

DIE WERKSETIEK VAN WERKNEMERS BINNE 'N CHEMIESE NYWERHEID

Thea Buys Hons. B.A.

Skripsie voorgelê ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister
Commercii in Bedryf- en Personeelsielkunde aan die Potchefstroomse Universiteit vir
Christelike Hoër Onderwys

Studieleier: Prof. S. Rothmann

Potchefstroom

2000

DANKBETUIGING

Graag betuig ek my dank en waardering teenoor die volgende persone en instansies vir hul onderskeie bydraes:

- My man, Charl vir die ondersteuning en opoffering wat hy en ons kinders, Bertus, Liezl en Manu, gemaak het.
- Prof. S. Rothmann van die Program in Bedryf- en Personeelsielkunde, PU vir CHO, vir sy uiters bekwame en professionele leiding.
- Die personeel van die PU vir CHO, vir hulle vriendskap en motivering regdeur my studieloopbaan.
- Die bestuurders en werknemers van die besigheidseenheid in die chemiese nywerheid vir hulle deelname aan en openhartigheid tydens die onderhoude.
- L. Smit, M. Pretorius en J. Blaauw vir die taalversorging.
- My vriende en familie vir hulle belangstelling en ondersteuning.

AAN GOD AL DIE EER

OPSOMMING

TITEL: Die werksetiek van werknemers binne 'n chemiese nywerheid

TREFWOORDE: werksetiek, besigheidsetiek, werk, kultuur, waardes, houding, persepsie, behoeftes, fenomenologie.

In die bestudering van werksetiek word die individu binne 'n verhouding met kollegas die werk, die organisasie en die omgewing aangetref. Al die faktore wat teenwoordig is in dié verhouding, het 'n invloed op die belewing van werksetiek. Met Suid-Afrika se behoefte aan sosio-ekonomiese groei en die verband tussen 'n sterk werksetiek en ekonomiese vooruitgang, word dit raadsaam geag dat die organisasie meer te wete sal kom van die belewing van werksetiek en hoe die kennis aangewend kan word tot voordeel van die omgewing, die organisasie en die individu.

Die algemene doelstelling van hierdie navorsing was om die werksetiek van werknemers in 'n besigheidseenheid chemiese organisasie te bepaal. Vanuit die literatuur is bepaal wat werksetiek behels. Die belangrikste faktore wat 'n invloed kan hê op werksetiek is ook ontleed.

'n Kwalitatiewe navorsingsontwerp, gebaseer op die fenomenologiese paradigma is gebruik. Daar is 'n doelgerigte steekproef van 14 werknemers getrek. Onderhoude is gebruik om die werknemers se belewing van werksetiek te bepaal. Inhoudsontleding is gebruik om die data te ontleed en om navorsingsgegewens te kwantifiseer en te interpreteer.

Die resultate van die empiriese ondersoek dui aan dat werksetiek 'n multi-dimensionele konsep is wat situasie-afhanklik is. Werk word omskryf as 'n uitkoms-georiënteerde aktiwiteit wat binne 'n bepaalde tydsbestek geskied en gerig is op waardetoevoeging. Daar word bevind dat die hooftema van werksetiek die morele prosesse is wat plaasvind in die verhouding tussen die werknemer en die organisasie. In die uitleef van werksetiek is die behoefte om 'n band te vorm met 'n organisasie wat etiese besigheidsbeginsels beoefen belangrik.

Die werknemers het kulturele, individuele en organisasie faktore geïdentifiseer wat 'n invloed op die beleving van werksetiek het. Groepsdinamika speel ook 'n rol in die verband.

Aanbevelings vir toekomstige navorsing word aan die hand gedoen.

SUMMARY

TITLE: The work ethic of employees within a chemical industry.

KEY WORDS: work ethic, business ethic, work, culture, values, attitude, perception, needs, phenomenology.

In the study of work ethic, the individual is considered in relation to colleagues, work, the organisation and the environment. All the factors present in this relationship influence work ethic. Bearing in mind South Africa's need for growth, and the connection between a strong work ethic and economic prospects, it is deemed advisable that an organisation should know more about the experience of work ethic, as well as how such knowledge could be appropriated to the advantage of the environment, the organisation and the individual.

The general aim of this research was to determine the work ethic of employees within a business unit of a chemical organisation. What work ethic actually encompasses was gained from a literature study. The most important factors influencing work ethic were analysed.

A qualitative research design based on the phenomenological approach was used. A directed sample of 14 employees was made. Interviews were used to determine the employees' experience of work ethic. Content analysis was done to analyse the data and to quantify and interpret research findings.

The results of the empirical investigation showed that work ethic is a multi-dimensional concept that is situational contextualised. Work was described as an outcomes-orientated activity that occurs within a specified time schedule and is aimed at adding value. It was found that the main theme of work ethic was the moral processes that occurred in the relationship between the worker and the organisation. In the expression of work ethic, the need for a close connection to be made with an organisation's ethical practice of business principles was important.

The employees identified cultural, individual and organisational factors that influenced the experience of work ethic. Group dynamics also played a role in this regard.

Recommendations for future research have been indicated.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
OPSOMMING	iii
SUMMARY	v
LYS VAN TABELLE	xi
LYS VAN FIGURE	xii
HOOFSTUK 1: INLEIDING	1
1.1 Probleemstelling.....	1
1.2 Navorsingsdoelstellings.....	6
1.2.1 Algemene doelstelling.....	6
1.2.2 Spesifieke doelstelling.....	7
1.3 Navorsingsmetode.....	7
1.3.1 Fase 1: Literatuurstudie.....	7
1.3.2 Fase 2: Empiriese ondersoek.....	7
1.4 Hoofstukindeling.....	10
1.5 Begripsverklarings.....	10
1.5.1 Werksetiek.....	11
1.5.2 Werksverwante waardes.....	11
1.5.3 Werksverwante houding.....	12
1.5.4 Werksverwante persepsies.....	12
1.5.5 Werksverwante behoeftes.....	12
1.5.6 Werksverwante ervaring.....	12
1.5.7 Werksetiek en werk.....	13
1.5.8 Besigheidsetiek en werk.....	13
1.5.9 Werksetiek en etiek.....	13
1.6 Hoofstuksamevatting.....	14

HOOFSTUK 2: WERKSETIEK.....	15
2.1 Historiese perspektief.....	15
2.1.1 Die antieke geskiedenis.....	15
2.1.2 Die invloed van die Reformasie op werk.....	16
2.1.3 Die Protestantse werksetiek.....	17
2.2 Kontemporêre perspektief.....	20
2.3 Faktore wat werksetiek kan beïnvloed.....	22
2.3.1 Kulturele faktore.....	23
2.3.2 Die individuele vlak.....	27
2.3.2.1 Persepsies.....	27
2.3.2.2 Werksverwante waardes.....	28
2.3.2.3 Werksverwante houding.....	31
2.3.2.4 Verwagtings en motivering.....	32
2.3.2.5 Behoeftes.....	34
2.3.2.6 Persoonlikheid en genetica.....	35
2.3.2.7 Demografiese veranderlikes.....	37
2.3.2.8 Ervaring en omgewingsfaktore.....	39
2.3.3 Groepsdinamika.....	39
2.3.4 Organisasie faktore.....	41
2.4 Bespreking.....	42
2.5 Hoofstuksamevatting.....	44
HOOFSTUK 3: EMPIRIESE ONDERSOEK.....	45
3.1 Onderzoekgroep.....	45
3.2 Data-Insameling.....	47
3.2.1 Die rasional van die onderhoud.....	47
3.2.2 Beskrywing.....	48
3.2.3 Betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud.....	50

3.3	Werkswyse.....	52
3.4	Data-analise.....	53
3.5	Hoofstuksamevatting.....	54

HOOFSTUK 4:

	RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK.....	56
4.1	Die werknemers van 'n chemiese nywerheid se belewing van werksetiek.....	56
4.1.1	Tema 2: Interpersoonlike verhoudings speel 'n belangrike rol in die belewing van werksetiek.....	57
4.1.2	Tema 3: Werksetiek impliseer dat die regte dinge gedoen word.....	61
4.1.3	Tema 5: Werksetiek word geassosieer met die aanvaarding van verantwoordelikheid	63
4.1.4	Tema 7: Werknemers se houding beïnvloed werksetiek.....	64
4.1.5	Tema 10: Persoonlikheid beïnvloed die belewing van werksetiek.....	66
4.1.6	Tema 8: Motivering van werknemers word gekoppel aan werksetiek.....	66
4.1.7	Tema 1: Werksetiek impliseer dat dinge reg gedoen word.....	69
4.1.8	Tema 6: Rolle het 'n invloed op werksetiek.....	71
4.1.9	Tema 4: Waardes beïnvloed werksetiek.....	74
4.1.10	Tema 11: 'n Effektiewe mentorskapverhouding beïnvloed werksetiek.....	75
4.1.11	Tema 9: Werksetiek ontlok konnotasies van lojaliteit teenoor die werksomgewing.....	78

4.2	Bespreking.....	79
4.3	Hoofstuksamevatting.....	82
HOOFSTUK 5: GEVOLGTREKKINGS, LEEMTES EN AANBEVELINGS.....		83
5.1	Gevolgtrekkings.....	83
5.1.1	Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke literatuurdoelstellings.....	83
5.1.2	Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke empiriese doelstellings.....	85
5.2	Leemtes van die navorsing.....	87
5.3	Aanbevelings.....	88
VERWYSINGS.....		91
BYLAAG A: Geskeduleerde onderhoude.....		97
BYLAAG B: Die vraag.....		98
BYLAAG C: Doel van die navorsing.....		99
BYLAAG D: Definiëring van die konsepte.....		101
BYLAAG E: Biografiese inligting.....		103

LYS VAN TABELLE

		Bladsy
Tabel	Beskrywing	
Tabel 1:	Waarde-items wat deel uitmaak van werksetiek.....	31
Tabel 2:	Die vyf persoonlikheidsdimensies en ooreenstemmende gedrag.....	36
Tabel 3:	Samestelling van die steekproef.....	46
Tabel 4:	Die werknemers van 'n besigheidseenheid in 'n chemiese nywerheid se beleving van werksetiek.....	57

LYS VAN FIGURE

		Bladsy
Figuur	Beskrywing	
Figuur 1:	Implikasies van die verwagtingsteorie	33

HOOFSTUK 1

INLEIDING

Hierdie skripsie handel oor die werksetiek van werknemers binne 'n chemiese nywerheid.

In Hoofstuk 1 word die probleemstelling, navorsingsdoelstellings en navorsingsmetode bespreek. Daarna word die hoofstukindeling gegee.

1.1 PROBLEEMSTELLING

Industriële vooruitgang word wêreldwyd gekenmerk deur taakdisipline, werkstoewyding en die dryf om optimaal te presteer. Ali en Azim (1994) het bevind dat werksetiek 'n direkte verband het met produktiwiteit en prestasie. Navorsing gedoen deur Aggarwal (1998), Gamble en Gibson (1999) en Williams (1998) ondersteun hierdie bevinding en skryf die ekonomiese groei in verskeie Oosterse lande toe aan 'n sterk positiewe werksetiek. Hierdie positiewe etiese benadering tot werk gee dié lande 'n mededingende voordeel bo ander lande wat nie dieselfde etiek ondersteun nie. Gamble en Gibson (1999) het die gemeenskaplike werksetiek in die Oosterse lande toegeskryf aan die invloed van industrialisasie en verwestering.

Met Suid-Afrika se behoefte om ekonomiese groei te stimuleer, kan daar verwag word dat toenemende interaksie oor internasionale grense heen sal geskied. Hierdie kontak met ander kulture sal noodwendig bydra tot verdere komplisering van 'n reeds diverse werksomgewing. Roth, Hunt, Stravropoulos en Babik (1996) is van mening dat daar 'n internasionale stel beginsels ten opsigte van werksetiek op spesifieke gebiede, soos menslikehulpbronbestuur, geïmplementeer kan word om 'n hoër vlak van samewerking tussen werknemers te verkry.

Om 'n beter begrip van diverse werksetiek binne Suid-Afrikaanse organisasies te verkry, is dit nodig om te bepaal watter faktore werksetiek kan beïnvloed. Werksetiek kan omskryf word as 'n persoonlikheidsdimensie en stereotipering van spesifieke eienskappe, byvoorbeeld introversie, kan gevolglik plaasvind (Gordon, 1998; Lloyd, 1995). 'n Stereotipe benadering wat geskoei is op persoonlikheidsdimensies verwyder werksetiek egter van die sosio-politieke en godsdienstige oorsprong daarvan (Niles, 1999). Vanuit die sosio-politieke en

godsdienstige oorsprong daarvan kan werksetiek omskryf word as 'n individu se werksverwante waardes, persepsies, houdings en behoeftes wat tot uiting kom in die beoefening van werk (Niles, 1999). Volgens Ali en Falcone (1995) is die bestudering van werksetiek tradisioneel gedoen vanuit die klassieke werksetiekbenadering, naamlik die Protestantse werksetiek. Hierdie benadering lê klem op harde werk en gehoorsaamheid binne die werksituasie. Die klassieke werksetiek was 'n produk van die Europese middelklas uit 'n era wat gekenmerk is deur universele skaarste en deprivasie van materiële goedere. Mense was verplig om hard te werk om te oorleef.

Tegnologiese vooruitgang het die opkoms van 'n relatief welgestelde gemeenskap teweeggebring, wat aanleiding gee tot die kontemporêre werksetiek. Kontemporêre werksetiek fokus op outonomie en op die idee dat werk 'n bron van selfrespek, tevredenheid en selfverwesenliking is. 'n Verdere aspek waarop die kontemporêre werksetiek fokus, is dat sukses en vooruitgang in die werk afhang van harde werk en toewyding aan die werk. Toewyding aan werk omvat spesifiek die behoefte om die omgewing te verbeter. Kontemporêre werksetiek verteenwoordig die kwalitatiewe en kwantitatiewe skuif wat plaasgevind het van 'n eenvoudige werk-of-uitsterf-keuse, na die keuse van persoonlike groei en selfverwesenliking (Ali & Falcone, 1995).

Jazarek (1978) het bygevoeg dat werksetiek vanuit die verhouding tussen sosiale houdings en die sosio-ekonomiese behoeftes van die betrokke sisteme ondersoek behoort te word. Ali en Falcone (1995) het voorgestel dat werksetiek vanuit 'n kontemporêre perspektief benader kan word en werksverwante oortuigings wat verband hou met temas soos werksontwerp, besluitneming, innovasie en verandering, ondersoek kan word. Watkins en Mauer (1994) en Ali en Falcone (1995) het aanbeveel aan dat werksetiek vanuit 'n kontemporêre perspektief benader behoort te word en Van Wyk en Steyn het voorgestel dat die faktore wat 'n invloed op werksetiek kan hê, bestudeer behoort te word. Alhoewel die oorspronklike ideologie van Weber se Protestantse werksetiek gebruik kan word in navorsing oor werksetiek, het Niles (1999) bevind dat van die dimensies in die meetinstrument wat deur Furnham saamgestel is, nie kultuurvriendelik is nie, soos die dimensies van ontspanning en moraliteit (Niles, 1999).

Die behoefte ontstaan dus om die werksetiek van individue te bestudeer sodat vasgestel kan word watter implikasies dit vir die bestuur van organisasies inhou. Ali en Falcone (1995) en Furnham en Muhiudeen (1984) het bevind dat 'n sterk werksetiek gewoonlik geassosieer

word met ekonomiese ontwikkeling en 'n kompeterende voordeel. Die ontwikkeling van die gewenste werksetiek bied 'n uitdaging aan organisasies om 'n dinamiese, fasiliterende benadering rakende die bestuur van multi-kulturele groepsgedrag te handhaaf (Watkins, 1995). Gegronde op die navorsers (Furnham & Muhideen, 1984; Ali & Falcone, 1995) se bevindings, maak die navorsers die afleiding dat individuele werksetiek wat met die organisasie se besigheidsetiek ooreenstem, doelmatige en effektiewe funksionering van die individu en die organisasie bevorder.

Ali en Azim (1994), en Niles (1999) het werksetiek bestudeer aan die hand van faktore soos individuele persepsies van harde werk, die toewyding om goed te presteer, werksbetrokkenheid, die voordele van harde werk (sukses en vooruitgang, die behoefte om die omgewing te verbeter), individualisme (selfverwesening en onafhanklikheid), outonomie (individualisme in die werk, trots en persoonlike, sosiale en beroepslojaliteit) en verwagtings binne werksverband. Ali en Falcone (1995) het tot die gevolgtrekking gekom dat die bestudering van individualisme in die Weste oor die afgelope drie dekades floreer het. Die bestudering van individualisme is fundamenteel aan werksetiek, om twee hoofredes. Eerstens verteenwoordig individualisme kulturele verskille tussen nasies en tweedens dra dit volgens die Westerse wêreld by tot die prestasie en sukses van organisasies.

Volgens Bass en Steidlmeier (1999) beklemtoon die moderne Westerse werksetiek die belangrikheid van morele prosesse, veral die verhouding tussen die individu en kollektiwiteite, soos die familie, staat, organisasie en ander sosio-kulturele sisteme. Die hooftema in die moderne Westerse werksetiek is vryheid, bruikbaarheid en regverdigheid en spesifiseer wat individue aan mekaar verskuldig is, wat individue aan die groep verskuldig is en wat die groep aan die individu verskuldig is.

Werksetiek kom tot uiting binne 'n spesifieke kultuur. Kultuur word saamgestel uit gebeure, blootstelling en ervaring uit die verlede (Johnson, 1999). Ten opsigte van nasionale kultuur het Hofstede (1987) kultuur gedefinieer as die interaktiewe totaal van gemeenskaplike eienskappe wat 'n groep se respons op die omgewing beïnvloed. Uit laasgenoemde omskrywing van kultuur is dit duidelik dat kultuur uit veelvoudige fasette bestaan.

Maratea (1993) het bevind dat kulturele diversiteit voor- en nadele het. Dit plaas bestuur voor unieke uitdagings, soos die uitskakeling van taal- en kommunikasieprobleme,

vooroordele en onvoldoende tegniese vaardighede. Alhoewel alle werknemers deur die organisasie se kultuur en waardes beïnvloed word (Gamble & Gibson, 1999), bestaan daar steeds diversiteit ten opsigte van die werksetiek van individue. Schein (1992) het kultuur binne die organisasie omskryf as 'n patroon van basiese aannames wat uitgevind, ontdek of ontwikkel is deur 'n gegewe groep, terwyl die groep besig was om te leer hoe om probleme ten opsigte van eksterne aanpassing en interne integrasie te hanteer. Die basiese aannames verwys na dit wat vir die groep gewerk het. Nuwe lede van 'n groep word onderrig in die basiese aannames asof dit die regte manier is om te dink, te voel en waar te neem.

Kultuur bepaal die identiteit van 'n groep op dieselfde manier as wat persoonlikheid 'n individu se identiteit bepaal. Die woord "kultuur" word gewoonlik gebruik om te verwys na verskillende nasies of etniese groepe. Dit is moontlik om nasionale, organisatoriese, professionele en persoonlike dimensies van kultuur te identifiseer wat elk 'n effek op gedrag het. Die begrip van hierdie kulturele invloede word deur Gamble en Gibson (1999), Furnham (1997) en Gordon (1998) beskou as 'n voorvereiste vir suksesvolle interpersoonlike verhoudings en vir die uitruil van inligting.

Vanuit 'n kultuur word 'n waardesisteen gevorm. Waardesisteme bestaan uit waardes wat met mekaar verband hou. Waardes is 'n attribuut van individue en groepe mense en verteenwoordig die individu of groep se algemene geneigdheid om op 'n spesifieke manier te dink en te doen (Hofstede, 1987). Furnham (1997) het 'n waardesisteen definieer as 'n georganiseerde samevatting van ervarings wat as algemene motiewe vir gedrag dien. Samehangend hiermee het Gordon (1998) waardes omskryf as die basiese beginsels wat 'n persoon se houding, gedrag en oortuiging rig. Dit is relatiewe stabiele eienskappe wat reeds gedurende die kinderjare ontwikkel en nie noodwendig rasioneel is nie. Waardes bepaal die individu of groep se subjektiewe definisie van rasionaliteit.

Waardes hou verband met mekaar en vorm waardesisteme wat onderliggend is aan werksetiek. Werksetiek in hierdie verband word omskryf as die houding dat werk op sigself goed is en dat dit waardigheid aan 'n persoon se menswees bied. Sukses in die beroep word binne hierdie omskrywing gesien as die gevolg van persoonlike inspanning. Die persoonlike houding wat deel van werksetiek uitmaak, kan positief of negatief wees en word waargeneem in die uitleef van 'n sterk of swak werksetiek (Furnham, 1997).

Uit bogenoemde definiëring van waardesisteme, waardes en werksetiek is dit duidelik dat individue binne 'n organisasie se werksetiek kan verskil. Dit is belangrik om die werksetiek van individue binne 'n organisasie te identifiseer, omdat dit kan bydra tot die belyning van individuele werksetiek en die organisasie se besigheidsetiek om uiteindelik doelmatige en effektiewe funksionering te bevorder.

Vir die organisasie om doelmatig en effektief te wees, is werkers se werkstevredenheid 'n voorvereiste. Andaleeb (1996) het bevind dat werkstevredenheid 'n effek het op werknemers se ingesteldheid teenoor produktiwiteit. Werkstevredenheid gee aanleiding tot 'n hoë vlak van samewerking, lae personeelomset, minder konflik, 'n laer waarskynlikheid van wetlike stappe teen die organisasie en hoër produktiwiteit. Viswesvaran en Deshpande (1996) het die verhouding tussen werkstevredenheid en die werknemers se persepsies van bestuur se werksetiek ondersoek. Die navorsers het tot die gevolgtrekking gekom dat wanneer die persepsie bestaan dat bestuur 'n sterk werksetiek het, werkstevredenheid van die werknemers verhoog.

Die psigologiese verbintenis tussen die organisasie en die werknemer sluit in werknemerbetrokkenheid, werknemerlojaliteit en 'n vertrouwe in die organisasie se etiese waardes (Hunt, Wood & Chonko, 1989). Die psigologiese verbintenis word versterk indien die werknemer ervaar dat individuele werksetiek en die besigheidsetiek ooreenstem. Uit bogenoemde navorsing maak die navorser die afleiding dat 'n individu geneig is om werksetiek binne die konteks van die huidige beroep te ervaar. Werksetiek blyk dus in 'n mate situasieafhanklik te wees.

In die verlede is werksetiek hoofsaaklik vanuit die kwantitatiewe raamwerke bestudeer en daar is relatief min fenomenologies-kwalitatiewe beskrywende navorsing hieroor gedoen. Niles (1999) het verwys na die verbale bestudering van werkshoudings as 'n metode om werksetiek te bepaal. Deur gebruik te maak van 'n induktiewe, beskrywende navorsingsmetode waardeur die mens in totaliteit bestudeer word, word dit moontlik om inligting te bekom oor die unieke belewing van werksetiek soos deur elke persoon ervaar. Die navorser bestudeer werksetiek sonder voorafopgestelde verwagtings en probeer die data vanuit die oogpunt van die deelnemer se geleefde ondervinding verstaan (Moustakas, 1994). Die inligting word deur middel van 'n ongestruktureerde onderhoud versamel en daarna word 'n kwalitatiewe analise van individue se bewuste wêreld gemaak.

In die bestudering van individuele werksetiek word 'n individu binne 'n verhouding met werk as 'n abstrakte beginsel aangetref. Gevolglik word werk in hierdie verhouding nie gekoppel aan 'n spesifieke organisasie nie. Aangesien werksetiek deur onder andere die organisasie beïnvloed word, voorsien die navorser dat die individu met tye sal reageer vanuit die huidige werksituasie. Die bestuur van die besigheidseenheid kan hierdie inligting gebruik om bewus te word van hoe werksetiek beleef word en van die manier waarop werksetiek uiting vind in die gedrag van werknemers.

Die volgende navorsingsvrae kon op grond van bogenoemde uiteensetting van die probleemstelling geformuleer word:

- Wat word bedoel met die konsep werksetiek?
- Watter faktore kan werksetiek beïnvloed?
- Wat is die werksetiek van individue soos aangetref in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid?
- Wat is die implikasies van verskille betreffende werksetiek vir die bestuur van die werknemers in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid?

Ten einde bogenoemde navorsingsvrae te beantwoord, word die navorsingsdoelstellings vervolgens gestel.

1.2 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

Die navorsingsdoelstellings word verdeel in 'n algemene en spesifieke doelstellings.

1.2.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van hierdie navorsing is om die werksetiek van werknemers in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid te bepaal.

1.2.2 Spesifieke doelstellings

Die spesifieke doelstellings van hierdie navorsing is om:

- vanuit die literatuur te bepaal hoe werksetiek gekonseptualiseer word;
- vanuit die literatuur te bepaal watter faktore werksetiek kan beïnvloed;
- te bepaal wat die werksetiek van individue in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid is; en
- aan te dui wat die implikasies van verskille betreffende werksetiek vir die bestuur van die werknemers in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid is.

1.3 NAVORSINGSMETODE

Die navorsingsmetode behels twee fases, naamlik 'n literatuurstudie en 'n empiriese ondersoek.

1.3.1 Fase 1: Literatuurstudie

Fase een bestaan uit die volgende twee stappe:

Stap 1: 'n Beskrywing van werksetiek. Tydens hierdie stap word bepaal hoe werksetiek in die literatuur beskryf word. Die inhoud daarvan asook die inhoud van behoeftes, houdings, persepsies en waardes as komponente van werksetiek word as navorsingsraamwerk gebruik.

Stap 2: Faktore wat die werknemers se beleving van werksetiek beïnvloed. Tydens hierdie stap word faktore wat die beleving van werksetiek kan beïnvloed, ontleed.

1.3.2 Fase 2: Empiriese ondersoek

Fase twee behels die volgende stappe wat binne die beskrywende navorsingsraamwerk plaasvind:

Stap 1: Keuse van 'n navorsingsontwerp: Met die navorsingsontwerp word verwys na die plan waarvolgens die ondersoekgroep bekom gaan word en wat met hulle gedoen gaan word om gevolgtrekkings oor die navorsingsprobleem te kan maak (Huysamen, 1993). Die navorsingsontwerp het ten doel om die interne en eksterne geldigheid van die navorsingsresultate te maksimeer (Mouton & Marais, 1990). Die navorsingsmetode wat in hierdie navorsing aangewend word, is kwalitatief-fenomenologies. Fenomenologie is 'n oorkoepelende term vir die kwalitatiewe benadering tot navorsing in die sosiale wetenskappe.

Daar is besluit op 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp, spesifiek 'n onderhoud, wat gebaseer is op die fenomenologiese paradigma. Die keuse van die kwalitatiewe navorsingsontwerp is 'n manier om kruiskulturele verskille en ooreenkomste te interpreteer. Furnham (1990) het verwys na navorsing wat in die Islamitiese kultuur gedoen is met 'n kultuurspesifieke weergawe van die Protestantse werksetiekinstrument. Die implikasie in dié geval is egter dat kultuurspesifieke meetinstrumente nie met mekaar vergelyk kan word nie. Hierdie toedrag van sake het bygedra tot die besluit om kwalitatiewe navorsing te doen as 'n waardevolle alternatiewe bron van insig omtrent werksetiek.

Volgens De Wet, Monteith, Steyn en Venter (1989) is daar 'n onderlinge verband tussen die fenomeen wat nagevors word en die metode van data-insameling. In hierdie geval word die bestudering van werksetiek gebaseer op die natuurlike milieu van die deelnemer en het dit te make met die navorser se begrip van die deelnemers se verwysingsraamwerk. Die kwalitatief-fenomenologiese navorsingsmetode maak dit moontlik om individue se persepsies van werksetiek en hul belewenis daarvan te ondersoek (Giorgi, 1997; Leedy, Newby & Ertmer, 1997). Kwalitatiewe navorsing bestaan uit verkennende en beskrywende navorsing. In die verkennende fase van die navorsing word die huidige en relevante literatuur oor werksetiek bestudeer en van toepassing gemaak op bevindings wat uit die navorsing spruit.

Interne geldigheid van die kwalitatief-fenomenologiese navorsing word op kontekstuele vlak verseker vanuit die huidige en relevante literatuur wat bestudeer word. Eksterne geldigheid word verseker deur kontrolemaatreëls wat op kwalitatiewe studies van toepassing is. Die kontrolemaatreëls word breedvoerig in Hoofstuk 3 bespreek

Stap 2: Onderzoekgroep. Die onderzoekgroep bestaan uit 14 lede van 'n besigheidseenheid en is gekies in samewerking met die betrokke personeelbestuurder, interne

personeelkonsultant en assistentpersoneelbestuurder van die besigheidseenheid. Die besigheidseenheid wat bestudeer word, is deel van 'n groot organisasie (N=25 000). Daar word navorsing gedoen binne slegs een van die besigheidseenhede (N=1 200), omdat die beskikbare tyd en bronne vir die navorsing beperk is. Vir die doel van hierdie navorsing, binne die fenomenologiese navorsingsmetode, word daar 'n klein, doelgerigte steekproef getrek (Leedy et al., 1997). Die vereiste vir 'n doelgerigte steekproef is dat lede wat ingesluit word in die steekproef Engels of Afrikaans magtig moet wees en dat hulle in staat moet wees om duidelike uitsprake oor die fenomeen van werksetiek te maak (Woods & Catanzaro, 1988; Leedy et al., 1997).

