedryfsleiers.

Vincent en Mayers wys op die interessante verskynsel van elitevorming by leiers op die terrein van die bedryf. Die oegrip elite word gewoonlik aan Pareto verbind, soos Roucek en Warren aandui: „Pareto also studied social classes and the circulation of the ‚elite', the process by which men of strength gain entrance into the ruling class".[1)]

Persone wat hulleself tot die ‚elite'[2)] reken, glo dat hulle ŉ besondere gawe ontvang het om leiding aan andere te gee. Sodanige persone het gewoonlik ŉ meerderwaardigheidsgevoel wat veroorsaak dat hulle verwaand is.

Vincent en Mayers onderskei tussen twee elitegroepe in die bedryf nl. (i) intellektuele elite en die elite in organisasie.

(i) Intellektuele elite in die bedryf.

Die persone behorende tot die genoemde groep word soos volg beskryf: „The intellectual elite includes the outstanding geniuses and personalities of any age".[3)] Taylor het homself beskou as behorende tot hierdie groep in sy idee van „scientific management": „.... Taylor felt that most workers were stupid and

---

1) Roucek, J.S. en Warren, R.L.: Sociology. An Introduction; p. 237.
2. Vgl. Veblen, T.: The Theory of the leisure class; The Macmillan Co., New York, 1899;
3) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 241.

ox-like and had to be trained and led by a more intelligent man".[1]

Ons kry dus hier mags-elite op grond van intellektuele meerderwaardigheid.

(ii) Elite in die bedryfsorganisasie.

Met betrekking tot elite in die organisasie van die bedryf, vind ons dat Mayo dit bepleit: „The world over we are greatly in need of an administrative élite who can assess and handle the concrete difficulties of human collaboration".[2] In hierdie verband wys Vincent en Mayers op die volgende: „An industrial system is planned, controlled and directed by managers. They must, inevitably, play an important part in setting the rules that determine the structure of the labor force. Thus, the study of the nature of business organizations and of the elites that direct them is central to any understanding of the labor problem in industrialization".[3] By die faktor van mag wat oorheersend is by die gesag van die intellektuele elite, kry ons nou ook nog die administratiewe elite in die bedryf. Die laasgenoemde tendens is vandag algemeen geldend in die bedryfslewe: „The notion of elitism in industry is now widely acknowledged; indeed, it is rather proudly accepted by

---

1) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 240.
2) Mayo, E.: The human problems of an industrial civilization; p. 177.
3) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 241.

> many top managers. They may be few in number but they rule mightily. Elites follow a logic of hierarchy and authority in a structure they control. Authority is tightly unified and correlated with power".[1]

Die stryd om „bo" te kom en sodoende die elite-klas te bereik, is vandag op die terrein van die bedryfslewe uiters belangrik. Seitz noem hierdie koorsagtige stryd en gejaagde lewensgang die „levensgevaarlijke managerziekte"[2] :
Deze is een typisch verschijnsel van ons op de techniek en op de verdeling van de arbeid gericht bedrijfsleven met haar rusteloze concurrentie en haar adembenemende tempo. Zij wordt bij leidende personen in het bedrijfsleven.... in hun besten levensjaren aangetroffen. Het vaak dramatische verloop, de dood door een hartaandoening, temidden van het werk, heeft in de openbaar steeds veel opzien gebaard en tot een grote ongerustheid geleid....".[3] Verder sê dieselfde skrywer dat die manne wat sterf gewoonlik leiers is wat hoë gesags- en magsposisies beklee, maar wat steeds vooruit beur om nog altyd hoër op die statusleer te klim: „Intussen is echter onomstotelijk vasgesteld, dat speciaal vooruitstrevende personen in top-posities niet alleen door de overvloed van de te vervullen taken, maar ook door eigen eerzucht of door bepaalde angst-complexen dermate overbelast zijn, dat zij als rusteloos opgejaagden in een bedenkelijke psychische kramptoestand geraken....".[4]

---

1) Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; p. 249.
2) Seitz, F.: Leiding en delegatie in het moderne bedrijf; p. 113.
3) Idem.
4) Idem.

Ons sien dus dat binne die omlysting van die gesag- en magstruktuur van die bedryf bepaalde sosiale statussisteme ontwikkel. Hierdie statussisteme wat die bedryfsleiers nastreef, is 'n groep mense wat in die sosiale stratifikasie 'n bepaalde status en plek verower het. Ten opsigte van hierdie groep skryf Roucek en Warren: „Among the determinants of a social class are such things as type of economic activity, amount of income, type and amount of formal education, type of residence....".[1)] Gardner en Moore stel die klasseverdeling op die terrein van die bedryf soos volg: „In one Midwestern community which was studied, the range of classes represented in the main industry of the town was from the lower-lower class to the upper class. The distribution of workers in each class was as you would expect. The majority of the lowerlevel jobs were held by the lower-class persons. Higher-level jobs were occupied by persons who were higher in the social scale of the broader community. Office workers, for example, were all lower-middle class or higher. Management was recruited entirely from the upper-middle and upper classes".[2)]

Waar hierbo na die <u>kantoorpersoneel</u> verwys is, sal dit nuttig wees om kortliks Horringa se beskouing van die posisie van die kantoorpersoneel binne die raamwerk van gesag en status in die bedryf weer te gee: „Hoewel de lonen van het kantoorpersoneel meestal niet veel hoger, en soms zelfs lager zijn dan die van die arbeiders, blijken er sterke verschillen in status te bestaan. Niet alleen voelt

---

1) Roucek, J.S. en Warren, R.L.: <u>Sociology. An Introduction</u>; p. 61.
2) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: <u>Human relations in Industry</u>; p. 42.

het kantoorpersoneel zich hoger dan de arbeiders, maar ook de arbeiders zien hun kinderen liever naar het kantoor gaan. (Zoals bekend vormen de aspiraties die men voor zijn kinderen koestert, een der scherpste aanwijzingen voor status-verschillen). Moore schrijft deze verhoudingen voor een deel toe aan de ruimtelijke en organisatorische verdeling van het kantoorpersoneel, dat daardoor met de chefs in dagelijkse aanraking komt. De status van deze chefs straalt als het ware af op het kantoorpersoneel. Moore spreekt dan ook van „gereflecteerde status". Een deel van het kantoorpersoneel, met name de verschillende soorten secretarissen en secretaressen, hebben bovendien in feite een niet geringe macht. Zij zijn vaak op de hoogte van zeer vertrouwelijke gegevens, en niet zelden ontwikkelt zich een informeelcommunicatiesysteem tussen de secretariaten, waardoor de beslissingen van de formele autoriteit kunnen worden beïnvloed.".[1]

Die kantoorpersoneel word hulle status en gesag beny deur die werknemers in die laere rangorde, alhoewel die lg. soms hoër salarisse kry as die eg.: „Ook in Nederland ...., kennen wij de hang naar het witte boordje. Het is zelfs een der grote problemen van onze arbeidsmarkt. Voor goedbetaalde geschoolde handarbeid zijn geen gegadigden te vinden, voor kantoorbaantjes met een gelijk of zelfs minder salaris bestaan een overvloedig aanbod. Men beschouwt deze voor de volkshuishouding schadelijke toestand vaak als het resultaat van een sterk maatschappelijk vooroordeel, gericht tegen de manuele arbeid".[2]

---

1) Horringa, D.: <u>Mens en Groep in het Moderne Bedrijf</u>; p. 61.
2) Ibid., p. 62.