Stap 3: Die keuse van die data-insamelingsmetode. 'n Kwalitatiewe data-insamelingsmetode, naamlik persoonlike onderhoude gebaseer op die fenomenologiese metode, word gebruik vir die meting van deelnemers se persepsies en belewing van werksetiek (Jones, Moore & Snyders, 1988). Die fenomenologiese metode is 'n induktiewe, beskrywende navorsingsmetode waar die mens in totaliteit soos aangetref in die ervaringsveld benader word. Die navorser bestudeer die fenomeen sonder voorafopgestelde idees en verwagtinge en probeer die data verstaan vanuit die oogpunt van die deelnemer (Moustakas, 1994).

Stap 4: Onderhoudvoering. Die onderhoude is nie-direktief, en word gevoer aan die hand van 'n sentrale vraag wat handel oor werksetiek. Die vraag is as volg gestel: *"Hoe beleef jy jou werksetiek ten opsigte van jou werksverwante waardes, persepsies, houdings en behoeftes? Verwys ook na noemenswaardige invloed wat jy in dié verband ervaar of ervaar het."* Daar word seker gemaak dat die deelnemers gemaklik is deur die fisiese omgewing so te struktureer dat dit tot die sukses van die onderhoud sal bydra. Nie-direktiewe gesprekvoeringstegnieke soos aandaggewende lyftaal, refleksie, opheldering, minimale aanmoediging en stiltes word gebruik om die deelnemer te help om ervarings mee te deel (Meulenberg-Buskens, 1994). Bandopnames word gebruik om seker te maak dat geen inligting verlore gaan nie (Omery, 1983). Etiese beginsels soos vertroulikheid wat betrekking het op nie-direktiewe onderhoude binne die fenomenologiese paradigma word toegepas.

Stap 5: Data-ontleding. Die bandopname van die onderhoud word woordeliks deur die navorser getranskribeer, sodat inligting wat ingesamel is, ontleed kan word. Inhoudsontleding (Huysamen, 1993) word gebruik om die navorsingsdata op 'n sistematiese, objektiewe en

kwantitatiewe wyse te ontleed en te interpreteer (Kerlinger, 1986). Die beskrywende fase van die kwalitatiewe metode behels volgens Giorgi (1997) 'n minimum van vyf basiese stappe. Eerstens word die universum van die inhoud wat ontleed moet word, gedefinieer. Tweedens word eenhede van ontleding, naamlik woorde en temas, bepaal. In die derde stap word oorbodige data uitgeskakel en die betekenis van die oorblywende eenhede bepaal. Vierdens word konkrete taal wat deur deelnemers gebruik is in wetenskaplike taal en konsepte oorgeskakel. In die vyfde stap word die presiese woorde van die deelnemers ter staving gebruik. 'n Integrasie en sintese word gedoen op grond van die insigte wat verkry is.

Stap 6: Bevindings en bespreking van die resultate van die empiriese navorsing: 'n Beknopte tabel van die bevindings word opgestel, gevolg deur 'n bespreking van die bevindings. Die bevindings word in verband gebring met die literatuurstudie.

Stap 7: Aanbevelings: Aanbevelings ten opsigte van die beleving van individuele werksetiek binne die betrokke besigheidseenheid word aan die hand gedoen.

1.4 HOOFSTUKINDELING

Die hoofstukindeling van hierdie skripsie is soos volg:

Hoofstuk 2: Werksetiek.

Hoofstuk 3: Empiriese ondersoek.

Hoofstuk 4: Resultate van die empiriese ondersoek.

Hoofstuk 5: Gevolgtrekkings en aanbevelings.

1.5 BEGRIPSVERKLARING

Vervolgens word die begrippe werksetiek, werksverwante waardes, werksverwante houding, werksverwante persepsies, werksverwante behoeftes, werksverwante ervaring, werk, etiek en besigheidsetiek toegelig.

1.5.1 Werksetiek

Werksetiek, 'n multidimensionele konsep, word deur die navorser, na aanleiding van die bestudering van 'n wye verskeidenheid navorsers se persepsies en navorsingsbevindings omskryf binne die raamwerk van 'n individu se werksverwante waardes, persepsies, houdings en behoeftes wat gestalte vind in die uitvoering van werk. Die komponente wat die raamwerk van werksetiek vorm, is onderling verwant en word ter verduideliking kortliks gedefinieer, soos in Gordon (1998) en Plug, Louw, Gouws en Meyer (1997), tensy anders aangedui.

Furnham (1997) omskryf besigheidsetiek as 'n bestudering van werknemers se regte en pligte by die werk en 'n bestudering van die reëls onderliggend aan besigheidsbesluite. Besigheidsetiek het betrekking op etiese aspekte binne die organisasie, waaronder kruiskulturele en interkontinentale handelswyses, beginsels, belanghebbendes, beleid en werknemergedrag. Binne hierdie konteks verteenwoordig werknemergedrag onder andere die werk wat verrig word, soos deur die werkgever en werknemer ooreengekom is.

1.5.2 Werksverwante waardes

Werksverwante waardes verskaf breë aanduidings van watter denkwyses, optredes en gesindhede in 'n bepaalde werksomgewing as wenslik beskou word. Werksverwante waardes stem nie altyd ooreen met die waardes van die werksomgewing nie en bevat nie noodwendig 'n morele element nie. Individuele waardes wat wel morele implikasies het, is van groter belang vir die individu as die waardes sonder 'n morele implikasie (Finegan, 2000). Dose (1997) definieer werkswaardes as evaluerende standaarde wat met werk en/of met die werksomgewing verband hou. 'n Individu gebruik hierdie evaluerende standaarde, wat betrekking het op eties korrekte of onaanvaarbare gedrag, om te besluit wat die belangrikheid van die waardes is. Sommige werksverwante waardes se aanvaarbaarheid kan in 'n mate op sosiale konsensus berus, terwyl ander afhang van individuele prioriteite onderliggend aan individuele werksetiek.

1.5.3 Werksverwante houding

Werksverwante houdings verteenwoordig 'n relatief stabiele, hoofsaaklik aangeleerde ingesteldheid teenoor konkrete of abstrakte objekte, byvoorbeeld werk. Dit behels die evaluering van objekte, in dié geval werk, wat in die geheue gestoor is. 'n Houding kan 'n konatiewe, kognitiewe en affektiewe komponent bevat. Dit vorm en beïnvloed persepsies en gedrag, soos reeds in die vroeë twintigste eeu deur die Hawthorne-studie vasgestel is (Furnham, 1997). Houdings bestaan nie in isolasie nie. Een houding kan 'n verwante houding aktiveer en speel 'n belangrike rol in die totstandkoming van individuele werksetiek.

1.5.4 Werksverwante persepsies

Individue neem die realiteit op 'n spesifieke manier waar en het unieke ervarings omtrent dié waarnemings. Die ervarings en waarnemings word georganiseer om betekenis te gee aan gebeure om uiteindelik in hierdie verband werksverwante persepsies te vorm. Werksverwante persepsies vorm kognitiewe raamwerke wat die individu se reaksie ten opsigte van die waargenome realiteit oriënteer en onder andere in die werksetiek gestalte vind.

1.5.5 Werksverwante behoeftes

Werksverwante behoeftes verteenwoordig 'n toestand van gebrek aan iets wat vir die individu se goeie funksionering of geluk bevorderlik is. Verskeie behoefteteorieë word op 'n koste-effektiewe maniere aangewend om lede van organisasies te motiveer soos deur Furnham (1997) en Gordon (1998) aangedui. Werksetiek is dus gerig op die bevrediging van die bestaande behoefte in 'n gegewe konteks.

1.5.6 Werksverwante ervaring

Werksverwante ervaring word omskryf as kennis waaroor die individu beskik wat opgedoen is uit leer, oefening of werklike deelname aan gebeure (Gordon, 1998). Hierdie kennis word toegepas in die uitleef van individuele werksetiek, hetsy positief of negatief.

1.5.7 Werksetiek en werk

Werksetiek verteenwoordig 'n individu in verhouding tot werk as 'n abstrakte beginsel. Werk is in hierdie verband nie aan tyd of ruimte gekoppel nie.

1.5.8 Besigheidsetiek en werk

Werk word binne die besigheidsetiek gesien as gedrag binne 'n spesifieke situasie waarin 'n bepaalde funksie verrig word en waarvoor daar gekontrakteerde vergoeding verwag word. Ruiz-Quintanilla en England (1996) het dimensies onderliggend aan individuele definiering van werk geïdentifiseer. Individue kan werk omskryf as 'n las wat beperkend is, met sekere kostes daaraan verbonde. 'n Ander omskrywing van werk beskou dit as hoofsaaklik 'n verantwoordelikheid en 'n uitruiltransaksie tussen die individu en die organisasie. Derdens is daar individue wat werk beskou aan die hand van die sosiale bydrae en voordele wat dit inhoud.

1.5.9 Werksetiek en etiek

Werksetiek word soms op 'n verwarrende wyse gereduseer tot die algemene term etiek, wat die keuse tussen reg en verkeerd verteenwoordig. Kidder (1999) wys tereg daarop dat daar 'n groot verskil kan wees tussen 'n sterk werksetiek en wetlik korrekte gedrag. Wetlik korrekte gedrag kan byvoorbeeld dui op 'n werknemer wat aanspraak maak op verlof terwyl die organisasie 'n krisis beleef. 'n Werknemer met 'n sterk werksetiek, in teenstelling hiermee, is bereid om persoonlike bevrediging uit te stel totdat die krisis verby is. 'n Sterk werksetiek is dus meer kompleks as 'n blote keuse tussen reg en verkeerd, maar omvat by implikasie eties korrekte gedrag.

Bass en Steidlmeier (1999) redeneer dat 'n analise van werksetiek gekompliseer word deur die feit dat dit van toepassing is op die inhoud en prosesse van werksetiek. Werksetiek se inhoud fokus in 'n groot mate op waardes, wat die standarde en kriteria van etiese gedrag sterk na vore bring. Die prosesse van werksetiek reflekteer hoofsaaklik die verhouding tussen die individu, groepe (met inbegrip van families, organisasies, gelowe en state) en die gemeenskap in die geheel. Dose (1997) ondersteun Bass en Steidlmeier (1999) se redenasie en omskryf etiek as deel van 'n waardesisteem onderliggend aan werksetiek. Die fokus in

werksetiek is nie op die inhoud van die waardesisteem (wat is reg of verkeerd) nie, maar op hoe die inhoud van die waardesisteem bepaal word en die prosesse wat die ontwikkeling van die waardesisteem beïnvloed (Dose, 1997). Dose (1997) stel dat individuele betekenis wat aan werk geheg word, toegeskryf kan word aan persoonlike ervaring en sosiale invloed wat die individu ervaar. Werksetiek impliseer dus 'n persoonlike keuse met gepaardgaande aanvaarding van eie verantwoordelikheid vir gedrag. Die keuse wat uitgeoefen word, word gedoen vanuit individuele persepsies omtrent die situasie. Die reduksionistiese benadering ten opsigte van werksetiek word vervolgens verwerp, aangesien dit nie die ware aard van werksetiek reflekteer nie en dit nie bloot uit reëls en regulasies bestaan nie.

1.6 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die probleemstelling uiteengesit sodat die agtergrond waarteen die navorsing sal plaasvind duidelik blyk. Algemene en spesifieke doelstellings is uiteengesit en vervolgens is die navorsingsontwerp en –metode bespreek. Verder is die hoofstukindeling en begripsverklarings gegee.

In die Hoofstuk 2 word die term werksetiek en die faktore wat die beleving daarvan beïnvloed by wyse van 'n literatuurstudie ondersoek.

HOOFSTUK 2

WERKSETIEK

In Hoofstuk 1 is aangedui dat werksetiek bestudeer moet word vanuit 'n fenomenologiese perspektief om uiteindelik ekonomiese voordeel vir organisasies te bewerkstellig. Daar is 'n verduideliking gegee van die begrippe werksetiek, werksverwante houding, werksverwante persepsies, werksverwante behoeftes, werksverwante ervaring en ander verwante begrippe.

In hierdie hoofstuk word gepoog om, by wyse van 'n literatuurondersoek, die historiese en kontemporêre perspektief op werksetiek te bespreek. Verder word die faktore wat werksetiek kan beïnvloed binne die breë kultuur sowel as op individuele, groeps- en organisasievlak ondersoek.

2.1 HISTORIESE PERSPEKTIEF

Die historiese perspektief op werksetiek behels die bestudering van die verhouding tussen die mens en werk vanaf die antieke geskiedenis tot en met die tegnologiese era.

2.1.1 Die antieke geskiedenis

Die antieke geskiedenis van die mens spreek duidelik omtrent sy inherente afkeer van werk. Die Grieke het werk as 'n straf gesien. Lipset (1990, p. 61) verwys na Homerus wat geskryf het dat "the gods hated mankind and out of spite condemned men to toil." In die Bybel straf God Adam en Eva deur hulle uit 'n omgewing waar voedsel gereedlik beskikbaar was weg te stuur "om die aarde te gaan bewerk", "want net deur harde werk sal jy kan eet" (Gen. 3:19, 23). Die Talmud leer dat "if man does not find his food like animals and birds but must earn it, that is due to sin." (Lipset, 1990, p. 61). Ook die Jode beskou werk tydens die Hebreeuse tydperk as 'n straf. Werk was moeitevol en is ervaar as 'n direkte gevolg van sonde (Van Wyk & Steyn, 1992). Die vroeë Christendom het die antieke Grieke se siening van werk gedeel. Die vernaamste motivering vir die versameling van rykdom was om dit met ander te deel.

Tydens die Middeleeue het belangrike verandering in die mens se waarde en houding vanuit die Rooms-Katolieke kerk teenoor werk ontstaan. Volgens Van Wyk en Steyn (1992) is hoofsaaklik twee denkrigtings van belang. Eerstens het die kerkvaders werk as 'n straf gesien, maar gestel dat dit sekere remediërende funksies het. Werk dissipleneer die mens en bevorder nederigheid en besadigheid. Tweedens het skolastici soos Thomas van Aquinas 'n positiewe waarde aan werk geheg. Die skolastici het die asketiese waarde van werk en die sosiale posisie van die individu wat deur werk in stand gehou kan word, beklemtoon. Dié verandering was die voorloper van die Reformasie, waartydens die persepsie van waarde van en houding teenoor werk ingrypend verander het (Lipsit, 1990; Van Wyk & Steyn, 1992).

2.1.2 Die invloed van die Reformasie op werk

Waar werk voor die Reformasie gesien is as 'n las en iets wat vermy moet word, is daar gedurende die sestiende eeu waarde aan werk geheg. Martin Luther verwerp gedurende hierdie tydperk die Rooms-Katolieke dualisme, wat tussen 'n klein groep geestelikes in 'n bevoorregte posisie en die gewone massas onderskei. In die plek van die dualisme is individuele verantwoordelikheid vir eie redding gestel, met inbegrip van goeie werke al dan nie. Luther het benadruk dat God gedien kan word deur werk, hoe gering ook al, en het geredeneer dat alle beroepe in diens van die Here beoefen kan word. Luther het nie deel daaraan gehad om 'n winsgeoriënteerde ekonomiese sisteem te bevorder nie, want hy het nie professies in die handel en finansies as werk beskou nie (Lipset, 1990; Mudrack, 1997). Alhoewel Luther die Reformasie gelei het, het Calvyn se leerstellings die grootste verandering ten opsigte van werksetiek tot gevolg gehad.

Calvyn het die gevolgtrekking gemaak dat 'n individu nie die predestinasie kan beïnvloed nie. Die mens se verlossing is voorafbestem, maar ten spyte hiervan het Calvyn die mens se behoefte om sekerheid oor sy lot te verkry, erken. Hierdie behoefte aan sekerheid vind gestalte in die individu se lewe wat 'n bewys van uitverkorenheid is deur die "vrugte van die lewe te toon" (Van Wyk & Steyn, 1992, p. 53). Waardes en houdings wat tydens hierdie tydperk posgevat het, was motivering om hard te werk, spaarsamigheid, asketisme en persoonlike verantwoordelikheid vir tydsbesteding. Hierdie waardes en houdings het aanleiding gegee tot die Protestantse werksetiek.

2.1.3 Die Protestantse werksetiek

Die teorie van die Protestantse werksetiek het gestalte gevind in die geskrifte van die Duitse sosioloog Max Weber (1905). Weber het 'n indringende ontleding van die godsdienstige grondslag van die Protestantse werksetiek gemaak. Met die opkoms van Calvinisme het daar volgens Weber 'n volwaardige werksetiek ontstaan wat die opvattinge omtrent werk radikaal verander het (Furnham, 1990; Mudrack, 1997; Van Wyk & Steyn, 1992). Dit is volgens die Calvinistiese siening God se wil dat die mens sal werk. Hierdie werk is metodies, gedissiplineerd en rasioneel, asook moreel regverdigbaar selfs al is dit winsgerig. Die Calvinistiese siening is verwêreld in 'n funksionele sisteem van sosiale belange, motivering en gedrag, met die klem op rasionaliteit, harde werk en die versameling van rykdom.

McClelland (1961) het gevind dat die Protestantse werksetiek in die sielkunde gebruik kan word as sosio-psigologiese verklaring vir die verband tussen Protestantisme en kapitalisme en het die afleiding gemaak dat Protestantse werksetiekwaardes tot verhoogde produktiwiteit en ekonomiese vooruitgang lei. Die geldigheid van hierdie afleiding word in die literatuur deur navorsers soos Niles (1999) bevraagteken.

Dit is hoofsaaklik die Verenigde State van Amerika wat deur Protestantisme beïnvloed is, alhoewel die invloed wêreldwyd versprei is deur onder andere Engelse setlaars, Franse Hugenote, Swede en Hollanders (Lipset, 1990). Sedertdien was daar aansienlike belangstelling in die Protestantse werksetiek, waarvan Weber die grondslag gelê het. 'n Hoeveelheid skale is ontwikkel om die Protestantse werksetiek te meet. Furnham (1997) en verskeie medewerkers het die sewe mees gebruikte skale van die Protestantse werksetiek met mekaar vergelyk, en 'n beduidende ooreenstemming tussen die skale gevind. Ewenwel is die Mirels en Garrett-skaal (Mirels & Garrett, 1971) wat die Protestantse werksetiek as 'n persoonlikheidsveranderlike konseptualiseer, tot dusver die meeste in navorsing gebruik, weens die betroubaarheid en geldigheid wat binne aanvaarbare grense val (Wentworth & Chell, 1997).

Dit is volgens Furnham (1990) waarskynlik die morele ondertoon in die Protestantse werksetiekinstrumente wat dit die diskriminantgeldigheid gee bo ander verwante psigologiese instrumente en wat dit so 'n kragtige voorspeller van werkoortuigings en werksverwante gedrag maak. Die Protestantse werksetiek lê klem op die siening van die mens se werk as sy

roeping op aarde, die waarde van harde werk, asketisme en 'n interne gesetelheid van verantwoordelikheid binne werksverband. Mense wat 'n sterk Protestantse werksetiek het, is geneig om prestasie- en suksesgeoriënteerd te wees. Sodanige persone is doelmatig en ingestel op effektiwiteit, en hulle is konserwatief oor ontspanning, tydmors, energie en geld.

Volgens die resultate van eksperimentele studies (Furnham, 1997; Tang & Weatherford, 1998) is mense met 'n sterk Protestantse werksetiek mededingend en geneig om 'n regverdige eerder as gelyke vergoeding te verwag. Die Protestantse werksetiek korreleer volgens Ali en Falcone (1995) positief met werkstevredenheid en word assosieer met 'n hoë vlak van produktiwiteit. Diegene met 'n sterk Protestantse werksetiek is geneig tot werkolisme en is in staat om vervelige werk te hanteer. Daar is bevind (Furnham, 1997) dat die Protestantse werksetiek 'n akkurate voorspeller is van ontspannings- en aftree-aktiwiteit, beroepsvoorkeure en spaarsamigheid. Daar word geredeneer (McMenamin, 2000) dat ouers met 'n sterk Protestantse werksetiek kinders beloon vir sukses, onafhanklikheid, rasionele gedrag en vir die uitstel van gratifikasie, oftewel asketisme. Hierdie kinders is gewoonlik ekonomies suksesvol en dit dui op die volgehoue verband tussen die Protestantse werksetiek en ekonomiese groei. Niles (1999) herinner daaraan dat 'n sterk werksetiek wel kan bydra tot ekonomiese sukses, maar dat dit slegs 'n klein deeltjie uitmaak van die komplekse mosaïek van faktore wat ekonomiese ontwikkeling en vooruitgang bewerkstellig.

Daar word beweer dat die Protestantse werksetiek uitgedien is, maar Furnham (1997) het bevind dat die Protestantse werksetiek nog bruikbaar is, al is dit in 'n veranderde vorm, soos vergestalt in die Mirels en Garrett-skaal (Mirels & Garrett, 1971), wat algemeen gebruik word om persoonlikheidsveranderlikes te meet. Furnham (1990) het vier tendense onderskei wat geïnterpreteer kan word as die manifestasie van fundamentele werksetiek, naamlik die klem op selfontwikkeling, tydbestuurkonsepte om effektiwiteit te verhoog, anti-hedonistiese asketisme, veral met betrekking tot gesonde lewenswyses, en die klem op sport om waardes soos spanwerk, kompetisie en selfdisipline te ontwikkel.

Hoewel Weber en McClelland se interpretasie van die Protestantse werksetiek en die konnotasie daarvan met kapitalisme gekritiseer word (Furnham & Muhiudeen, 1984; Niles, 1999), bly navorsers en praktisyns geïnteresseerd in die karaktereienskappe van individue wat 'n sterk werksetiek van die Protestantse aard het. Daar word volgens die navorser dikwels die fout gemaak deur akademici om aan te neem dat die Protestantse werksetiek slegs binne 'n Protestantse kultuur bruikbaar is, terwyl daar deur navorsers soos Niles (1999) en Furnham

en Muhuideen (1984) gevind is dat die Protestantse werksetiek sterk funksioneer in lande wat nie Protestantse waardesisteme aanhang nie. Furnham en Muhuideen (1984) beweer dat daar paradoksaal 'n sterker toewyding aan die Protestantse werksetiek onder nie-Protestantse kulture is. Niles (1999) het die bevinding bevestig dat daar 'n algemene werksetiek in diverse kulture bestaan. Daar bestaan dus 'n vooroordeel teenoor die Protestantse werksetiek weens die Protestantse grondslag daarvan. Die navorser is van mening dat die vooroordeel bestaan as gevolg van individue se aanname dat "Protestantisme" 'n godsdienstige sydigheid in die Protestantse werksetiek impliseer.

Die geldigheid en bestaansreg van werksetiek word volgens Furnham (1993) gereeld in die literatuur en in die geskiedenis bevraagteken. Harold Wilensky het reeds in 1495 opgemerk dat 'n wet in die Engelse Parlement goedgekeur is om langer werksure in te stel (Lipset, 1990). Die historikus, Adriano Tilgher, skryf in Lipset (1990, p. 61) "Every country resounds to the lament that the work-force does not burn in the younger generation."

Sosioloë het in die vyftigerjare voorspel dat Amerikaners toenemend 'n ontspanningsetiek gaan aanhang en dat die sterk werksetiek gaan afneem (Lipset, 1990). Hierdie voorspellings is volgens Lipset (1990) egter verkeerd bewys, want werk het skynbaar die deursnee-Amerikaner se erns geword. Amerikaanse werknemers werk gemiddeld 44 uur per week, wat 'n toename van 3,5 uur per week sedert 1977 is. Dit vergelyk met 'n gemiddeld van 39 uur per week in Frankryk, 40 uur in Duitsland en 43 uur in Engeland. Ure by die werk bestee, dui volgens Lipset (1990) nie noodwendig op 'n sterk werksetiek nie, maar aan werknemers wat hulle werk geniet. Meningsopnames onder Amerikaners tydens 1983-1987, het getoon dat ongeveer 80% van respondente werkstevredenheid ervaar het (Lipset, 1990). Genoemde meningsopnameresultate is nie beïnvloed deur veranderlikes soos beroepsvlak of opleiding nie, maar daar is marginale verskille tussen Protestante en Katolieke, konservatiste en liberaliste, en ouer en jonger mense. Furnham (1993) het bevind dat meningsopnames in Brittanje op soortgelyke bevindings dui as in Amerika. Meer as 75% van die volwassenes betrokke in die navorsing wou werk al het hulle geen finansiële behoeftes gehad nie.

Meningsopnames is nie die mees betroubare bron van inligting nie, aangesien mense beïnvloed word deur heersende norme. 'n Analise van bogenoemde lande se ekonomiese groeikoers kan egter 'n bevestigende faktor wees om die gevolgtrekking te maak dat 'n sterk werksetiek wel by die meerderheid werknemers aangetref word.

2.2 KONTEMPORÊRE PERSPEKTIEF

Soos in paragraaf 2.1.3 aangedui, is werksetiek in die verlede vanuit die klassieke Protestantse benadering bestudeer. Die teorie in hierdie verband staan bekend as die Protestantse werksetiek. Die wêreldbevolking is in die vorige eeu hoofsaaklik deur basiese Protestantse beginsels gemotiveer om hard te werk, alhoewel ekonomiese behoeftes en skaars bronne ook 'n rol gespeel het (Ali & Azim 1994; Ali & Falcone 1995; Van Wyk & Steyn, 1992). Na die Tweede Wêreldoorlog het die materiële oorfloed in Amerika en Noord-Europa die behoefte aan noodsaaklike lewensmiddele verlaag, maar die werksetiek is nie nadelig hierdeur beïnvloed nie (Lipset, 1990).

Die ontwikkeling en verandering in werksetiek kan gesien word as 'n eiesoortige herkonstruering, met toenemende klem op interessante werk, werknemerdeelname en 'n behoefte aan outonomie (Ali & Falcone, 1995; Lipset, 1990). In vergelyking met die vroeë twintigste eeu het die ekonomies ontwikkelde lande ook meer ontspanningsgeoriënteerd geword. Ali en Falcone (1995) het bevind dat betrokkenheid by onspanningsaktiwiteite 'n verhoging in lewenstandaard verteenwoordig. Gemeenskappe wat ekonomiese vooruitgang ervaar, neig om verskeie nie-werkverwante aktiwiteite te organiseer met produktiwiteit en kreatiwiteit as uitvloeisel hiervan. Mense in swak ekonomiese omstandighede kan uiteraard nie ontspanningsaktiwiteite bekostig nie.

Daar is hoofsaaklik drie faktore wat aanleiding gee tot die ontwikkeling en verandering in werksetiek. Eerstens het die immigrasie van miljoene mense met buitengewone toewyding aan werk noodwendig produktiwiteit verhoog in die lande waarheen geïmmigreer is. Tweedens het verandering in die aard van werk veroorsaak dat die proporsie van die werkersmag wat handarbeid in die vervaardigingsbedryf verrig, aansienlik afgeneem het. Derdens het beroepe in die wetenskaplik-tegnologiese, kommunikasie- en opvoedkundige sektore geweldig uitgebrei. Hierdie bevindings van Lipset (1990) verklaar die industriële vooruitgang wat gegaard gaan met 'n sterk werksetiek soos deur Ali en Azim (1994) bevestig word. Aggarwal (1998), Gamble en Gibson (1999) en Williams (1998) ondersteun hierdie bevinding en skryf die ekonomiese groei in verskeie Oosterse lande ook toe aan 'n sterk, positiewe werksetiek. Gamble en Gibson (1999) maak die gevolgtrekking dat 'n sterk positiewe werksetiek 'n produk is van verwestering en industrialisasie.

Op grond van bogenoemde bespreking van werksetiek kan die afleiding gemaak word dat werksetiek universeel voorkom. Dit blyk ook dat werksetiek toenemend buite die Protestantse definiëring daarvan benader word en dat hierdie benadering aanleiding gegee het tot die ontstaan van die kontemporêre werksetiek.

Die navorser lei uit die literatuur af dat die verandering in die benadering ten opsigte van werksetiek hoofsaaklik toegeskryf kan word aan die verandering in die sosio-ekonomiese behoeftes van die grootste deel van die wêreld. Die verandering en verhoging in die vlak van die sosio-ekonomiese behoeftes is hoofsaaklik te danke aan die tegnologiese vooruitgang en die algemene materiële oorfloed wat tans ervaar word, in vergelyking met die tekorte aan bronne wat in die vroeë twintigste eeu ervaar is. Hierdie verandering in bronne, tegnologie en behoeftes veroorsaak dat die paradigma waaruit werksetiek benader word, verander het. 'n Verdere gevolg van verandering en vooruitgang word waargeneem in individuele persepsies van harde werk. Die meeste kulture het 'n universele konsep van werksetiek as dit oor die algemeen gedefinieer word aan die hand van harde werk, maar nie noodwendig aan die hand van harde fisieke werk nie.

Tans word werksetiek vanuit die oogpunt van morele prosesse, veral die verhouding tussen die individu, kollektiwiteit en die sosiale omgewing as 'n geheel benader (Bass en Steidlmeier, 1999). Een van die hoofemas wat aandag geniet, is die tema van vryheid, bruikbaarheid, gelykheid en regverdigheid wat betrekking het op die individu. Die siening word gehuldig dat motivering en lokus van beheer nie uitsluitlik by die individu lê nie, maar deels die verantwoordelikheid van die organisasie is, soos dit gepas gestel word: "The ability to behave ethically in the workplace may be related more to aspects of the organisation than to attributes of the individual" (Chen, Sawyer & Williams, 1997, p. 856). Daar word verder klem gelê op wat die groep aan die individu verskuldig is.

Waar die individuele keuse in die verlede tussen harde werk of uitsterf gelê het, is die fokus tans op die keuse tussen fasette soos selfverwesening, selfontwikkeling en werknemerbetrokkenheid (Ali & Azim 1994; Ali & Falcone, 1995; Van Wyk & Steyn, 1992). Die navorser vind dat werksetiek 'n multidimensionele konsep is, soos dit duidelik blyk uit die potensiële verskille in verhouding tussen individu, werksgroep, organisasie en omgewing weens die individuele uniekheid.

Samevattend stel die navorser dat die kontemporêre werksetiek fokus op die beginsels dat werk 'n individu in staat stel om onafhanklik te wees en dat werk 'n bron van selfrespek, werkstevredenheid en selfverwesenliking is. Sukses en vooruitgang in die werk hang af van individuele toewyding en harde werk, alhoewel nie noodwendig fisieke harde werk nie. Toewyding aan werk behels ook die behoefte om 'n bydrae tot kollegas se welstand, die organisasie se doelmatigheid en effektiwiteit en die vooruitgang van die omgewing te maak.

In die lig van die potensieële diversiteit in verhouding tussen individu, werksgroep, organisasie en omgewing betreffende die belewing van werksetiek, is besluit om uit die literatuur vas te stel wat die faktore is wat werksetiek kan beïnvloed.

2.3 FAKTORE WAT WERKSETIEK KAN BEÏNVLOED

Werk maak 'n groot deel van 'n individu se bestaan uit en weens die mens se uniekheid ontstaan daar 'n komplekse en diverse uitlewing van werksetiek. Die geïdentifiseerde faktore wat werksetiek kan beïnvloed, word onder vier verskillende hoofde bestudeer, naamlik:

- Kulturele faktore;
- Individuele faktore;
- Groepsdinamika;
- Organisasie faktore;

Kultuur word bespreek as 'n oorkoepelende faktor wat werksetiek kan beïnvloed. Op die individuele vlak word fasette soos werksverwante waardes, houding, persepsies en behoeftes soos deur die individu ervaar word, bestudeer. Groepsdinamika verteenwoordig 'n belangrike skakel tussen die individu en die organisasie. Laastens word fasette soos organisasieëls en leiersgedrag bestudeer. Hierdie fasette verteenwoordig nie alle moontlike faktore in die vorming van die werksetiek nie, maar is van die belangrikstes soos dit uit die literatuurstudie blyk en deur navorsing ondersteun word.

2.3.1 Kulturele faktore

Kultuur word saamgestel uit gebeure, blootstellings en ervarings uit die verlede. Hofstede (1987) en Dose (1997) definieer kultuur as die interaktiewe totaal van gemeenskaplike eienskappe wat 'n menslike groep se response op die omgewing beïnvloed. Kultuur bepaal die identiteit van 'n groep op dieselfde manier as wat persoonlikheid 'n individu se identiteit bepaal. Die woord "kultuur" word gewoonlik gebruik met verwysing na verskillende nasies of vir etniese groepe. Dit kan egter ook gebruik word vir enige versameling of kategorie van mense, soos 'n organisasie. Gamble en Gibson (1999) identifiseer nasionale, organisatoriese, professionele en persoonlike dimensies van kultuur, wat elk 'n effek op gedrag het. Kennis van hierdie kulturele invloede word deur Gamble en Gibson (1999) en Furnham (1997) gesien as 'n voorvereiste vir suksesvolle interpersoonlike verhouding en vir die uitruil van inligting. Hierdie voorvereiste word gedemonstreer in die dilemma wat ervaar word deur Suid-Afrikaanse organisasies wat die brug tussen die Westerse en Afrikakultuur probeer slaan.

a. Navorsing ten opsigte van kultuurverskille

Navorsing ten opsigte van die invloed van kultuurverskille het veral gefokus op die gebruik van die Protestantse werksetiek om te bepaal of daar kruiskulturele ooreenkomste en verskille in werksetiek voorkom (Furnham, 1990; Ali & Falcone, 1995; Abdalla, 1997). Werksetiek is empiries bestudeer en teoreties geanaliseer deur gebruik te maak van Protestantse werksetiek-meetinstrumente. Daar is bevind dat mense se waardesisteme uit verskeie verwante fasette bestaan wat nie altyd in harmonie met mekaar is nie. In die navorsing waar veral die Protestantse werksetiek-meetinstrumente gebruik is, is gevind dat daar verskillende interpretasies van werksetiek voorkom. Die voorkoms van hierdie verskille word toegeskryf aan die beklemtoning van verskillende fasette van werksetiek (Furnham, 1990).

Dit is voor die hand liggend dat kulturele diversiteit wat manifesteer in individuele kognitiewe, emosionele en sosiale gedragpatrone potensiaal vir organisatoriese distrofie skep (Watkins & Mauer, 1994). Watkins en Mauer (1994) het gevind dat die tipiese Westerse prestasiegeoriënteerde waardes afwesig is onder die swart bestuurders wat in hul navorsing betrokke was. Hierdie verskil in prestasiewaardes word verklaar aan die hand van verskillende paradigmas wat swart en wit bestuurders omtrent prestasie het. Dieselfde

verskynsel is ook deur Stones (1988) gevind in 'n kruisnasionale vergelyking van Suid-Afrikaanse jeug. Laasgenoemde outeur skryf die verskil tussen swart en wit mense se prestasieoriëntasie egter hoofsaaklik toe aan die verskillende skoolopleiding en dienooreenkomstige verskillende werkseleenthede wat gedurende die apartheidsera aangetref is.

Vanuit die sosiaal-psigologiese teorie word geredeneer dat die uitsluiting van swart bestuurders van menslikehulpbronpraktyke, soos prestasiebeoordeling, waardes omtrent die belangrikheid van organisasiegroei onderdruk het (Watkins & Mauer, 1994). Die kognitiewe teorie, en veral die verwagtingsteorie, bied 'n verduideliking vir die afwesigheid van prestasiewaardes vanuit die tekort aan voldoende ekstrinsieke en instrinsieke vergoeding wat die ontwikkeling van prestasiewaardes kon vertraag. Watkins en Mauer (1994, p. 79) het uitgewys: "Cognitive ideas do not become actualized, embodied in cultural developments, unless they are bound up in some fashion with interests, impulses, emotions or collective tendencies and their incorporation with institutional structures." Bestuur se houding teenoor aktiwiteite soos prestasiewaardes lei tot sukses en vorm op dié manier 'n kerndimensie binne 'n waardesistiem. Hierdie voorbeeld van diversiteit dui ook op die invloed wat kultuur op werksetiek kan hê.

Gamble en Gibson (1999) het verwys na Hsu (1971) en na die navorsers wat bekend staan as die Culture Connection (1987) wat die teorieë omtrent Westerse etiek bestudeer het. Hierdie navorsers het ooreenkomste en verskille in Westerse en Oosterse werksetiek geïdentifiseer. Fasette van werksetiek eie aan die Ooste is hoofsaaklik die kollektivistiese waardes wat afkomstig is uit die filosofie van Confucius. Hierdie filosofie beskou mense hoofsaaklik in hul interaktiewe sosiale konteks, wat aanleiding gee tot die belangrikheid van kollektiwisme in die Oosterse werksetiek. Harmonie, lojaliteit, samewerking en ondersteuning is gevolglik prominente fasette in die Oosterse kultuur se waardesisteme.

Die werksetiek van studente in Qatar is deur Abdalla (1997) bestudeer en vergelyk bevindings met soortgelyke navorsingsbevindings wat in Westerse lande gedoen is. Alhoewel daar ooreenkomste gevind is, veral met betrekking tot die ontspanningsetiek, is daar verskille weens kulturele invloede opgemerk in die meting van die admirasie vir harde werk en die onafhanklikheidsfaktor. Die oorsaak van die ooreenkomstige ontspanningsetiek in Qatar word egter aan ander oorsake as in Westerse lande toegeskryf.

Ali en Falcone (1995) het die werksetiek in Amerika en Kanada bestudeer en gevind dat die Amerikaners konsekwent meer toewyding in hul werk as Kanadese werknemers openbaar. Die Kanadese het in teenstelling met die Amerikaners 'n hoë belang by ontspanningsaktiwiteite. In hierdie navorsing is dit opvallend dat daar kulturele verskille selfs binne die Westerse konteks voorkom. Die verklaring vir die verskille in werksetiek ten opsigte van toewyding en ontspanning word gekoppel aan Kanada se relatief eweredige verspreiding van ekonomiese rykdom.

Furnham en Muhiudeen (1984) het die verskille tussen die werksetiek van inwoners van Brittanje en Maleisië bestudeer. 'n Positiewe verband is tussen die aanvaarding van ekonomiese en tegniese waardes en die voorkoms van kommersiële en tegnologiese gedrag gevind. Beduidende verskille is tussen die werksetiek van die twee kultuurgroepe gevind. Maleisië toon hoër ekonomiese sukses, in kontras met die agteruitgang in die Britse ekonomie sedert die Tweede Wêreldoorlog. Alhoewel die verskille dramaties is, is die oorsaak hiervan onseker. Maleisië se sterker werksetiek kan beide die gevolg of die oorsaak van ekonomiese sukses wees.

Niles (1999) het die werksetiek van inwoners van Darwin (Australië) en Colombo (Sri Lanka) gekontrasteer en tot die gevolgtrekking gekom dat die werksetiek van Colombo (Sri Lanka), wat nie 'n Protestantse agtergrond het nie, 'n soortgelyke Protestantse werksetiek het as Darwin (Australië), met 'n Protestantse agtergrond. Dit blyk egter dat die inwoners van Colombo 'n sterker toewyding aan werk toon as die inwoners van Darwin.

Ramsey (1996) en Chen et al. (1997) het beweer dat die geneigdheid om eties op te tree in die werkplek waarskynlik meer verband hou met aspekte van die organisasie as met attribute van die individu. Daar word toenemend gevra wat die rol van leierskap, goeie korporatiewe bestuur, kernwaardes en organisasiekultuur in die totstandkoming van dinamiese werksetiek is. Die ontwikkeling van 'n sterk werksetiek is nie uitsluitlik die individu se verantwoordelikheid nie (Lapin, 1992). Die manier waarop die organisasie bestuur word, het gevolglik 'n invloed op die etiese besluite wat deur individue en groepe geneem word (Akaah & Lund, 1994).

b. Organisasiekultuur

Gordon (1998) beskou organisasiekultuur as gedeelde, relatief stabiele patrone van waardes, opvattinge en aannames wat individue toelaat om 'n betekenisvolle bydrae tot andersins betekenislose vloei van gebeure te maak. Die aanname word dus gemaak dat die individu wat aan 'n organisasie wil behoort, gedrag in so 'n mate sal aanpas dat dit binne die bepaalde grense van die organisasie sal wees. Die spesifieke gedrag wat verwag word, word nie duidelik deur die organisasiekultuur uitgespel nie, maar word gekommunikeer deur kenmerke van die organisasie, soos strukture, vergoedingstelsels, simbole en menslikehulpbronpraktyke (Pettigrew, 1990).

Daar is verskeie organisasiefaktore wat 'n invloed het op individuele gedrag (Akaah & Lund, 1994; Lapin, 1992), vandaar die bevinding dat die organisasie 'n aandeel het in die vorming van werksetiek. Ford en Richardson (1994) het 'n opsomming gemaak van die faktore wat 'n invloed op werksetiek en etiese besluitneming in die organisasie verteenwoordig. Hierdie faktore sluit in die subkultuur, leierskap en bestuur, duidelike missie- en visiestelling en vergoedingstelsels en strafmaatreëls.

Organisasiekultuur bestaan selde uit 'n enkelvoudige kultuur, maar eerder uit 'n hoeveelheid subkulture wat 'n verskeidenheid van waardes en opvattinge insluit. In die bestudering van werksetiek is die bestaan en die identifisering van subkulture belangrik (Chen et al., 1997), omdat subkulture waardes en opvattinge kan hê wat van organisasiewaardes verskil (Pettigrew, 1990). Die identifisering van subkulture is veral belangrik wanneer die organisasie verandering wil aanbring. Die bestaan van subgroepe is veral waarskynlik in organisasies wat geografies versprei is (Pettigrew, 1990).

Daar bestaan binne die meeste organisasies bepaalde standaarde en riglyne vir waardes en etiese gedrag, gerugsteun deur professionele standaarde en die regsisteem. Dose (1997) en Navran (1997) vind egter dat dit nie noodwendig die standaarde en riglyne wat saamgevat is in 'n etiese kode as sodanig is wat werksetiek beïnvloed nie, maar wel 'n duidelik gestelde en prakties uitvoerbare missie en visie. Die veronderstelling is dat die organisasiewaardes vervat sal wees in die missie en visie en dat hierdie riglyne die bron van positiewe invloed op werksetiek sal wees.

Daar is egter plek in die beïnvloedingsfeer vir die formele etiese kode, alhoewel die bestaan van sulke kodes hoofsaaklik daarop gerig is om die grense van aanvaarbare en onaanvaarbare gedrag af te baken. Die etiese kode bestaan hoofsaaklik uit voorskriftelike riglyne maar verhoed en voorkom nie onetiese gedrag nie; dit kan egter kan relatief suksesvol wees as gepaardgaande sanksies in plek is (Jones, 1991). Sanksies soos straf is 'n effektiewe teenvoeter vir onetiese gedrag, veral as die straf sosiale bekendmaking insluit. Snow en Bloom (1986) het voorgestel dat duidelike riglyne omtrent etiese en onetiese gedrag nuttig is. Daar is egter tye wat individue hulself in 'n veranderingstadium bevind en selfs tye wanneer die etiese kode veranderings wat in die organisasie plaasvind, nie in aanmerking neem nie.

2.3.2 Die individuele faktore

Op individuele vlak word onderskei tussen faktore soos persepsies, waardes, houding, verwagtings, behoeftes, persoonlikheid en genetica wat 'n invloed op werksetiek kan hê.

2.3.2.1 Persepsies

Persepsies verteenwoordig die manier waarop die individu die realiteit ervaar en inligting organiseer sodat dit 'n betekenisvolle geheel vorm. Die hoeveelheid inligting afkomstig uit die omgewing is egter so oorweldigend groot dat selektiewe waarneming plaasvind. Hierdie selektiewe waarneming van ervarings word bepaal deur individuele motiewe, persoonlikheid en karaktereenskappe. Nadat die inligting uit die situasie selektief waargeneem is, word dit op spesifieke maniere georganiseer. Weens individuele interpretasies van situasies en inligting kan verdraaiing plaasvind, wat onakkurate beskrywings en diagnoses van 'n situasie tot gevolg kan hê (Gordon, 1998; Sharfman, Sigerstad & Pinkston, 2000).

Persepsies is subjektief en kan 'n individu se houding en gedrag beïnvloed. Die individu se persepsies oor die organisasie se werksetiek kan gevolglik individuele gedrag beïnvloed. As die organisasie byvoorbeeld 'n sterk werksetiek ondersteun, maar die individu se persepsie is dat die organisasie 'n swak werksetiek ondersteun, word die individuele gedrag deur die subjektiewe persepsie van die organisasie se oriëntasie gerig en nie deur die werklikheid nie (Finegan, 2000).

Ter illustrasie in hierdie verband word verwys na Bae en Chung (1997), wat die verband tussen die kulturele waardes en werkshouding van industriële werkers in Japan, Amerika en Korea nagevors het. Hierdie navorsing het bevind dat toewyding, tevredenheid en trots in die

werk beïnvloed word deur kulturele waardes en deur die werkers se persepsies van die werklike werksituasie.

2.3.2.2 Werksverwante waardes

Werksverwante waardes is groepe oortuigings oor 'n spesifieke onderwerp of proses. Volgens Hofstede (1987) verwys waardes na die breë geneigdheid om voorkeur te gee aan sekere maniere van doen en dink. Die meeste teoretici gee erkenning aan die invloed van waardes op gedrag omdat waardes as 'n relatief standhoudende invloed op gedrag gesien kan word, in teenstelling met die relatiewe kortstondige effek van houding en emosies.

Gordon (1998) het onderskei tussen kernwaardes en perifere waardes. Kernwaardes is relatief standhoudend, kan nie maklik verander word nie en word hoofsaaklik deur nie-werksverwante faktore beïnvloed. Perifere waardes, hierteenoor, kan deur intervensies soos opleidingsprogramme verander word (Gordon, 1998) Werksverwante waardes maak hoofsaaklik deel uit van die perifere waardes en bepaal in 'n groot mate *waar* die individu verkies om te werk. Sekere beroepe is selfgekoos omdat 'n individu 'n geneigdheid het om 'n sekere rigting van werk bo 'n ander te verkies (Dose, 1997). Nadat hierdie beroep betree is, gaan die sosialiseringproses voort en word die individuele waardes deurentyd gevorm en beïnvloed. 'n Passing tussen individuele werksverwante waardes en organisasiewaardes is gevolglik 'n optimale situasie.

Individue het volgens Dose (1997) 'n verskeidenheid van waardes – waarskynlik soveel as wat daar invloedryke groepe is. Die sleutelverwysingsgroep is die een wat die opvallendste is in 'n spesifieke situasie weens onmiddellikheid of mag. Verskillende korporatiewe belangegroepes kan verskillende waardesisteme hê en dit kan tot etiese ambivalensie of pluralisme lei. Hierdie ambivalensie of pluralisme binne 'n organisasie kan tot konflik aanleiding gee (Dose, 1997).

Waardes vorm volgens Furnham (1997) groepe oortuigings, oftewel sisteme. omtrent spesifieke onderwerpe of prosesse. Van hierdie sisteme het byvoorbeeld betrekking op die politieke, sosiale, individuele en werksomgewing waarin die individu funksioneer.

Vir die bestudering van werksetiek word daar na waardesisteme gekyk wat spesifiek betrekking het op die werksomgewing, waarbinne die konsep van werksetiek aangetref word (Furnham, 1997). Die konsep van werksetiek word met betrekking tot werk gebruik as 'n

psigologiese, kontinue menslike aktiwiteit, eerder as 'n funksionele rol wat vervul word. Individuele werksverwante waardes word volgens Gordon (1998) gekoppel aan persoonlikheid, omgewingsfaktore en ervarings wat werksverwante gedrag beïnvloed. Op grond van hierdie argument kan aangeneem word dat daar voorspelbare en samehangende skakels tussen 'n werksverwante waardesisteem en werksetiek is. Individue wat byvoorbeeld vanuit 'n bepaalde raamwerk van werksverwante waardes en houding in die beginsel van "doen 'n goeie dag se werk vir 'n goeie dag se vergoeding" glo, sal dienoooreenkomstig optree (Furnham, 1997).

Die waardesisteme waarna verwys word, is georganiseerde samevattinge van ervarings wat geld as motiewe vir gedrag binne spesifieke kontekste (Furnham, 1997). Volgens Furnham (1987) word werksverwante waardes, houding en attribute saamgesnoer in 'n kognitief-afektiewe sisteem. Die kognitief-afektiewe sisteem skakel met algemene waardes, houding en attribute om die agtergrond te verskaf waarteen betekenis aan ervarings gegee word. Hierdie argument verduidelik gevolglik die voorspelbare skakels tussen 'n individu se algemene waardesisteem en werksverwante waardes.

Furnham (1987) het bevind dat werksverwante waardesisteme die konteks bied waarbinne die konsep van werksetiek gestalte vind. Individue het sekere implisiete en eksplisiete waardes, met inbegrip van werksverwante waardes, wat individuele opvoeding, onderwys en die breë kultuur weerspieël. Waardes bestaan binne 'n sosiale konteks en ontwikkel as deel van die volwassewordingsproses deur blootstelling aan die verskeie vlakke van die sosiale sisteem soos nasionale kultuur, die gemeenskap, gesin en werksgroepe. Die implikasie hiervan vir die navorser is dat die deelnemers se agtergrond in ag geneem moet word in die ondersoek oor die belewing van werksetiek (Furnham, 1997).

Binne die waardesisteme word waardedimensies aangetref wat implikasies vir verskeie interpersoonlike prosesse inhou.

a. Waardedimensies

Gamble en Gibson (1999) het ses waardedimensies geïdentifiseer wat gebaseer is op die vier prominente skemas van England (1967), Allport, Vernon en Lindzey (1970), Hofstede (1987) en Rokeach (1973). Die waardedimensies is die volgende:

- **Kollektivisme:** Heg waarde aan die eenheid van die mensdom en aan sosiale sisteme. Respekteer alle mense.
- **Dienslewering:** Heg waarde aan integriteit van wederkerige verhouding, lojaliteit en verpligtings. Dit behels volgens Tang en Weatherford (1998) 'n positiewe benadering tot dienslewering en die behoefte om diens aan ander te lewer sodat dit kan lei tot die verhoging van eiewaarde en selfrespek.
- **Materialisme:** Heg waarde aan rykdom en tasbare besittings.
- **Nuwigheide:** Heg waarde aan verandering, nuwigheide en verskeidenheid.
- **Mag:** Heg waarde aan beheer oor situasies en mense.
- **Rasionaliteit:** Heg waarde aan emosievrye, feitegebaseerde besluite en aksies.

Bogenoemde werksverwante waardedimensies hou implikasies in vir die navorsing omdat konflikthantering, kommunikasie, organisasieprestasie en doelmatige gedrag hierdeur beïnvloed word. Hierdie waardesisteme sluit voorkeurgedrag in en bevat geen element van reg of verkeerd nie (Dose, 1997). Finegan (2000) se definisie van waardes wat aangepas is uit Rokeach (1973) spesifiseer dat waardes relatief blywende oortuigings is dat 'n spesifieke gedragspatroon of eindtoestand van bestaan persoonlik of sosiaal bo 'n alternatiewe gedragspatroon aanvaarbaar is. Voorkeurgedrag binne die verband van waardes spruit uit hoofsaaklik twee dimensies van waardes, naamlik terminale en instrumentele waardes.

b. Terminale en instrumentele waardes

Terminale waardes soos vryheid, gelykheid en wysheid het betrekking op die eindstatus van bestaan. Hierteenoor word instrumentele waardes omskryf as 'n middel tot 'n doel, verteenwoordigend van die manier waarop die individu optree, wat as waarde-items bekend staan. Navorsers soos Furnham (1987), Ramsey (1996), Snow & Bloom (1996) en Sullivan

(1997) het waarde-items geïdentifiseer. Die navorser stel die volgende lys van waarde-items in Tabel 1 voor:

Tabel 1

Waarde-items wat deel uitmaak van werksetiek

Altruïsme	Prestasie-oriëntasie	Selfontwikkeling
Integriteit	Regverdigheid	Verantwoordelike sin
Outonomie	Respek	Vertrouensverhouding
Persoonlike ontwikkeling	Samewerking	

Bogenoemde instrumentele waardes maak 'n beduidende deel van werksetiek uit. Indien daar noemenswaardige verskille tussen 'n individu en byvoorbeeld die organisasie se instrumentele waardes ervaar word, kan die individu ongemak ervaar. Hierdie ongemak kan in die vorm van werksverwante stres manifesteer.

2.3.2.3 Werksverwante houding

Omdat werk 'n belangrike deel van 'n mens se lewe uitmaak, bestaan daar uiteraard sterk komplekse en diverse houdings teenoor werk. Houding is reeds in die begripsverklarings omskryf as evaluasies van verskynsels, met spesifieke verwysing na werksverwante verskynsels, wat in die geheue gestoor is. Hierdie evaluasie van verskynsels word deur genetiese faktore beïnvloed (Baron & Byrne, 1993). Genetika speel egter 'n sekondêre rol tot die omgewingsfaktore, wat 'n primêre invloed op houdingvorming het.

Die primêre invloed op die vorming van werksetiek word geïdentifiseer as die gesin waarin die individu gebore word en waarbinne volwassenheid bereik word (Masikiewicz, 1999). Binne hierdie konteks vind die beïnvloeding van die ontwikkeling asook die begrensing van die individu in totaliteit plaas. Baie van wat in die vroeë stadium geleer word, vind onbewustelik plaas. Kernbesluite wat ouers op keerpunte in hul beroepe neem, beïnvloed in 'n groot mate die kind se besluite wat op dieselfde stadium geneem word.

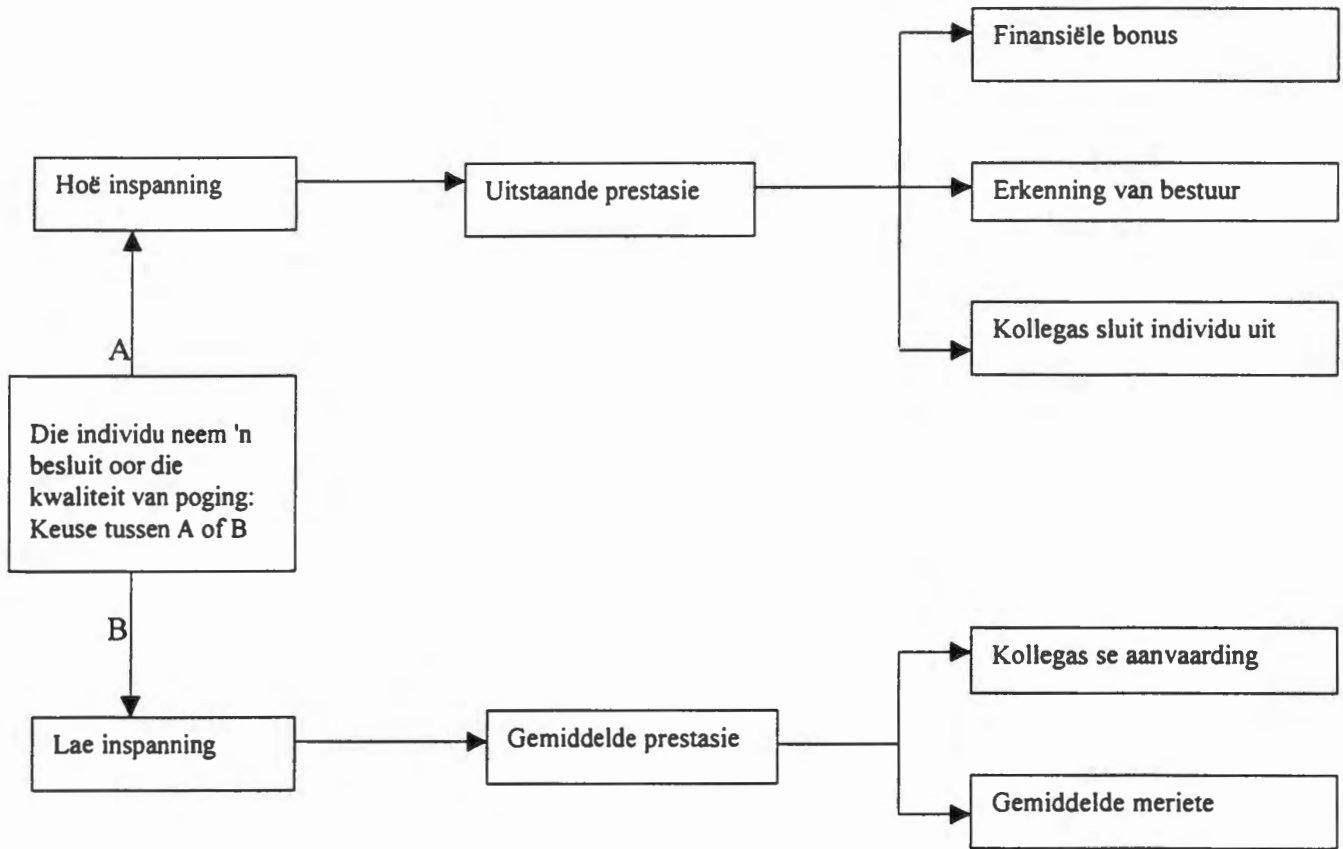
Individue beoordeel sake en objekte op 'n spesifieke wyse. Hierdie oordele spruit deels voort uit kennis oor die sake en objekte en bepaal in 'n mate die gedrag wat 'n individu hierteenoor openbaar. Hoewel houding persoonlike persepsies en sosiale rolle omvat, het dit 'n relatief

kortstondige effek op gedrag. Houding word intern geprioritiseer om in gevalle van waardekonflik heroorweeg te word. Heroorweging van 'n houding word aangetref as daar veranderings in die kultuur, die omgewing en die individu plaasvind (Gamble & Gibson, 1999). Heroorweging van 'n houding vind byvoorbeeld plaas in die geval van organisasieherstrukturering.

Houdings word hoofsaaklik gevorm deur die proses van sosiale leer, waaronder klassieke kondisionering, instrumentele kondisionering en modellering. Houdings kan volgens Dose (1997) aangeleer word deur direkte ervarings of deur beïnvloeding en is gewoonlik in ooreenstemming met die individu se waardes. Hoe meer kennis 'n individu van 'n onderwerp dra, hoe sterker is die houding daaromtrent. Stewart en Sprinthall (1997) bevestig die siening dat houdings 'n belangrike invloed op morele redenering het. Sharfman et al. (2000) het verder bevind dat kennis van die individu se houding oor aangeleenthede 'n akkurate aanduiding is van die gedrag wat teenoor die aangeleenthede gaan plaasvind. Die bevinding van Sharfman et al. het 'n belangrike betekenis vir die organisasie self omdat werksverwante houdings betrekking het op bykans alle aspekte van die werk, naamlik die organisasie, die omgewing en interaksie met kollegas en dit werksverwante gedrag soos prestasie, produktiwiteit en personeelomset beïnvloed.

2.3.2.4 Verwagtings en motivering

Volgens Kreitner en Kinicki (1997, p. 229) word 'n verwagting omskryf as "The belief that effort leads to a specific level of performance." Die verwagtingsteorie van Vroom (Gordon, 1998) spesifiseer drie sleutelkonsepte wat bekend staan as verwagtings, instrumentaliteit en valensie. Verwagtings is die oortuiging dat 'n poging tot prestasie sal lei. Instrumentaliteit verteenwoordig die oortuiging dat die prestasie beloon sal word. Valensie is die waarde wat die individu aan die beloning heg. Die verwagtingsteorie stel voor dat motivering 'n vermenigvuldigende funksie van al drie sleutelkonsepte is. Dit impliseer dat hoër vlakke van motivering die gevolg is van 'n hoër valensie, instrumentaliteit en verwagting. Die vermenigvuldigende aanname van die teorie impliseer dus dat indien enige van die fasette laag is, die algehele vlak van motivering laag sal wees. Die implikasie van die verwagtingsteorie vir die belewing van werksetiek word in Figuur 1 voorgestel (aangepas uit Furnham, 1997, p. 271).