Die strewe om uit te styg na ŉ klas wat hom sal losmaak van handearbeid, is voortdurend by die handearbeider aanwesig. Binne die raamwerk van ŉ strewe om aan die ekonomiese norm wat daar in ŉ bepaalde bedryf gestel word te voldoen, vind ons dus ook dat die werknemer probeer om deur middel van volgehoue harde arbeid te styg vanaf ŉ laer na ŉ hoër klas waar hy meer status, gesag en prestige sal hê. Weber som die posisie soos volg op: „Economically ‚conditioned' power is not, of course identical with ‚Power' as such. On the contrary, the emergence of economic power may be the consequence of power existing on other grounds. Man does not strive for power in order to enrich himself. economically. Power, including economic power, may be valued for its own sake'. Very frequently the striving for power is also conditioned by the social honor it entails".[1] Juis hierdie toedrag van sake kan ernstige probleme laat ontstaan met betrekking tot die verhoudinge tussen die werkgewers (bedryfsleiding) en die werknemers in die laere rangorde van die bedryf. Hierdie probleme laat weer hulle invloed geld <u>binne</u> sowel as <u>buite</u> die werksituasie in die vorm van sosiale prosesse wat reeds behandel is.

In die lig van die belangrike probleem van norm en gesag, asook die vryheid en verantwoordelikheid van die bedryfsleiding, kan nie nagelaat word om aandag te skenk aan die volgende saak nl. die negatiewe uitwerking van die oorskatting van gesag en vryheid ten koste van die arbeidersgroepe nie. Daarom behandel ons vervolgens:

---

1) Weber, M.: <u>Essays in Sociology</u>; p. 180.

(E) 'n Sosiologiese struktuuranalise van die Vakbond en enkele probleme

i) Die doel van die Vakbond.

Die Vakbond is die middel of orgaan waarvan die werknemers in groot industrieë gebruik maak om hulle belange te beskerm: „Labor unionism is a natural effort upon the part of the industrial worker to protect himself....".[1] Dubin toon aan dat die vakbond die werknemer die geleentheid gee om sy griewe te lug: „The individual worker, confronting a large company as his employer, may feel helpless and impotent to voice his grievances. In labor unions he finds the strength of mass support".[2] Miller en Form skryf soos volg: „The origin of the union, no matter what its size or affiliations, is to be found in the men and women who work inside the work plants".[3] Gardner en Moore stel die doelstellinge van die vakbond teenoor die van die bedryfsleiding soos volg: „The business firm or factory arises in an effort to produce goods or sell goods or services and to do these things in the interest of its owners and managers. On the other hand the union arises out of the feeling of the rank and file and they must protect themselves against exploitation by the managers".[4] Richardson gee die volgende omskrywing van die vakbond: „Trade unions are essentially associations of manual and/or non-manual workpeople, including professional grades, formed to safeguard and improve the working conditions of their members and more generally to

---

1) Kimball, D.S. en Kimball, D.S. jnr.: Principles of industrial organization; p. 477.
2) Dubin, R.: The world of work; p. 16.
3) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 227.
4) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in industry; p. 163.

raise their status and promote their vocational interests".[1] Waar die doel van die vakbond uit die voorafgaande duidelik geword het, let ons vervolgens op die volgende elemente:

ii) Die aard van gesag in die vakbond en enkele probleme.

Die vakbondleier „.... rises to his position through his ability to gain the support of his fellows....".[2] Die mate van gesag waarmee die leier dus beklee is, hang af van die steun wat hy geniet van die lede van sy vakbond, en die mag waaroor hy beskik hang af van die mate waartoe sy bevel gehoorsaam word al dan nie. Ons vind dat hier 'n keuse gelaat word ten opsigte van die uitvoer van opdragte, terwyl opdragte wat formeel deur die bedryfsleier gegee word, uitgevoer moet word.

Uit die aard van die soort gesagsposisie wat die vakbondleier beklee, ontstaan die probleem dat hy met die bedryfsleiding kan onderhandel en 'n ooreenkoms kan bereik wat uiteindelik weer deur die vakbond verwerp kan word op grond van die feit dat hy nie oor genoeg mag binne die geldere van die vakbond beskik nie: „But when he makes an agreement with a union leader, ... he cannot be certain that the agreement will stick".[3]

Richardson wys op die belangrike rol wat die vakbondleier in die moderne vakbond speel en die verantwoordelikheid wat op die skouers van die vakbondleier rus: „.... a new type of leader is needed, quite different from the agitators of the early years of struggle to organize the workers and secure recognition.... The leaders of such a movement have

---

1) Richardson, J.H: An introduction to the study of industrial relations; p. 137.
2) Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in industry; p. 164.
3) Ibid., p. 165.

responsibility for taking a broad view of economic and social questions, and in formulating their policies must consider the effects upon the national interests. They must recognize that the interests of the trade unionists are closely related to the nation's interests, that good working conditions can only be secured if the national economy is healthy, and that higher standards of living depend upon increased output. They must, therefore, support production incentives, improvements in industrial efficiency, and removal of restrictions and must avoid the dangers of inflation which may result from successive wage increases.... without relation to production. Such leadership calls for high qualities, together with knowledge of relevant facts and ability to take the long view, and requires strength of personality to resist the unreasonable demands of agitators, to curb hasty, ill-considered moves, and to prevent action being based upon prejudiced views and ignorant clamour by irresponsible elements among the rank and file".[1)]

Nadat ons kortliks stilgestaan het by die element van gesag in die vakbond word daar nou oorgegaan tot 'n bespreking van:

iii) <u>Die middele wat die vakbond gebruik ter verwesenliking van sy doel en enkele probleme.</u>

Sedert die tweede helfte van die vorige eeu is daar reeds in verskeie lande van staatsweë wette in verband met vakbonde op die wetboek geplaas. Richardson verwys na die volgende: „The basis of the present status of British trade unions is the Trade Union Act, 1871, which enables unions to manage many of their internal affairs free from legal jurisdiction, so that in this respect they

1) Richardson, J.H.: <u>An introduction to the study of industrial relations</u>; pp. 140-141.

resemble voluntary associations".[1] Hiermee wil ons nie ontken dat daar reeds voor die bogenoemde periode wette in hierdie verband bestaan het nie. Daar was wel wette, maar hulle was gewoonlik ondoeltreffend soos Kimball en Kimball trouens ook aandui: „The fight for legal regulation of factories was led by such men as Robert Owen, Richard Oastler, and Sir Robert Peel, and the first modern factory act in England was passed in 1802. Its effects and those of the four succeeding acts were almost nil....".[2] Die genoemde skrywers verwys dan verder na die sg. „Wagner Act, 1935," wat in die V.S.A. 'n belangrike rol gespeel het om die posisie van die werknemer te verbeter: „Section 7 of the act states: Employees shall have the right to self-organization, to form, join or assist labor organizations to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in concerted activities, for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection.... In substance, therefore, this act guarantees the right of workers to <u>organize</u> and bargain collectively ....".[3] Die werknemer het dus nou 'n waarborg gekry op grond waarvan hy kon <u>organiseer</u> en <u>afding</u> vir sy regte en behoeftes.

Wright wys daarop dat uit hierdie ontwikkeling vyf afsonderlike vakbonde in Brittanje te onderskei is: „The structure of British Trade Unionism, like the structure of British Government, is derived

---

1) Richardson, J.H.: <u>An introduction to the study of industrial relations</u>; p. 202.
2) Kimball, D.S. en Kimball, D.S. jnr.: <u>Principles of industrial organization</u>; p. 471.
3) Ibid., p. 473.

from historical circumstances rather from clearly thought-out concepts, and its institutions are similarly various. These are craft unions, based on the kind of tool used and on the skill used in operating it....; industrial unions based on the commodity or service produced....; general workers' unions (generally unskilled workers)....; and non-manual and professional bodies, e.g. the Clerical and Administrative Workers' Union, the Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen, and the Civil Service Clerical Association".[1)] Miller en Form gee die volgende indeling: „In the first unions are organized around a craft or group of crafts.... Secondly, unions may organize workers in all factories which manufacture a product or series of products.... A third type appears when a dynamic labor leader in a strategic industry organises the workers in a region regardless of their occupation or industry.... Fourth, unions are organized on a plant basis".[2)]

Wanneer vakbonde probleme het m.b.t. die bereiking van doelstellings, maak hulle gewoonlik gebruik van <u>kollektiewe afdinging</u>. Yoder beskryf dit soos volg: „'Collective bargaining' is used to describe a situation in which various conditions of employment are determined by representatives of a group of employees, on the one hand, and one or more employers on the other. It is called <u>collective</u> because employers may also act as a group rather than as individuals. It is

---

1) Wright, F.J.: <u>The elements of modern industrial organization</u>; p. 187.
2) Miller, D.G. en Form, W.H.: <u>Industrial Sociology</u>; pp. 240-241.

described as bargaining in part because the most common subject for joint determination is the price of labor. Also, it is ,bargaining' because the method of reaching an agreement involves proposals and counterproposals, offers and counteroffers".[1)]

Schneider vestig die aandag op die magsaspek by die probleem van kollektiewe afdinging: „Thus it will be noted that all types of collective-bargaining relationships.... are based ultimately on power....".[2)] Volgens Schneider hang die afdingingskrag van 'n vakbond van die volgende faktore af: Die aantal geskoolde werkers werksaam in 'n bepaalde bedryf; kapitaalkragtigheid van die bedryf en sy mededingende posisie ten opsigte van ander bedrywe; die aantal arbeiders beskikbaar op die ope arbeidsmark; politieke toestande; bestaande kontrakte; die vaardigheid van sowel die vakbondleier as die bedryfsleiding in die kuns van onderhandeling.

Heelwat probleme kan ontstaan wanneer een party standpunt inneem teenoor 'n ander party in 'n poging om die ander oor te haal om aan sy eise te voldoen. Onderhandelings kan geskied op vlakke wat wissel vanaf samewerking en akkomodasie tot openlike konfliksituasies.

Moore toon aan dat wanneer onderhandelings geskied op die grondslag van afdinging, die vakbond gewoonlik as die „aanvaller" optree: „Thus, the labor organization is usually in the position of the challenger (or aggressor) in an industrial dispute, and must perfect the strategy of offence rather than defence".[3)] Northcott wys egter daarop dat

---

1) Yoder, D.: Personnel Management and industrial relations; Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd., London, 1959; p. 356.
2) Schneider, E.V.: Industrial Sociology; p. 314.
3) Moore, W.E.: Industrial relations and the social order; p. 369.

die bedryfsleiding gewoonlik tot groot hoogte bepaal of onderhandelings gepaard gaan met samewerking of konflik: „The responsibility for a programme in which the potentialities inherent in the working group are brought into the circuit of management action lies with the executives of a business. It is they who set the pattern of industrial relations, whether of conflict, watchful suspicion or of a lesser or greater degree of harmony. Though the prevailing pattern in British industry is one of caution interwoven with threads of suspicion, a number of firms have established harmonious relations based on mutual understanding, justice and a ‚square deal'".[1] Volgens Northcott moet die volgende beginsels nagestreef word ten einde voldoende samewerking tussen bedryfsleiding en vakbond te verkry:

„ 1. A just recognition of trade unions and of the machinery they have devised, including the shop steward system....

2. Management must give all the relevant facts which may enter into technical, production costs or marketing methods.

3. Definite management policies must be worked out in consultation, setting out the objectives of the business in terms that comprise the interests of both parties. These policies must then be made effective through means and methods that permit of mutual participation.

---

1) Northcott, C.H.: Personnel Management. Principles and practises; Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd., London, 1958; p. 193.

4. Consultation will be made into more than the ‚cut and thrust' of collective bargaining. It will consist of uninhibited discussions and mutual planning in conference and will cover practical issues such as job evaluation, work study, production quotas, advertising and marketing methods.
5. Both foremen and shop stewards should be trained in the procedure and technique of co-operation".[1)]

In baie gevalle slaag die bedryfsleiding en die vakbond nie daar in om op vreedsame voet te onderhandel nie, en openlike konflik volg. Wanneer hierdie toestand bereik word, ontstaan groot probleme vir sowel die bedryfsleiding as die vakbond. Die vakbond maak gewoonlik eers gebruik van minder drastiese maatreëls om die bedryfsleiding te oorreed om toegewings te maak. Hulle probeer allereers die openbare mening beïnvloed deur propaganda te maak teen die bedryf waar hulle in diens is, ten einde die afset van produkte 'n knou toe te dien en sodoende ook die bedryfsleiers. Hulle probeer andersyds ook om die produksie te saboteer deur stadiger te werk as gewoonlik en deur defekte onderdele te gebruik by die montering van motors ens.

Wanneer hierdie afdingingsmiddele nie geslaagd blyk te wees nie, wend hulle meer daadwerklike pogings aan deur te staak. Voordat werknemers geheel en al wegbly van die werk af, probeer hulle eers deur middel van „irritation strikes" hulle doel bereik. In hierdie verband skryf Richardson soos volg:

---

1) Northcott, C.H.: <u>Personnel Management;</u> p. 194.

„In some disputes, workpeople, instead of staying away from the workplace, use ,irritation' strike methods to put pressure on the employers. This may be ,stay-in' or ,sit-down' strikes, with the workpeople going to their place of work, but remaining idle or making a pretence of working".[1)]
Somtyds is the werkgewers nie gediend met hierdie toedrag van sake nie en neem hulle ook 'n agressiewe houding aan deur sg. ,lock-out action' wat deur Richardson beskryf word as: „.... action by an employer or employers in refusing employment to workpeople with whom he is in dispute".[2)]

Wanneer oorgegaan word tot 'n volskaalse staking, moet die samewerking van al die lede van die vakbond verkry word ten einde 'n sukses daarvan te maak. Stakings van hierdie aard moet gemagtig word deur die vakbondleiers, en indien daar geld beskikbaar is in die reserwefonds van die vakbond word die werkers hieruit van geld voorsien ten einde in die noodsaaklikste lewensbehoeftes te voorsien tydens die duur van die staking. Nie-amptelike of sg. ,wild-cat' stakings word gewoonlik afgekeur en is dikwels wetlik strafbaar. Hierdie soort van stakings kom egter baie selde voor.