Figuur 1: Implikasies van die verwagtingsteorie

Die verwagting van gedrag het sekere positiewe of negatiewe gevolge, soos erkenning of interpersoonlike isolasie. Werknemers heg sekere waardes aan die gevolge van gedrag. As die verwagte beloning in ooreenstemming is met die waardes wat aan die gevolge geheg word, kan die beloning gebruik word as aansporing vir gewenste gedrag (Gordon, 1998).

Volgens Stones (1988) en Watkins en Mauer (1994) kan negatiewe verwagtings of die afwesigheid van verwagtings 'n positiewe werksetiek teenwerk. Hierdie navorsers het vasgestel dat die swart bevolking in Suid-Afrika weens die reservering van werk en die minderwaardige onderwysstelsel waaraan hulle tydens die apartheidsera onderworpe was, min vooruitsigte gehad het om hul sosio-ekonomiese posisie te versterk. Die negatiewe vooruitsigte het volgens Watkins en Mauer (1994) enige motivering om binne werksverband te presteer, ondermyn. Die gevolg hiervan was die afwesigheid van 'n prestasie-motivering.

'n Ander voorbeeld van negatiewe verwagtings of die afwesigheid van verwagtings is die realiteit van werkloosheid binne Suid-Afrika. In teenstelling met Watkins en Mauer (1994) het De Witte (1992) bevind dat die afwesigheid van 'n geleentheid, nie die werksetiek negatief beïnvloed nie. De Witte (1992) het geredeneer dat werkloosheid werksetiek versterk en dat "...unemployment seems to strengthen the fascination of a job..." (De Witte, 1992 p. 300). De Witte (1992) het onderhoude gevoer met 700 Vlaamse mans en bevind dat die werklose persone 'n meer tradisionele werksetiek gedemonstreer het as die werkendes. Verder is bevind dat die werkloosheidstydperk die belangrikheid van werk vir hierdie mense versterk het. Sodra die werklose persone in diens geneem is, het die vlak van werksetiek ietwat verlaag.

Die verlagingskromme in die voorheen werklose individu se werksetiek is egter nie duidelik in die navorsing behandel nie. De Witte (1992) het bevind dat verwagtings oor werk van werklose individue afgeneem het oor tyd en dat die werkloses bereid was om bykans enige werk te doen. Werklose persone se verwagtings om ervaring en vaardighede in 'n werk te gebruik, het verlaag. Hierdie bevinding is egter nie noodwendig algemeen op Suid-Afrika van toepassing nie, aangesien werklose persone plaaslik uit 'n baie gedepriveerde gemeenskap kom.

2.3.2.5 Behoeftes

'n Behoefte is 'n krag wat in die brein ontstaan weens 'n spesifieke tekort. Behoeftes beïnvloed die individu se denke, persepsies en gedrag op só 'n manier dat daarna gestreef word om die tekort aan te vul. Behoeftes kan deur eksterne stimuli (uit die omgewing) en interne stimuli (uit die persoonlikheid) geaktiveer word (Furnham, 1997). Maslow (1954) het tussen primêre en sekondêre behoeftes onderskei. De Witte (1992) het hoofsaaklik die primêre behoeftes geïdentifiseer, soos 'n veilige en gesonde werksomgewing. Behoeftes is redelik standhoudend, maar indien daar 'n primêre behoefte ontstaan, kan die sekondêre behoefte tydelik belangrikheid verloor totdat eersgenoemde vervul is. Die prominente sekondêre behoefte met betrekking tot werksetiek is selfverwesenliking (Drucker, 1999).

Die behoefte aan selfverwesenliking word aangetref by mense wat 'n sterk werksetiek het (Ali & Azim, 1994; Niles, 1999). Selfverwesenliking blyk 'n dinamiese proses te wees wat nie versadiging bereik nie. Mense met 'n behoefte aan selfverwesenliking het 'n behoefte om

optimaal te ontwikkel en uiteindelik 'n positiewe bydrae tot die samelewing te lewer deur middel van die werk wat verrig word (Drucker, 1999).

Uit bogenoemde is dit duidelik dat werksverwante gedrag gerig is op die bevrediging van spesifieke behoeftes en gevolglik die werksetiek beïnvloed. Konsekwente gedrag, wedersydse vertrouwe, bevordering en vergoeding gegrond op meriete en effektiewe kommunikasie kan as werksverwante behoeftes geïdentifiseer word. Die implikasie van behoeftes en die rol wat dit speel in die vorming van werksetiek is daarin vervat dat die bestuur van 'n organisasie hierdie behoeftes op 'n effektiewe manier kan aanpak om die verlangde werksverwante gedrag te stimuleer.

2.3.2.6 Persoonlikheid en genetica

Persoonlikheid dui op die geïntegreerde en dinamiese organisasie van 'n individu se psigiese, sosiale, morele en fisieke eienskappe, op 'n gegewe tydstep in die individu se lewe (Meyer, Moore & Viljoen, 1993). Hierdie eienskappe kom na vore in die individu se wisselwerking met die omgewing, en veral met ander persone. Die persoonlikheid verteenwoordig al die aangebore en aangeleerde responsgewoontes wat die individu uniek maak en ontwikkel gedurende die lewensloop (Kreitner & Kinicki, 1997).

Verskeie persoonlikheidsverskille is geïdentifiseer wat 'n invloed op werksetiek het, waaronder die selfkonsep, eiewaarde, selfdoeltreffendheid, selfmonitering, lokus van beheer en verskillende persoonlikheidsdimensies (Kreitner & Kinicki, 1997).

Die *selfkonsep* is die wyse waarop die persoon hom-/haarself beskou en is onderhewig aan die invloed van die era en kultuur waarin 'n persoon leef (Kreitner & Kinicki, 1997). 'n Individu kan byvoorbeeld 'n selfkonsep hê van eerlikheid, regverdigheid en selfgelding terwyl 'n kollega uit 'n ander kultuur die individu as onsensitief en aggressief ervaar.

Eiewaarde verteenwoordig die waarde wat 'n individu aan die bydrae tot die omgewing en organisasie heg (Kreitner & Kinicki, 1997). Bestuursaksies, soos belangstelling in die werknemer en die skep van vertrouensverhouding, kan eiewaarde verhoog. 'n Positiewe eiewaarde dra by tot verhoogde produktiwiteit en werkstevredenheid en is kenmerkend van 'n sterk werksetiek (Ali & Azim, 1994).

Selfdoeltreffendheid het betrekking op die individu se vertroue in die vermoë om 'n taak suksesvol af te handel (Kreitner & Kinicki, 1997). Diepgesetelde oortuigings omtrent eie vermoë wat versterk is deur vorige ervarings dra grootliks by tot die vorming van selfdoeltreffendheid. Individue met 'n positiewe selfdoeltreffendheid verwag positiewe gevolge op gedrag en tree dienoooreenkomstig op.

Individue is gedurig in diverse werksituasies waar verskillende gedragpatrone gedemonstreer word. *Selfmonitering* vind plaas wanneer die individu eie gedrag by die situasie aanpas. Diegene wat selfmonitering toepas, streef daarna om 'n goeie indruk te skep. Die ekstreme toepassing van selfmonitering kan die indruk van onopregtheid skep terwyl 'n lae toepassing kan spreek van sosiale onsensitiwiteit (Kreitner & Kinicki, 1997).

'n *Interne of eksterne lokus van beheer* is as 'n persoonlikheidsverskil geïdentifiseer (Furnham, 1997). Individue met 'n interne lokus van beheer is geneig om in beheer te voel van omstandighede en gebeurlikhede. Individue wat 'n eksterne lokus van beheer het, skryf gedrag toe aan omstandigheidsfaktore (Kreitner & Kinicki, 1997). Dit kan gebeur dat individue tussen 'n interne en eksterne lokus van beheer kan wissel. Chen et al. (1997) en Ramsey (1996) het byvoorbeeld geredeneer dat sterk werksetiek nie uitsluitlik die individu se verantwoordelikheid is nie, maar dat die organisasie daartoe bydra.

Kreitner en Kinicki (1997) het tussen vyf *persoonlikheidsdimensies* en geïdentifiseerde gedrag onderskei, soos in Tabel 2 aangedui (aangepas uit Kreitner & Kinicki, 1997, p. 132):

Tabel 2

Die Vyf Persoonlikheidsdimensies en Ooreenstemmende Gedrag

Persoonlikheidsdimensie	Waarneembare gedrag van elke persoonlikheidsdimensie
1. Ekstroversie	Spraaksaam, sosiaal, selfgeldend, uitgaande, entoesiasies
2. Neurotisme	Ontspanne, nie bekommerd, selfversekerd
3. Konsensieus	Volhardend, verantwoordelik, prestasiegeoriënteerd, ambisieus
4. Aangenaam	Vertrou ander, saggeaard, samewerkend, simpatiek
5. Openheid	Intellektueel, verbeeldingryk, nuuskierig, liberaal

Volgens Furnham (1997) is individue met 'n sterk Protestantse werksetiek prestasie- en suksesgeoriënteerd, lê hulle klem op die behoefte aan effektiwiteit en praktiese uitvoerbaarheid, is hulle geneig om anti-ontspanning te wees en konserwatief, veral ten opsigte van tyd-, energie- en geldvermorsing. Individue met 'n sterk Protestantse werksetiek is kompetend, verwag regverdige eerder as gelyke salarisse, is geneig tot werkolisme en kan vervelige take verrig (Furnham, 1990). Eienskappe van individue met 'n sterk Protestantse werksetiek sluit in vlytigheid, selfdisipline, individualisme en asketisme (Dose, 1997).

Dit word dus uit die voorgaande duidelik dat individuele verskille en persoonlikheidsdimensies 'n rol in die beleving van werksetiek kan speel. Individuele verskille en persoonlikheidsdimensies word nie as reg of verkeerd geklassifiseer nie, maar wel as meer of minder toepaslik vir 'n spesifieke rol in die organisasie. Dit is wel voordelig vir die vestiging van 'n sterk werksetiek om van die individuele verskille en persoonlikheidsdimensies sodanig te ontwikkel dat 'n optimale passing met die rol in die organisasie verkry word (Drucker, 1999).

2.3.2.7 Demografiese veranderlikes

Aldag en Brief (1975) het bevind dat daar 'n verband is tussen werksetiek en individuele demografiese gegewens, waaronder geslag, ouderdom en vlak van onderrig.

Van Wyk en Steyn (1992) het bepaal of daar verbande/verskille is tussen sekere biografiese en akademiese veranderlikes ten opsigte van die werksetiek van mans- en damestudente. Damestudente het volgens Van Wyk en Steyn (1992) 'n beduidend sterker werksetiek as manstudente. Die navorser lei hieruit af dat die verskille deels toegeskryf kan word aan geslagsrolsossialisering wat in die ouerhuis, skole en kerke plaasgevind het waar sekere waardes oorgedra word. Die navorsingsbevindings kan verder nie veralgemeen word na 'n breë kultuurgroep nie, omdat studente baie ontvanklik is vir nuwe norme en daarna streef om 'n gevoel van solidariteit te vestig.

Furnham (1990) het in Barbados navorsing gedoen op adolessente met 'n gemiddelde ouderdom van 16 jaar, verteenwoordigend van 17 verskillende geloofsoortuigings. Hy het bevind dat meisies 'n sterker werksetiek het as seuns en dat hierdie navorsingsbevindings positief met ander soortgelyke navorsing korreleer. Ter staving van Furnham (1990) se

navorsing, het Stewart en Sprinthall (1997) bevind dat geslag 'n belangrike rol in etiese oriëntasie speel. Wentworth en Chell (1997) merk op dat daar in die verlede nie noemenswaardige geslagsverskille gemeet is nie, maar neem waar hoe onlangse navorsing aandui dat vroue geneig is om 'n sterker werksetiek as mans te hê. Watkins (1995), in teenstelling hiermee, beskou die bevindings ten opsigte van geslag as onbeslissend.

Lipset (1990) het bevind dat werksetiek van tyd tot tyd verander en dat daar 'n toename is in 'n positiewe werksetiek na gelang 'n individu deur sekere lewensfasies beweeg. Van der Velde, Feij en Van Emmerik (1998) het Lipset (1990) se beskouing bevestig dat ouderdom en rypheid 'n groter uitwerking as sosiale invloede op werksetiek het. 'n Ouer persoon in vergelyking met die jonger persoon is volgens Van der Velde et al. (1998) en Lipset (1990) geneig om die sentraliteit van werk, relatief tot die jonger persoon, meer prominent te ag.

'n Hoë sentraliteit van werk is voordelig vir die organisasie weens die verhouding tussen konsepte soos werkstevredenheid, toewyding, lae afwesigheid en personeelomset. Hierdie bevinding stem ooreen met navorsing gedoen met toepaslike Protestantse werksetiek-meetinstrumente, dat ontspanningsetiek afneem namate 'n persoon ouer word (Aldag & Brief, 1975). Van Wyk en Steyn (1992) het, in teenstelling hiermee bevind, dat die studente betrokke in die navorsing se ontspanningsetiek oor die studietydperk toeneem. Wentworth en Chell (1997) het Van Wyk en Steyn (1992) se bevindings bevestig en skryf dit toe aan die idee dat werksetiek nie 'n gesindheidsveranderlike is nie, maar kan wissel na gelang van die lewensfase en tydperk waarin dit gemeet word.

Uit die literatuur wil dit voorkom of daar 'n verband tussen kritiese denke en etiese oordeel is. Etiese oordeel is nie 'n sinoniem vir werksetiek nie, maar word as 'n enkelvoudige dimensie daarvan beskou. Individue met 'n tersiêre opleiding het volgens verskeie navorsers soos Dose, (1997), Stewart en Sprinthall (1997) en Wright (1995) oor die algemeen 'n sterker werksetiek as individue daarsonder. Die rede hiervoor word grootliks toegeskryf aan kontinue volwasse ontwikkeling deur middel van onder andere opleidingsprogramme. Die sukses van opleidingsprogramme in die ontwikkeling van etiese oordeel is volgens Wright (1995) beduidend, hoewel dit tot dusver nie onomwonde bewys nie.

Daar is sekere voorvereistes of voorwaardes wat organisasieleer in die hand werk. Eerstens is dit nodig vir die bestuur om leierskap beskikbaar te stel wat die waarde van mense erken en

wat 'n breë kruiskulturele begrip en sensitiviteit vir diversiteit openbaar. Die uiteindelijke doel van die organisasieleerproses is om 'n korporatiewe etiese kode op te stel, meganismes in plek te stel wat organisasieleer in die hand werk en wat diversiteit kan erken. Egosterkte en lokus van beheer word deur Dose (1997) bygevoeg as faktore wat leer kan beïnvloed.

2.3.2.8 Ervaring en omgewingsfaktore

Dit is duidelik uit navorsingsliteratuur dat 'n sterk werksetiek wat in die werksituasie demonstreer word hoofsaaklik die individu se verantwoordelikheid is. Gordon (1998) onderskei tussen die ekonomiese, tegnologiese, politieke en sosio-kulturele omgewing. Binne elk van hierdie omgewings is sekere gedrag aanvaarbaar of onaanvaarbaar, wat tot sekere ervarings aanleiding gee. Die fokus in hierdie geval is egter, volgens Dose (1997), nie op wat aanvaarbaar of onaanvaarbaar is nie, maar op die prosesse betrokke by die vorming van werksetiek. Hierdie prosesse word beïnvloed deur die werksomgewing en verwante ervarings uit die verlede, wat 'n groot invloed op die vorming van werksetiek kan hê. Die individu grond egter die betekenis geheg aan ervarings op individuele persepsies van die situasie, met gepaardgaande aanvaarding van eie verantwoordelikheid vir gedrag (Dose, 1997).

'n Wye verskeidenheid van hierdie ervaring binne 'n gegewe omgewing word binne die konteks van 'n groep beleef en dit is interessant om die relatiewe omstandighedsgebondenheid van werksetiek te beseef.

2.3.3 Groepsdinamika

In die bespreking van groepsdinamika is dit belangrik om in gedagte te hou dat werksetiek se inhoud in 'n groot mate fokus op waardes wat die evaluerende standarde en kriteria van etiese gedrag sterk na vore bring. Dit verteenwoordig dus nie, soos etiek, hoofsaaklik reëls en regulasies nie, maar wel die verhouding en prosesse onderliggend aan die gedrag waardeur werksetiek gekenmerk word.

Daar bestaan beduidende verskille tussen die gemete gemiddelde etiese gedrag van groepe en dié van individue. Groepsdenke is 'n fenomeen wat deur Janis (1972) omskryf is. Groepsdenke impliseer dat lede in 'n hoë kohesiewe groep die geneigdheid het om hul krities-evaluerende vermoë te verloor. Die individu is gevolglik geneig om volgens die groepnorm

op te tree, selfs al is die norm teenstrydig met wat die individu in privaatheid sou ondersteun. As 'n individu dus deel is van 'n hoogs kohesiewe groep waarin onetiese gedrag plaasvind, sal onetiese besluite ondersteun word (Furnham, 1997; Gordon, 1998).

Die teenoorgestelde is ook van toepassing. Individue wie se werksetiek bevraagteken word, is geneig om eties korrek op te tree in 'n groep wat sterk etiese besluitneming as prioriteit stel. Groepe wat uit individue bestaan wat 'n gelyksoortige werksetiek het, ontwikkel laer vlakke van etiese besluitneming as die gemiddelde van die individue. Hierdie bevinding van Posner (1986) dui op die gevaar van homogene groepe. Groepe met 'n diverse samestelling, in teenstelling, is geneig om die vlak van etiese besluitneming te verhoog, vergeleke met die gemiddelde van die individue (Furnham, 1997; Gordon, 1998).

Sosialisering binne werksverband kan dus 'n positiewe of negatiewe rol speel in die vorming van werksetiek. Afgesien van die sosialisering wat plaasvind, dra die beginsel van selfseleksie by tot die instandhouding van die negatiewe of positiewe werksetiek. Indien die beïnvloeding negatief is, sal 'n onetiese werkersmag waarskynlik voortbestaan, omdat die werknemers met sterk werksetiek in konflik met die organisasie kom en elders gaan werk. Indien die organisasie die individu se werksetiek ondersteun deur 'n ooreenstemmende besigheidsetiek te demonstreer, is daar 'n positiewe effek op werkstevredenheid (Viswesvaran & Deshpande 1996), stresvlakke (Menzel, 1993), toewyding en personeelomset (Hunt et al., 1989).

Sharfman et al. (2000) het bevind dat daar 'n verband is tussen dit wat individue as belangrik beskou en individuele waardes. Hierdie waardes bepaal hoe sekere aangeleenthede, met inbegrip van dié wat binne werksverband aangetref word, ten opsigte van belangrikheid geëvalueer word. Aldag en Brief (1975, p. 759) stel voor dat, "It seems more logical ... to assume that work values precede and influence job satisfaction than the opposite". Waardes is gevolglik gevestig voordat die evalueringstadium plaasvind, wat beteken dat die evaluering van verskynsels en gebeure geïndividualiseer is. Dit is duidelik dat individue unieke betekenis heg aan verskynsels en gebeure, afhangende van die perspektief waaruit dit gedoen word. Hierdie bevinding impliseer gevolglik dat bestuurswaardes bepaal watter verskynsels en ervarings belangrik beskou word en gevolglik binne die werkskonteks voorrang sal geniet.

2.3.4 Organisasie faktore

Tot dusver is dit duidelik uit die literatuur dat individue se geneigdheid om in die werkplek eties korrek op te tree verband hou met aspekte van die organisasie en met die attribute van die individu. Daar word toenemend gevra wat die rol van leierskap, goeie korporatiewe bestuur, kernwaardes en organisasiekultuur in die totstandkoming van dinamiese werksetiek is (Chen et al., 1997; Ramsey, 1996). Die manier waarop die organisasie bestuur word, het gevolglik 'n invloed op die werksetiek. Kidder (1999) merk tereg op dat hoë etiese standaarde ontwikkel behoort te word, omdat die organisasie en gemeenskap se sukses en voortbestaan van 'n sterk individuele en besigheidsetiek afhang.

Individue is geneig om te doen wat waargeneem word, eerder as om gehoorsaam te wees aan, byvoorbeeld 'n werksetiekprogram. Navorsing deur Bass en Steidlmeier (1999) en Buller en McEnvoy (1999) het bevind dat die meerderheid determinante van onetiese besluite aan die organisasie, en in besonder die bestuurder, eerder as aan die individu toegeskryf kan word. Alhoewel organisasiekenmerke tot onetiese besluite aanleiding kan gee, het navorsers bevind dat die bestuurder se werksetiek die deurslaggewende faktor in etiese besluitneming is (Sharfman et al., 2000).

Bestuursgedrag, en in die besonder senior uitvoerende bestuursgedrag, speel gevolglik 'n belangrike rol in die beïnvloeding van werksetiek. Na gelang van die grootte van die organisasie is daar nie noodwendig altyd beheer oor bestuurslede se gedrag nie. Sharfman et al., (2000) merk op dat daar 'n verband tussen dit wat individue as belangrik beskou en waardes bestaan. Waardes bepaal hoe aangeleenthede geëvalueer word ten opsigte van belangrikheid. Die navorsers het voorgestel dat waardes gevestig is voordat die evalueringstadium van 'n aangeleentheid plaasvind, wat tot gevolg het dat die evalueringstadium geïndividualiseer is. Hierdie bevinding impliseer gevolglik dat bestuurswaardes bepaal wat as belangrik beskou word.

Bass en Steidlmeier (1999) redeneer dat daar 'n morele regverdiging is vir outentieke transformasionele leiers wat waardekongruensie bewerkstellig tussen hulself en dié wat gelei word. Buller en McEnvoy (1999) gaan van die veronderstelling uit dat die transformasionele leier 'n visie, wat werksetiek insluit, kommunikeer en demonstreer wat waarde-kongruensie voorafgaan. Wanneer hierdie kongruensie bewerkstellig is, ervaar die leiers en dié wat gelei

word 'n hoër vlak van emosionele tevredenheid, wat aanleiding gee tot 'n sterk werksetiek. Die proses van akkulturasie binne die organisasie dra ook by tot die kongruensie, met die gevolglike persepsie dat die leier bevoeg, suksesvol en bedagsaam optree. Transformasionele leiers is 'n noodsaaklikheid in die 21ste eeu omdat interafhanklike, kultuurdiverse organisasies tans 'n behoefte het om werknemers se kreatiwiteit, verbeeldingrykheid en optimale bydraes te inspireer.

Tot dusver is uit die literatuur bevind dat individue wat in 'n veranderingstadium is, soos in tye van begrotingsbesnoeiings, implementering van nuwe tegnologie, politieke druk of veranderings in regeringsbeleid, uitkontraktering en personeelvermindering, 'n negatiewe invloed op werksetiek kan ervaar. Volgens Mahoney (1999) en Navran (1997) manifesteer die negatiewe invloed op werksetiek onder andere in ongemagtigde verkryging van toegang tot lêers, die besoek van pornografiese webblaaie, die misbruik van die organisasie se rekenaarnetwerk en die kopiëring van programmatuur vir eie gewin.

Ter samevatting bevestig Finegan (1994) bogenoemde bevindings in die sin dat die organisasie se besigheidsetiek vir individue 'n beduidende rol speel in die bepaling daarvan of werksetiek tot uitlewing kom, en hoe. In die omgewing waar die organisasie se besigheidsetiek sterk is en waar die individue 'n kongruente werksetiek het, is dit hoogs waarskynlik dat werksetiek met die organisasie se besigheidsetiek ineen sal smelt weens die akkulturasie en sosialisering wat plaasvind. Die organisasie se besigheidsetiek weerspieël die waardes, houding, persepsies en behoeftes van die werksetiek, met 'n gevolglike verlaging in die belangrikheid van werksetiek.

2.4 BESPREGING

Uit die literatuurstudie kan belangrike afleidings gemaak word wat betrekking het op werknemers se belewing van werksetiek in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid:

- Eerstens is werksetiek 'n multidimensionele konsep wat sedert die ontstaan van die mensdom ontwikkel het. Aanvanklik is werk as 'n straf beskou, maar met die opkoms van Calvinisme het dit radikaal verander na die beskouing dat dit God se wil is dat die mens sal werk en dat werk psigologiese en ekonomiese voordele het.

- Tweedens het die teorie van die Protestantse werksetiek tydens die vroeë twintigste eeu gestalte gevind en is 'n verskeidenheid meetinstrumente ontwikkel, wat beskou is as kragtige voorspellers van werksoortuigings en werksverwante gedrag. Die geldigheid van die Protestantse werksetiek word bevraagteken, veral ten opsigte van die kruiskulturele toepaslikheid daarvan en die Protestantse oriëntasie wat geïmpliseer word.
- Derdens is bevind dat daar 'n ingrypende verandering in werksetiek plaasgevind het, hoofsaaklik weens die verandering in die aard van werk en die wye verskeidenheid beroepe wat na industrialisasie ontstaan het.
- Vierdens is werksetiek vanuit die kontemporêre perspektief bestudeer, hoofsaaklik met die klem op die individuele morele prosesse en die verhouding wat daar tussen die individu en kollektiwiteit bestaan. Van die hooftemas is vryheid, gelykheid, regverdigheid en bruikbaarheid, met 'n keuse om te werk ten einde selfverwesenliking te bereik.
- Vyfdens is sekere faktore geïdentifiseer wat werksetiek kan beïnvloed en is hulle ten opsigte van die breë kultuur sowel as op individuele, groeps- en organisasievlak bespreek. Die beleving van werksetiek hou veral verband met hierdie faktore waarvan sommige op groep- en organisasievlak funksioneer en ander direk verband hou met die individuele persoonlike eienskappe en gedrag, wat gevolglik die interpretasie daarvan kan beïnvloed. Kennis oor die individuele verskille, groepsdinamika en organisasiekultuur kan bydra tot die verstaan van gedrag binne die konteks om uiteindelik tot voordeel van al drie vlakke te strek.

2.5 HOOFSTUKSAMEVATTING

In Hoofstuk 2 is die konsep van werksetiek vanuit 'n historiese en 'n kontemporêre perspektief bespreek. Verder is die faktore in die breë kultuur sowel as op individuele, groeps- en organisasievlak wat 'n invloed op werksetiek kan hê, geïdentifiseer en bespreek.

Hiermee is die eerste twee navorsingsvrae beantwoord en die eerste twee spesifieke doelstellings van die navorsing bereik, naamlik om vanuit die literatuur te bepaal wat werksetiek is en watter faktore werknemers se belewing van werksetiek beïnvloed.

In Hoofstuk 3 word die empiriese ondersoek bespreek.

HOOFSTUK 3

EMPIRIESE ONDERSOEK

Die empiriese ondersoek is deur die volgende stappe uitgevoer:

- Stap 1:** Steekproefseleksie
- Stap 2:** Data-insameling
- Stap 3:** Onderhoudvoering
- Stap 4:** Data-ontleding
- Stap 5:** Rapportering en bespreking van die resultate
- Stap 6:** Gevolgtrekkings en aanbevelings

In hierdie hoofstuk word die doelstellings van die empiriese ondersoek, die ondersoekgroep, die data-insamelingsmetode, data-ontleding sowel as die analisering en aanwending van data bespreek.

3.1 ONDERSOEKGROEP

Die teikenpopulasie bestaan uit al die werknemers (N=1200) van 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid in 'n chemiese nywerheid. Vir die doel van hierdie navorsing, binne die fenomenologiese navorsingsmetode, is daar 'n klein, doelgerigte steekproef getrek (Leedy, Newby & Ertner, 1997). Die ondersoekgroep bestaan uit 14 lede van 'n besigheidseenheid in 'n chemiese nywerheid en is gekies in samewerking met die betrokke personeelbestuurder, interne personeelkonsultant en assistentpersoneelbestuurder van die besigheidseenheid. Dit is duidelik uit die literatuur dat dit aanvaarbaar is om 'n klein steekproef te gebruik (Moustakas, 1994; Putney & Green, 1999; Thompson, 1999). Thompson (1999, p. 824) merk gepas op dat "Sampling is guided not by the need to generalize about people but rather by the need to select subjects and data likely to generate robust, rich, and deep levels of understanding." Die doel is dus nie om 'n ewekansige, verteenwoordigende steekproef van die populasie te trek nie, maar eerder om individue te identifiseer wat beskik oor die eienskappe of die werklik relevante omstandighede beleef het wat belangrik is ten opsigte van die navorsing. "When [you] are able to focus on only a small number of observations, [you] should rarely resort to random selection of observations," want "random selection of observations in small

research will often cause very serious biases" (Putney & Green, 1999, p. 371). Die deelnemers is geïdentifiseer sodat hulle die navorser uiteindelik kan help om 'n besondere aspek van gedrag te bestudeer.

Hierdie beginsel van steekproeftrekking is veral gepas in die fenomenologiese navorsingsmetode (Thompson, 1999). Die fenomenologies-kwalitatiewe benadering tot die navorsing en die gebruikmaking van die relatief klein, doelgerigte steekproef, stel die navorser in staat om sistematies en teoreties die fenomeen van werksetiek te ondersoek (Woods & Catanzaro, 1988). Die kwalitatiewe benadering verskaf ook spesifieke maniere om die diskursiewe konstruksie van die verkrygte inligting te transkribeer en te analiseer (Putney & Green 1999).

Daar is nie vooraf vasgestelde kriteria vir die keuse van die deelnemers nie. Die enigste vereiste wat vir die keuse van deelnemers gestel is, was dat hulle Engels of Afrikaans magtig moes wees en dat hulle in staat moet wees om duidelike uitsprake oor die fenomeen van werksetiek te maak om gevolglik 'n positiewe bydrae tot die bereiking van die navorsingsdoelstelling te kan lewer (Moustakas, 1994; Leedy et al., 1997; Putney & Green, 1999; Woods & Catanzaro, 1988).

In Tabel 3 word die deelnemers se biografiese inligting uiteengesit.

Tabel 3

Samestelling van die Steekproef

Beplande steekproefsamestelling	
Afrikaans	7
Engels	7
Swart	3
Wit	11
Manlik	10
Vroulik	4
TOTAAL	14

In Tabel 3 word die finale steekproeftrekking aangedui. Daar was veertien deelnemers, waarvan sewe persone Afrikaans- en sewe Engelssprekend was. Drie persone was swart, elf wit, tien manlik en vier vroulik.

3.2 DATA-INSAMELING

Die data-insameling vir hierdie ondersoek het by wyse van die onderhoud, gebaseer op die fenomenologiese paradigma, geskied. Vervolgens word die rasionaal, beskrywing, afneem, betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud bespreek.

3.2.1 Die rasionaal van die onderhoud

'n Kwalitatiewe data-insamelingsmetode, naamlik persoonlike onderhoude, gebaseer op die fenomenologiese paradigma, is gebruik vir die meting van deelnemers se persepsies en belewenis van werksetiek (Jones et al., 1988). Die fenomenologiese metode is induktief en beskrywend en fokus op die unieke betekenis wat 'n ervaring vir individue het (Leedy et al., 1997). Die nie-direktiewe onderhoude verskaf 'n wye verskeidenheid materiaal rondom die fenomeen wat bestudeer word en die betekenis daarvan soos deur die individu beleef, kan bepaal word. Die onderhoude word gevoer aan die hand van 'n sentrale vraag wat handel oor die individu se belewing van die betrokke fenomeen. Omery (1983) en Möller (1995) wys daarop dat 'n onbevooroordeelde begripshouding, sonder enige verduidelikings of interpretasies deur die onderhoudvoerder, die enigste wyse is waarop die persoon se belewing beskryf kan word.

Rothmann (1997) brei verder hierop uit en merk op dat die doel van die fenomenologiese metode is om die individu in totaliteit te verstaan, en dat dit gebruik word om 'n kwalitatiewe analise van die individu se bewuste wêreld te maak.

In die kwalitatiewe fenomenologiese onderhoud hang die akkuraatheid van die verbale kommunikasie gewoonlik af van die wyse waarop die navorser inligting probeer inwin. Ongeldige verbale kommunikasie kan toegeskryf word aan die deelnemer wat die navorser toegang tot private gedagtes weier. Dit is ook moontlik dat die deelnemer nie oor kennis beskik nie en gevolglik nie gedagtes oor die fenomeen kan uitspreek nie (Möller, 1995).

3.2.2 Beskrywing

Die ongestruktureerde onderhoud is openhartig, eksploratief en intuïtief en is daarop gerig om temas en patrone van ervarings wat by al die deelnemers voorkom, te identifiseer (Leedy et al., 1997). Die deelnemer word in die nie-direktiewe oftewel ongestruktureerde onderhoud geposisioneer as die kenner op die gebied van werksetiek deur die verklaring van die onderhoudvoerder dat daar geen korrekte of verkeerde antwoord is nie. 'n Vertrouensverhouding word op 'n een-tot-een-basis ontwikkel deurdat die onderhoudvoerder die opinies wat uitgespreek word deur die deelnemer inneem en opneem maar nie beoordeel nie. Nie-direktiewe gesprekvoeringstegnieke soos aandaggewende lyftaal, refleksie, opheldering, minimale aanmoediging en stiltes word gebruik om die deelnemer te help om die belewenis mee te deel (Meulenberg-Buskens, 1994).

Individuele onderhoude is 'n gewilde metode van data-insameling in kwalitatiewe navorsing. Manga (1996) identifiseer die volgende voordele van hierdie metode:

- Onderhoude laat die navorser toe om definisies, konsepte en betekenis wat die deelnemers aan sosiale situasies toevoeg te verstaan.
- Onderhoude laat die navorser toe om 'n blik te kry op die deelnemer se beleving van die situasie.
- Onderhoude is in ooreenstemming met teorieë wat waarde aan menslike response en die menslike beleweniswêreld heg.
- Onderhoude is 'n gepaste metode wanneer die bewyse moeilik waarneembaar is, byvoorbeeld gelowe, houdings of waardes.
- Onderhoude is ryk aan moontlikhede indien daar duidelikheid oor die doel van die data-insameling en data-evaluering verkry is.

Die navorsingsvraag binne menswetenskaplike navorsing moet volgens Moustakas (1994) aan die volgende vereistes voldoen:

- Streef daarna om die essensie van die betekenis van die kwalitatiewe beleving bloot te lê.
- Betrek die deelnemer in totaliteit en met oorgawe.
- Moet nie kousale verbande bepaal nie.

Die beplanning van die onderhoud is gegrond op die literatuurstudie wat oor ongestruktureerde onderhoud binne 'n fenomenologiese paradigma gedoen is. In die literatuurstudie is daar stappe geïdentifiseer waarvolgens die onderhoud gestruktureer kan word:

- Verskaf agtergrondinligting oor die navorsing, die onderhoudvoerder en die basiese beginsels van die ongestruktureerde onderhoud.
- Vra 'n sentrale vraag aan die hand waarvan idees en verwante onderwerpe geopper kan word.
- Gebruik nie-direktiewe gespreksvoeringstegnieke om deelname aan te moedig. Die onderhoudvoerder se houding in die ongestruktureerde onderhoud is belangrik (Meulenberg-Buskens, 1994). Onvoorwaardelike aanvaarding van die deelnemer en die inligting wat gedeel word is belangrik, omdat die sukses van die onderhoud van die onderhoudvoerder en die deelnemer afhang. Oogkontak en aanmoedigende uitinge soos: "Hmm, hmm ..." en "ja, ja ..." kan gebruik word om die onderhoudvoerder se positiewe houding aan te dui. Ophelderingsvrae soos: "Vertel my meer van ..." of "Wat bedoel jy met ..." help om die gesprek te laat vloei en te verseker dat die onderhoudvoerder verstaan wat die deelnemer bedoel (Linde, 1998). Refleksies, stimulering en opsommings kan ook gebruik word om duidelikheid van die respons te bewerkstellig. 'n Reflektiewe opsomming verseker dat die onderhoudvoerder die deelnemer verstaan en moedig terselfdertyd die deelnemer aan om aan te hou praat. Die reflektiewe opsomming kan ook gebruik word om die deelnemer se fokus terug te bring na die besprekingspunt toe (Rothmann, 1997). Die onderhoudvoerder moet daarop bedag wees om nie die deelnemer onnodig te onderbreek nie, aangesien dit kan lei tot 'n verbreking van die vertrouensverhouding en openheid tydens die onderhoud (Rothmann, 1997). Leedy et al. (1997) merk op dat die onderhoud soos 'n ontspanne dialoog of geselskap sal wees, met die deelnemer wat meer praat en die navorser wat luister en aanmoedig.
- Pas etiese beginsels soos deur Boman en Jevne (2000) uiteengesit deurentyd toe. Boman en Jevne (2000) stel vas dat etiese besluitneming te doen het met vrae wat gevra word en antwoorde wat voortspruit uit die dinamiese en verwante dialoog as deel van die navorsing. Die dialoog is georiënteer in die werklikheid soos die fenomeen deur die deelnemer waargeneem word, maar behels ook die vertolking wat ten opsigte van konteks en tyd verskaf word. Ooglopende inligting wat uit die onderhoud verkry word, is

oppervlakkennis. Die oppervlakkennis bevat egter 'n interne dimensie wat vertolk word. In die opskryf van die inligting kan die navorser oneties optree indien die identiteit van die deelnemer bekend gemaak word. In hierdie geval word die reëls van anonimiteit en vertroulikheid onderliggend aan navorsing verbreek, afgesien van die epistemologiese aard daarvan.

Afgesien van die identiteitsbekendmaking kan die navorser inligting van die deelnemer se ervarings beskikbaar stel, wat die aanname van wedersydse respek ondermyn. Hierdie bekendmaking kan die deelnemer psigologiese, emosionele of sosiale skade aandoen, wat verkieslik vermy moet word. Die vertrouensverhouding tussen navorser en deelnemers word verbreek en dit verlaag die navorser se toegang tot inligting, met nadelige gevolge vir die gestelde akademiese doelwitte. Dit is om drie redes raadsaam om gepaste terugvoer aan die deelnemers in die navorsing te gee. *Eerstens* word die integriteit van die navorser deur terugvoer bevestig. *Tweedens* bied dit 'n geleentheid vir die deelnemers om te bepaal wat hul individuele bydrae tot die navorsing was. *Derdens* kan elke deelnemer reflektief evalueer hoe sy/haar werksetiek verskil van of ooreenstem met die algemene bevindings.

- Stel veldnotas na elke onderhoud op om indrukke van die nie-verbale response op rekord te plaas.

3.2.3 Betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud

Leedy et al. (1997) en Woods en Catanzaro (1988) stel kontrolemaatreëls voor om die *betroubaarheid* van die kwantitatiewe navorsing te verseker.

- Identifikasie en verduideliking van die navorser se rol in die navorsingsopset.
- Beskrywing van die ontwikkeling en inhoud van die navorser se rol soos die ondersoek ontvou.
- Gelykstelling van deelnemers wanneer keuses gemaak word oor wie moet deelneem.
- Beskrywing van die betrokke besluitnemingsprosesse wanneer 'n keuse uitgeoefen word oor wie moet deelneem.
- 'n Presiese beskrywing van die situasie, asook die metode van data-insameling, -ontleding en interpretasie.

- Die gebruik van 'n loodsstudie om die geskiktheid van die openingsrespons te bepaal.
- Die maak van volledige aantekeninge van die ervarings en gevoelens (beleving) van die proefpersone.
- Outentieke rapportering van temas aan die hand van woorde wat deur deelnemers gebruik is.
- Die gebruikmaking van 'n kodering-herkoderingsproses tydens die ontleding van die navorsingsdata.
- Die opstel en liassering van die veldnotas, so gou as moontlik na afloop van die data-versamelingsfase, sodat verseker kan word dat die sosiale, interpersoonlike en fisiese konteks buite rekening gelaat word.
- Die spesifisering van die strategieë wat gebruik word om inligting te versamel, te analiseer en te rapporteer.
- Die woordelike transkripsies van onderhoude wat op band opgeneem is.
- Teoretiese kodering deur ten minste twee kodeerders.
- Vergelyking van bevindinge met gepubliseerde navorsing.

Woods en Catanzaro (1988) stel die volgende kontrolemaatreëls voor om die *geldigheid* van kwalitatiewe studies te verseker:

- Die identifisering van herhalende en sikliese veranderinge wat as bronne van verandering bestempel kan word, veral as die inligting oor 'n verloop van tyd ingewin word.
- Die gebruik van substantiewe en teoretiese kodering ten einde response te ontleed.
- Die vergelyking van die versamelde data met teorieë en analitiese modelle wat in die vakliteratuur beskikbaar is.
- Konstante vergelykende analise en geldigheidstoetse met die deelnemers.
- Die werwing van deelnemers wat aan die steekproefkriteria voldoen.
- Die bevraagtekening van algemene betekenis, die gebruik van diskrepansanalises en die vergelyking van data van die verskillende steekproefkategorieë.
- 'n Duidelike uiteensetting van die navorser se redensielyn van die navorsingsvrae af tot by die uiteindelijke bevindinge.
- Aanmoediging van die deelnemers as kenners van die navorsingsontwerp.

Bogenoemde kontrolemaatreëls is prakties uitvoerbaar en spreek die onderliggende probleme ten opsigte van die betroubaarheid en geldigheid van die kwalitatiewe navorsingsmetode effektief aan.

3.3 WERKSWYSE

In die beplanningsfase van die navorsing is die betrokke personeelbestuurder binne die besigheidseenheid persoonlik genader. Gedagtes oor die fenomeen wat bestudeer word, naamlik werksetiek, is met hom gewissel, die vereistes betreffende die deelnemers is gestel, en die potensiele steekproefgrootte is bespreek. Die navorser het agtergrondinligting omtrent die navorsing, asook die doel van die navorsing en die navorsingsmetode verskaf. Die personeelbestuurder het onderneem om met die betrokke interne personeelkonsultant en assistentpersoneelbestuurders van die besigheidseenheid te skakel en die gepaste deelnemers te identifiseer. Die assistentpersoneelbestuurders het die nodige afspraakreëlings rondom die tydskedules in oorleg met die geïdentifiseerde deelnemers hanteer. Die afsprake en lokale is kort voordat die onderhoud sou plaasvind, met die betrokke sekretaresse bevestig. Hierdie reëlings het bygedra tot die geslaagdheid van die data-insamelingsproses.

Afsprake is gereël met die onderskeie deelnemers wat in die steekproef ingesluit is. Die ongestruktureerde onderhoud oor die fenomeen van werksetiek is in individuele verband deur die navorser self gevoer (Kyk Aanhangsel A), aan die hand van een sentrale vraag (kyk Aanhangsel B). Die gesprek het plaasgevind in 'n goed geventileerde lokaal met voldoende beligting en 'n deur wat kon toemaak. Die lokaal was toegerus met gemaklike stoele, 'n tafel en 'n diktafoon wat (met die deelnemer se toestemming) aangeskakel is sodra die onderhoud begin het. Bandopnames is gebruik om seker te maak dat geen inligting verlore gaan nie (Omery, 1983) en hierdie prosedure is duidelik aan elke deelnemer oorgedra.

Die werklike verloop van die ongestruktureerde onderhoud soos wat dit in hierdie navorsing plaasgevind het, word vervolgens bespreek:

Die deelnemer is op sy/haar gemak gestel sodra daar vir die onderhoud aangemeld is. Die onderhoudvoerder het met die aanvang van die onderhoud kortliks inligting oor haarself en die aard van die onderhoud en die navorsing verskaf. Daar is by die aanvang van die onderhoud 'n gedrukte inligtingstuk aan elke deelnemer beskikbaar gestel. Hierdie inligting

handel oor die doel van die navorsing en die rede hoekom die spesifieke deelnemer gekies is (kyk Aanhangsel C vir volledige verwysing). Dit is op 'n ontspanne manier met die deelnemer gedeel.

Die omskrywing van die konsep werksetiek en ander verwante definisies soos in die onderhoud gebruik is, is ook in die vorm van 'n uitdeeltuk aan elke deelnemer gegee (kyk Aanhangsel D vir volledige verwysing)

Die vertroulikheid van die onderhoud en verwante inligting is voor die aanvang van die onderhoud en voordat die diktafoon aangeskakel is met die deelnemer bevestig. Die navorser het aan die deelnemer verduidelik dat die onderhoud op band opgeneem word vir die doel van volledigheid. Die versekering is gegee dat die deelnemer se naam nooit op enige transkripsie of in die navorsing sal verskyn nie.

3.4 DATA-ANALISE

Die volgende stappe word in die ontleding van data gevolg (Giorgi,1997):

Stap 1: Vorder die verbale inligting in deur middel van 'n nie-direktiewe onderhoud en die opneem en transkribering daarvan.

Stap 2: Lees deur al die inligting voordat daar begin word met enige analisering. Die doel hiervan is om 'n globale, holistiese siening van die inligting te verkry.

Stap 3: Verdeel die inligting in dele. Betekenseenhede word in die praktyk gevorm deur die inligting stadig deur te lees en dieperliggende betekenis in die inligting te ervaar en te merk. Die betekenseenhede bestaan nie in die inligting nie, maar in die houding en aktiwiteit van die navorser. Moustakas (1994) brei hierop uit en stel voor dat 'n horisontale benadering tot die betekenseenhede gevolg word, met ander woorde, alle onderwerpe word gelykwaardig geag. Die betekenseenhede word hierna saamgroepeer.

Stap 4: Handhaaf 'n oop houding, sodat onverwante betekenis na vore kan tree en die betekenseenhede vanuit die fenomenologiese perspektief georganiseer en uitgedruk kan word. Aangesien fenomenologie geïnteresseerd is in betekenis, is die basis van die

verdeling van die inligting op betekenisdiskriminansie gegrond. Tydens die verdeling van inligting word die fenomeen wat bestudeer word deurentyd in gedagte gehou. Die aanneem van 'n ongespesifiseerde houding is uniek aan die fenomenologiese benadering, wat hoofsaaklik ontdekkingsgeoriënteerd is.

Stap 5: Maak 'n opsomming van die inligting en die omskrywing daarvan in wetenskaplike taal. Sodra die betekenseenhede geïdentifiseer is, word dit heromskryf sodat die waarde van elk duidelik kan word.

Die metode van inhoudsontleding wat deur die navorser gebruik is, word deur Kerlinger (1986) en Huysamen (1993) gesien as die ontleding van data op 'n sistematiese, objektiewe en kwantitatiewe wyse om veranderlikes meetbaar te maak. Daar word verskeie stappe deur Rothmann (1997) voorgestel om bogenoemde resultate te bereik.

Eerstens word die universum van die inhoud wat ontleed moet word, gedefinieer en gekategoriseer. Die kategorisering, wat die belangrikste rol in die analise van die inligting speel, vorm 'n refleksie van die fenomeen wat bestudeer word.

Tweedens word eenhede van ontleding, naamlik woorde, temas, karakters, maatstawwe vir tyd en plek en items bepaal. Woorde kan gewoonlik die geheelbeeld uitdruk, maar temas word as 'n moeiliker ontledingseenheid beskou. Karakter en tyd-en-plek-maatstawwe maak nie werklik bruikbare data uit nie, terwyl die itemeenheid belangrike data oplewer omdat dit in die hele onderhoud gebruik kan word.

Derdens word oorbodige data uitgeskakel en die betekenis van die oorblywende itemeenhede word bepaal. Die kwantifisering van die eenhede word gewoonlik gedoen deur nommertoeuysing aan die objekte van die inhoudsanalise. Daar word onderskei tussen die nominale meting, gradering en groepering.

In hierdie navorsing is die nominale metingsprosedure gebruik. Die hoeveelheid response per tema is getel nadat elke respons aan 'n tema toegewys is. Hierna is die rangordes volgens frekwensie per tema bereken. Huysamen (1993) beweer dat die rangordeprosedure die rangordes in die bestek van "1" tot en met "N" in die rye toeken. Indien daar meer as een tema met dieselfde frekwensie is, word die gemiddelde van die rangordes toegeken.

3.5 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is aandag geskenk aan die beskrywing van die ondersoekgroep en die doelstellings van die empiriese ondersoek. 'n Gedetailleerde beskrywing van die onderhoud as data-insamelingsmetode, die rasionaal, die beskrywing en die afloop daarvan is gegee. Daarna het die betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud onder bespreking gekom. Ten slotte het die ondersoekmetode en die analisering van data aandag geniet.

Die resultate van die empiriese ondersoek word in Hoofstuk 4 gerapporteer en bespreek.

HOOFSTUK 4

RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

In hierdie hoofstuk word die resultate van die empiriese ondersoek gerapporteer en bespreek. Die kwalitatiewe resultate word per tema aangebied en bespreek.

4.1 DIE WERKNEMERS VAN 'N CHEMIESE NYWERHEID SE BELEWING VAN WERKSETIEK

Die werknemers van 'n besigheidseenheid in 'n chemiese nywerheid se belewing van werksetiek word in Tabel 4 uiteengesit. Dié tabel bevat die temas wat deur die ontleding van die onderhoude geïdentifiseer is, die aantal deelnemers wat na elke tema verwys het en die rangorde daarvan. Die resultate van die empiriese ondersoek word vervolgens bespreek en gestaaf aan die hand van spesifieke woorde en frases wat deur deelnemers gebruik is.

Tabel 4

Die Werknemers van 'n Besigheidseenheid in die Chemiese Bedryf se Beleving van Werksetiek

TEMA		RESPONDENTE	
		Aantal	Rangorde
1.	Werksetiek impliseer dat dinge reg gedoen word	10	7.5
2.	Interpersoonlike verhoudings speel 'n belangrike rol in die beleving van werksetiek	14	3
3.	Werksetiek impliseer dat die regte dinge gedoen word	14	3
4.	Waardes beïnvloed werksetiek	9	8.5
5.	Werksetiek word geassosieer met die aanvaarding van verantwoordelikheid	14	3
6.	Rolle het 'n invloed op werksetiek	10	7.5
7.	Werknemers se houdings beïnvloed werksetiek	14	3
8.	Motivering van werknemers word gekoppel aan werksetiek	12	6
9.	Werksetiek ontlok konnotasies van lojaliteit teenoor die werksomgewing	6	11
10	Persoonlikheid beïnvloed die beleving van werksetiek	14	3
11.	'n Effektiewe mentorskapverhouding beïnvloed werksetiek	9	8.5

Die bespreking van die verskillende temas word gedoen aan die hand van Tabel 4.

4.1.1: Tema 2: Interpersoonlike verhoudings speel 'n belangrike rol in die beleving van werksetiek (Rangorde = 3)

Interpersoonlike verhoudings speel 'n belangrike rol in die vorming van werksetiek, soos aangedui deur 14 van die deelnemers. Die vernaamste verhoudings wat in die werksituasie aangetref word, is die werkgewer-werknemer-verhouding en die verhoudinge tussen werknemers.

Die ondersteuning wat die individu in die sosiale omgewing ervaar in die vorm van ouers of 'n eggenoot beïnvloed die vorming van werksetiek. Een deelnemer wat tans groot werksdruk ervaar, het gesê dit is moontlik om sy studies te voltooi weens die ondersteuning wat sy moeder hom bied: "I can complete my studies with the encouragement of my mother." Die agtergrond van die individu en die rol wat belangrike persone in die vorming van waardes gespeel het, lewer 'n groot bydrae tot die vorming van werksetiek (McMenamin, 2000): "My parents taught me to do what needs to be done." 'n Ander deelnemer het sy moeder ervaar as 'n voorbeeld van 'n persoon met 'n sterk werksetiek: "Sy was my model met betrekking tot werk." Die deelnemers ervaar die persone waarna verwys word as sleutelfigure in die vorming van hul werksetiek.

Al die deelnemers het nie net in 'n positiewe lig na hul agtergrond en belangrike persone verwys nie. Die waarneming van swak werksetiek by rolmodelle het 'n definitiewe invloed op 'n individu se werksetiek, soos uit die volgende woorde blyk: "I also learned what could be the consequences of not working hard. Judging by the problems my father has gone through in his life, with respect to what he hasn't done has also taught me about work ethics."

Dit is egter nie noodwendig so dat 'n positiewe voorbeeld en invloed van werksetiek die waarnemer positief sal beïnvloed nie. Die waarnemer wat blootgestel word aan 'n swak werksetiek sal ook nie noodwendig 'n swak werksetiek ontwikkel nie. Die afleiding wat die navorser in hierdie verband maak, is dat ander faktore as sosiale verhoudings ook 'n individu se werksetiek kan beïnvloed. Bass en Steidlmeier (1999) het verwys na die morele prosesse wat plaasvind in die verhouding tussen die individu en kollektiwiteit en dat die vryheid van keuse as 'n hooftema van moderne werksetiek beskou word.

Volgens die deelnemers word samewerking hoog op prys gestel in die belewing van werksetiek. Die deelnemers ervaar dit positief as daar 'n positiewe gesindheid tussen individue en groepe bestaan. Samewerking en 'n bydrae wat tot ander se lewe gemaak word, is gepas omskryf in die eenvoudige sin dat: "We are only here to help other people." 'n Lewenswaarheid is deur een deelnemer aangehaal: "Dit is slegs as jou hande oop is dat jy kan ontvang." 'n Hoë vlak van samewerking is bevorderlik vir werksetiek, soos wat skynbaar in hierdie besigheidseenheid die geval is (Furnham, 1997).

Die deelnemers het gemeld dat wedersydse vertroue tussen individue en bestuur 'n voorvereiste is vir openlike kommunikasie en die vloeï van inligting: "People should be open and speak their mind." Dit wil voorkom asof wedersydse vertroue tussen individue, groepe en bestuur 'n bydraende faktor in die belewing van werksetiek is. Gordon (1998) en Sharfman et al., (2000) verwys na die verdraaiing wat kan voorkom weens individuele interpretasies van situasies.

Deelnemers het gemeld dat 'n werksverhouding nie gebou kan word op wantroue in mekaar nie, en dat hulle waarde heg aan opregtheid en vertroue. Volgens die deelnemers ervaar hulle tans geen probleme binne gemengde werksgroepe nie, soos blyk uit die volgende verwoording: "I never have a problem with the men I work with. I never gave them a hard time about being disadvantaged so I think they don't see me as such." Deelnemers het verder aangedui dat hulle graag wil kommunikeer sonder om bang te wees dat die inligting op 'n onoordeelkundige manier bekend gemaak sal word. Hierdie vrees inhibeer hulle om vryelik bydraes te maak en verlaag individue se werksbetrokkenheid tot nadeel van 'n sterk werksetiek. Voordat kommunikasie tussen individue en groepe vrylik kan plaasvind, is dit nodig om wedersydse vertroue te vestig (Gordon, 1998).

Binne die belewing van werksetiek word spesifieke vereistes vir bestuurders en leiers gestel, soos die demonstrasie van 'n vereiste vlak van vaardigheid: "I see leadership being a natural leader, where that person leads the others will follow, but the leader must be very close to the people and work with them"; "They must be capable to inspire others", en, "Die leier moet in staat wees om die los drade op te tel en saam te vat, daar moet rigting gegee word." Die verwagtings wat aan leiers gestel word, is om rigting te gee, te inspireer, toeganklik te wees en om te gee vir ander werknemers (Sharfman et al., 2000). Deelnemers ervaar ondersteuning in die werksomgewing en ervaar dat hulle kan staatmaak op kollegas se ondersteuning: "There is a lot of support." Leierskap is nie gekoppel aan 'n bestuursposisie nie en kan 'n positiewe invloed hê op werksetiek indien die individu die leier se gedrag positief ervaar (Kreitner & Kinicke, 1997). Deelnemers beskou 'n bestuurder nie in dieselfde lig as 'n leier nie: "A manager is more of an old fashioned kind, where a person work in a certain area and is promoted to a manager" en bekleer, volgens 'n ander deelnemer, die posisie nie noodwendig op grond van vaardighede nie. "They also tend to steal ideas and gain credit for those", wat in stryd is met die hooftema van werksetiek. Viswesvaran en Deshpande (1996) en Bass en

Steidlmeier (1999) het tot die gevolgtrekking gekom dat wanneer die persepsie bestaan dat bestuur en leiers 'n sterk werksetiek het, die werknemers die voorbeeld navolg.

Deelnemers het verder verwys na die rol wat wedersydse bedagsaamheid speel in die belewing van werksetiek, ten opsigte van die oorweging van ander se behoeftes, voorkeure en gevoelens binne interpersoonlike verhoudings. Wedersydse respek vir kundigheid is 'n belangrike komponent van effektiewe interpersoonlike verhoudings: "To come and ask, what do *you* think, that is rewarding for me." Deelnemers is van mening dat persoonlike aanpasbaarheid en buigsaamheid ten opsigte van situasies waarskynlik interpersoonlike verhoudings sal verbeter.

'n Deelnemer in 'n bestuursposisie het opgemerk dat: "I try to be more compassionate with the people that are important to me. I realise that to be creative and innovative they need to fail. I'm harder on myself than I am on them." Hierdie gedrag is deur ander deelnemers ook verwoord. Dit wil voorkom of die werknemers ingestel is om ondergeskiktes met respek te behandel en sodoende hulle eiewaarde te bevorder. Indien die ondergeskiktes respek en belangstelling van bestuur ervaar, word 'n positiewe bydrae tot hulle eiewaarde gemaak (Kreitner & Kinicki, 1997). Dit blyk dat werknemers gerespekteer word indien hulle gewaardeerde vaardighede en vermoëns demonstreer.

Sekere deelnemers assosieer werksetiek met effektiewe besigheidspraktyke en is van mening dat 'n oormatige fokus op nie-noodsaaklike interaksie belemmerend daarop kan inwerk: "I think there should be no personal relationships and feelings coming into business. There should be a full work day put in and a minimal time should be spent chit chatting." Daar word in hierdie geval klem gelê op die rol wat die effektiewe uitvoering van take speel in die belewing van werksetiek en dat interpersoonlike verhoudings funksioneel daartoe sal bydra. Dit blyk uit die onderhoude dat daar verskillende benaderings is tot die rol wat interpersoonlike verhoudings speel in die belewing van werksetiek. Gamble en Gibson (1999) het bevind dat interpersoonlike verhoudings verskillend ervaar kan word.

Een deelnemer het verwys na persepsies wat aanleiding gee tot diskriminasie op grond van ras en vaardighede. Hy stel dit soos volg: "Generally, I think from my point of view there are still perceptions, although covert, in terms of how work is assigned to various people." Hierdie verwysing na persepsie beklemtoon ook die belangrikheid van konsekwente gedrag

wat deur die meeste van die deelnemers hoog op prys gestel word (Navran, 1997). In dié verband het 'n deelnemer die volgende opmerking gemaak: "Jy kan nie vir jou buurman 'n sekere ding doen en dan nie vir jou werknemers dieselfde tipe ding doen nie." Navorsing deur Furnham (1997), Gamble en Gibson (1999) en Gordon (1998) het getoon dat kennis van onder andere kulturele invloede bydra tot suksesvolle interpersoonlike verhoudings.