Wanneer die twee partye nie tot 'n vergelyk kan kom nie, word daar gewoonlik van arbitrasie gebruik gemaak. In hierdie verband wys Wright daarop dat die minister van Arbeid van Brittanje al by geleentheid tussenbeide moes tree om 'n geskil oor diensvoorwaardes uit die weg te ruim: „.... the

---

1) Richardson, J.H.: An introduction to the study of industrial relations; p. 250.
2) Ibid., p. 249.

Minister made what was considered an unprecedented peace move between the forty Unions in the Shipbuilding and Engineering Confederation and the employers....".[1]

Ingrype van staatsweë is dikwels 'n aanduiding van die uiters belangrike probleme wat stakings oplewer met betrekking tot nasionale en internasionale aangeleenthede. Hiervan skryf Banning soos volg: „Nu heeft ervaring in alle modern industriële landen geleerd, dat stakingen, vooral op grote schaal, allerminst spelletjes zijn, waarbij een volk en zijn overheid geboeid kunnen toezien wie de grootste macht blijken te hebben; zij zijn niet ongevaarlijke krachtmetingen in sociale conflicten, die zeker bij lange duur diep in het gehele maatschappelijke leven ingrijpen en grote schade voor het gemeenschap aanrichten".[2] Mac Iver sien hierdie probleem op die volgende wyse: „Just as in the individual plant a small unit, say one or two crane operators, by going on strike, can stop all the wheels of production, so in the national economy the withholding of labor by a single occupational group can render millions idle and have disastrous consequences on the wellbeing of all. Under such conditions government cannot afford to sit by while the disputants bring economic pressure to bear on one another".[3]

Nadat ons nou aandag geskenk het aan die middele wat deur vakbonde gebruik word om hulle doel te bereik, skenk ons vervolgens aandag aan:

---

1) Wright, F.J.: Elements of modern industrial organization; p. 184.
2) Banning, W.: Moderne Maatschappij Problemen; p. 112.
3) Mac Iver, R.M.: The web of government; p. 350.

iv) Die administrasie en organisasie van die vakbond.

Die ledetal van vakbonde kan wissel van 'n paar lede tot etlike duisende. Vakbonde fungeer gewoonlik op plaaslike, nasionale of internasionale vlak. Die administrasie van 'n plaaslike vakbond word gewoonlik deur ongeveer twintig amptenare behartig, o.a. deur: vyf tot sewe lede in die uitvoerende raad met dieselfde aantal addisionele uitvoerende amptenare; een internasionale verteenwoordiger; een sakeverteenwoordiger; 'n sekretaris-penningmeester en die vakbondleier.

Die Vakbondleier is gewoonlik 'n voltydse amptenaar wat volle betaling vir sy dienste kry. Hy kan egter ook 'n gewone werknemer wees wat betaal word vir elke vergadering waar hy as voorsitter optree. Hy moet ook in die volgende rolle optree: as leier wat veg vir die regte en voorregte van sy organisasie (vakbond); as administratiewe hoof van die vakbond waarin daar gewoonlik 'n gevoel van broederskap en lojaliteit jeens mekaar by die lede te bespeur is; as sake-administrateur waar hy kennis moet dra van die Bedryfsekonomie; as die demokratiese leier van 'n politieke assosiasie.

Die Uitvoerende Raad het gewoonlik sitting saam met die Vakbondleier en laasgenoemde "..... presents all major matters to it for clearance before bringing them up before the membership. A union member or group may request the board to bring up particular problems at subsequent meetings of the local".[1)]

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 243.

Die Sekretaris-penningmeester: „..... has the duties usually associated with the office.... One source of his power flows from his right, under certain conditions, to refuse sanction of expenditures".[1)]

Die Sakeverteenwoordiger word gewoonlik in sowel hoogs mededingende as relatief klein industriële bedrywe aangetref. Hy is die sg. ‚jack-of all-trades' en vervul onder andere die volgende funksies binne die raamwerk van die organisasie: „.... the business agent is a grievance officer. He must hear complaints from workers about unjust treatment, discrimination, and severe discipline.... At times the agent has some of the responsibilities of the secretary-treasurer. He may maintain the union's office, preserve records, and even collect dues. Sometimes he has charge of union publicity and the local's newspaper".[2)]

Die Internasionale verteenwoordiger dien as skakel tussen die plaaslike vakbond en die internasionale vakbondliggaam en doen verslag aan beide instansies oor aangeleenthede wat beide raak.

Binne die raamwerk van die bedryf tref ons ook Departementele verteenwoordigers aan wat die vakbond in die verskillende departemente verteenwoordig. Wright skryf: „On the shop floor the representative of the work people is the shop steward (as he is called in the engineering industry), or shop representative, who may be appointed in one of various ways....".[3)] Hierdie verteenwoordigers van die vakbond probeer om probleme rakende „.... seniority, promotion, favoritism, rate cutting,

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 243.
2) Ibid., p.244.
3) Wright, F.J.: The elements of modern industrial organization; p. 191.

or job jurisdiction"[1] plaaslik op te los binne die werksituasie. Northcott verklaar: „Trade unionism has recognised the place of shop stewards and the part they play in the local workroom representation of their fellows".[2] Yoder, Heneman, Turnbull en Stone vestig die aandag op die feit dat „.... on the average, union stewards are more alert and intelligent than foremen".[3]

Die vakbond kan ook 'n aantal Verteenwoordigende komitees hê wat interne sowel as eksterne funksies in die vakbond vervul.

Laastens wys ons op die Werknemers wat 'n integrale deel uitmaak van die vakbondorganisasie: „Workers are a definite part of the union local. Theoretically, they occupy the highest rung of the structure because all union officials are directly or indirectly responsible to them".[4]

v) Samevatting en eie opvatting

Uit die voorafgaande het dit duidelik geword dat die vakbond met sy eie doelstellings, gesagsverhoudinge, afdingingsmiddele en administrasie van groot belang is vir die bedryfsleiding in dié sin dat dit 'n bepalende faktor kan wees in die produksiepeil van 'n bepaalde bedryf. Wanneer die vakbondlede ontevrede is oor bepaalde werksaangeleenthede kan hulle in 'n poging om hulle probleme op te los weer ander probleme veroorsaak wat op nasionale vlak gevoel sal word.

---

1) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 246.
2) Northcott, C.H.: Personnel Management; p. 139.
3) Yoder, D., Heneman, H.G. jnr., Turnbull, J.C. en Stone, H.C.: Handbook of personnel management and labor relations: McGraw-Hill Book Co., Inc., New York, 1958; Hoofstuk 11; p. 7.
4) Miller, D.G. en Form, W.H.: Industrial Sociology; p. 246.

Teen die agtergrond van hierdie sosiologiese struktuuranalise van die vakbond, wat eintlik sy beslag kan kry in die bestemmings- en funderingsfunksie - dus die kwalifiserende funksie soos dit vervat is in die aandeel wat die vakbondwese in die verbetering van die diensvoorwaardes vir die arbeidersgroepe het, kan ook die volgende behandel word:

F. Die Sosiale Welsynsdienste.

i) Die verhouding van die Sosiologie tot Maatskaplike Werk.

Naas ander wetenskappe soos bv. die Bedryfsielkunde en Bedryfspedagogiek vorm die Sosiologie (Bedryfsosiologie) met sy sisteem van kennis omtrent menslike verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse op die terrein van die samelewing, samelewingsvorme en kultuur die noodsaaklike grondslag vir die vereistes en doel van Maatskaplike Werk ter uitskakeling van sosiale probleme op die bogenoemde terreine. Die Sosiologie is vir Maatskaplike Werk van waarde om veral die volgende redes:

Deur die formulering van sekere beginsels rakende die menslike samelewing deur die Sosiologie, word die geleentheid vir die Maatskaplike Werker geskep om sosiale probleme beter te verstaan.
Hierdie beginsels kan ook aangewend word tot ontleding van sosiale probleme. (Sosiale patalogie)
Die Sosiologie werp ook lig op die oorsake van probleme en dui ook die riglyne aan waarvolgens oorsake van

probleme uitgeskakel kan word.
Die Sosiologie help die Maatskaplike Werker om altyd 'n verband te sien tussen die probleemgeval en oorsaaklike faktore in die samelewing.

Terwyl ons die bogenoemde in gedagte hou, skenk ons nou aandag aan die volgende:

(a) Enkele doelstellings van Maatskaplike Werk.

Soos ons reeds gesien het maak Maatskapplike Werk tot groot hoogte gebruik van die kennis wat die Sosiologie versamel. Dit geskied in so 'n hoë mate dat sommige wetenskaplikes van Maatskaplike Werk praat as Toegepaste Sosiologie. Bedryfsleiers stel dan ook in die jonste tyd in toenemende mate opgeleide bedryfsosioloë aan om behulpsaam te wees met die uitskakeling en oplossing van sosiale probleme rakende die werknemers in die bedryf. By die behandeling van maatskaplike probleme op die terrein van die bedryf, is dit nuttig om die volgende doelstellings wat Fink, Wilson en Conover vir die Maatskaplike Werk sien, in gedagte te hou: „Looking at the role which this profession occupies in contemporary society, we must clearly understand that its function is not to guarantee happiness to any individual or community. Rather, it works toward two ends:

first, the creation of those conditions which help to make a more satisfying way of life possible, and, second, the development within the individual (and his community as well) of capacities to live that life more adequately, even creatively. No individual, no community is required to surrender a present way of life, nor give up independence, nor subscribe to a philosophy alien to his or its present convictions. Social work as a profession seeks to offer a service to the individual and to the community that may be accepted or rejected upon the basis of the needs that it meets or fails to meet".[1)]

Na hierdie kort samevatting van die doelstellings van Maatskaplike Werk kan ons nou let op die metodes waarvan Maatskaplike Werk gebruik maak om hierdie doelstellings te verwesenlik.

(b) <u>Die metodes van Maatskaplike Werk</u>.

In Maatskaplike Werk word van die volgende metodes gebruik gemaak: Die Gevallestudie-metode of Individuelebehandelingsmetode, Groepwerk, Gemeenskapsorganisasie, en Sosiale Aksie.

Met betrekking tot Gevallestudie skryf Hamilton soos volg: „In the various attempts to define the case-

---

1) Fink, A.E., Wilson, E.E., en Conover, M.B.: The field of Social Work; Henry Holt and Co., New York, 1959; pp. 25-26.

work process the concept repeatedly elaborated is:„..the interconnection of personal adaptation of the individual and society's betterment. Of the many phrasings, those which still seem preferable were offered by Mary Richmond when she spoke of ‚processes which develop personality through adjustments consciously effected, individual by individual, between men and their social environment'. ‚Social case work may be defined as the art of doing different things for and with different people by co-operating with them to achieve at one and the same time their own and society's betterment'".[1)] Ons vind dus dat die individu deur maatskaplike kragte beïnvloed word en dat die meeste probleme waarmee daar in die gevallestudie metode te doen gekry word psigo-sosiaal en interpersoonlik van aard is. In die behandeling van ŉ geval word daar gewoonlik van ŉ persoonlike verhouding tussen die Maatskaplike Werker en sy kliënt gebruik gemaak.

Hamilton definieer Groepwerk soos volg: „Social group work is a psychosocial process which is concerned no less with developing leadership ability and co-operation

---

1) Hamilton, G.: Theory and practice of Social Case Work; Columbia University Press, New York, 1952; p. 22.

than with building on the interests of the group for a social purpose".[1] Sy skryf verder: „Each individual interacts with other individuals and groups through various cultural institutions as well as in physical and economic conditions, so that large-scale programs for reducing stresses in the economic cultural and psychological environments must proceed along with group and case efforts to help people to adapt and maintain a satisfactory equilibrium within their immediate situations".[2] Fink, Wilson en Conover sien die volgende doelstellings vir die Groepwerker: „The objectives of the group worker include provision for personal growth according to individual capacity and need, the adjustment of the individual to other persons to groups and to society, and the motivation of the individual toward the improvement of society; the recognition of the individual of his own rights, limitations and abilities as well as his acceptance of the rights, abilities and differences of others".[3]

Die bogenoemde skrywers sien <u>Gemeenskapsorganisasie</u> soos volg:

---

1) Hamilton, G.: <u>Theory and practice of Social Case Work</u>; Columbia University Press, New York, 1952; p. 19.
2) Idem.
3) Fink, A.E., Wilson, E.E. en Conover, M.B.: <u>The field of Social Work</u>; pp. 508-509.

„Community organization.... is an organized attempt on the part of the community to identify and define the social, biological, and psychological needs of the community groups. In fact, the community itself as a corporate group has certain basic needs that must be met just as surely as those who live in that community. Community organization is the attempt to bring existing resources to bear on the problems involved in meeting these needs, to modify resources if necessary for more effective functioning, to eliminate specific services if they have failed to keep pace with current needs, and to develop new resources when necessary".[1)]

<u>Sosiale aksie</u> word deur Hamilton soos volg beskryf: „Social action rests on the activities of all citizens using techniques of public education and propaganda, social legislation, and co-operative and collective enterprises. When the social worker turns to the forces of the community and government to achieve his objectives, rather than relying on individual initiative or voluntary group processes, this process is thought of as ‚social action'".[2)]

---

1) Fink, A.E., Wilson, E.E. en Conover, M.B.: The field of social Work; pp. 547-548.
2) Hamilton, G.: Theory and practice of Social Case Work; p. 14.

Waar die metodes wat deur die Maatskaplike Werker aangewend kan word om maatskaplike probleme die hoof te bied hierbo duidelik gestel is, gaan ons nou daartoe oor om aandag te skenk aan die volgende:

ii) Die plek en taak van die Maatskaplike Werker in die bedryf en enkele probleme.

Die plek van die Maatskaplike Werker in die bedryf wissel van bedryf tot bedryf. Hier speel veral die omvang van die betrokke bedryf asook die algemene beleid van die bedryfsleiding 'n belangrike rol. Die houding van die bedryfsleiding met betrekking tot die welsyn van sy werknemers hang weer baie nou saam met die ekonomiese norm. Die bedryfsleiding ontferm hom gewoonlik oor sy werknemers om enersyds gelukkige werknemers te hê wat lojaal is tenoor hulle werkgewer en goeie werk-prestasie lewer, en andersyds om 'n hoë persentasie diensbywoning te kry deur bv. te sorg vir die gesondheid van die werk-nemers. Die ekonomiese aspek word dus gewoonlik voorop gestel en binne hierdie opset vind die Maatskaplike Werker hom tuis.