4.1.2 Tema drie: Werksetiek impliseer dat die regte dinge gedoen word (Rangorde = 3)

Navorsers wat die Protestantse werksetiek bestudeer het, het bevind dat harde werk belangrik is vir individue met 'n sterk werksetiek (Furnham, 1990). Veertien van die deelnemers in hierdie ondersoek bevestig die assosiasie tussen harde werk en werksetiek, maar hulle stel ook dat harde werk binne 'n bepaalde tydsbestek tot doelbereiking en verhoogde produktiwiteit moet lei. 'n Gepaste omskrywing van harde werk is deur 'n deelnemer verstrekkend: "Hard work to me has intellectual demands as well as time constraints." Die werknemers omskryf werk binne die konteks van werksetiek as 'n aktiwiteit wat binne bepaalde riglyne moet geskied. Die riglyne wat die werknemers gebruik, is dat die werk doelgerig is, dat dit produktiwiteit sal verhoog, en dat werk oor 'n spesifieke tyd voltooi word.

Dié doelgerigheid vind plaas op organisatoriese, groep- en individuele vlak en word gewoonlik by gemotiveerde individue aangetref (Furnham, 1997). Een deelnemer het in hierdie verband verwys na die groep mense wat vir hom werk. Hy het opgemerk dat hulle lang ure werk, omdat hulle 'n sekere resultaat wil bereik: "Die mense wat vir my werk, sit hier 12 ure van die dag, nie omdat hulle moet nie, maar omdat hulle hier wil wees en omdat hulle 'n sekere resultaat wil sien." Ander deelnemers het verwys na die belangrikheid van 'n doelmatige mentorskapprogram. Deelnemers wys daarop dat die werk wat gedoen word, nie aktiwiteitsgeoriënteerd is nie, maar wel uitkomsgeoriënteerd: "If we have achieved those outputs, that is the definition of hard work. Work is output focused and not activity based." Toewyding aan die organisasie se doeltreffendheid is hoog siende dat verskeie deelnemers praktiese voorstelle gemaak het om bestaande sisteme te verbeter en hoër produktiwiteit te bewerkstellig (Kreitner & Kinicki, 1997).

Die volgende verwoording bevestig die belangrikheid van doelgerigte gedrag as 'n komponent van werksetiek op individuele vlak: "If you want something, you have to work for it. It doesn't just come to you." Dit demonstreer die bereidheid om hard te werk en uiteindelik doelwitte te bereik en produktiwiteit te verhoog (Wentworth & Chell, 1997). Doelgerigheid op individuele vlak kan tot die nadeel van die organisasie strek. Twee deelnemers het gepraat oor hulle persoonlike doelwitte. Die een deelnemer ervaar tans 'n groot werkslading weens persoonlike doelwitte wat nie noodwendig direk aan die huidige werk gekoppel is nie. In 'n ander geval is na besluite verwys wat geneem word vanuit 'n individu se waardesisteem, en nie noodwendig tot die voordeel van die organisasie strek nie: "Individuals will make decisions that is not always to the benefit of the company." Gedrag wat strek tot die voordeel van die organisasie, is belangrik vir die deelnemers, soos opgemerk is: "Decisions should be made for the best of the company."

Selfdoeltreffendheid het betrekking op die individu se siening van sy/haar vermoë om spesifieke take suksesvol af te handel. Verskeie deelnemers het na die hoë vlak van vaardighede en vermoëns in die besigheidseenheid verwys. 'n Voorbeeld hiervan is verwoord as: "Ek het my vakgebied vervolmaak." en "Ek is 'n uitstekende ingenieur." Deelnemers het dit duidelik laat blyk dat daar 'n ongeduld bestaan vir 'n lae vlak van selfdoeltreffendheid en dat passiewe, mislukkinggeoriënteerde aktiwiteite en emosies nie aanvaarbaar is nie. In hierdie verband het 'n deelnemer eksplisiet opgemerk dat: "Anybody that doesn't make a contribution, doesn't deserve to be on the payroll." Werksetiek behels dus om te doen wat in belang van die organisasie is (Furnham, 1997).

'n Balans tussen vaardighede, soos tegniese en bestuursvaardighede, stel die individu in staat om in 'n komplekse omgewing te funksioneer, soos een deelnemer daarna verwys het: "It is important to get a good balance between technical and managerial skills." Individuele balans tussen tegniese aangeleenthede en kulturele stimulasie word ook genoem as 'n belangrike oorweging, anders kan 'n wanbalans ontstaan, soos die een deelnemer opgemerk het: "As ek nie lees nie, ontstaan daar 'n gebrek in my gees". Dalk word werksetiek ook geassosieer met waardetoevoeging, soos blyk uit die volgende verwoording: "My work is value adding, it must be useful otherwise there is no point in doing it."

4.1.3 Tema 5: Werksetiek word geassosieer met die aanvaarding van verantwoordelikheid (Rangorde = 3)

Hierdie tema handel oor die mate waarin individue verantwoordelikheid aanvaar vir hul gedrag en die gevolge daarvan en is deur 14 deelnemers genoem. In hierdie verband is daar ook verwys na die mate waarin individue geneig is om die oorsake van gedrag aan hulself eerder as aan eksterne faktore toe te skryf. In die bedryfsielkunde word na hierdie aspek as lokus van beheer verwys. Lokus van beheer gee aanleiding tot kenmerkende gedragspatrone soos uit die onderhoude na vore gekom het (vgl. Kreitner & Kinicki, 1997). Een deelnemer het na sy interne ingesteldheid verwys as: "I'm not the kind of person that would sit back and say I don't need to grow anymore." Hierdie tema word ook aan selfontwikkeling gekoppel. Deelnemers het aangedui dat hulle besluit het om verder te studeer om meer te weet van 'n verwante vakgebied en nie om noodwendig meer geld te kry nie. Die algemene strewe tot selfontwikkeling is by die meerderheid deelnemers teenwoordig. Daar is verwys na fasette van selfontwikkeling waaraan aandag gegee moet word, insluitende selfkennis en tydbestuur. Werksetiek impliseer dus by hierdie deelnemers dat hulle verantwoordelikheid vir selfontwikkeling aanvaar.

Individue het aangedui dat hul geluk intern gesetel is en nie afhanklik is van eksterne faktore nie. Een deelnemer het dit soos volg gestel: "Nobody else is going to make me happy, so I had to make myself happy." Drie deelnemers het te kenne gegee dat dit nie altyd net goed gaan nie, maar dat geluk van jouself afhang en dat interne regstellings deurentyd gemaak moet word om negatiewe gebeure te akkommodeer. 'n Ander deelnemer het verder gesê: "I see it as a conscious choice and I'm in control of my life and my destiny."

'n Deelnemer het genoem dat: "Om iets nuuts te doen wat nog nie voorheen gedoen is nie en om dit self interessant te maak, is geweldig motiverend vir my." Deelnemers het daarop gewys dat die sukses wat hulle tot dusver in hulle loopbane ervaar het, te wyte is aan harde werk. 'n Opmerking om hierdie ervaring te staaf is deur 'n deelnemer verwoord as: "If I needed to perform, it was up to me and up to nobody else. If I didn't do well it was not anybody else's fault, it was my own fault." Sukses word aan eie vermoëns toegeskryf en mislukkings word toegeskryf aan persoonlike tekortkominge. Die deelnemers met 'n interne lokus van beheer dui aan dat hulle hulself gelukkig ag om die geleentheid wat die omgewing

bied, te kan benut. Hierdie tema stem ooreen met die bevinding dat werknemers met 'n interne lokus van beheer werksmotivering demonstreer en dat hulle verwagtinge koester dat hulle pogings tot sukses sal lei, selfs ten tye van minder gunstige omstandighede, soos deur Kreitner en Kinicki (1997) bevind.

Sommige deelnemers het verwys na die waarde wat hulle heg aan onafhanklike funksionering en dat dit nie vir hulle aanvaarbaar is om binne rigiede voorskrifte te funksioneer nie. Hierdie bevinding bevestig Furnham (1997) se bevinding dat individue met 'n interne lokus van beheer 'n voorkeur het om onafhanklik op te tree. 'n Ander deelnemer het egter opgemerk dat bestuurders soms die toepassing van 'n interne lokus van beheer onderdruk. Hy stel dit soos volg: "Contribution is not just up to me and I believe people will do only what the boss would like them to do."

Werknemers se aanvaarding van verantwoordelikheid word moontlik ondermyn deur bestuurders wat streng toesig hou oor hul werk. Werknemers met 'n interne lokus van beheer is geneig om die vryheid van eie denke en eie oordeel hoog op prys te stel terwyl diegene met 'n eksterne lokus van beheer gemaklik is in 'n gestruktureerde omgewing met 'n groter mate van toesig. Werknemers met 'n interne lokus van beheer is geneig om 'n sterk werksetiek te demonstreer (Furnham, 1997).

4.1.4 Tema 7: Werknemers se houding beïnvloed werksetiek (Rangorde = 3)

Hierdie tema is deur 14 deelnemers genoem en handel oor die rol wat houdings ten opsigte van werksetiek speel. Die deelnemers is bewus van die uitwerking wat positiewe en negatiewe houdings op werksetiek kan hê en 'n deelnemer het in hierdie verband opgemerk: "I am a very positive person. It is a philosophy I have chosen to live by." Alhoewel die moontlikheid bestaan dat houdings aangeleer kan word (Wright, 1995), identifiseer Masikiewics (1999) die primêre vormingsarea van houdings as die gesin waarbinne die individu gebore is. Situasionele faktore soos die omgewing, belangrike persone in die individu se lewe, vergoeding en aanwending kan egter houdings beïnvloed. As die situasionele druk hoog is om op 'n sekere manier op te tree, sal werknemers met uiteenlopende houdings konformeer (Furnham, 1997).

Die volgende verwoording dui op die rol wat houdings ten opsigte van werksetiek speel: "I am very positive about my work"; "Ek staan met 'n lied in my hart op en ek glo my werk het daarmee te doen"; "My werk is iets wat ek met oorgawe doen en ek geniet dit baie." Hierdie deelnemers geniet dit om te werk en beskou die uitkomst van werk as voordelig, "Through hard work you get rewards." 'n Ander deelnemer het daarop gewys dat, " I found that in making myself positive, life has become better and I found positive things happening for myself." Laasgenoemde verwoording dui ook aan dat die uitkomst van gedrag aan werksetiek gekoppel kan word. Deelnemers verwoord hulle houding teenoor werksetiek verder en sê: " There is a commonality in terms of our ethics, many are hard working in terms of achieving their goals"; " It is not about work as a chore, it's about following your passion. So if you are following your passion then a strong work ethic is not hard because you are really enjoying what you do." Dit blyk asof werk vir die deelnemers 'n positiewe ervaring is. Drucker (1999) sluit aan by hierdie afleiding en beveel aan dat individue hul beroepe self bestuur om te verseker dat die werk wat gedoen word deurgaans interessant en uitdagend sal wees. Die aanbeveling van Drucker (1999) word bevestig deur die opmerking van 'n deelnemer wat gemeld het dat 'n groot deel van bestuur se werkslading te wyte is aan die oplos van ander werknemers se probleme en dat dit nie bevorderlik is vir 'n sterk werksetiek nie. Hy doen die volgende aan die hand: "We must take that bold step and train people to get on on their own."

Daar is 'n enkele geval aangetref waar die deelnemer dit gestel het dat sy houding teenoor werk drasties verander het. Die verandering in houding word grootliks toegeskryf aan sy omstandighede wat verander het en die rol van 'n belangrike persoon in sy lewe. Die werknemers se houding teenoor 'n situasie is positief as hulle positiewe verwagtings omtrent die uitkomst koester (Gordon, 1998). Die werksetiek is gevolglik sterk indien die houding positief is, en andersom. Die houding teenoor werk korreleer in hierdie geval met die werksetiek wat by die werk openbaar word.

Houding wat 'n negatiewe invloed op werksetiek kan hê, is deur een deelnemer gestel as: "I don't do anything I don't enjoy." Die invloed wat hierdie houding op die individu se werksetiek het, kan negatief wees. Negatiewe houdings kan ander werknemers frustreer, soos een deelnemer gepas gesê het: "I find negative people extremely frustrating to work with and I can't work with negative people." Werk bestaan uit 'n groot hoeveelheid aktiwiteite en take

wat verrig moet word. Individue met 'n sterk werksetiek is gewoonlik positief ingestel teenoor werk (Furnham, 1997).

4.1.5 Tema 10: Persoonlikheid beïnvloed die beleving van werksetiek (Rangorde = 3)

Al 14 deelnemers het melding gemaak van hierdie tema. Fasette van die onderskeie persoonlikhede en die manier waarop werksetiek beleef word, het duidelik na vore gekom in die onderhoude. Persoonlikheid is volgens die literatuur die kombinasie van stabiele fisieke en verstandelike kenmerke eie aan 'n individu. Hierdie eienskappe is 'n produk van interaktiewe genetiese en omgewingsinvloede en beïnvloed die beleving van werksetiek (Kreitner & Kinicki, 1997). Sommige deelnemers het genoem dat hulle verander het en tans anders optree as in die verlede, wat Kreitner en Kinicki (1997) se bevinding bevestig dat aangeleerde responsgewoontes wat die individu uniek maak, gedurende die lewensloop ontwikkel.

Die meerderheid deelnemers het aangedui dat hulle intellektueel nuuskierig is, soos een deelnemer genoem het: "Ek het 'n intellektuele nuuskierigheid wat deur my werk bevredig word. So, my werk is vir my 'n geweldige bron van bevrediging." Die werknemers geniet kognitiewe uitdagings en komplekse take, wat aanduidend is van openheid vir nuwe ervarings (Kreitner & Kinicki, 1997).

4.1.6 Tema 8: Motivering van werknemers word gekoppel aan werksetiek (Rangorde = 6)

Twaalf van die deelnemers het aangedui dat motivering 'n rol speel in die beleving van werksetiek. Dit blyk dat erkenning deur kollegas en die organisasie belangrik is vir deelnemers. Hierdie afleiding word gestaaf deur die volgende verwoordings: "We have people who have been working here for ten to fifteen years. For them to come to you and ask what you think, that for me is very rewarding and satisfying"; "Al is dit net 'n kloppie op die rug en 'n baie dankie, ook dit word baie waardeer." 'n Ander deelnemer spreek sy verligting uit oor die erkenning wat hy in monetêre terme ontvang het: "My first promotion came through and it was a big, a huge relief" en "I don't think promotions make you happy, but I think, if you're not being valued, that is hard."

Afgesien van die behoefte wat die deelnemers aan erkenning het, blyk dit dat daar 'n behoefte bestaan om 'n optimale bydrae tot die organisasie en tot ander se welstand maak. Van die deelnemers het byvoorbeeld gesê: "Die organisasie betaal my vir die bydrae wat ek maak, ek is nie hier vir my eie bevrediging nie. So, op die einde moet dit wat ek doen, gedoen word vir ander mense en op dié manier is ek verantwoordelik om die prosesse te koördineer,"; "Een van my dryfvere is die wees-behoefte. Om vir die mense daar te wees"; en "Ek glo daar moet 'n mate van persoonlike betrokkenheid by jou werk wees."

Van die deelnemers maak voorstelle van sisteme om prestasie te verhoog: "From eight to eleven you are not allowed to interrupt somebody else.", virtuele werksmetodes word aanbeveel, en skiktyd: "Almal kan min of meer dieselfde tyd op kantoor wees", en 'n voorstel om werknemers opleiding te gee om sekere verantwoordelikhede te kan hanteer, word gemaak. Die behoefte om 'n bydrae te maak soos wat by die deelnemers aangetref is, word deur navorsers soos Ali en Azim (1994) en Niles (1999) aangetref by persone wat 'n behoefte aan selfverwesenliking en gevolglik 'n sterk werksetiek het. In aansluiting by die navorsers se bevinding is daar deelnemers wat genoem het dat hulle opwaarts in die organisasie wil beweeg en dat uitdagende take voorkeur geniet.. Laasgenoemde tendens is moontlik die gevolg van die feit dat al die deelnemers oor tersiêre kwalifikasies beskik en senior posisies beklee.

Verskeie deelnemers het dit duidelik gestel dat hulle selfgedrewe en ambisieus is, soos 'n enkele aanhaling duidelik laat blyk het: "Ek is baie ambisieus, en wil die besturende direkteur van die maatskappy word." Dit wil voorkom asof die deelnemers ambisieus is en 'n behoefte het om optimaal te ontwikkel. Drucker (1999) het bevind dat mense met 'n behoefte aan selfverwesenliking daarna streef om optimaal te ontwikkel en uiteindelik 'n bydrae te maak tot die samelewing deur die werk wat verrig word.

Verwagtings omtrent bevordering, met die doel om uiteindelik die vlak te bereik waar dit moontlik is om ander te beïnvloed om die regte dinge te doen, is vir die deelnemers belangrik: "I would like to influence others in doing the right things." Deelnemers vind sin en betekenis in onder meer verhogings en uitdagings wat tans ervaar word, en sommige deelnemers stel dit soos volg: "If the challenge is not there, there really isn't a point in going to work every day." Van die deelnemers het verwys na die posisies wat hulle beklee en het uitgebrei op die persoonlike tevredenheid wat dit verskaf. Hieruit word afgelei dat die

deelnemers tans ervaar dat die vordering wat hulle maak hulle persoonlike verwagtings ewenaar. Hierdie afleiding stem ooreen met Furnham (1997) se bevinding dat indien die vordering wat gemaak word persoonlike verwagtings ewenaar of oortref, werkstevredenheid positief beïnvloed word.

Dit blyk dat monetêre vergoeding 'n rol speel in die beleving van werksetiek. Die deelnemer wat in hierdie verband aangehaal word, ervaar dat die salaris voldoende is: "Die finansiële vergoeding is genoeg", maar dit is duidelik dat nie almal saamstem nie, soos dit duidelik blyk uit een deelnemer se opmerking: "I sometimes feel that I'm not paid well enough." Hierdie bevinding stem ooreen met Ali en Falcone (1995), wat bevind het dat werksfaktore soos monetêre vergoeding 'n rol speel in werksetiek. Aanwending in die omgewing van voorkeur gebeur ook nie altyd nie en gevoelens van "I am not fully utilised" is in 'n enkele geval uitgedruk.

In hierdie verband word gevind dat die beleving van werksetiek situasie-afhanklik is. Indien die individu se behoeftes bevredig is en die verwagtings gerealiseer het deur byvoorbeeld 'n onlangse bevordering, is die werksetiek besonder sterk, "My promotion has obviously changed my attitude" en 'n ander deelnemer het dit soos volg gestel: "Die bevordering bied vir my en ander 'n breër blootstelling en ek glo dit sal lei tot groter werkstevredenheid. Dit blyk dat die afwesigheid van verwagtinge in die geval van die deelnemers nie 'n sterk werksetiek belemmer nie. Die deelnemers het opgemerk dat: "...you should do that without expecting anything..."; "Bevordering is nie vir my die oorheersende behoefte nie en ek gaan nie die tafels omdop om te sê ek voldoen aan die vereistes nie." Stones (1988) en Watkins en Mauer (1994) het egter bevind dat die afwesigheid van verwagtinge 'n negatiewe invloed op werksetiek kan hê. Die navorsers se afleiding is verstaanbaar in die konteks waarbinne 'n bestudering van die verskynsel gemaak is. Die apartheidsera het so pas tot 'n einde gekom en dit het oënskynlik 'n invloed op die interpretasie van die gegewens gehad.

Daar is vier deelnemers wat spesifiek melding gemaak het van die rol van outonomie binne die beleving van werksetiek. Finansiële onafhanklikheid en die ontwikkeling van vaardighede om uiteindelik afhanklikheid van een spesifieke werkgewer te vermy is vir die deelnemers belangrik. Die outonomie in die werksituasie stel die werknemer in staat om alternatiewe beroepskontrakte aan te gaan. Ali en Falcone (1995) en Lipset (1990) bevestig

dat die behoefte aan outonomie as 'n aspek van die hedendaagse ontwikkeling in die vorming van 'n sterk werksetiek beskou word.

Onafhanklikheid ten opsigte van finansiële aangeleenthede word voordelig geag. Een deelnemer het opgemerk dat: "Ek werk nie vir die geld nie, ek is nie hier omdat ek die einde van die maand my kar moet betaal nie." 'n Ander deelnemer het daarop gewys dat finansiële onafhanklikheid daartoe bydra dat sy die vrymoedigheid het om risiko's te neem: "Ek kan beroepsrisiko's neem." Dit is belangrik vir individue om 'n sekere mate van onafhanklikheid te geniet. Hierdie deelnemers werk omdat dit hulle eie keuse is. Daar word afgelei dat individue in hierdie posisie uiters taakgerig is omdat finansiële vergoeding nie 'n behoefte is wat van tyd tot tyd aandag hoef te geniet nie. Drucker (1999) bevind dat taakgerigheid tot die voordeel van die organisasie is en Ali en Azim (1995) bevind dat taakgerigheid tot 'n sterk werksetiek bydra.

Die ontwikkeling van vaardighede om sodoende onafhanklik te wees van een werkgewer gee aan die deelnemers 'n mededingende voordeel in die keuse van werkomgewings. Dit blyk dat die deelnemers bewus is van die vinnig veranderende behoeftes in die besigheidsomgewing en hulleself voorberei om ten opsigte van vaardighede in aanvraag te bly: "Ek is Susan Inc. Ek is 'n besigheid wat sekere dienste kan lewer. As ek nie vandag aan die vereistes kan voldoen nie, sal ek my deure moet toemaak." Die ontwikkeling van vaardighede om sodoende in die huidige ekonomies-politieke omgewing in aanvraag te bly, dui op pro-aktiewe gedrag (Drucker, 1999). Dit is 'n werklikheid dat bevorderings, salarisaanpassings en selfs die pos waarin die werknemer tans is, nie gereserveer is nie, selfs al word die werk hoe goed gedoen (Pritchett, 1994). Alhoewel geen melding gemaak is van diversiteitsbestuur binne Suid-Afrika nie, word daar afgelei dat veral blanke individue vaardighede ontwikkel met die doel om altyd in aanvraag te bly. Hierdie individue werk omdat hulle wil werk, wat werksetiek kan beïnvloed (Drucker, 1999; Furnham, 1997).

4.1.7 Tema 1: Werksetiek impliseer dat dinge reg gedoen word (Rangorde = 7.5)

Daar is volgens 10 deelnemers 'n regte manier van dinge doen om die maksimum voordeel vir die organisasie te bewerkstellig. Dit blyk dat daar gestelde doelwitte is wat binne die besigheidseenheid bereik moet word, soos een deelnemer daarna verwys het: "Jy kan dit doen, solank dit binne die etiese waardes van die maatskappy geskied." Die regte manier van

dinge doen verwys na fasette soos koste-effektiwiteit, optimale benutting van hulpbronne en etiese waardes, en bevestig Stewart en Sprinthall (1997) se bevinding dat etiese beginsels in die benadering tot werk voorkeur geniet.

Kommunikasie tydens vergaderings is nie altyd doelgerig nie, soos dit uit die opmerking van een deelnemer duidelik geword het. Dit is vir die deelnemers belangrik dat die kommunikasie in vergaderings gestruktureerd verloop, sodat die doel van die vergadering bereik kan word. Baie van die deelnemers spandeer groot hoeveelhede tyd in vergaderings met kollegas, bestuur en ondergeskiktes. Om 'n goedbeplande vergadering te hou is belangrik vir die deelnemers omdat 'n vergadering die geleentheid bied om werksverwante inligting uit te ruil. Indien die vergadering nie effektief aangewend word nie, kan inligting verlore gaan (Gordon, 1998). Die tyd wat gemors word in oneffektiewe vergaderings strek tot die nadeel van deelnemers, wat aanleiding kan gee tot negatiewe houdings teenoor vergaderings oor die algemeen.

Effektiewe opwaartse kommunikasie word nie deur almal ervaar nie. Een deelnemer het daarop gewys dat bestuur nie werklik weet wat aangaan nie: "We know where the shortfalls are because we know the system. My perception is that management is too far from the battlefield and the reality." Opwaartse kommunikasie word hoofsaaklik as 'n terugvoeringsinstrument aangewend sodat bestuur toegang kan hê tot besluite en die gevolge van besluite wat geneem is. Dit kan 'n nadelige invloed op werksetiek hê, na gelang van die omvang en gereeldheid daarvan (Gordon, 1998).

Een deelnemer het opgemerk: "We could have achieved a lot more in getting information that is readily available, sharing our ideas, our knowledge." Die inligting is geredelik beskikbaar, maar dit kan gebeur dat kollegas die vloeï van inligting blokkeer, soos die deelnemer wat 'n vertrouensbreuk ervaar het en gevolglik onwillig is om werksaangeleenthede met 'n ander departement te bespreek. Laterale uitruil van taakgerigte inligting tussen kollegas dra by tot die doelmatigheid van die organisasie en beïnvloed werksetiek.

Ten opsigte van individuele gedrag is opgemerk: "Jy moet eers jouself regkry en dan jou waardes toepas op ander." Die korrekte manier van dinge doen, het dus betrekking op individuele gedrag binne die etiese waardes van die maatskappy en word op die werk van toepassing gemaak. Gedrag wat die omgewing kan beïnvloed, is ook genoem. Dié

deelnemer het verwys na die organisasie se huidige bewustheid van die langdurige negatiewe gevolge van omgewingsbesoedeling en dat 'n deeglike omgewingimpakstudie gedoen word alvorens 'n projek oorweeg word. Die individu se waardes verteenwoordig die voorkeur dat dinge reg gedoen word (Dose, 1997; Hofstede, 1987).

Daar is egter deelnemers wat neergelegde voorskrifte met betrekking tot die korrekte manier van dinge doen as rigied ervaar en dit bevraagteken. Opmerkings soos: "Ons het dit nog altyd so gedoen" en "Ons kan dit soveel anders doen", dui daarop dat die regte manier van dinge doen soms bevraagteken word. Een deelnemer het opgemerk dat: "Ek sal nie gaan en goed probeer afdwing nie, want ek weet dat daar meer as een manier is." Die doel van die bevraagtekening kan wees om verandering ter wille van verbetering te weeg te bring, soos een deelnemer opgemerk het: "Die tegnologie verander geweldig vinnig." 'n Moontlike komponent van werksetiek ten opsigte van "dinge reg doen" kan dus ook wees om die status quo te bevraagteken (Kreitner & Kinicki, 1997).

Dit is egter ook moontlik dat van die deelnemers die korrekte manier van dinge doen bevraagteken omdat hulle gekant is teen te veel voorskriftelike reëls. In teenstelling met die benadering van die vroue, het twee manlike deelnemers opgemerk dat dit een van hulle hoogste prioriteite is om in die werksituasie binne die spelreëls te bly. Volgens Kreitner en Kinicki (1997) benader mans morele situasies aan vanuit 'n geregtelike perspektief en is hulle geneig om op die reëls te fokus. Vroue is ingestel op die situasionele en fokus op die verwagtings wat assosieer word met die mense wat in die situasie betrokke is.

4.1.8 Tema 6: Rolle het 'n invloed op werksetiek (Rangorde = 7.5)

Hierdie tema het by 10 deelnemers na vore gekom. Vanuit die onderhoude het dit geblyk dat daar 'n verskeidenheid rolle is wat die werknemers met die verloop van hulle lewens vervul en dat dit hulle belewing van werksetiek beïnvloed. Die rolle word hoofsaaklik bepaal deur die werknemer se geslag, ouderdom, posomskrywing en vlak van onderrig (Wright, 1995).

Deelnemers het aangedui dat in die belewing van werksetiek dit vir hulle moeilik is om in die ingenieursomgewing die nodige respek af te dwing, veral in hul rol as ingenieur in die chemiese aanleg. 'n Ander deelnemer het daarop gewys dat dit nie vir haar maklik was om in hierdie rol te funksioneer nie, maar dat die leerskool waardeur sy moes gaan, haar in staat

gestel het om regstellendeaksie-kandidate met die nodige begrip te behandel. Uit die deelnemers se bydraes blyk dit dat die beleving van werksetiek beïnvloed kan word deur geslag, wat die bevindings van Furnham (1990) en Van Wyk en Steyn (1992) bevestig. Die navorsers het bevind dat geslag 'n belangrike rol in etiese oriëntasie speel.

Die deelnemers gaan voort om daarna te verwys dat nie een van hulle grootgeword het met die gedagte dat daar beperkings op sekere beroepe is nie. Die eerste keer wat twee van die drie vroulike deelnemers wel besef het dat daar stereotipering van rolle bestaan, was met hul toetrede tot die beroep. Dit blyk dat stereotipering van rolle die deelnemers kan verhoed om fasette van werksetiek, soos outonomie en selfverwesenliking, te kan uitleef. Een deelnemer het opgemerk op dat daar sekere beroepsrigtings was wat moeilik betreedbaar was, soos duidelik uit die volgende aanhaling blyk: "Ek het in my jong jare 'n paar keer in werksrigtings belanggestel wat op die stadium geblyk het gesluit te wees vir vroue. Ek was vir 'n tyd baie opstandig daarvoor." Die ander deelnemer het opgemerk dat sy nog nooit aan die tipe werksomgewing blootgestel was soos waarin sy haar met haar toetrede tot die beroep bevind het nie: "Toe ek begin werk het, was dit in die konstruksiefase van 'n aanleg, so, dit was 'n vuil mansomgewing. Jy loop tussen die konstruksiewerke... ek was nog nooit aan sulke goed blootgestel nie. So, dit was vir my 'n totale nuwe ervaring."