Van staatsweë is daar reeds heelwat gedoen op die terrein van Sosiale Aksie in die vorm van sosiale wegewing met die oog op die beskerming van die werknemer (vgl. Werkloosheidsversekering, Gesond-heid, Vakleerlingskap, Behuising ens.). In hierdie verband vind ons dat die Maatskaplike Werker help met die toe-

passing van hierdie wette waar hulle die reg daartoe verleen word deur die bedryfsleiding.

In hierdie verband vind ons egter ook dat die bedryfsleiding self ook uitgebreide welsynskemas aanbied waarby die hulp van die Maatskaplike Werker onontbeerlik is: „.... the employing or capitalistic class, as a whole, owes a duty to the employed class over and above that prescribed by law....".[1] Veral die groot bedrywe lewer dienste aan hulle werknemers op die terrein van Behuising, Gesondheid, Ontspanning, Opleiding, Vervoer en Ekonomiese bystand. Hierin word die samewerking van die werknemer verkry deurdat vasgestelde bedrae maandeliks of weekliks van hulle salarisse of lone verhaal word ten einde fondse op te bou. Verpligte pensioenbydraes word by feitlik alle groot industrieë aangetref. Light sê byvoorbeeld met betrekking tot mediese dienste die volgende: „The object of any factory medical service is to watch over the employees' health, to ensure that the working environment is favourable to the maintenance of good health, and to make sure that, when disease and accidents do occur, they are dealt with promptly and effectively".[2]

1) Kimball, D.S. en Kimball, D.S. jnr.: Principles of industrial organization; p. 504.
2) Light, H.R.: The nature of management; p. 116.

Vir die Maatskaplike Werker in die bedryf is daar veral heelwat geleentheid vir Gevallestudie en Groepwerk. Hy kry dikwels te doen met werknemers wat finansiële, en sosiaal patologiese probleme het. Veral met betrekking tot alkoholprobleme maak hy gebruik van groepbesprekinge en as sodanig die Groepwerkmetode. Hier pas hy beginsels van die Sosiologie toe m.b.t. drankmisbruik as sosiaal-patologiese verskynsel en die groepsdinamika. Hy maak ook gebruik van die onderhoud binne die raam van Gevallestudie om die nodige inligting te verkry ten einde die gevalle binne groepverband tot die oplossing van hulle probleme te lei.

Die probleem waarmee die Maatskaplike Werker hoofsaaklik te kampe het, is die feit dat hy dikwels tussen die werkgewer en die werknemer staan. Die werknemer kom doen bv. aansoek om finansiële bystand. Die Maatskaplike Werker stel deur middel van 'n onderhoud vas dat die werker se gesin werklik in nood is en dat sy aansoek gemotiveerd is. Ongelukkig vertoon die betrokke werknemer se diensrekord swak en mag daar nie aan hom bystand verleen word kragtens die regulasies van die organisasie nie. Wanneer die Maatskaplike Werker nou aankondig dat die werknemer nie gehelp kan word nie, word hy as die sondebok beskou deur die werknemer. Andersyds moet hy hom hou by die regulasies van sy werkgewer anders benadeel hy sy eie posisie.

Deurdat die bedryfsleiding nie graag uit eie fondse welsynwerk doen nie, moet die Maatskaplike Werker nog altyd toesien dat wat hy doen ‚ekonomies' vir die organisasie is.

Afgesien van die bogenoemde Welsyndienste wat die Maatskaplike Werker verrig, word hy dikwels deur die bedryfsleiding ingespan om te help met personeelverhoudinge, personeelkeuring en die inlywing van die nuwe werknemer: „The worker must be made to feel that he is accepted as part of a family".[1)]

iii) Samevatting en eie opvatting.

Uit die voorafgaande het dit duidelik geword hoe die bedryf hom nie slegs bepaal by die werker in die werksituasie nie, maar ook belangstel in die welsyn van die werknemer se ander familielede in die omringende samelewing. In hierdie verband speel die Maatskaplike Werker 'n baie belangrike rol en hierin maak hy gebruik van die teoretiese kennis wat hy opgedoen het van o.a. die Sosiologie wat op praktiese wyse toepassing vind in die Maatskaplike Werk. Enkele probleme met betrekking tot die posisie van die Maatskaplike Werker het ook na vore gekom en dit blyk dat hy somtyds as middelman moet optree tussen die werknemer wat meer vra as wat die werkgewer wil gee.

---

1) Cornell, W.B. en Madeheim, H.: Organization and Management in Industry and Business; p. 377.

In hierdie probleem speel die ekonomiese norm gewoonlik ŉ belangrike rol deurdat die werkgewer en werknemer weens subjektiewe waarde-oordele nie altyd dieselfde siening van die ekonomiese norm het nie.

Bedryfsleiers besef egter terdeë die belangrike plek wat die Bedryfsosioloog en Maatskaplike Werker met hulle gesag op grond van wetenskaplike kennis van die menslike verhoudinge in die bedryfstruktuur inneem: „Er is in een zich meer en meer industrialiserende wereld behoefte aan een practische bedryfssociologie die oplossingen zoekt voor de dagelijkse problemen van productiviteit en samenwerking. Doch evenzeer is nodig een meer fundamentele industriële sociologie die haar onderzoek uitstrekt tot de functie van het bedrijf als maatschappelijk instituut".[1]

3. Samevatting en eie opvatting van die probleme m.b.t. norm en gesag in die bedryf en in die vakbond.

Uit hierdie hoofstuk het die belangrikheid van norm en gesag in die bedryf na vore gekom. Aanvanklik is daar aandag geskenk aan die elemente van gesag ten einde gesagsverhoudings in die bedryf teen die agtergrond hiervan te sien en probleme wat in hierdie verband ontstaan in die regte lig te sien. Daar is ook bevind dat die uitoefening van gesag in die bedryf altyd in verband te bring is met die geldende ekonomiese norm in die bedryf.

---

1) Horringa, D.: Mens en Groep in het moderne bedrijf; p. 99.

Enkele probleme rakende die leiers en gesagsbekleërs in die bedryf is bespreek. In hierdie verband is daar veral gelet op probleme rakende die take, funksies eienskappe en opleiding van leiers. Daar is in besonder aandag geskenk aan probleme rakende <u>bedryfsleiers</u> en die strewe van die werknemer in die laer rangorde om uit te styg na 'n hoër klas waar hy meer status en prestige sal hê selfs ten koste van 'n hoë salaris. Hierdie sterk klasseverskil veroorsaak dat ernstige probleme opduik tussen werkgewer en werknemer. Die werknemersgroepe het 'n wetlik erkende organisasie in die vorm van die vakbond wat as spreekbuis dien waardeur griewe gelug kan word.

Die werkgewers het egter reeds begin toon dat heelwat van die probleme bygelê kan word deur 'n omvattende stelsel wat sorg vir die maatskaplike sekuriteit van die werknemers asook deur doeltreffende welsynsdienste. In die laasgenoemde speel die Bedryfsosioloog en die Maatskaplike Werker 'n uiters belangrike rol, hoewel hulle ook met probleme te kampe het wat veral sentreer om die ekonomiese norm.

Samevattend kan ons sê dat die rol wat die ekonomiese norm en gesag m.b.t. probleme op die terrein van die bedryf speel, dwarsdeur die struktuur van die bedryf sny en dus van kardinale belang is vir die hedendaagse moderne bedryf.

HOOFSTUK VI.

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS.

1. Met hierdie verhandeling oor „Enkele grondvrae in die Bedryfsosiologie", was die aandag hoofsaaklik toegespits op enkele probleme wat binne die omlysting van hierdie literatuurstudie sterk na vore getree het.

2. Uit die aard, doel, taak en struktuuranalitiese metode van die Bedryfsosiologie sowel as 'n prinsipieel-sosiologiese beskouing oor arbeid met spesiale verwysing na die invloed van die wetenskap, tegniek, ekonomie en politiek op hierdie terrein het verskeie probleme in hierdie verband besondere aandag ontvang.

3. Positief: (a) Dit het geblyk dat die bydrae van die wetenskaplike sisteem van kennis omtrent die menslike gedragswyse soos o.a. van die Bedryfsielkunde, by uitstek die hulpwetenskap van die Bedryfsosiologie vorm.

(b) In hierdie verband gaan dit veral om die benutting van die wetenskaplike sisteem van kennis omtrent die individuele gedragswyses en om laasgenoemde op 'n duursame wyse te beïnvloed en te vorm ten einde 'n solidariteitsgevoel en arbeidsvreugde in die groot groepe op grond van hegte samewerking tot gemeenskap te bewerkstellig.

(c) Slegs op hierdie wyse kan die normatiewe orde en feitlike orde verseker word van die hoogs moontlike graad van ideële gelding binne die bedryf.

(d) Kennis van sowel die normatiewe orde as die feitlike orde is vir punt (c) se uitwerking nodig en wel hoe die normatiewe orde voortdurend op die feitlike orde afgestempel word. Hierby is die aktivering van die norm by elke individuele werknemer binne die bedryfsorganisasie noodsaaklik.

(e) Die vorige en ander bevindings kan met ŉ aanhaling van Horringa saamgevat word: „Between industrial sociology and industrial psychology no strict line of division has been drawn".[1)]

4. Negatief kan samevattend gestel word dat daar gewaak moet word teen o.a. „managerial Sociology" wat op die huidige oomblik in Amerika die oorheersende opvatting is.

Oor die algemeen kan ons m.b.t. die bedryf die volgende ten doel stel: „.... to create those human conditions and social relationships in the factory which would satisfy the value aspirations of modern man and contribute to the formation of his personality".[2)] En verder: „Both on a general cultural level and in the geographically defined region of its location there is an intensive interaction between industry and society. Therefore industrial sociology should not only contribute to the solution of practical industrial problems, but also to develop a more fundamental branch to deal with the general cultural implications of industrial work".[3)]

Hiertoe wil hierdie studie ŉ bydrae lewer.

---

1) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 100.
2) Mannheim, K: Diagnosis of our time; Routledge and Kegan Paul, Ltd., London, 1954, p. 19.
3) Horringa, D.: Mens en groep in het moderne bedrijf; p. 103.

BIBLIOGRAFIE.

Boeke.

1. Banning, W.: Machten en Mensen; De Erven F. Bohn N.V., Haarlem, 1959.

2. Banning, W.: Moderne Maatschappij Problemen. Eerste Bundel. Technificatie, Urbanisatie, Massificatie, Sociale verhoudingen, Sociale mythen, Arbeidsproblemen, Platteland, Gezin, Integratie en Desintegratie; De Erven F. Bohn N.V., Haarlem, 1960.

3. Bendix R.: Work and authority in industry; John Wiley and Sons Inc., New York, 1956.

4. Bosch, J.: Sociaal economische gevolgen van de Automatie; H.E. Stenfert Kroese N.V. Leiden, 1958.

5. Bouman, P.J.: Sociologie, begrippen en problemen; Uitgeversmij. N.V. Standaardboekhandel, Amsterdam, 1953.

6. Brech, E.F.L.: Management, its nature and significance; Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd., London, 1959.

7. Caplow, T.: The Sociology of work; University of Minnesota Press, Minneapolis, 1957.

8. Cartwright, D. en Zander, A.: Group Dynamics; Tavistock Publications, London, 1960.

9. Chambliss, R.: Social Thought from Hammurabi to Comte; H. Holt and Co., New York, 1954.

10. Cornell, W.B. en Madeheim, H.: Organization and Management in Industry and Business; The Ronald Press Co., New York, 1958.

11. Coser, L.A. en Rosenberg, B.: Sociological Theory. A book of readings; The Macmillan Co., New York, 1959.

12. Davis, K.: Human Society; The Macmillan Co., New York, 1949.

13. De Haan, J. Bierens: Sociologie, Ontwikkeling en Methode; N.V. Servire, Den Haag, 1946.

14. Dengerink, J.D.: Critisch-Historisch onderzoek naar de sociologische ontwikkeling van het beginsel der „souvereiniteit in eigen kring" in de 19e en 20e eeuw; Kok, N.V. Kampen, 1948.

15. Dooyeweerd, H.: Artikel oor Sosiologie in Studium Generale Syllabus 1946-1947; Delftsche Uitgeversmij., 1946-1947.

16. Dubin, R.: Human relations in administration; Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1961.

17. Dubin, R.: The world of work; Englewood Cliffs, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1958.

18. Du Preez, D.C.S.: Die Tegniek en die menslike samelewing. Diktaat. Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.

19. Du Preez, D.C.S.: Grondprobleme van die Sosiologie. Diktaat. Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O.

20. Elmer, M.C.: Contemporary Social Thought; University of Pittsburgh Press, Pittsburgh, 1956.

21. Fink, A.E., Wilson, E.E. en Conover, M.B.: The field of Social Work; Henry Holt and Co., New York, 1959.

22. Florence, P.S.: Labour; Hutchinsons University Library, London.

23. Freedman, R., Hawley, A.H., Landecker, W.S., Lenski, G.E. en Miner, H.M.: Principles of Sociology; H. Holt & Co., Inc., New York, 1956.

24. Friedmann, G.: Industrial Society; The Free Press Publishers, Illinois, 1955.

25. Gardner, B.B. en Moore, D.G.: Human relations in industry; R.D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1955.

26. Gittler, J.B.: Review of Sociology, Analysis of a decade; John Wiley and Sons, Inc., Publishers, New York, 1957.

27. Gordon, M.M.: Social Class in American Sociology; Duke University Press, Durham, North Carolina, 1958.

28. Gouldner, A.W.: Patterns of industrial bureaucracy; Routledge and Kegan Paul, London, 1955.

29. Groenman, Sj.e.a.: Het Sociale Leven in al zijn Facetten; Van Gorcum en Comp., Assen, 1958.

30. Guardini, Romano: De moderne mens en het probleem van de macht; Mens en Medemens reeks. Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1959.

31. Gurvitch, G. en Moore, W.E.: Twentieth Century Sociology; Philosophic Library, New York, 1945.

32. Habermehl, D.N.: Ons dagelijks werk. De Christen in de industrie; J.H. Kok N.V. Kampen, 1959.

33. Hamilton, G.: Theory and practice of Social Case Work; Columbia University Press, New York, 1951.

34. Havighurst, H.J. en Neugarten, B.L.; Society and education; Allyn and Bacon, Boston, 1957.

35. Homans, G.C.: The human group; Routledge and Kegan Paul, London, 1959.

36. Horringa, D.: Mens en Groep in het moderne bedrijf; Van Gorcum en Comp. N.V. Assen, 1953.

37. Kimball, D.S. en Kimball, D.S. jnr.: Principles of Industrial Organization; McGraw-Hill Book Co., Inc., New York, 1947.