Daar is volgens die vroulike deelnemers sekere voordele verbonde aan hul rolle as vrouens omdat hulle sekere voorregte geniet bo die manlike kollegas. Die een deelnemer het daarop gewys dat: "In die konteks waarin ek my nou bevind, moet ek sê het ek nogal 'n hele paar voordele beleef om 'n vrou te wees in die sin dat ek werk omdat ek wil en ek doen wat vir my lekker is. Ek kan bekostig om beroepsrisiko's te neem en van rigting te verander." Dit blyk dat sekere aannames omtrent toepaslike rolle vir mans en vroue deur die werknemers in die sosiale omgewing ervaar word en dat dit 'n voortsetting is van die geslagsrolsosialisering waarna Snow en Bloom (1986) verwys wat sedert die individu se vormingsjare plaasvind.

In dié verband blyk dit dat die vroue ondersteuning ontvang het in hul ouerhuise vir die beroepe wat hulle gekies het maar met hulle toetrede tot die beroepe stereotipering ervaar het. Gemengde groepe is tans 'n realiteit en dit is moontlik om goeie samewerking binne die groepe te bewerkstellig.

Ontwikkelingsfases speel 'n rol in die beleving van werksetiek en word deur ses van die deelnemers genoem. Die uitwerking van ontwikkelingsfases word bevestig deur die volgende aanhalings: "I've changed over the years where I think I now know I have to work flat out, so that I can leave at a reasonable time"; "My filosofie oor geld het so twee maande terug drasties verander"; "I am thirty-five now and on a senior level and I am already looking at the next step"; "Perhaps, as I have become older I have learned to temper my impatience a little" en "As 'n mens hier by die vyftigerjare kom, dan sê mens, goed – waarheen nou?" Dit wil voorkom asof die werksetiek van die deelnemers nie swakker geword het met tyd nie. Die deelnemers wys daarop dat hulle oor die jare "geleer" het en dat die verworwe ervaring en kennis tans in die werksituasie toegepas word.

Die deelnemers meld dat die hoeveelheid tyd wat aan werksverwante aangeleenthede en aan die gesin spandeer word, in balans behoort te wees: "Ek kan nie by die huis bly en nie werk nie, maar ek voel ek het 'n kontrak met my kind." 'n Ander deelnemer het dit soos volg gestel: "Oormôre is ek dood en dan het die gesin niks gehad nie en dan stap 'n ander ou net hier in." Individuele balans verskil van die een individu tot die volgende, afhangende van persoonlike behoeftes. Vroue wil byvoorbeeld meer tyd by hul kinders deurbring terwyl hulle nog klein is. Hierdie deelnemers is van mening dat hul kreatiwiteit en produktiwiteit toegeneem het sedert die tydsbesteding meer eweredig versprei word tussen die sosiale rol en die beroepsrol. Dit kom voor asof individue daarby baat vind om 'n gebalanseerde hoeveelheid tyd aan werk- en gesinsaangeleenthede te spandeer. Dit blyk dat werknemers tydens 'n sekere lewensfase besluit om te herprioritiseer ten opsigte van die hoeveelheid tyd wat hulle saam met hul gesin en by die werk deurbring (Drucker, 1999). Daar is waarskynlik 'n positiewe verband tussen ouderdom en 'n sterk werksetiek, soos die navorsing van Van Wyk en Steyn (1992) en Wright (1995) bevind het. Die deelnemers se bydraes tot hierdie studie bevestig die navorsers se bevindings en dit blyk dat die ouer werknemers gewillig en in staat is om die vereistes van hul take tegemoet te gaan

Dit kom voor of die deelnemers baie werk het om te doen. Een deelnemer het opgemerk dat hy 'n groot hoeveelheid inligting per dag moet hanteer en gevolglik lang ure werk om deur al sy werk te kom. Die deelnemer het verder gesê dat hy en van sy kollegas geneig is om van ander werknemers se werk vir hulle te doen. 'n Ander deelnemer het daarna verwys dat die individue druk ervaar om lang ure te werk omdat die werkslading geweldig hoog is en omdat die rolmodelle hierdie gedrag demonstreer: "My manager is sometimes here till twelve at

night. This also puts pressure on you to work long hours." 'n Ander deelnemer het opgemerk dat sy rol bepaal watter werk gedoen word want, "A person at a lower level can do those things like filing."

Die werksverwante pligte en verantwoordelikhede van die individue bepaal in 'n groot mate die hoeveelheid tyd wat aan werksverwante aangeleenthede spandeer word. Daar is ses deelnemers wat aangedui het dat individuele balans vir hulle belangrik is in die belewing van werksetiek. Individuele balans het binne die konteks van werksetiek betrekking op die interne balans ten opsigte van vaardighede en tydsverdeling tussen werksverwante take en gesinsverpligtinge.

4.1.9 Tema 4: Waardes beïnvloed werksetiek (Rangorde =8.5)

Hierdie tema, wat verwys het na die belewing van werksetiek binne 'n stel waardes, het by nege deelnemers voorgekom. Waardes verskaf breë aanduidings van watter denkwyses, optredes en gesindhede as wenslik beskou word (Dose, 1997; Finegan, 2000) Waardes, soos van die deelnemers dit genoem het, word onder andere gekoppel aan individuele agtergrond, godsdiens, demografiese veranderlikes en persoonlikheid en kan bydra om individuele gedrag te verklaar (Dose, 1997). Werkswaardes beïnvloed hoe werknemers werk oor die algemeen benader en daar is 'n sterk ooreenkoms tussen 'n individu se sosiale en werksverwante waardes. Die waardes waarna deur die deelnemers verwys is, het betrekking op kruis-kulturele, werksverwante en individuele waardes (Furnham, 1997).

Weens globalisering beweeg sommige deelnemers oor kulturele en funksionele grense en kom met 'n verskeidenheid waardes in aanraking. Afgesien van die invloed van globalisering op die deelnemers, word daar binne die betrokke besigheidseenheid 'n verskeidenheid van waardes aangetref, soos een deelnemer dit duidelik gestel het: "Ons werk in 'n omgewing met verskillende godsdienste en kulturele beginsels." Kulturele waardes het 'n invloed op werksetiek en volgens Buller en McEnvoy (1999) ontstaan waardekonflikte veral binne multinasionale organisasies.

Godsdiens dien as 'n raamwerk waarbinne gebeure in die werksituasie verklaar word, "Ek verstaan nie altyd hoekom party mense so optree nie, maar ek verklaar dit vanuit my Christelike beginsels." 'n Ander deelnemer ervaar dat godsdiens 'n prominente invloed op sy

werksetiek het, en het gesê: "Godsdienste het 'n geweldige rol gespeel in die vorming van my denkwyses en optredes." Die godsdienstige ondertoon van werksetiek spruit waarskynlik uit die morele aard van werksetiek (Furnham, 1990). Die navorser is van mening dat godsdienste op internasionale vlak die ondertoon van werksetiek vorm en dat godsdienste universele riglyne verskaf in die beoefening van werksetiek. Die godsdienste wat in Afrika beoefen word, dra volgens Mafunisa (1995) nie noodwendig tot 'n sterk werksetiek by nie.

Volgens verskeie deelnemers bestaan daar soms 'n verskil tussen individuele waardes en organisasiewaardes: "Ek het al by plekke gewerk waar sekere gedrag nie sin maak nie, hulle soek drywers wat *gaan* vir goed." Dit gebeur dat individue die onbekende waardes wat gestalte in ander se gedrag vind as hetsy aanvaarbaar of onaanvaarbaar beleef, byvoorbeeld: "Dit is moeilik om ander besluite binne my verwysingsraamwerk in te pas." Werknemers is gemaklik in 'n werksomgewing waar die geleentheid bestaan om individuele waardes uit te leef (Drucker, 1999; Furnham, 1997).

Die uitleef van individuele werkswaardes kan soms 'n probleem wees, soos die een deelnemer opgemerk het: "Dit is baie kere 'n baie fyn lyn in persoonlike oortuigings en oortuigings by die werk. Dit gaan nie noodwendig altyd saam nie en word jy soms ontugter." Die aanname dat dit noodwendig die organisasiewaardes is wat bevestig word, kan nie gemaak word nie, soos die deelnemer voorts gesê het: "Ek moes leer om my waardes op 'n manier uit te leef sonder dat ek op ander mense se tone trap."

Die deelnemers is ontvanklik vir nuwe ervarings, wat die waardedimensie van nuwigheid verteenwoordig (Gamble & Gibson, 1999). Die waardedimensie van nuwigheid beïnvloed die beleving van werksetiek deurdat dit voorkeurgedrag insluit (Dose, 1997).

4.1.10 Tema 11: 'n Effektiewe mentorskapverhouding beïnvloed werksetiek (Rangorde =8.5)

Een deelnemer het die volgende opmerking gemaak: "Die organisasie is medeverantwoordelik vir die werknemer se welstand" en 'n ander het gesê: "I expect support from my colleagues." In 'n ander geval verlang 'n deelnemer die ondersteuning van kollegas: "Hulle moet jou help om agter jouself te kyk." Daar is 'n geval gevind waar die verantwoordelikheid van 'n spesifieke houding toegeskryf word aan die mentor: "Ek verwag

leiding oor hoe om 'n ding reg te doen." Nege van die deelnemers het aangedui dat 'n effektiewe mentorskapverhouding belangrik is in die uitlewing van werksetiek. Die belangrike bydrae wat die mentorskapverhouding maak, word gekoppel aan die deelnemers se fokus op persoonlike groei en selfverwesening, wat deel van werksetiek uitmaak (Ali & Falcone, 1995). Buller en McEnvoy (1999) voeg by dat mentorondersteuning groei-geleenthede vir werknemers verskaf en dat dit deel van transformasionele leierskap uitmaak.

Die deelnemers ervaar die mentorskapverhouding as 'n geleentheid om oor werksverwante vraagstukke te kommunikeer (Gordon, 1998; Kreitner & Kinicki, 1997). 'n Deelnemer het opgemerk: "Dit is belangrik dat daar goeie mentors moet wees." Volgens die deelnemers is daar 'n behoefte dat die huidige mentorskapprogram van die organisasie hersien moet word: "Ek dink die organisasie se mentorbeleid kan verbeter" en "There is not many people who formally had gone through a process of mentorship." Die deelnemers wat hiervan melding gemaak het, stel hoë verwagtings aan 'n mentorskapprogram en het definitiewe verwagtings omtrent mentorskap. Hierdie verwagtings is beroeps- en psigososiaal georiënteerd (Gordon, 1998). Daar word onder andere van die mentor verwag om leiding te gee aangaande die protégé se loopbaan en om kognitief uitdagende geleenthede te bied wat individuele groei kan stimuleer. Dit is ook belangrik om 'n vertrouensverhouding te hê met die mentor sodat die individu vrylik kan ontlaai en raad vra (Kreitner & Kinicki, 1998). Hierdie bevinding bevestig Puliyel en Puliyel (1999) se mening dat vertrouwe die grondslag van enige professionele verhouding is.

Potensiële diversiteit van ouderdom, geslag en ras binne die mentorskapverhouding word deur van die deelnemers verwelkom. 'n Mentorskapverhouding hoef nie noodwendig die verhouding tussen slegs ouer en jonger persone te verteenwoordig nie en sommige vrouens verkies om manlike mentors te hê. Hierdie is egter nie die reël nie, want ander deelnemers voel dat 'n vertrouensverhouding tussen dieselfde ras en geslag makliker haalbaar is (Kreitner & Kinicki, 1997). 'n Deelnemer het daarop gewys dat haar ervaring van 'n mentorskapverhouding besonder positief is en dat die vertrouensverhouding tussen haar en die mentor vir haar van groot waarde is in die belewing van haar werksetiek. Sy geniet die geleentheid om met die mentor te kan kommunikeer oor werksverwante probleme en behoeftes en sê dat sy op dié manier 'n plek het om te ontlaai.

'n Ander deelnemer het 'n bevredigende verhouding met sy mentor gehad, maar ervaar tans 'n breuk in die eertydse verhouding. Hierdie ervaring kan toegeskryf word aan die deelnemer se onlangse bevordering en dat hy 'n groter behoefte aan outonomie ontwikkel het. Kreitner en Kinicki (1997) stel voor dat 'n verduideliking van die verloop van 'n mentorskapverhouding van waarde kan wees sodat daar nie onrealistiese vereistes gestel word nie.

Mentortoewysing blyk 'n persoonlike aangeleentheid te wees en dit wil voorkom of daar deelnemers is wat sal verkies om hulle eie mentors of protégés te kies, omdat die verhouding gebaseer word op wedersydse vereistes, soos: "Ek sal saam met iemand kan werk wat uit sy eie groei en 'n sekere energievlak het". Furnham (1997) het in die verband bevind dat mentors verwagtinge aan protégés stel. Die mentor is bereid om te help met die ontwikkeling van die protégé solank daar 'n redelike vlak van energie en toewyding aan groei gedemonstreer word. Dit blyk dat individuele groei en loopbaanontwikkeling die individu se verantwoordelikheid bly, hoewel die mentor in hierdie geval bereid is om raadgevend op te tree. Hierdie siening bevestig die bevindings van Furnham (1997) dat mentors protégés in die bevordering van hulle beroepe help.

'n Deelnemer het opgemerk: "Ek het vir myself 'n mentor gekies en ek ervaar dat dit my help om dinge positief te ervaar." Dit kom voor uit die deelnemers se reaksies dat die keuse van 'n mentor 'n persoonlike aangeleentheid is. Kreitner en Kinicki (1998) het bevind dat individue kan baat vind by inligting omtrent die voor- en nadele van diverse mentorskapverhoudings, en hoe om mentorskapverhoudings optimaal te benut.

Bass en Steidlmeier (1999) het bevind dat die fokus van die moderne Westerse werksetiek onder andere op die verhouding tussen die individu en kollektiwiteit is. In verband met die behoefte aan mentorskapprogramme wat deur die deelnemers genoem is, blyk dit dat die fokus van die moderne Westerse etiek deur die organisasie se effektiewe mentorskapprogram aangespreek kan word.

4.1.11 Tema 9: Werksetiek ontlok konnotasies van lojaliteit teenoor die werksomgewing (Rangorde = 11)

Hierdie tema is deur ses deelnemers gemeld en dui die algemene opvattinge ten opsigte van lojaliteit aan. Die konnotasie van lojaliteit binne werksetiek maak deel van die tradisionele verhouding tussen die werkgewer en werknemer uit.

Tradisioneel het 'n individu vir die duur van sy/haar ekonomies aktiewe lewe by een organisasie gewerk en het lojaliteit van die organisasie in ruil vir jare diens verwag. Daar het 'n verandering plaasgevind in die werknemer-werkgewerverhouding en deelnemers besef dat onvoorwaardelike lojaliteit tans nie verwag kan word nie. Die verandering het hoofsaaklik plaasgevind as gevolg van ekonomiese omstandighede wat vereis dat organisasiestrukture buigzaam sal wees om vinnige verandering te kan hanteer. 'n Deelnemer het die moderne lojaliteit baie gepas uitgedruk: "I think loyalty to the company is a function of commonality, commonality between company goals and personal goals." Hierdie opmerking beklemtoon die veranderende aard van organisasie- en individuele oogmerke in die poging om in 'n veranderende ekonomiese omgewing te kan oorleef. Lojaliteit, wat kenmerkend was van die wederkerige verhouding tussen werkgewer en werknemer, is nie 'n voorvereiste vir 'n sterk werksetiek nie. Die aanname word gebaseer op die veronderstelling dat individue in staat is om werksverhoudings aan te gaan volgens hul eie sterk punte en voorkeure (Drucker, 1999).

'n Ander deelnemer het die volgende mening uitgespreek: "I think that maybe loyalty is a word that doesn't count anymore." Die aanname dat jare diens aan 'n werknemer die reg verleen om aanspraak op lojaliteit te maak, is deur 'n deelnemer geopper: "It is this whole entitlement mentality, I deserve something although I have not contributed anything." Die houding van geregtigheid nie beperk tot die besigheidseenheid nie, maar word ook in die sosiale omgewing ervaar, soos een deelnemer opgemerk het: "I have a very serious problem with a large cultural feeling in South Africa, it is this feeling of entitlement, instead you should believe that you are entitled to nothing." Sommige werknemers het die verwagting dat dit die werkgewer se plig is om hulle gelukkig te hou en werkstevredenheid te bewerkstellig. Hierdie werknemers is geneig om die verantwoordelikheid van hulle loopbane op die organisasie af te skuif. Die houding van geregtigheid is nie bevorderlik vir 'n sterk werksetiek nie.

Daar bestaan die mening dat daar nie plek is in die organisasie vir diegene met 'n houding van geregtigheid nie: "Yes it is loyalty, non-performers don't necessarily get fired. It creates a paradoxical situation, where a lot of people have to work extremely hard and some people are doing peripheral work." Dit blyk dat alhoewel lojaliteit in 'n groot mate afgeneem het, die meeste werknemers steeds 'n behoefte aan 'n band met die organisasie het. Dit bevestig Hunt, Wood en Chonko (1989) se bevinding dat werknemers aan 'n organisasie wil behoort wat geloofwaardig is en die behoefte het om toewyding aan 'n organisasie met suiwer etiese waardes te demonstreer. Furnham (1997) brei hierop uit en lê 'n verband tussen die individu se geneigdheid om die organisasie se etiek in sy/haar werksetiek te demonstreer.

4.2 BESPREGING

In hierdie hoofstuk is 'n aantal temas ontleed en stellings gemaak waaruit belangrike afleidings met betrekking tot personeel se belewing van werksetiek gemaak kan word. Die volgende is die belangrikste:

- Interpersoonlike verhoudings speel 'n belangrike rol in die belewing van werksetiek. Daar word onderskei tussen die sosiale en die werksomgewing waarbinne die vernaamste verhoudings geïdentifiseer is as dié tussen die individu en belangrike persone, die werkgewer-werknemerverhouding en die werksverhouding tussen werknemers. In die sosiale omgewing is dit nie noodwendig so dat 'n positiewe of negatiewe voorbeeld en invloed werksetiek dienooreenkomstig sal beïnvloed nie, maar dat ander faktore as sosiale verhoudings ook 'n individu se werksetiek kan beïnvloed. In die werkgewer-werknemerverhouding word spesifieke vereistes gestel aan bestuur en daar is deur Bass en Steidlmeier (1999) bevind dat die werksetiek wat deur die leier en bestuur gedemonstreer word, deur die werknemers nagevolg word. In die verhoudings tussen werknemers word wedersydse vertrouwe, konsiderasie, respek vir uniekheid en kundigheid op prys gestel. Puliyl en Puliyl (1999) het in die verband bevind dat suksesvolle professionele verhoudings op 'n grondslag van vertrouwe berus.
- Die werknemers assosieer werksetiek met waardetoevoeging en omskryf werk as 'n uitkomsgeoriënteerde aktiwiteit wat binne bepaalde riglyne geskied en gerig is op die

organisasie se belang. Dit is duidelik dat dit belangrik is dat die regte dinge gedoen moet word, soos effektiewe kommunikasie en die in ooreenstemming bring van individuele doelwitte met organisasiedoelwitte. Indien die doelwitte nie in ooreenstemming is nie, kan dit tot die nadeel van die organisasie strek. Omdat die regte dinge gedoen moet word, is die balans van vaardighede belangrik om 'n optimale bydrae tot die organisasie te kan maak, soos deur Drucker (1999) bevind is. Verhoogde eiewaarde en selfdoeltreffendheid dra by tot die individu se vermoë om te doen wat in belang van die organisasie is, wat volgens Furnham (1997) 'n faset van werksetiek behels.

- Werknemers se aanvaarding van verantwoordelikheid gee volgens Kreitner en Kinicki (1997) aanleiding tot kenmerkende gedragpatrone. Die gedragpatrone ten opsigte van onder andere selfontwikkeling, prestasie en geluk beïnvloed werksetiek. Dit is belangrik om uitdagende geleenthede te ervaar en daar word voorkeur aan onafhanklike en ongestruktureerde funksionering gegee. Furnham (1997) het bevind dat individue met 'n eksterne lokus van beheer verkies om in 'n gestruktureerde omgewing te werk en 'n groter mate van insiklikheid toon. Die werknemers met 'n interne lokus van beheer het hoër verwagtinge van sukses en is oor die algemeen meer gemotiveerd as die werknemer met 'n eksterne lokus van beheer.
- Houdings kan wissel na gelang van die situasie, maar die meerderheid werknemers is ingestel op 'n positiewe houding teenoor werk en teenoor die lewe. Sharfman et al. (2000) het bevind dat kennis van die individu se houding oor aangeleenthede 'n akkurate aanduiding is van die gedrag wat in hierdie verband verwag kan word. Werknemers wat 'n positiewe houding teenoor hulle werk het, beskou die uitkomst van werk as voordelig vir die omgewing, die organisasie en vir hulself, ter stawing van Gordon (1998) se bevindings. 'n Negatiewe houding kan 'n swak uitwerking hê op die werknemer en op kollegas se beleving van werksetiek. Dit is volgens Dose (1997) moontlik om houdings deur direkte ervarings of deur beïnvloeding aan te leer.
- Persoonlikheid behels 'n wye verskeidenheid eienskappe soos deur Meyer et al. (1993) vasgestel, en Furnham (1997) bevind dat van die eienskappe 'n invloed op die beleving van werksetiek kan hê. Fasette soos samewerking en die bydrae wat tot die organisasie en ander se lewe gemaak word, is volgens Furnham (1997) bevorderlik vir werksetiek.

Konsensieuse gedrag, nuwe uitdagings, 'n hoë werkspresiasie en 'n onderliggende intellektuele nuuskierigheid dra by tot 'n sterk werksetiek, wat die bevinding van Li-ping Tang en Weatherford (1989) in hierdie verband bevestig.

- Gemotiveerde werknemers het waarskynlik 'n sterk werksetiek. Motivering word beïnvloed deur faktore soos erkenning vir bydraes, ambisieuse verwagtings en outonomie. In hierdie verband het Furnham (1997) bevind dat doelgerigtheid gewoonlik by gemotiveerde individue aangetref word. Daar bestaan 'n verband tussen die situasie en die belewing van werksetiek. Die situasie kan beïnvloed word deur faktore soos behoeftes wat bevredig is en die afwesigheid van verwagtings, soos deur Watkins en Mauer (1994) vasgestel is.
- Werksetiek impliseer dat daar 'n regte manier is om dinge te doen om uiteindelik die gestelde doelwitte van die organisasie te bereik. Die regte manier van dinge doen, verwys na fasette soos koste-effektiwiteit, optimale benutting van hulpbronne en etiese waardes en bevestig Stewart & Sprinthall (1997) se bevinding dat etiese beginsels in die benadering tot werk voorkeur geniet. Hierdie regte manier geld vir gedrag in die omgewing, binne die organisasie en vir werknemers. In sommige gevalle word die status quo bevraagteken om vernuwing te bevorder en rigiditeit te voorkom.
- Werksetiek word beleef vanuit 'n spesifieke rol waarin die werknemer funksioneer. Werknemers beklee meer as een rol op 'n gegewe tyd, soos dié van bestuurder, eggenoot, ouer en student. Drucker (1999) het gevind dat die prominensie van 'n spesifieke rol deur die situasie bepaal kan word, omdat herprioritering van die besteding van tyd plaasvind. Van Wyk en Steyn (1992) het tot die gevolgtrekking gekom dat geslag en ouderdom 'n rol in die belewing van werksetiek speel. Beroeps- en lewensfase bepaal volgens Schein in 'n groot mate die rol wat die individu. Die uitwerking van ontwikkelingsfases word deur Schein (1978) bevestig.
- Die belewing van werksetiek vind plaas binne 'n stel waardes wat gekoppel kan word aan die individuele agtergrond, godsdiens, demografiese veranderlikes en persoonlikheid. Dose (1997) en Finegan (2000) bevestig dat waardes breë aanduidings verskaf van watter denkwyses en gedrag as wenslik beskou word. Globalisering en die gepaardgaande

blootstelling aan 'n diversiteit van kulture kan aanleiding tot waardekonflikte binne die organisasie gee. Werknemers verkies om in 'n omgewing te werk waar dit moontlik is om individuele waardes uit te leef. Indien die organisasiewaardes en individuele waardes nie strook nie, bevind Dose (1999) dat daar ambivalensie en pluralisme in die werksetiek kan ontstaan.

- Die organisasie is ten opsigte van sekere fasette medeverantwoordelik vir werknemers se werksetiek. Een van die fasette is geïdentifiseer as die implementering van 'n effektiewe mentorskapprogram wat deur Buller en McEnvoy (1999) beskou word as deel van transformasionele leierskap. Mentorskap bied die geleentheid aan die werknemers om persoonlik te ontwikkel en ondersteun die strewe na selfverwesening. Werknemers het verwagtings omtrent 'n mentorskapprogram wat Furnham (1997) as beroeps- en psigososiaal georiënteerde verwagtings omskryf, wat die werknemers se mening dat mentors verwagtings stel aan protégés bevestig.
- Tradisionele lojaliteit het 'n verandering ondergaan en Drucker (1999) redeneer dat werknemers tans in staat is om werksverhoudings aan te gaan volgens hulle sterk punte en voorkeure. Dit is egter duidelik dat werknemers in die uitlewing van hulle werksetiek 'n behoefte het om 'n band te vorm met 'n organisasie wat 'n sterk besigheidsetiek demonstreer, soos deur Chonko et al. (1989) bevind is.

4.3 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die resultate van die empiriese ondersoek gerapporteer en bespreek. Hiermee is die derde navorsingsvraag beantwoord en die derde spesifieke navorsingsdoelstelling bereik, naamlik om te bepaal wat die werknemers van 'n besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid se belewing van werksetiek is.

In Hoofstuk 5 word die gevolgtrekkings bespreek en aanbevelings aan die hand gedoen.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS, LEEMTES EN AANBEVELINGS

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings wat uit die literatuur- en empiriese doelstellings van die navorsing spruit, bespreek. Die leemtes en tekortkominge van die navorsing word vervolgens gelys. Ten slotte word aanbevelings gemaak.

5.1 GEVOLGTREKKINGS

Die volgende gevolgtrekkings word ten opsigte van die spesifieke navorsingsdoelstellings gemaak:

5.1.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke literatuurdoelstellings

Die eerste spesifieke literatuurdoelstelling van die navorsing was om vanuit die literatuur te bepaal hoe werksetiek gekonseptualiseer word. Werksetiek is omskryf binne die raamwerk van 'n individu se werksverwante waardes, persepsies, houdings en behoeftes wat in die uitvoering van werk gestalte vind. Werksetiek fokus tans op die beginsels dat werk 'n individu in staat stel om onafhanklik te wees en dat werk beskou word as 'n bron van selfrespek, werkstevredenheid en selfverwesenliking is. Sukses en vooruitgang in die werk hang af van die individuele toewyding en harde werk, maar nie noodwendig fisieke harde werk nie, en die behoefte om 'n bydrae te maak. Die bydrae is hoofsaaklik gerig op kollegiese welstand, die organisasie se doelmatigheid en effektiwiteit en die vooruitgang van die omgewing. Wat die ontwikkeling van werksetiek betref, is die volgende gevolgtrekkings gemaak:

- Aanvanklik het die mens 'n afkeer van werk gehad. Met die invloed van Luther en Calvyn tydens die Reformasie is die mens se behoefte om sekerheid oor sy lot te verkry erken en het dit belangrik geword om hard te werk, asketies te leef en persoonlike verantwoordelikheid vir tydsbesteding te aanvaar.

- Die Protestantse werksetiek lê klem op die siening van die mens se werk as sy roeping op aarde, die waarde van harde werk, asketisme en 'n interne gesetelheid van verantwoordelikheid binne werksverband. Mense met 'n sterk Protestantse werksetiek is geneig om prestasie- en suksesgeoriënteerd te wees. Dit wil egter voorkom asof die rol van Protestantse werksetiek uitgedien is en dat die godsdienstige konnotasie daarvan toepassing en vergelykende navorsing in multikulturele omgewings beperk.
- Vier hooftegnisse in die Protestantse werksetiek het aanleiding gegee tot die ontstaan van 'n fundamentele werksetiek. Die tendens is die klem op selfontwikkeling, tydsbestuur om effektiwiteit te verhoog, antihedonistiese asketisme met betrekking tot 'n gesonde lewenswyse en die klem op sport en ontspanning om waardes soos spanwerk, kompetisie en selfdisipline te ontwikkel.
- Drie faktore het aanleiding gegee tot die bestudering van werksetiek vanuit 'n kontemporêre perspektief. Eerstens is produktiwiteit verhoog deur die immigrasie van mense met 'n buitengewone toewyding aan werk. Tweedens het die aard van werk verander van die landbouera na die nywerheids-era en laastens het die inligting-era aangebreek. Derdens het beroepe in die wetenskaplik-tegnologiese, kommunikasie- en opvoedkundige sektore uitgebrei. Ekonomiese groei word in die kontemporêre perspektief toegeskryf aan 'n sterk werksetiek en daar word bevind dat werksetiek universeel voorkom, losstaande van die aanvanklike godsdienstige konnotasies.
- Die kontemporêre werksetiek fokus op die individu se vermoë om onafhanklik te wees, dat werk 'n bron van selfrespek, werkstevredenheid en selfverwesenliking is. Sukses en vooruitgang in die beroep hang af van individuele inspanning en harde werk, alhoewel nie noodwendig fisieke harde werk nie. Selfverwesenliking binne die beroep om die organisasie se doelmatigheid en effektiwiteit tot voordeel van die omgewing te bevorder, is 'n belangrike kenmerk van die individu wat 'n sterk werksetiek het. 'n Belangrike bevinding in die kontemporêre werksetiek is dat daar tye is wanneer die organisasie 'n gedeelde verantwoordelikheid het in die individu se belewing van werksetiek.