38. Kooistra, R.: De Gereformeerde Theoloog en de Sociologie; Wever-Franeker, 1955.

39. Knox, J.B.: The Sociology of industrial relations; Random House, New York, 1955.

40. Kwant, R.C.: Het Arbeidsbestel; Mens en Medemens reeks. Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1957.

41. Lafitte, P.: Social Structure and Personality in the Factory; Routledge and Kegan Paul, London, 1958.

42. Levy, M.: The structure of society; Princeton University Press, New Jersey, 1952.

43. Light, H.R.: The nature of management; Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd., London, 1960.

44. Lipset, S.M. en Smelser, N.J.: Sociology. The progress of a decade; Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1961.

45. Lundberg, G.A.: Foundations of Sociology; The Macmillan Co., New York, 1957.

46. MacIver, R.M.: The ramparts we guard: The Macmillan Co., New York, 1960.

47. MacIver, R.M.: The web of government: The Macmillan Co., New York, 1961.

48. MacIver, R.M. en Page, C.H.: Society. An introductory analysis; Rinehart, New York, 1949.

49. Mannheim, K.: Diagnosis of our time; Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1954.

50. Marvin, F.S.: Comte, the founder of sociology; Chapman and Hall, London, 1936.

51. Mayo, E.: The human problems of an industrial civilization; The Viking Press, New York, 1960.

52. Mayo, E.: The social problems of an industrial civilization; Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1957.

53. Meadows, P.: The culture of industrial man; University of Nebraska Press, Lincoln, 1950.

54. Merton, R.K., Broom, L. en Cottrell, L.S. jnr.: Sociology Today. Problems and Prospects; Basic Books Inc., Publishers, New York, 1960.

55. Moore, W.E.: Industrial relations and the social order; The Macmillan Co., New York, 1957.

56. Ossewaarde, J.M.: Bedrijf en Wetenschap; Mens en Medemens reeks. Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1961.

57. Parsons, T.: The social system; Tavistock Publications, London, 1952.

58. Penders, J.J.M.: Kadervorming in de industrie; Mens en Medemens reeks. Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1962.

59. Phelps, H.A. en Henderson, D.: Contemporary Social Problems; Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1957.

60. Richardson, J.H.: An introduction to the study of industrial relations; George Allen and Unwin Ltd., London, 1959.

61. Roethlisberger, F.J.: Management and Morale; Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1956.

62. Roethlisberger, F.J. en Dickson, W.J.: Management and the worker; Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1961.

63. Roucek, J.S. en Warren, R.L.: Sociology, An introduction; Littlefield, Adams and Co., Patterson, New Jersey, 1959.

64. Schneider, E.V.: Industrial Sociology; McGraw-Hill Book Co., Inc., New York, 1957.

65. Seitz, F.: Leiding en delegatie in het bedrijf; Mens en Medemens reeks. Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1962.

66. Simon H.A.: Administrative Behavior; The Macmillan Co., New York, 1961.

67. Sorokin, P.A.: Society, Culture and Personality; Porter Sargent Publisher, Boston, 1957.

68. Taylor, G.R.: Are workers human?; The Falcon Press, London, 1950.

69. Tellegen, F.Ph.A.: Samen-leven in een technische tijd. Mens en Medemens reeks; Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1957.

70. Timasheff, N.S., Facey, P.W. en Schlereth, J.C.: General Sociology; Bruce Publishing Co., Milwaukee, 1959.

71. Tredgold, R.F.: Human relations in modern industry; Gerald Duckworth and Co., London, 1949.

72. Van der Walt, J.P.: Histories-Prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die Opvoedkundige Sosiologie; Ongepubliseerde Doktorsverhandeling, Potchefstroom, 1959.

73. Van Dijk, R.: Eenheid in Veelheid. Bundel Opstelle; Vrije Universiteit van Amsterdam.

74. Van Dijk, R.: Mens en Medemens: Een inleiding tot de Algemene Sociologie; N.V. Gebr. Zomer en Keunings Uitgeversmij.,.Wageningen.

75. Van Dooren, F.: Aspecten van de industriële sociale Psigologie; Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1954.

76. Van Doorn, J.A.A. en Lammers, C.J.: Moderne Sociologie. Systematiek en analyse; Aula Boeken, Utrecht/antwerpen, 1959.

77. Van Ginneken, K.H. en Van Ginneken, P.J.: Mensen en Methoden in het bedrijf; Mens en Medemens reeks, Uitgeverij Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1959.

78. Van Riessen, H.: De Maatschappij der Toekomst; T. Wever-Franeker, Delft, 1953.

79. Vincent, M.J. en Mayers, J.: New foundations for Industrial Sociology; D. Van Nostrand and Co., Inc., Princeton, New Jersey, 1959.

80. Warner, W.L. en Martin, N.H.: Industrial Man; Harper and Bros., New York, 1959.

81. Weber, M.: Essays in Sociology; A galaxy Book, Oxford University Press, New York, 1958.

82. Wiener, N.: The human use of human beings; Houghton Mifflin Co., Boston, 1954.

83. Wright, F.J.: The elements of modern industrial organization; Macdonald and Evans, London, 1958.

84. Ydo, M.G.: Plezier in het werk; H.E. Stenfert Kroese N.V., Leiden, 1956.

85. Yoder, D.: Personnel Management and Industrial Relations; Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd., London, 1959.

86. Yoder, D., Heneman, H.G., Turnbull, J.G. en Stone, H.C.: Handbook of Personnel Management and Labor Relations; McGraw-Hill Book Co., New York, 1958.

Ensiklopedie:

1. E.N.S.I.E. Band 3. Eerste Nederlandsche Systematisch Ingerichte Encijclopaedie. Geschiedenis, Sociologie, Volkekunde en -kunst, Sociografie, Economie, Recht, Staat, Politiek. Redactie: v. Gelder, Kruijt, van den Brink, Valkoff; Amsterdam, 1947.

Tydskrifte.

A. American Sociological Review.

1. Meltzer, L. en Salter J.,: Organizational structure and the performance and job satisfaction of physiologists. June 1962, Vol. 27, No. 3.

2. Moore, W.E.: Industrial Sociology. Vol. 13, August, 1948.

B. Human Relations. Studies towards the intergration of the Social Sciences.

1. Walker, K.F.: Executive's and Union Leaders perceptions of each other's attitudes to Industrial Relations. Tavistock Publications, London, 1962, Vol. 15, No. 3.

C. Die Huisgenoot.

1. Rupert, A.: Rewolusies van ons tyd. 1 September 1961.

D. Sociologisch Jaarboek.

1. Oldendorff, A.: De betekenis van de Bedrijfsociologie voor de Sociale Wetenschappen. Deel VII, J. Brill, Leiden, 1953.

E. Rehabilitasie in Suid-Afrika.

1. Van Wyk, S.: Algemene oorsig van die arbeid- en bedryfsosiologie, Junie 1962, Vol. 6, No. 2.

F. Die Staatsamptenaar.

1. Van Zyl, H.C.: Doeltreffendheid in die Staatsdiens. November 1962, Vol. XLIII, No. 11.