Die tweede spesifieke literatuurdoelstelling van die navorsing was om vanuit die literatuur te bepaal watter faktore werksetiek kan beïnvloed. Die gevolgtrekking is gemaak dat kulturele,

individuele, groep- en organisasiefaktore werksetiek kan beïnvloed. Kulturele faktore verwys na kultuurverskille en organisasiekultuur waarbinne organisasiewaardes en etiese kodes aangetref word. Individuele faktore verwys na werksverwante persepsies, waardes, houdings, verwagtings en motivering, behoeftes, persoonlikheid en genetika, demografiese veranderlikes en laastens ervaring en omgewings. Faktore wat groepsdinamika kan beïnvloed, behels onder andere groepsdenke, besluitneming, sosialisering en waardes. Organisasiefaktore verwys na bestuur se waardes en werksetiek, waardekongruensie en verandering in die omgewing.

5.1.2 Gevolgtrekkings ten opsigte van die spesifieke empiriese doelstellings

Die eerste spesifieke empiriese doelstelling van die navorsing was om te bepaal wat die werksetiek van individue in 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid is. Die volgende gevolgtrekkings kan in hierdie verband gemaak word:

- Dit blyk dat daar faktore is wat 'n rol speel in die beleving van werksetiek, waarvan die belangrikste in hierdie verband onder andere interpersoonlike verhoudings binne die sosiale en werksomgewing is. Daar is bevind dat die hooftema van werksetiek die morele prosesse is wat plaasvind in die verhouding tussen die werknemer en die organisasie en dat individue die vryheid het om keuses uit te oefen. Professionele verhoudings, gegrond op vertrouwe, bevorder kommunikasie en verbeter die vloeï van inligting, wat gevolglik die effektiwiteit van die organisasie en werknemers verhoog.
- Die assosiasie tussen harde werk en werksetiek is bevestig. Harde werk behoort tot doeltreffende en verhoogde produktiwiteit binne 'n bepaalde tydsbestek te lei. Werk word omskryf as 'n uitkomsgeoriënteerde aktiwiteit wat binne 'n bepaalde tydsbestek geskied en gerig is op waardetoevoeging. In die doelmatige en effektiewe uitvoering van werk strek 'n kongruensie van individuele en organisasiedoelwitte sowel as 'n balans van vaardighede tot voordeel van die organisasie.
- Die primêre vormingsarea van houdings is die gesin waarbinne die individu gebore is, maar die moontlikheid bestaan dat houdings tydens die volwasse lewe aangeleer kan word. Daar is werknemers wat 'n bewuste keuse maak ten opsigte van 'n positiewe of

negatiewe houding teenoor die lewe in die algemeen en spesifiek teenoor werk. Situasionele faktore soos die omgewing, belangrike persone in die individu se lewe, vergoeding en aanwending kan egter sy of haar houdings beïnvloed. As die situasionele druk om op 'n sekere manier op te tree, hoog is, kan werknemers met uiteenlopende houdings konformeer.

- Die menslike persoonlikheid ontwikkel gedurende die lewensloop en beïnvloed werksetiek dienoooreenkomstig. Werknemers wat kognitiewe uitdagings en komplekse take geniet, toon 'n openheid vir nuwe ervarings, met 'n gepaardgaande invloed op die beleving van werksetiek. Selfdoeltreffendheid het betrekking op 'n individu se siening van sy/haar vermoë om spesifieke take suksesvol af te handel. Sukses word aan eie vermoëns toegeskryf en mislukkinge word toegeskryf aan persoonlike tekortkominge. Werknemers ag hulself gelukkig om geleenthede wat die werksomgewing bied te kan benut en positiewe verwagtings word omtrent sukses gekoester. Werknemers se aanvaarding van verantwoordelikheid kan soms ondermyn word deur bestuurders wat streng toesig oor hul werk hou. Werksetiek impliseer dat selfontwikkeling, wat fasette van selfkennis en selfbestuur insluit, die verantwoordelikheid van die werknemer is.
- Motivering is situasieafhanklik en word beïnvloed deur faktore soos behoeftes en verwagtings. Behoeftes wat binne werksetiek belangrik voorkom is onder andere erkenning, hetsy monetêr of deur die uitspraak van waardering, asook die behoefte aan outonomie. Werknemers met 'n sterk werksetiek het 'n behoefte aan selfverwesenliking, wat gestalte vind in die bydraes wat gemaak word. Die teenwoordigheid en verwesenliking van verwagtings speel 'n rol in motivering en werknemers se persepsie hieroor kan verskil, afhangende van die agtergrond waarteen die ervarings plaasvind.
- Doelgerigte gedrag sluit in fasette soos koste-effektiwiteit, optimale aanwending van hulpbronne en die uitleef van etiese waardes, en dit maak deel uit van werksetiek. Die korrekte manier van dinge doen om uiteindelik gestelde doelwitte te bereik vind op die omgewings-, organisasie- en individuele vlak plaas.
- In die verloop van die lewe is daar 'n verskeidenheid rolle wat vervul word en die beleving van werksetiek beïnvloed. Van die geïdentifiseerde rolle is student, eggenoot,

bestuurder en mentor. Werknemers kan meer as een rol gelyktydig vervul en die rolvoorkeur hang af van die situasie waarin die individu is.

- Waardes word gekoppel aan onder meer die individuele agtergrond, godsdiens, demografiese veranderlikes en persoonlikheid. Werknemers is ontvanklik vir nuwe ervarings, wat die waardedimensie van nuwighede verteenwoordig. Waardes verskaf breë aanduidings van wenslike denkwyses, en gedrag en kulturele diversiteit binne die werksituasie kan aanleiding gee tot waardekonflikte en pluralisme in werksetiek.
- Alhoewel die individu verantwoordelik is vir die vestiging van werksetiek, is die organisasie ten opsigte van sekere fasette medeverantwoordelik. Die belangrikste geïdentifiseerde faset in hierdie verband is die implementering van 'n effektiewe mentorskapprogram. Binne die mentorskapprogram is daar beroeps- en psigososiaal georiënteerde verwagtings. Die vernaamste beroepsgeoriënteerde verwagting is om werksverwante vraagstukke te bespreek en om kognitief uitdagende geleenthede te kry. Psigososiale verwagtings behels hoofsaaklik die geleentheid om persoonlik te groei en om uiteindelik selfverwesening te kan bereik.
- In die afwesigheid van tradisionele lojaliteit is werknemers in staat om werkverhoudings aan te gaan volgens hulle sterk punte en voorkeure. In die uitleef van werksetiek is die behoefte om 'n band te vorm met 'n organisasie wat etiese sakebeginsels beoefen egter steeds 'n behoefte.

5.2 LEEMTES VAN DIE NAVORSING

Die volgende leemtes van die navorsing is geïdentifiseer:

- Die kwaliteit van die onderhoudvoering kon verbeter word deur te fokus op die hier en nou ten einde meer effektiewe beleving van die respondente te verkry.
- Die literatuur wat beskikbaar is met betrekking tot die werknemers se beleving van die konstruksie van werksetiek soos in Suid-Afrika aangetref, is beperk.

- Die navorsing is slegs by een besigheidseenheid van die organisasie gedoen, waar spesifieke mikroveranderlikes die resultate kon beïnvloed het.
- Die navorsingsontwerp is kwalitatief van aard, wat impliseer dat die resultate nie veralgemeen kan word nie.

5.3 AANBEVELINGS

In hierdie navorsing het die aanbevelings 'n tweeledige fokus. Eerstens sal gekyk word na aanbevelings om die probleem (soos in die probleemstelling gemeld) op te los en tweedens sal gefokus word op aanbevelings met betrekking tot toekomstige navorsing.

Die volgende aanbevelings word aan die hand gedoen om die navorsingsprobleem (kyk Hoofstuk 1) op te los:

- Selfontwikkelingsprogramme kan aspekte soos interpersoonlike verhoudings, probleemoplossingsvaardighede en positiewe denke bevat wat die werknemers bewus maak van diversiteit ten opsigte van kulturele en persoonlikheidsverskille. Selfontwikkelingsprogramme behoort vir werknemers op verskillende vlakke, soos intree-, middel- en senior bestuursvlak, aangebied te word. Die doel van selfontwikkelingsprogramme is om werknemers in staat te stel om 'n sterk werksetiek te beleef en in die werksomgewing aan te moedig. Die organisasie moet 'n sterk werksetiek van werknemers verwag en terselfdertyd 'n sterk besigheidsetiek demonstreer om sodoende vertroue tussen bestuur en werknemers te bou.
- Die implementering en uitbouing van 'n mentorskapprogram behoort aandag te geniet. Die program moet die beroeps- en psigososiale funksies aanpak sodat dit kan bydra tot die werknemer se aanvaarding van die organisasie se kernwaardes, die werknemer kan laat deel voel van die organisasie en interpersoonlike kommunikasie help bevorder. Bestuurders van die organisasie moet waardekongruensie bewerkstellig deur 'n visie wat etiese beginsels insluit op 'n aanvaarbare manier te kommunikeer en oor 'n periode te modelleer. Waardekongruensie vind plaas wanneer die werknemer die persepsie ontwikkel dat die leier bevoeg, suksesvol en bedagsaam optree.

- Die organisasie moet leierskapontwikkelingsprogramme in plek stel om 'n sterk werksetiek te bevorder, omdat dit 'n noodsaaklikheid is in die huidige tydvak. Daar moet aandag gegee word aan die ontwikkeling van transformasionele en charismatiese leierskapontwikkeling omdat beide vorme van leierskap belangrik is vir organisasiesukses en die leierskapgedrag in beide gevalle gegrond is op morele gedrag wat onderliggend aan individuele werksetiek is. Die morele gedrag kom tot uiting in die doel wat nagestreef word, die manier waarop die doel bereik word en die gevolge van doeltreffendheid. Die program moet fokus op die ontwikkeling van gewenste leierskapgedrag, die effek van die gedrag op die werknemers se selfkonsep en verskillende motiveringsmeganismes. Hierdie program kan gebruik word om individuele doelwitte met organisasiedoelwitte in ooreenstemming te bring.

Individuele waardes kan van die organisasie se beleid en praktyke verskil. Veranderinge in hierdie verband moet dus op só 'n manier benader word dat die individuele ontwikkeling in ooreenstemming met die organisasie en die omgewing is. Die rolle van die sosiale, organisasie- en individuele waardestrukture en die manier waarop dit met mekaar in konflik is of mekaar komplementeer, is 'n onderwerp wat bestudeer moet word, aangesien die druk op individue om persoonlike norme prys te gee, tot 'n verlaging in werksetiek kan lei. Identifiseer en klassifiseer wenslike waardes binne die organisasie en stel 'n werksetiekraamwerk op wat 'n beleid kan vorm waaraan nuwelinge moet voldoen. Die seleksieproses kan die wenslike waardes insluit en dit is belangrik om die wenslike waardes vir die rol te omskryf en nie net vir die organisasie in die geheel nie.

- Globalisering behoort proaktief aangepak te word. Programme kan ontwikkel word wat gerig is op bewusmaking van potensiële waardekonflikte sodra daar oor sosiale en funksionele grense kontak met ander kulture gemaak word. Alvorens die program ontwikkel word, moet die organisasie se etiese beginsels duidelik omskryf wees.

Die volgende aanbevelings word vir toekomstige navorsing aan die hand gedoen:

- Toekomstige navorsing kan fokus op die ontwikkeling en samestelling van 'n meetmeganisme om te bepaal watter werknemer selfontwikkeling nodig het ten opsigte

van aspek (soos interpersoonlike verhoudings en probleemoplossing) sowel as die vlak (soos intree, middel- en senior bestuur) van ontwikkeling.

- Hierdie navorsing het slegs gefokus op werknemers se beleving van werksetiek. Dit sal insiggewend wees om ook 'n kwantitatiewe ondersoek in hierdie verband te doen.
- Kwantitatiewe navorsing kan gedoen word met behulp van vraelyste wat gegrond is op temas wat in hierdie navorsing geïdentifiseer is, sodat 'n beter begrip vir werksetiek in die organisasie gevorm kan word.
- Navorsing kan uitgebrei word na ander bedrywe om vergelykings betreffende die beleving van werksetiek te tref.
- Navorsing kan gedoen word rakende die totstandkoming van 'n gevalideerde meetinstrument wat kultuurvriendelik is en interkulturele verskille/ooreenkomste betreffende werksetiek kan ondersoek.

Hiermee is die vierde navorsingsvraag beantwoord en die vierde spesifieke doelwit van die navorsing bereik, naamlik om aanbevelings ten opsigte van werksetiek aan die bestuur van 'n hoëtegnologie-besigheidseenheid binne 'n chemiese nywerheid aan die hand te doen.

VERWYSINGS

- Abdalla, I.A.H. (1997). Construct and concurrent validity of three Protestant work ethic measures in Arabian Gulf society. *Journal of Managerial Psychology*, 12, 251-261.
- Aggarwal, R. (1998). Crisis and opportunity in the Asian economics. *Review of Business*, 19(2), 37.
- Akaah, I.P. & Lund, D. (1994). The influence of personal and organizational values on marketing professionals' ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 13, 417-430.
- Aldag, R.J. & Brief, A.P. (1975). Some correlates of work values. *Journal of Applied Psychology*, 60, 757-760.
- Ali, A.J. & Azim, A. (1994). Work ethic and loyalty in Canada. *The Journal of Social Psychology*, 135, 31-37
- Ali, A.J. & Falcone, T. (1995). Work ethic in the USA and Canada. *Journal of Management Development*, 14(6), 26-35.
- Allport, G.W., Vernon, P.E. & Lindzey, G. (1970). *A study of values*. New York: Houghton Mifflin.
- Andaleeb, S.S. (1996). An experimental investigation of satisfaction and commitment in marketing channels: The role of trust and dependence. *Journal of Retailing*, 72(1), 77- 93.
- Bae, K. & Chung, C. (1997). Cultural values and work attitudes of Korean industrial workers in comparison with those of the United States and Japan. *Work and Occupations*, 24(1), 80-97.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (1993). *Social psychology: Understanding human interaction*. (7th ed.) Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Bass, B.M. & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10, 181-218.
- Boman, J. & Jevne, R.(2000). Pearls, pith, and provocation. *Qualitative Health Research*, 10, 547-556.
- Buller, P.F. & McEnvoy, G.M. (1999). Creating and sustaining ethical capability in the multi-national corporation. *Journal of World Business*, 34, 326-344.
- Chen, A.Y.S., Sawyer, R.B., & Williams, P.F. (1997). Reinforcing ethical decisions through corporate culture. *Journal of Business Ethics*, 16, 855-865.
- Culture Connection. (1987). Chinese values and the search for culture free dimensions of culture. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 18, 143-164.

- De Wet, J.J., Monteith, J.L. de K., Steyn, H.S. & Venter, P.A. (1989). *Navorsingsmetodes in die opvoedkunde: 'n Inleiding tot empiriese navorsing*. Durban: Butterworths.
- De Witte, H. (1992). On the social impact of youth unemployment: Political radicalization and a decline of the work ethic? In C.H.A. Verhaar & L.G. Jansma (Eds.) *On the Mysteries of Unemployment*, 296-313. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organisational socialization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70, 219-241.
- Drucker, P.F. (1999). Managing oneself. *Harvard Business Review*, 77(2), 64-75.
- England, G.W. (1967). Personal value systems of American managers. *Academy of Management Journal*, 10, 53-68.
- Finegan, J.E. (1994). The impact of personal values on judgements of ethical behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 13, 747-755.
- Finegan, J.E. (2000, June). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149-170.
- Ford, R.C. & Richardson, W.D. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 13, 205-221.
- Furnham, A. (1987). Work related beliefs and human values. *Personality Differences*, 8, 627-637.
- Furnham, A. (1990). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Furnham, A. (1993, April). Curse of the drinking classes. *New Scientist*, 138(1867), 49-50.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work: The individual in the Organization*. London : Psychology Press.
- Furnham, A. & Muhiudeen, C. (1984). The Protestant work ethic in Britain and Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 122, 157-161.
- Gamble, P.R. & Gibson, D.A. (1999). Executive values and decision-making: The relationship of culture and information flows. *Journal of Management Studies*, 36, 217-225.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28, 235-261.
- Gordon, J.R. (1998). *Organizational behavior: A diagnostic approach (6th ed.)* Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hofstede, G. (1987). *Culture's consequences, international differences in work-related values*. London : Sage.

- Hsu, F.L.K. (1971). Filial piety in Japan and China: Borrowing, variation and significance. *Journal of Comparative Family Studies*, 2, 67-74.
- Hunt, S.D., Wood, V.R. & Chonko, L.B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53, 79-91.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe*. Halfway House: International Thomson Publishing.
- Janis, I.L. (1972). *Victims of groupthink*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Jazarek, J. (1978). The work ethic: What are we measuring? *Industrial Relations*, 33, 666-679.
- Johnson, N.J. (1999). The changing narrative in the American workplace. *Business and Society*, 104, 209.
- Jones, T.M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *The Academy of Management Review*, 16, 366-395.
- Jones, M.L., Moore, M.D. & Snyders, R.C. (1988). *Inside organizations*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of behavioral research*. New York: Rinehart & Winston.
- Kidder, R. M. (1999, Oct.). Guiding responsible discussion about ethics. *Association Management*, 51(10), 88-96.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1997). *Organizational Behavior* (4th ed.). MA: McGraw-Hill.
- Lapin, D. (1992, Dec.). A sense of values. *Finance Week*, 19-21.
- Leedy, P.D., Newby, T.J. & Ertmer, P.A. (1997). *Practical research planning and design*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Li-ping Tang, T. & Weatherford, E.J. (1998, Dec.). Perception of enhancing self-worth through service: The development of a service ethic scale. *Journal of Social Psychology*, 138(6), 734-744.
- Linde, L.H. (1998). *Senior bestuurders in 'n openbare nutsmaatskappy se belewing van loopbaanontwikkeling*. Ongepubliseerde meestersgraadskripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Lipset, S.M. (1990). The work ethic – then and now. *Public Interest*, 98, 61-70.
- Lloyd, C. (1995, May/June). Work ethic or ethics at work? *Productivity South Africa*, 7-9.
- Mafunisa, M.J. (1998). *The development of a positive work ethic in the public service with special reference to the Northern Province*. Unpublished master's dissertation, University of Pretoria, Pretoria
- Mahoney, A.I. (1999). Talking about ethics. *Association Management*, 51(4), 49- 50.

- Maratea, J.M. (1993). Cultural diversity: A mixed blessing. *Medical Laboratory Observer*, 25(11), 7.
- Masikiewicz, M. (1999). How strong is your work ethic? *Career World*. 27(7), 24-28.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- McMenamin, B. (2000). Children of the rich. *Forbes*, 165(14), 266-276.
- Menzel, D.C. (1993). Ethics induced stress in the local government workplace. *Public Personnel Management*, 22, 523-537.
- Meulenberg-Buskens, M. (1985). *Manual for the Free Attitude Interview technique*. Pretoria: Human Science Research Council.
- Meyer, W.F., Moore, C. en Viljoen, H.G. (1993). *Persoonlikheidsteorieë – van Freud tot Frankl*. Johannesburg: Lexicon.
- Mirels, H. & Garrett, J. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Möller, A.T. (1995). *Perspectives on personality*. Durban: Butterworths.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. London: Sage. 192p.
- Mouton, J. & Marais, H.C. (1990). *Basiese begrippe: Metodologie van die geesteswetenskappe*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Mudrack, P.E. (1997). Protestant work-ethic dimensions and work orientations. *Personal and Individual Differences*, 23, 217-225.
- Navran, F. (1997, Sept.). 12 Steps to building a best-practices ethics program. *Workforce*, 76(9), 117-121.
- Niles, F.S. (1999). Toward a cross-cultural understanding of work-related beliefs. *Human Relations*, 52(7), 855.
- Omery, A. (1983). Phenomenology: A method for nursing research. *Advances in Nursing Science*, 5(2), 49-63.
- Pettigrew, A.M. (1990). Organizational climate and culture: Two constructs in search of a role. *Organizational Climate and Culture*, 413-433.
- Plug, C., Louw, D.A.P., Gouws, L.A. & Meyer, W.F. (1997). *Verklarende en vertalende sielkundewoordeboek*. Johannesburg: Heinemann.
- Posner, B.Z. (1986). Individual's moral judgement and its impact on group processes. *International Journal of Management*, 3(2), 5-11.

- Puliyel, M.M. & Puliyel, J.M. (1999, Sept). Drawing on adult learning theory to teach personal and professional values. *Medical Teacher*, 21(5), 513-517.
- Putney, L.G. & Green, J.L. (1999). Evolution of qualitative research methodology: Looking beyond defense to possibilities. *Reading Research Quarterly*, 34, 368-378.
- Ramsey, R.D. (1996). Are ethics obsolete in die '90's? *Supervision*, 57(2), 14-17.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York : Free Press.
- Roth, N.L., Hunt, T., Stavropoulos M. & Babik, K. (1996). Can't we all just get along: Cultural variables in codes of ethics. *Public Relations Review*, 22, 151-162.
- Rothmann, J.C. (1997). *Pharmacy students' experiences of the education and practice of pharmacy in the Northwest province*. Ongepubliseerde meestersgraadverhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Ruiz-Quintanilla, A. & England, G.W. (1996). How working is defined: Structure and stability. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 515-540.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA.: Addison-Wesley.
- Schein, E.H. (1992). *Organisation culture and leadership*. 2nd ed. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Sharfman, M.P., Sigerstad, T. D. & Pinkston, T.S. (2000) The effects of managerial values on social issues evaluation: An empirical examination. *Business and Society*, 39, 144-183.
- Snow, R.M. & Bloom, A.J. (1986) A survey-based pedagogical approach to ethics in the workplace. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 89-101.
- Stewart, D. & Sprinthall, N. (1997, Sep/Oct.). Ethical reasoning in the time of revolution: A study of officials in Poland. *Public Administration Review*, 57, 445-462.
- Stones, C.R. (1988). The Protestant work ethic and apartheid. A Cross-national comparison with particular reference to a sample of South African youth. *Youth & Society*, 19, 235-440.
- Sullivan, J.B. (1997). Managers are responsible for internal controls to set tone for ethics in workplace. *Capital District Business Review*, 24(18), 18-20.
- Thompson, C. (1999). Sampling research-methodology. *Qualitative Health Research*, 9, 815-829.
- Van der Velde, M.E.G., Feij, J.A. en Van Emmerik, H. (1998). Change in work values and norms among Dutch young adults: Ageing or societal trends? *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 55-76.
- Van Wyk, C. & Steyn, A.F. (1992). 'n Profiel van die werksetiek van voorgraadse studente. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sosiologie*, 23(2), 52-60.

- Viswesvaran, C. & Deshpande, S.P. (1996). Ethics, success and job satisfaction: A test of dissonance theory in India. *Journal of Business Ethics*, 15, 1065-1069.
- Watkins, M.L. (1995). The meaning of working in black and white managerial samples with specific reference to sense of entitlement. *Journal of Industrial Psychology*, 21(1), 1-5.
- Watkins, M.L. en Mauer, K.F. (1994, Jun.). The performance values of white and black managers in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 24(2), 78-86.
- Weber, M. (1905). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribners.
- Wentworth, D.K. and Chell, R.M. (1997). American college students and the Protestant work ethic. *Journal of Social Psychology*, 137, 284-297.
- Williams, J.C. (1998). Motivation: The value of a work ethic. *Baylor Business Review*, 16(1), 13-37.
- Woods, N.F. & Catanzaro, M. (1988). *Nursing research: Theory and Practice*. St.Louis: Mosbey.
- Wright, M. (1995). Can moral judgement and ethical behaviour be learned? A review of the literature. *Management Decision*, 33(10), 17-29.

Aanhangsel A

Geskeduleerde onderhoude

Secunda

10:00-11:00 Dinsdag 5 September 2000
11:30-12:30 Dinsdag 5 September 2000
13:00-14:00 Dinsdag 5 September 2000
14:30-15:30 Dinsdag 5 September 2000
11:00-12:00 Dinsdag 26 September 2000

Sasolburg

12:00-13:00 Vrydag 8 September 2000
08:30-09:30 Donderdag 14 September 2000
10:00-11:00 Donderdag 14 September 2000
10:00-11:00 Woensdag 20 September 2000
11:00-12:00 Woensdag 20 September 2000
12:00- 1:00 Woensdag, 20 September 2000
08:00-09:00 Vrydag 22 September 2000

Rosebank

10:30-11:30 Vrydag 29 September 2000
12:00-1:00 Vrydag, 29 September 2000
13:30-14:30 Vrydag 29 September 2000

Aanhangsel B

DIE VRAAG

Hoe beleef jy jou werksetiek ten opsigte van jou werksverwante waardes, persepsies, houdings en behoeftes? Verwys ook na noemenswaardige invloede wat jy in dié verband ervaar of ervaar het.

THE QUESTION

How do you experience your work ethic with respect to work-related values, perceptions, attitudes and needs? Also refer to any possible influences that you have experienced in this regard.

Aanhangsel C

DOEL VAN DIE NAVORSING

Die doel van hierdie navorsing is om werksetiek te bestudeer deur

- individue se werksverwante waardes, persepsies, houdings en behoeftes te evalueer, en
- faktore wat 'n moontlike invloed kan hê op individuele werksetiek te bepaal.

WAAROM JY GEKIES IS

Daar word navorsing gedoen binne hierdie spesifieke besigheidseenheid. Die deelnemers aan die navorsing is volgens die gerieflikheidsteekproef getrek. Hierdie individue beskik oor spesiale ervaring en kundigheid wat verband hou met die navorsing. Dit is 'n kwalitatiewe studie wat toegelig word deur nie-direktiewe onderhoude. Daar word 'n vraag aan jou gevra waarom jy vrylik kan gesels. Hierdie vraag het nie 'n regte of verkeerde antwoord nie.

THE PURPOSE OF THE RESEARCH

The purpose of this research is to study the individual work ethic by

- assessing individual work related values, perceptions, attitudes and needs, and
- determining influencing factors pertaining to individual work ethic.

WHY YOU WERE CHOSEN

Research is done within this specific business unit. The individuals were chosen according to the purposive sampling method. Persons selected are commonly those who have expertise or experience related to the purpose of the study. It is a qualitative study, using non-directive interviews. A specific question is asked, to which you can respond freely as there is no right or wrong answer.

Aanhangsel D

DEFINIËRING VAN KONSEPTE WAT IN DIE ONDERHOUD GEBRUIK WORD

Werksetiek verteenwoordig 'n individu in verhouding tot werk as 'n abstrakte konsep. Binne hierdie verhouding word waardes, houdings, persepsies en behoeftes omtrent werk aangetref. **Werk** is in hierdie verband nie aan tyd of plek gekoppel nie.

Besigheidsetiek is die bestudering van werknemers se regte en pligte binne werksverband en 'n bestudering van die reëls onderliggend aan besigheidsbesluite. **Werk** word binne die besigheidsetiek gesien as gedrag binne 'n spesifieke situasie waarin 'n bepaalde funksie verrig word en waarvoor daar gekontrakteerde vergoeding verwag word.

Werksverwante waardes verskaf breë aanduidings van watter denkwyses, optredes en gesindhede in 'n bepaalde samelewing of sosiale groep as wenslik beskou word. Dit is evaluerende standarde wat verband hou met werk en/of met die werksomgewing. Sommige werkswaardes se aanvaarbaarheid kan in 'n mate op sosiale konsensus berus, terwyl ander afhang van individuele prioriteite.

Werksverwante houdings verteenwoordig 'n relatief stabiele, hoofsaaklik aangeleerde ingesteldheid teenoor objekte van houdings. Houdings kan 'n konatiewe, kognitiewe en affektiewe komponent bevat. Dit vorm en beïnvloed persepsies en gedrag en bestaan nie in isolasie nie, maar een houding kan 'n verwante houding aktiveer.

Werksverwante persepsies word gevorm deur die waarneming van die realiteit op 'n spesifieke manier en die beleving van unieke ervarings omtrent hierdie waarnemings. Die ervarings en waarnemings word georganiseer om betekenis te gee aan gebeure.

Werksverwante behoeftes verteenwoordig 'n toestand van gebrek aan iets wat vir die individu se goeie funksionering of geluk bevorderlik is.

DEFINITIONS OF CONCEPTS USED IN THE RESEARCH INTERVIEW

Work ethic represents an individual in a relationship to work as an abstract concept. Work-related values, perceptions, attitudes and needs are present within this relationship. **Work** in this regard is not linked to time and space.

Business ethic is an overarching term describing the standards or principles which should underpin all business decisions and behaviour. It studies the employees' rights and duties with regard to work. **Work** within this regard is seen as behaviour within a specific situation for which a contractual remuneration is expected.

Work-related values provide broad indications of which ways of thinking, actions and dispositions within particular societies or social groups are desirable. These values are evaluative standards with regard to work and/or the work environment. The acceptability of some of the work-related values can depend on social consensus, while others depend on individual priorities.

Work-related attitudes represent a relatively stable, predominantly acquired propensity towards the objects of attitude. Attitudes can have a conative, cognitive and affective component. They form and influence perceptions and behaviour, but do not exist in isolation. A specific attitude can activate another.

Work-related perceptions are formed through a specific way of observing reality and the experiences of specific events concerning these observations. The experiences and observations are organised to give meaning to occurrences.

Work-related needs represent the absence of something that will benefit the individual's functioning or happiness.

BIOGRAFIESE INLIGTING

VERTROULIK

NAAM: _____

GESLAG: _____

OUERDOM: _____

HUWELIKSTATUS: _____

TERSIËRE KWALIFIKASIES: _____

KWALIFIKASIES VAN OUERS: _____

VORIGE ERVARING: _____

BIOGRAPHICAL INFORMATION

CONFIDENTIAL

NAME: _____

GENDER: _____

AGE: _____

MARITAL STATUS: _____

TERTIARY QUALIFICATIONS: _____

QUALIFICATIONS OF PARENTS: _____

PREVIOUS WORK EXPERIENCE:

