

**DIE ONTWIKKELING EN EVALUERING
VAN 'N MULTIKULTURELE
AANVAARDINGSPROGRAM
IN DIE SUID-AFRIKAANSE KONTEKS**

F.A.J. DE KLERK

**DIE ONTWIKKELING EN EVALUERING
VAN 'N MULTIKULTURELE
AANVAARDINGSPROGRAM
IN DIE SUID-AFRIKAANSE KONTEKS**

F.A.J. de Klerk

(M.A.)

Proefskrif voorgelê vir die graad **Philosophiae Doctor** in **Bedryf- en
Personeelsielkunde** aan die **Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër
Onderwys**

Promotor: Prof. P.E. Scholtz

Potchefstroom

1999

VOORWOORD

My waardering en dank teenoor die volgende persone en instansies wat bygedra het tot die navorsing:

- ◆ My promotor, prof. P.E. Scholtz, vir sy leiding en ondersteuning.
- ◆ Mev. Lientjie Viljoen van die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO vir die statistiese verwerkings.
- ◆ Mev. Corrie Postma vir die keurige tikwerk.
- ◆ Mev. Cecilia van der Walt vir die taalversorging.
- ◆ S.W.O. vir finansiële ondersteuning ten opsigte van die navorsing.
- ◆ Die superintendent en personeel van die Potchefstroom Hospitaal en in die besonder mev. Johanna Geyser vir hulle ondersteuning en samewerking met die navorsingsadministrasie.
- ◆ My vrou Petro en my kinders, Carina en Marlé vir hulle liefde, belangstelling en ondersteuning.

SOLI DEO GLORIA

F.A.J. de Klerk

Potchefstroom

November 1999

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

SUMMARY	xiii
OPSOMMING	xv

HOOFSTUK EEN

MOTIVERING EN NAVORSINGSUITEENSETTING	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	2
1.3 NAVORSINGSDOELSTELLINGS	8
1.3.1 Algemene doelstelling	8
1.3.2 Spesifieke doelstellings	8
1.4 TEORETIESE BEGRENSING VAN DIE STUDIE	9
1.4.1 Die dissiplinêre verband van die navorsing	9
1.4.2 Metateoretiese uitgangspunte	9
1.4.3 Toepaslike teorieë	10
1.4.3.1 Attribusieteorie	10
1.4.3.2 Sosiale-identiteitsteorie	10
1.4.3.3 Leerteorie	10
1.4.4 Metodologiese oorwegings	11
1.5 METODE VAN ONDERSOEK	12
1.5.1 Literatuurstudie	12
1.5.2 Empiriese studie	12
1.6 BEGRIPSOMSKRYWINGS	14
1.6.1 Kultuur	14
1.6.2 Ras	14
1.6.3 Etnisiteit en etniese groepering	17

1.6.4	Diversiteit	18
1.6.5	Verwysing na geslag	18
1.7	HOOFSTUKINDELING	18

HOOFSTUK TWEE

KULTURELE DIVERSITEIT EN MULTIKULTURELE KONTAK	20
2.1 INLEIDING	20
2.2 KULTURELE DIVERSITEIT – ERKENNING OF ONTKENNING?	20
2.2.1 Banton se vlakke van interkulturele kontak	22
2.2.1.1 Perifere kontak	22
2.2.1.2 Geïnstusionaliseerde kontak	23
2.2.1.3 Akkulturasie	24
2.2.1.4 Integrasie	25
2.2.1.5 Assimilasie of amalgamasie	25
2.2.1.6 Pluralisme	25
2.2.1.7 Bikulturele aanpassing	26
2.2.1.8 Kommentaar op die kontakklasifikasie van Banton	27
2.3 KULTURELE VERSKEIDENHEID: RAAMWERKE VIR ONTLEDING	28
2.3.1 Individualisme-kollektiwisme	29
2.3.1.1 Kommentaar op die individualisme-kollektiwiseraamwerk.....	31
2.3.2 Die Kulturele Klassifikasieraamwerk van Hofstede	32
2.3.2.1 Individualisme-kollektiwisme	32
2.3.2.2 Onsekerheidsvermyding.....	32
2.3.2.3 Magsafstand	33
2.3.2.4 Manlikheid-vroulikheid.....	34
2.3.2.5 Kommentaar op die raamwerk van Hofstede	34
2.3.3 Die waarde-oriëntasieraamwerk van Kluckhohn en Strodbeck.....	36
2.3.3.1 Menslikenatuuroriëntasie	37
2.3.3.2 Mens-omgewing-oriëntasie	38
2.3.3.3 Tydoriëntasie	38
2.3.3.4 Aktiwiteitsoriëntasie.....	38

2.3.3.5	Verhoudingsoriëntasie.....	39
2.3.3.6	Kommentaar op die Waarde-oriëntasieraamwerk van Kluckhohn en Strodtbeck.....	39
2.3.4	Die TRIOS-raamwerk van Jones.....	40
2.3.4.1	Tyd.....	41
2.3.4.2	Ritme	43
2.3.4.3	Improvisasie.....	43
2.3.4.4	Orale uitdrukking.....	44
2.3.4.5	Spiritualiteit	45
2.3.4.6	Kommentaar op die TRIOS-raamwerk van Jones.....	45
2.4	KOMMENTAAR: KULTUURDIVERSITEIT IN SUID-AFRIKA	47
2.5	HOOFSTUKSAMEVATTING	49
 HOOFSTUK DRIE		
STEREOTIPERING EN SOSIALE KATEGORISERING.....		
3.1	INLEIDING.....	50
3.2	DIE KONSEPTUALISERING VAN STEREOTIPES EN STEREOTIPERING	50
3.2.1	Inleidend	50
3.2.2	Die sosiokulturele oriëntasie	52
3.2.3	Die psigodinamiese oriëntasie	53
3.2.4	Die kognitiewe oriëntasie	54
3.2.5	Kommentaar	55
3.2.6	Die kategoriseringsproses by sosiale persepsie.....	55
3.2.7	Die kognitiewe oorsprong van sosiale kategorisering.....	58
3.2.8	Die aard van sosiale kategorieë	60
3.2.8.1	Die struktuur en inhoud van sosiale kategorieë.....	60
3.2.9	Die kognitiewe invloed van stereotipes.....	61
3.2.10	Kommentaar op die kognitiewe perspektief.....	64
3.2.10.1	Sosiale identiteit en selfkategorisering	66

3.3	KOMMENTAAR	68
3.4	DIE RASSE-IDENTITEITSTEORIE VAN HELMS (1993).....	68
3.4.1	Inleidend	68
3.4.2	Swart rasse-identiteit.....	69
3.4.2.1	Die voorontmoetingsfase	69
3.4.2.2	Die ontmoetingsfase	69
3.4.2.3	Die verdiepingsfase.....	70
3.4.2.4	Die internaliseringsfase	70
3.4.3	Wit rasse-identiteit	71
3.4.3.1	Die kontakfase	71
3.4.3.2	Die disintegrasiefase.....	72
3.4.3.3	Die herintegrasiefase	72
3.4.3.4	Die skynonafhanklikheidsfase	72
3.4.3.5	Die outonomiefase	73
3.4.4	Kommentaar	73
3.5	HOOFSTUKSAMEVATTING	74

HOOFSTUK VIER

	PROGRAMONTWIKKELING	75
4.1	DIE DOELSTELLING EN DOELWITTE VAN 'N MULTIKULTURELE AANVAARDINGSOPLEIDINGSPROGRAM	75
4.2	VEREISTES WAARAAN 'N MULTIKULTURELE AANVAARDINGSOPLEIDINGSPROGRAM MOET VOLDOEN.....	76
4.2.1	Behoeftebepaling	77
4.2.1.1	Basiese menslike behoeftes	77
4.2.1.2	Ontwikkelingsbehoefte	78
4.2.1.2.1	Organisasiebehoefte	79
4.2.1.2.2	Die behoeftes van die individu.....	80
4.2.2	Kommentaar op behoeftebepaling	83

4.3	LEERTEORETIESE OORWEGINGS IN PROGRAMONTWIKKELING	84
4.3.1	Selfkonsep	84
4.3.1.1	Die leerimplikasies van 'n veranderde selfkonsep	85
4.3.1.1.1	Die leerklimaat	86
4.3.1.1.2	Behoeftebepaling	86
4.3.1.1.3	Die beplanning van leerervarings	87
4.3.1.1.4	Die aanbieding van leerervarings	87
4.3.1.1.5	Leerevaluering	87
4.3.2	Ervaring	88
4.3.2.1	Die leerimplikasies van ervaring	88
4.3.2.1.1	Beklemtoning van ervaringsleertegnieke	88
4.3.2.1.2	Oordrag na die praktyk	88
4.3.2.1.3	Ontvriesing	89
4.3.3	Leergereedheid	89
4.3.3.1	Die leerimplikasies vir ontwikkelingsfases	90
4.3.3.1.1	Tydsberekening	90
4.3.3.1.2	Groepering van leerders	90
4.3.4	Leeriorientasie	90
4.3.4.1	Leerimplikasies ten opsigte van leeriorientasie	91
4.3.4.1.1	Oriëntasie van aanbieders	91
4.3.4.1.2	Programbeplanning en ingreepontwerp	91
4.3.5	Verdere aannames	91
4.3.5.1	Volwassenes kan leer	91
4.3.5.2	Leer is 'n interne proses	92
4.4	KOMMENTAAR OP DIE VOLWASSELEERTEORIE	92
4.5	ONTWERPOORWEGINGS BY PROGRAMONTWIKKELING	93
4.5.1	Beplande verandering	93
4.5.1.1	Onderliggende aannames	94
4.5.1.2	Die veranderingsmodel	94
4.5.1.2.1	Die ontvriesingsfase	95
4.5.1.2.2	Die veranderingsfase	95

4.5.1.2.3 Die hervriesingsfase.....	95
4.5.2 Kommentaar op die model.....	96
4.5.3 Ervaringsleer.....	97
4.5.3.1 Die ervaringskomponent.....	98
4.5.3.2 Mededeling.....	98
4.5.3.3 Prosessering.....	98
4.5.3.4 Veralgemening.....	98
4.5.3.5 Toepassing.....	99
4.5.4 Spesifieke oorwegings by die ontwerp van 'n ontwikkelingsingreep.....	99
4.5.4.1 Betrokkenheid.....	99
4.5.4.2 Vrywilligheid.....	100
4.5.4.3 Programdoelwitte.....	100
4.5.4.4 Volgordebepaling.....	100
4.5.4.4.1 Bekendstelling.....	101
4.5.4.4.2 Uitklaar van verwagtings.....	101
4.5.4.4.3 Wettiging van risiko's.....	102
4.5.4.4.4 Prosesaangeleenthede.....	102
4.5.4.4.5 Konsepsualisering en integrasie.....	102
4.5.4.4.6 Oordrag na die werkomgewing.....	103
4.5.4.5 Programinhoud.....	103
4.5.4.6 Die fasiliteerder.....	103
4.5.5 Kommentaar.....	104
4.6 HOOFSTUKSAMEVATTING.....	104

HOOFSTUK VYF

EMPIRIESE ONDERSOEK.....	105
5.1 NAVORSINGSDOELSTELLINGS.....	105
5.1.1 Algemene doelstelling.....	105
5.1.2 Spesifieke doelstellings.....	105
5.2 METODE VAN ONDERSOEK.....	106
5.2.1 Navorsingsontwerp.....	106

5.2.2	Die populasie	106
5.2.3	Die steekproef.....	107
5.2.4	Die multikulturele aanvaardingsprogram	108
5.2.4.1	Aanvanklike oorwegings.....	108
5.2.4.2	Behoeftebepaling en doelwitte	109
5.2.4.3	Die programinhoud.....	110
5.2.4.3.1	Bekendstelling.....	111
5.2.4.3.2	Uitklaar van verwagtings	111
5.2.4.3.3	Bewusmaking van perseptuele verskille	112
5.2.4.3.4	Prosesaangeleenthede	113
5.2.4.3.5	Wettiging van risiko's en selfblootlegging.....	113
5.2.4.3.6	Stereotipering en vooroordeel	114
5.2.4.3.7	Gevoelsblootstelling	114
5.2.4.3.8	Ooreenkomste en verskille.....	115
5.2.4.3.9	Toepassingsbeplanning en ooreenkoms	115
5.2.4.3.10	Algemene opmerkings	116
5.2.5	Meetinstrumente	116
5.2.5.1	Die groepidentiteitskale van Helms	117
5.2.5.2	Die houdingskale van Du Toit (1992)	120
5.2.5.2.1	Skaal A: Ingroep-uitgroep-persepsies	120
5.2.5.2.2	Skaal B: Interkulturele kontak en kommunikasiepersepsies.....	122
5.2.5.3	Die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker	123
5.2.5.4	Die kwalitatiewe onderhoud.....	125
5.2.5.5	Waarnemings tydens programaanbieding.....	127
5.2.6	Werkswyse tydens die empiriese ondersoek	127
5.2.6.1	Oriëntering van proef- en kontrolegroeprespondente	128
5.2.6.2	Voormeting.....	128
5.2.6.3	Aanbieding van die werkswinkelprogram	128
5.2.6.4	Nameting	129
5.2.6.5	Na-nameting	129
5.2.6.6	Onderhoude	129
5.2.6.7	Nasien van die meetinstrumente.....	129
5.2.7	Statistiese verwerkings	130

5.2.8	Hipoteseformulering	131
5.2.8.1	Nulhipoteses	131
5.2.8.2	Alternatiewe hipoteses	134
5.3	HOOFSTUKSAMEVATTING	137

HOOFSTUK SES

	RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK	138
6.1	DIE KWANTITATIEWE EVALUERING VAN DIE PROGRAM	138
6.1.1	Vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep	138
6.1.2	Die effek van die multikulturele aanvaardingsprogram	140
6.1.2.1	Die rasse-identiteitskale van Helms (RIASB en WRIAS)	140
6.1.2.2	Die houdingskale van Du Toit (1992)	149
6.1.2.2.1	Skaal A - Ingroep-uitgroep-persepsies	149
6.1.2.2.2	Skaal B - Die kommunikasiepersepsieskaal	154
6.1.2.3	Die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992)	166
6.1.3	Bespreking van die kwantitatiewe evaluering van die multikulturele aanvaardingsprogram	173
6.1.3.1	Algemeen	173
6.2	KWALITATIEWE INDRUKKE	176
6.2.1	Indrukke tydens die ingreep	177
6.2.2	Terugvoer van toesighoudende personeel	177
6.2.3	Indrukke uit onderhoude	178
6.2.4	Kommentaar	179
6.3	HOOFSTUKSAMEVATTING	180

HOOFSTUK SEWE

	GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	181
7.1	GEVOLGTREKKINGS	181
7.2	LEEMTES IN DIE NAVORSING	183

7.3	AANBEVELINGS	185
7.4	HOOFSTUKSAMEVATTING	185

BYLAES	187
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIE	220
---------------------------	-----

LYS VAN DIAGRAMME

DIAGRAM 4.1:	Leeroordragmetodes in verhouding tot internalisering	97
--------------	--	----

LYS VAN GRAFIEKE

GRAFIEK 1.1:	Ekonomies aktiewe populasie van Suid-Afrika (in duisende) in 1997	3
--------------	---	---

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 1.1:	Skematiese uiteensetting van die navorsingsontwerp	13
FIGUUR 2.1:	Die TRIOS-benadering	41

LYS VAN TABELLE

TABEL 1.1:	Indeling van verskillende rasse volgens Linnaeus	16
TABEL 5.1:	Die studiepopulasie	107
TABEL 5.2:	Stratifikasie van eksperimentele en kontrolegroep	108
TABEL 6.1 (a):	Vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep (swart).....	139
TABEL 6.1 (b):	Vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep (wit).....	139
TABEL 6.2 (a):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die RIASB binne die eksperimentele groep (N=7)	140
TABEL 6.2 (b):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die RIASB binne die kontrolegroep (N=7)	141
TABEL 6.3 (a):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die WRIAS binne die eksperimentele groep (N=7)	141

TABEL 6.3 (b):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die WRIAS binne die kontrolegroep (N=7)	142
TABEL 6.4 (a):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die eksperimentele groep (N=7)	142
TABEL 6.4 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die kontrolegroep (N=7)	143
TABEL 6.5 (a):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die eksperimentele groep (N=7)	143
TABEL 6.5 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die kontrolegroep (N=7)	144
TABEL 6.6 (a):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die eksperimentele groep (N=7)	144
TABEL 6.6 (b):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die kontrolegroep (N=7)	145
TABEL 6.7 (a):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die eksperimentele groep (N=7)	145
TABEL 6.7 (b):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die kontrolegroep (N=7)	146
TABEL 6.8 (a):	Die verskil in die RIASB (swart identiteit) tussen die eksperimentele en kontrolegroep	147
TABEL 6.8 (b):	Die verskil in die WRIAS (wit identiteit) tussen die eksperimentele en kontrolegroep	148
TABEL 6.9 (a):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)	150
TABEL 6.9 (b):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)	150
TABEL 6.10 (a):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)	151

TABEL 6.10 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)	151
TABEL 6.11 (a):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$).....	152
TABEL 6.11 (b):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)	152
TABEL 6.12:	Die verskil in die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit tussen die eksperimentele groep en kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$).....	153
TABEL 6.13 (a):	Die verskil tussen die voor- en nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die eksperimentele groep	155
TABEL 6.13 (b):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die kontrolegroep.....	156
TABEL 6.14 (a):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$).....	157
TABEL 6.14 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$).....	158
TABEL 6.15 (a):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)	159
TABEL 6.15 (b):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die kontrolegroep (swart en wit).....	161
TABEL 6.16 (a):	Die verskil tussen die voormeting en nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Kommunikasie-perspesieskaal van Du Toit.....	162

TABEL 6.16 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Kommunikasie-persepsieskaal van Du Toit.....	163
TABEL 6.16 (c):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Kommunikasie-persepsieskaal van Du Toit.....	164
TABEL 6.17 (a):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)	166
TABEL 6.17 (b):	Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die kontrolegroep (swart en wit)	167
TABEL 6.18 (a):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)	167
TABEL 6.18 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die kontrolegroep (swart en wit) (N=7).....	168
TABEL 6.19 (a):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)	169
TABEL 6.19 (b):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die kontrolegroep (swart en wit) (N=7)	170
TABEL 6.20 (a):	Die verskil tussen die voormeting en nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992).....	170
TABEL 6.20 (b):	Die verskil tussen die voormeting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992).....	171
TABEL 6.20 (c):	Die verskil tussen die nameting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992).....	172

SUMMARY

Subject: The development and evaluation of a program for multicultural acceptance training in the South African context.

Key terms: multiculturalism, diversity, learning intervention development, perceptions, stereotyping.

One of the most important problems with which the industrial psychologist occupies himself, is the one of optimal application of the human resource in the work situation. In the South African work situation one is confronted with the reality of a highly diversified labour force in terms of race, language, culture, gender and level of education.

A gross deficiency in theory building in the behavioural sciences resides in the fact that although it presents a diagnostic-explanatory view of human interactional phenomena, the practical application in terms of programmes to remediate human problems is often left to laymen. South African researchers then have the formidable task regarding the development of scientifically-based and workable programmes with which problems resulting from cultural diversity may be addressed.

The objective of this research was to theoretically delineate multiculturalism, to operationalize diversity awareness in a structured way and to determine the effect of such operationalization in the work environment in terms of harmonious relations.

With a number of theoretical frameworks within which the phenomenon of multicultural contact could be analyzed as a point of departure, a workshop type programme intervention aimed at making participants of different cultural backgrounds at the cognitive level more aware of each other's cultural goods.

The evaluation of the intervention was done by way of a two-group experimental design, using pre-, post- and post-post measurement. Operational personnel of the

Potchefstroom Hospital were randomly and stratified assigned to an experimental and a control group. The measuring instruments that were used for the evaluation of the intervention were: The racial identity scales of Helms, the Ingroup-outgroup Perception and the Communication Perception Scale of Du Toit and the Social Identity Scale of Luhtanen and Crocker. Additionally use was made of unstructured interviews with participants to determine qualitative results.

Statistically significant results indicating change could not be obtained. The results, however, have shown that both racial groups taking part in the research, experience a near-pathological racial identity crisis that should in all probability be handled on a therapy level in order to bring about growth.

Qualitative results have shown the participants were not untouched by the intervention. However, the intervention should have concentrated more intensively on the affective level to have obtained more decisive results.

Recommendations on the redesign of future interventions were made, as well as recommendations for future research.

OPSOMMING

Onderwerp: Die ontwikkeling en evaluering van 'n program vir multikulturele aanvaardingsopleiding in die Suid-Afrikaanse konteks.

Sleutel terme: Multikulturaliteit, diversiteit, leeringreepontwikkeling, persepsies, stereotipering.

Een van die belangrikste vraagstukke waarmee die bedryfsielkundige hom besig hou, is dié van optimale aanwending van die menslike hulpbron in die werksituasie. Die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing kom voor die werklikheid van 'n hoogs gedifferensieerde arbeidsmag met betrekking tot ras, taal, kultuur, geslag en geskooldeheidsvlak te staan. 'n Groot leemte in teoriebou in die gedragswetenskappe word gevind in die feit dat dit 'n diagnosties-verklarende blik op menslike-interaksieverskynsels bied, maar dat verpraktisering met betrekking tot programme om menslike problematiek te remedieer, dikwels aan leke oorgelaat word. Suid-Afrikaanse navorsers het dan ook 'n formidabele taak ten opsigte van die ontwikkeling van wetenskaplik gefundeerde en uitvoerbare programme waarmee die probleme van kulturele diversiteit in die werksomgewing hanteer kan word.

Die doelstelling van hierdie navorsing was om multikulturaliteit teoreties te omlin, diversiteitsbewusmaking gestruktureerd te operasionaliseer en die effek van hierdie operasionalisering binne die werksomgewing ten opsigte van harmonieuse verhoudings te bepaal.

Met behulp van verskeie raamwerke waarbinne die verskynsel van multikulturele kontak as agtergrond ontleed kan word, is 'n werkswinkeltipe programingreep ontwikkel wat daarop gerig is om deelnemers van verskillende kulturele groepe op kognitiewe vlak meer bewus te maak van mekaar se kultuurgoedere.

Die evaluering van die ingreep het deur middel van 'n tweegroepontwerp met voor-, na- en na-nameting geskied. Operasionele personeel van die Potchefstroom Hospitaal is ewekansig en gestratifiseerd aan 'n eksperimentele en kontrolegroep

toegewys. Die meetinstrumente wat vir die evaluering van die ingreep gebruik is, is: Die rasse-identiteitskale van Helms, Die Ingroep-uitgroep- en die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit en die Sosiale-identiteitsvraelys van Luhtanen en Crocker. Hierbenewens is ongestruktureerde onderhoude met deelnemers gevoer om kwalitatiewe resultate te bepaal.

Statisties beduidende resultate wat verandering aandui, kon nie verkry word nie. Die resultate toon egter dat beide die rasse-groepe wat by die ondersoek betrek is, 'n byna patologiese identiteitskrisis ervaar, wat waarskynlik op 'n psigoterapeutiese vlak hanteer sou moes word om groei teweeg te bring.

Kwalitatiewe resultate toon dat die ingreep deelnemers nie onaangeraak gelaat het nie, maar dat 'n groter komponent van die ingreep op affektiewe vlak moes inspeel om meer deurslaggewende resultate te verkry.

Aanbevelings ten opsigte van die herontwerp van toekomstige ingrepe asook toekomstige navorsing is ten slotte aan die hand gedoen.

HOOFSTUK EEN

MOTIVERING EN NAVORSINGSUITEENSETTING

1.1 INLEIDING

Die mens is 'n groepsweese. Dit beteken dat hy nie in isolasie kan of wil leef nie, maar wel in relatief konstante interaksie met ander mense.

Vanuit 'n Christelike perspektief vind hierdie stelling sy oorsprong in die feit dat God vir die eerste mens, Adam, 'n "helper, 'n gelyke" geskep het om hom by te staan aangesien God in Genesis 2:18 bepaal het dat dit nie goed is dat die mens alleen is nie (Bybel, 1983).

Sedert hierdie gebeurtenis is die mens deurlopend in interaksie met ander mense beskryf, en ook wetenskaplik bestudeer, as 'n sosiale verhoudingsweese. In die moderne sekulêre konteks is die ontwikkeling van die sosiologie, sosiale antropologie, psigologie en regs wetenskap 'n sprekende bewys hiervan.

Verder is die mens ook geskep om in diens van God te werk. Dit beteken noodwendig dat hy in die meeste omstandighede vir die grootste gedeelte van sy bewuste ure in 'n werksituasie in interaksie met sy medemens verkeer. 'n Optimale vlak in hierdie interaksie is egter nie vanselfsprekend nie, soos deur die geskiedenis aangetoon. Die bereiking van 'n optimale interaksievlak is na alle waarskynlikheid nie in 'n gebroke wêreld moontlik nie, maar pogings om dit te bereik duur voort, juis ook as gevolg van die mens se opdrag-strewe na volmaaktheid. Vergelyk ook in hierdie verband die Goddelike opdrag van Mattheus 5:48 (Bybel, 1983). Om hierdie rede is bestuurs- en gedragswetenskaplikes steeds aktief besig om teorieë te probeer daarstel om verhoudinge tussen mense, veral in die werksomgewing, te verklaar.

Die pogings van die mens om beter verhoudinge te bewerkstellig word ook bemoeilik deur die feit dat die wêreldbevolking sedert die vroegste tye onderverdeel is in 'n magdom verskillende tale en kulture. Misverstand en wanpersepsie het deur die eeue heen gedien om mense van verskillende kultuurgroepeerings van

mekaar te skei en verhoudinge te vertroebel. Hiervan kan die vroegste bewys weereens in die Bybel gevind word, en wel in die geskiedenis van die toring van Babel in Genesis 11 (Bybel, 1983).

1.2 PROBLEEMSTELLING

Sekerlik die belangrikste vraagstuk waarmee die bedryfsielkundige hom besig hou, is dié van optimale aanwending van die menslike hulpbron in die werksituasie. Pogings om antwoorde op hierdie vraagstuk te verkry, soos uit wetenskaplike en kwasi-wetenskaplike literatuur blyk, is legio. Sedert die bekende Hawthorne-studies deur Roethlisberger en Dickson (1943) is daar dan ook verskeie teoretiese raamwerke ontwikkel ten opsigte van werksmotivering, leierskap, groepinteraksie, werkstevredenheid en ander relevante onderwerpe (Porter & Bigley, 1995).

Die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing kom voor die werklikheid van 'n hoogs gedifferensieerde arbeidsmag met betrekking tot ras, taal, kultuur, geslag en geskooldeheidsvlak te staan. Hierdie samestelling is waarskynlik nêrens ter wêreld gedupliseer nie, en verskaf aan die Suid-Afrikaanse bedryfsielkundige, in sy rol as diagnostikus en adviseur oor arbeidsharmonie, 'n uniek-problematiese situasie.

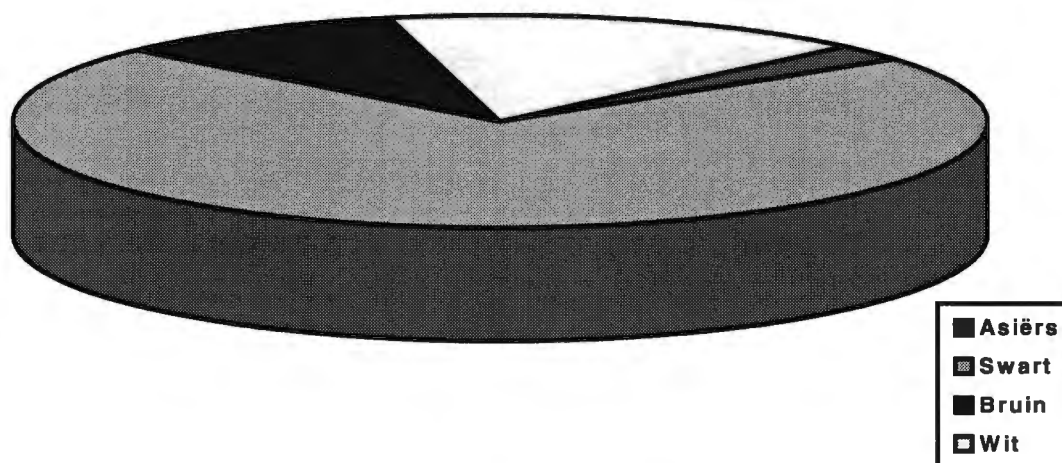
'n Leemte in teoriebou in die gedragswetenskappe word gevind in die feit dat dit 'n diagnosties-verklarende blik op menslike interaksieverskynsels bied, maar dat verpraktisering met betrekking tot programme om menslike problematiek te remedieer, dikwels aan leke oorgelaat word, of volkome ontbreek (Foster & Nel, 1991).

Wanneer daar verder na die grondslae van die bedryfsielkunde gekyk word, is dit opvallend dat dit grootliks op Amerikaanse en in 'n mindere mate op Britse teoretisering berus. Die meeste gevestigde teorieë is dan ook generies van aard en ignoreer dikwels die werklikheid van kulturele diversiteit in die arbeidsomgewing, waarskynlik doelbewus vanweë die sensitiewe aard van die onderwerp (Hofstede, 1984). In hierdie verband behoort kennis geneem te word van die uitgangspunte van hierdie skrywer wat dit onomwonde stel dat teorieë wat binne een

kultuurraamwerk ontwikkel is, nie klakkeloos in ander kultuuromgewings toegepas kan word nie.

Voorheen is melding gemaak van die kulturele diversiteit van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag. 'n Nadere ontleding hiervan toon aan dat die vier hoofgroepe waaruit die ekonomies aktiewe populasie bestaan, in 'n spesifieke verhouding in die arbeidsomgewing verteenwoordig is (grafiek 1.1).

Grafiek 1.1: Ekonomies aktiewe populasie van Suid-Afrika (in duisende) (1997)



Bron: Sentrale Statistiekdiens, 1997.

Dit gee egter nie 'n volledige beeld nie, aangesien die swart komponent (ongeveer 70% van die arbeidsmag) verder in ten minste 11 hoofgroepe uit die Afrikakultuur onderverdeel kan word (Sentrale Statistiekdiens, 1997).

Ten opsigte van die wit groep kan 'n soortgelyke onderskeid gemaak word met betrekking tot Afrikaanssprekendes, Engelssprekendes, Jode, Portugese en andere (Human, 1995).

{ Voeg hierby aspekte soos verskille in sosiale ontwikkelingsvlak, geskooldevlak en geslag, dan word dit duidelik dat 'n wetenskaplike benadering tot die bestuur van diversiteit 'n noodsaaklikheid is. Tradisioneel Westersgebaseerde bestuurs-

Wester
thought
struggles
here

uitgangspunte wat op Amerikaanse en Britse teoretisering steun, hou nie tred met die werklikhede van die arbeidsmag in Suid-Afrika nie.

In elke verantwoordelike onderneming in Suid-Afrika is daar 'n onteenseglike besef dat die oplossing van produktiwiteitsvraagstukke grootliks geleë is in die optimale benutting van hulle mees komplekse hulpbron, die mens, ongeag etniese herkoms.

Hierdie besef het egter in Suid-Afrika eers in die laaste dekade, en meer spesifiek met die totstandkoming van 'n vrye demokrasie aan die begin van 1994, 'n dwingender karakter aangeneem. In artikel 8(2) van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet 108 van 1996) word diskriminasie van enige aard tussen etniese groeperinge verbied. Organisasies het nou dus geen ander keuse nie as om aanpassings in die benadering ten opsigte van die aanwending van hulle werksmag te maak.

Verdere wetgewing soos die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995) en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 75 van 1997) bring ook die erkenning van kulturele diversiteit tot binne in die arbeidsomgewing, en werkgewers sal in die toekoms genoodsaak word om diversiteit proaktief te bestuur.

Suid-Afrikaanse navorsers het dan ook 'n formidabele taak, nie net ten opsigte van toepaslike teoriebou nie, maar ook ten opsigte van die ontwikkeling van uitvoerbare programme waarmee die probleem van 'n kulturele diversiteit in die werksomgewing hanteer kan word.

Die fokus verskuif nou noodwendig na 'n situasie waar 'n histories-komplementêre swart werknemerskorps toenemend op gelyke mededingende vlak met die wit groep funksioneer. Hierdie situasie is vroeër reeds deur verskeie skrywers as 'n feit gestel (Westcott, 1989; Rossiter & Parry, 1988), maar dit bring verskeie praktiese en grootliks problematiese werklikhede na vore.

In die eerste plek staan die beïnvloedende kragte van die dinamiese wisselwerking tussen ekonomiese, sosiaal-politieke en omgewingsfaktore nie in isolasie nie (Vivier, 1988). Dit beteken dat resente gebeure in die genoemde makro-omgewings nie alleen nuwe en andersoortige verwagtings by verskillende groeperinge skep nie, maar dat hierdie verwagtinge ook verskuiwings in veral die

sosiale selfbeeld van die mens meebring – 'n kompliserende, maar tog positief uitvoerbare verskynsel in die bestuur van menslike interaksie (Tajfel, 1982).

Tweedens bestaan daar 'n gevestigde kultuur van vooroordeel en diskriminasie tussen verskillende etniese groeperinge op alle terreine van die Suid-Afrikaanse samelewing, wat verandering bemoeilik (Duckitt, 1991).

Verder skep die historiese gebrek aan opleidingsgeleenthede vir swartes, taalkonflik en ook kultuurkonflik, verswarende omstandighede in veral swart produktiwiteit in 'n oorheersend Westerse arbeidskultuur (Human & Hofmeyr, 1985). Die grootste enkele knelpunt in die werksomgewing tussen etniese raakvlakke is egter volgens Nel (1990) gemanifesteerde negatiewe houdings en overte vooroordeel van wittes teenoor veral swartes, wat in verskeie teenproduktiewe praktyke tot uiting kom. *Volgens hierdie skrywer kan positiewe verhoudinge, as belangrike element van produktiwiteitsverbetering, slegs tot stand kom indien negatiewe (foutiewe) persepsies prakties verander word.*

Die werklikhede wat hierbo genoem word, kan tot die volgende herlei word:

Optimale interaksie as funksie van produktiwiteitsverbetering kan binne die Suid-Afrikaanse konteks slegs bereik word indien:

- ◆ verskillende etniese groeperinge in die werksomgewing na suksesvolle integrasie gelei word; en
- ◆ 'n gemeenskaplike begrip van en waardering vir en onderlinge aanvaarding van waardes op kulturele sowel as organisasievlak, met inbegrip van wesenlike verskille, doelgerig gekweek kan word (Lombard, 1990; Moerdyk & Coldwell, 1990).

Hieruit blyk dit duidelik dat die daarstelling van veral 'n persepsueel-gunstige organisasieklimaat een van die belangrikste voorvereistes vir suksesvolle integrasie (en dus die moontlikheid van produktiwiteitsverbetering) is. Hierdie klimaat kan deels geskep word deur strukturele en reëlgebaseerde struikelblokke uit die weg te ruim, asook deur die daarstelling van 'n deursigtige organisasiebeleid ten opsigte van indiensneming, personeelontwikkeling en bevordering. Verder behoort 'n

konsekwente beleid van gelykberegting en regstellende aksie versoenend geïmplementeer te word.

Die belangrikste aspek van die probleem kan egter slegs hanteer word deur aandag te skenk aan individuele persepsieverskille. Positiewe persepsies lei tot positiewe houdings (Aronson, 1995), wat weer beslag vind in die optimalisering van interaksie.

Radikale verskille in persepsies van werkverwante konsepte, maar ook persepsuele misverstande oor kultuur en gewoontes kom vry algemeen tussen verskillende etniese groeperinge in die Suid-Afrikaanse werkomgewing voor. Volgens verskeie skrywers is 'n hoë frekwensie van *terloopse kontak* soos dit wel tans in die Suid-Afrikaanse samelewing en bedryfsongewing bestaan, nie 'n waarborg vir die uitskakeling van vooroordeel nie (Mynhardt & Du Toit, 1991; Mynhardt, 1982; Niewoudt, 1976). Trouens, etniese vyandigheid word dikwels hierdeur versterk. Heroriëntasie met betrekking tot interpersoonlike, multikulturele en kommunikasievaardighede deur doelgerigte, gestruktureerde ontwikkelingsmeganismes is dus van die grootste belang (Lombard, 1990).

Hierdie navorsing poog om 'n bydrae te lewer tot die daarstelling van 'n praktiese, gestruktureerde hanteringsmeganisme vir die bestuur van produktiwiteit in 'n arbeidsomgewing wat deur kulturele diversiteit gekenmerk word. Sodanige meganisme sou gerig wees op die herkenning van persepsieverskille wat werknemers ten opsigte van mekaar se kultuurgoedere het. Dit sou ook die houdings van individue probeer beïnvloed deur 'n klimaat daar te stel waarbinne die persepsies geëvalueer en gewysig kon word. Die uiteindelige doel van so 'n hanteringsmeganisme sou dan wees om die gedrag van individue te bestuur en ook om op affektiewe vlak 'n groter aanvaarding van mekaar as medewerknemers te bewerkstellig, wat weer 'n voorvereiste vir optimale arbeidsproduktiwiteit sou wees.

'n Belangrike aspek van die probleem waarmee die navorser te kampe het, is reeds in die motivering hierbo uiteengesit.

Beginnelondersteunde navorsing ten opsigte van multikulturele kontak in die Suid-Afrikaanse konteks het reeds heelwat aandag geniet (Biesheuvel, 1987). 'n Literatuursoektog in hierdie verband het egter sedert 1977 slegs sewe studies opgelewer wat direk of indirek op die *remediëring* van multikulturele problematiek gerig is. Hiervan is slegs twee op interaksie in die werksituasie gerig, waarvan beide nog nie voltooi is nie. Die inhoud en metodologie wat gebruik word, is dus nog nie bekend nie.

In die kommersiële konsultasiemark word enkele werkswinkeltipe programme deur die Nasionale Produktiwiteitsinstituut se opleidingsgids (1994) aangegee, wat as openbare kursusse bemark word en waaroor geen empiriese gegewens beskikbaar is nie. Verder is daar ongetwyfeld organisasies wat interne programme aanbied waaroor ook geen gegewens beskikbaar is nie.

Vanuit 'n navorsingsoogpunt blyk dit dan dat wetenskaplike gegewens en herhaalbare navorsing ten opsigte van multikulturele gedragsremediëringsprogramme in die Suid-Afrikaanse bedryfskonteks so te sê totaal ontbreek.

'n Welkome uitsondering hierop is 'n program wat'n tyd gelede reeds deur Louw-Potgieter, Kamfer en Boy (1991) gerapporteer is. 'n Beroep is in 'n geleentheidspublikasie van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN 37, 1987) gedoen om multikulturele opleidingsprogramme op doelgerigte wyse aan die hand van navorsing te beplan en uit te voer. Louw-Potgieter *et al.* se reaksie in die verband, is lofwaardig. Dit is egter slegs een poging en die behoefte aan soortgelyke diversiteitsbewustheidswerkswinkels wat wetenskaplik gebaseer is, is groot.

Uit die voorafgaande probleemstelling kan 'n wye verskeidenheid navorsingsvrae gestel word. Vir die doel van hierdie studie word die volgende egter as die belangrikste beskou:

- ◆ Hoe kan multikulturaliteit binne wetenskaplik analiseerbare raamwerke gekonsepsualiseer word?

- ◆ Hoe kan hierdie konsepsualisering op die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing getransponeer word?
- ◆ Hoe word persepsie en persepsuele herstrukturering in die literatuur gekonsepsualiseer?
- ◆ Hoe kan hierdie konsepsualisering in 'n ingreep verpraktiseer word?
- ◆ Wat is die effek van so 'n ingreep op die vestiging van positiewe persepsies as basis vir harmonieuse multikulturele verhoudinge direk na die afloop daarvan en na verloop van drie maande?
- ◆ Wat is die persoonlike beleving van deelnemers aan 'n multikulturele ingreep?

1.3 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

1.3.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling is om multikulturaliteit soos dit in die Suid-Afrikaanse konteks manifesteer teoreties te omlin, multikulturele bewusmaking gestruktureerd te operasionaliseer en die effek van hierdie operasionalisering binne die konteks van harmoniese verhoudinge te bepaal.

1.3.2 Spesifieke doelstellings

Die spesifieke doelstellings is naamlik om:

- ◆ multikulturaliteit binne wetenskaplik analiseerbare raamwerke te konsepsualiseer;
- ◆ genoemde konsepsualisering op die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing te transponeer;
- ◆ persepsie en persepsuele herstrukturering vanuit die literatuur te konsepsualiseer;
- ◆ genoemde konsepsualisering te verpraktiseer;

- ◆ die effek van sodanige ingreep op deelnemers te bepaal, en
- ◆ die persoonlike beleving van deelnemers aan sodanige ingreep te bepaal.

1.4 TEORETIESE BEGRENSING VAN DIE STUDIE

Ten einde die studie sinvol te beheer is dit noodsaaklik om dit binne 'n hanteerbare denksisteem te plaas. Vir hierdie doel het die navorser in breë trekke gesteun op die stelselsteoretiese navorsingsmiddel van Radintzky soos dit deur Mouton en Marais (1992) bespreek word.

1.4.1 Die dissiplinêre verband van die navorsing

Die studie val binne die grense van die gedragswetenskappe en meer spesifiek die bedryfsielkunde as toegepaste dissipline binne die sielkunde as moederwetenskap. Hiervandaan vertak dit in twee subdissiplines wat onderskeidelik bekend staan as personeelsielkunde en organisasiesielkunde.

Personeelsielkunde het onder andere te make met die verhoudinge tussen werknemers in 'n organisasie (Plug, Louw, Gouws & Meyer, 1997) en koppel dus direk aan een van die sentrale temas van die studie.

Organisasiesielkunde hou hom wesenlik besig met die studie van die elemente en sisteme wat in organisasies 'n invloed op die doeltreffendheid daarvan uitoefen (Plug *et al.*, 1997). Een van die bekendste perspektiewe is hier volgens Schein (1988) die individu in sy strewende na onder andere groeplidmaatskap, identiteit en sosiale kontak binne die organisasie as 'n komplekse sosiale sisteem. Die organisasiesielkunde het dan ook 'n sterk anker in die sosiale en antropologiese sielkunde. Dit lê 'n verdere hooftema van hierdie studie ten grondslag, naamlik interaksioneel en persepsueel geankerde gedrag van individue, wat hieronder by die bespreking van die toepaslike teoretiese begrening aandag sal geniet.

1.4.2 Metateoretiese uitgangspunte

In die inleiding tot hierdie hoofstuk is die beskouing hoofsaaklik gepostuleer dat die mens 'n sosiale verhoudingswese is.

'n Verdere aanname is dat die mens self daartoe in staat is om sy gedrag te rig en te verander, met en sonder die hulp van sy medemens.

'n Derde uitgangspunt is dat die mens na optimalisering in sy eie lewe strewe en dus bewustelik poog om harmonie in sy leefwêreld te skep.

Vierdens word aanvaar dat die mens sy leefwêreld orden en rig deur middel van persepsueel kognitiewe ordening wat in sy ervaringsveld ingebed is.

Met bostaande in gedagte kan die volgende teoretiese begrening van die studie vervolgens gedoen word.

1.4.3 Toepaslike teorieë

1.4.3.1 Attribusieteorie

Die attribusieteorie bestaan in werklikheid uit 'n aantal verskillende modelle wat poog om gebeure ooreenkomstig oorsaaklikheid te verklaar (Finchilescu, 1991). Wanneer intergroepsgedrag in hierdie navorsing ontleed word, is dit dan noodsaaklik om te verwys na die ontwikkeling van die attribusieteorie en ook die verband wat dit met veral die sosiale-identiteitsteorie het.

1.4.3.2 Sosiale-identiteitsteorie

Sosiale-identiteitsteorie (Tajfel, 1982) verskaf seker die omvangrykste en mees toepaslike benadering tot intergroepsgedrag. In sy poging om die oorfloedige stimuli van die bestaanswerklikheid te beheer (Miller & Ross, 1975) ontwikkel die mens kategorieë waarin hy objekte en ook mense verdeel. Deur die beginsel van aksentuering toe te pas, skep die individu 'n onderskeid tussen sy eie groep (die groep) en ander groepe (uitgroepe). Die waargenome verskille word dan

gerasionaliseer ooreenkomstig attribusies wat aan die uitgroepe toegeskryf word (Jaspars & Hewstone, 1982).

1.4.3.3 Leerteorie

Sowel die Attribusieteorie as die Sosiale-identiteitsteorie het 'n sterk onderbou van kognitief persepsuele prosesse (Oakes, Haslam & Turner, 1994). Die mens probeer sy omgewing beheer deur middel van die integrasie van sy ervaring (vorige leer) en dit wat hy waarneem (Knowles, 1984). Dít vorm 'n nuwe leerervaring wat gebruik word vir huidige en toekomstige beheer van die werklikheid.

'n Belangrike aspek van hierdie navorsing is die ontwikkeling van 'n ingreep om die persepsies van individue ten opsigte van ander kultuurgroepe te verbreed. So 'n ingreep is 'n spesifiek-gestruktureerde leerervaring en koppel as sodanig direk met die leerteorie. Die didaktiek van leer en leeroordrag moet dus in die ontwikkeling van die leeringreep verreken word. Aangesien die ingreep primêr op volwasse leerders gerig is, is dit verder noodsaaklik om die beginsels van andragogie of volwasse leer (Knowles, 1984) ook in berekening te bring.

1.4.4 Metodologiese oorwegings

Die navorsing word metodologies vanuit twee uitgangspunte benader.

In die eerste plek word gepoog om bestaande literatuuruitsprake te ontgin om vas te stel wat die mees relevante teoretiese verklarings vir gemanifesteerde gedrag tussen lede van verskillende groeperinge bied, en dan veral oor kultuurgrense in die Suid-Afrikaanse konteks heen. Op grond hiervan word dan 'n ingreep (die onafhanklike veranderlike) ontwerp, weereens gebaseer op beginsels wat in die literatuur as die mees relevante na vore kom. Hierdie ingreep word dan toegepas, wat 'n skakeling met die tweede uitgangspunt, naamlik dié van die empiriese bied.

In die empiriese ondersoek wat die tweede uitgangspunt van die navorsing verteenwoordig, word gepoog om binne 'n spesifieke navorsingsontwerp toepaslik op te tree ten einde spesifieke navorsingsvrae ten opsigte van die invloed van die onafhanklike veranderlike op die afhanklike veranderlike (multikulturele persepsies)

te bepaal. In hierdie dimensie van die navorsing word kwantitatiewe sowel as kwalitatiewe tegnieke gebruik om hierdie invloed te analiseer en te interpreteer.

Ten slotte word dan verder gepoog om die resultaat van die twee dimensies te integreer ten einde die navorsingsvrae te beantwoord as oplossing vir die aanvanklik gestelde probleem.

1.5 METODE VAN ONDERSOEK

1.5.1 Literatuurstudie

Die literatuurstudie word in die eerste plek gerig op die konsepsualisering van kulturele diversiteit, asook die rol wat kulturele diversiteit in die optimale aanwending van die menslike hulpbron in die Suid-Afrikaanse konteks speel. As sodanig is hierdie deel van die literatuurstudie geanker in die organisasiesielkunde.

Verder het die studie ook gedragsverandering deur kognitiewe herstrukturering op 'n sistematiese wyse as fokus. Dit impliseer dat die literatuurstudie ook sal poog om aan te toon dat die mens in interaksie met sy medemens sistematies gerig kan word deur aanspraak te maak op sy kognitief-persepsuele funksionering.

1.5.2 Empiriese studie

In aansluiting by die teoretiese uitsprake wat uit die eerste gedeelte van die navorsing voortvloei, is die volgende empiriese ondersoek gedoen:

- 1.5.2.1 'n Program wat die kognitiewe beïnvloeding van individue ten opsigte van persepsies oor diversiteit ten doel het, is ontwikkel.
- 1.5.2.2 'n Groep werknemers uit 'n spesifieke organisasie het die program deurloop.
- 1.5.2.3 Voorafbepaalde voor-, na- en na-nametingsprosedures is uitgevoer.
- 1.5.2.4 Die ontwerpverloop (Kerlinger, 1986) sien soos volg daaruit:

- ◆ Om praktiese redes is die studie beperk tot een organisasie, wat dus die studiepulasie verteenwoordig. Hieruit is 'n ewekansige, gestratifiseerde steekproef vir die navorsing getrek. Veralgemening van resultate word dus op grond van statistiese oorwegings gedoen deur statistiese inferensie (Steyn, 1990).
- ◆ Daar is van 'n ewekansige, gestratifiseerde tweegroepontwerp gebruik gemaak. Hierdeur is sewe van die nege bronne van sekondêre veranderlikheid beheer (Robinson, 1981). Die ontwerp kan soos volg voorgestel word:

Groep	Voormeting	Ingreep	Nameting	Uitgestelde nameting
Eksperimenteel	Y_1	X_a	Y_2	Y_3
Kontrole	Y_1	X_b	Y_2	Y_3

waar:

X_a = programingreep
 X_b = geen ingreep
 $Y_1 Y_2 Y_3$ = metingsprosedures

Figuur 1.1: Skematiese uiteensetting van die navorsingsontwerp

- ◆ Bykomend tot die ontwerp is 'n uitgestelde-nameting na verloop van drie maande ingebou ten einde die blywendheid van die verwagte veranderinge te bepaal.
- ◆ Die prosedure wat gevolg is, is voorts in fyner besonderhede uiteengesit:
 - 1.5.2.4.1 Uit die studiepulasie (N=291) is 'n groep van 28 persone ewekansig getrek, en ooreenkomstig ras en geslag gestratifiseer. Daar is slegs van wittes en swartes gebruik gemaak, aangesien daar bykans geen Kleurlinge of Asiërs in die studiepulasie teenwoordig is nie.
 - 1.5.2.4.2 Die steekproef is op ewekansige en gestratifiseerde wyse in twee verdeel om 'n eksperimentele groep (n=14) en 'n kontrolegroep (n=14) te vorm.

- 15.2.4.3 Beide die eksperimentele en kontrolegroep vul 'n aantal vraelyste in wat persepsies ten opsigte van rasidentiteit, sosiale identiteit en ingroep-uitgroep-persepsies meet.
- 1.5.2.4.4 Die eksperimentele groep het die multikulturele aanvaardingsprogram wat oor twee dae strek, deurloop.
- 1.5.2.4.5 Na afloop van die program het beide groepe weer die vraelyste ingevul.
- 1.5.2.4.6 Na afloop van ongeveer drie maande is beide groepe weer versoek om die vraelyste in te vul.
- 1.5.2.4.7 Die eksperimentele groep is verder ook met betrekking tot hulle reaksies tydens en direk na afloop van die program geëvalueer.
- 1.5.2.4.8 Onderhoude is na verloop van drie maande na afloop van die program met die eksperimentele groep gevoer.
- 1.5.2.4.9 Hierna is resultate statisties en fenomenologies geëvalueer.
- 1.5.2.4.10 Om etiese redes is die kontrolegroep na afloop van die navorsing ook aan die werkwinkel blootgestel.

1.6 BEGRIPSOMSKRYWINGS

Alhoewel daar 'n intuïtiewe verdeling van die verskillende kultuurgroeperinge in Suid-Afrika bestaan, en dit trouens ook histories in wetgewing gedefinieer is, is dit tog nodig om vir die doel van hierdie studie 'n omskrywing te gee van wat ten minste tradisioneel bedoel is met die konsep verskillende kultuurgroepe. Daar moet egter beklemtoon word dat die definiërings wat volg, nie vanuit 'n sosio-politieke hoek geformuleer is nie, maar dat dit bloot ter opheldering van die bespreking dien en dus slegs in hierdie verband nutswaarde het.

Verder is dit ook nodig om enkele ander begrippe toe te lig ten einde 'n verband neer te lê tussen sosiaal-sielkundige en sosiaal-antropologiese konsepte.

1.6.1 Kultuur

Die indeling van mense in verskillende kultuurgroepe is opsigself nie 'n objektiewe saak nie, maar 'n waardebelaaide aksie (Hofstede, 1984). Geen mens kan in sy pogings om ander kulture te ondersoek en te beskryf hom totaal van sy eie kulturele waardeperspektief losmaak nie. Die veelheid van definisies wat in die literatuur aangetref word, is 'n sprekende bewys hiervan. Tog is dit noodsaaklik om vir die doel van hierdie studie 'n poging aan te wend om **kultuur** breedweg konseptueel te definieer. Die volgende (eie) definisie is 'n weerspieëling van dit waarvoor veral antropoloë konsensus het:

Kultuur bestaan uit vaste denk-, gevoels- en reaksiepatrone wat hoofsaaklik vergestalt word in simbole wat die prestasies van 'n spesifieke groep mense uitbeeld. Hierdie simbole kan tasbaar of abstrak wees en is ingebed in tradisioneel vasgelegde idees en waarde-oordele. As sodanig is dit 'n weerspieëling van die kollektiefbewese lewenshanteringsmeganismes van 'n spesifieke groep mense.

1.6.2 Ras

Die term ras het dwarsdeur die moderne wêreld 'n negatiewe konnotasie en die moontlikheid van 'n logiese verdeling van die menslike bevolking in verskillende rasse-groepe word algemeen deur wetenskaplikes as subjektief afgemaak (Foster, 1991). Tog is pogings in die verlede aangewend om mense in verskillende rasse te klassifiseer, waarvan die van die Sweedse bioloog, Linnaeus (1758) sekerlik die bekendste is. Sy indeling word in Tabel 1.1 uiteengesit (Ehrlich, 1973).

Tabel 1.1: Indeling van verskillende rasse volgens Linnaeus

Tad offensive

Ras	Beskrywing
<i>Homo sapiens americanus</i>	rooi van velkleur, aggressief en regop van postuur; reguit swart hare; breë neusvleuels; sproetgesigte en sonder lyfhare; vasberade, opgeruimd en sorgvry; gebruik lyfverf en word deur tradisie regeer.
<i>Homo sapiens europaeus</i>	wit van velkleur, optimisties en vlesig; vlaskleurige steil hare, lank van postuur met blou oë; rats, skerpsinnig en innoverend; dra van styfpassende klere en word deur ritualistiese tradisie regeer.
<i>Homo sapiens asiaticus</i>	Bleekgeel van velkleur, peinsend en gehard; donker steil hare en donker oë; ernstig, trots en hebsugtig; dra loshangende jurke en word deur opinie regeer.
<i>Homo sapiens afer</i>	swart van velkleur, traag en loslittig; dofswart kroeshare, sy-agtige vel, plat neuse en breë lippe; geslepe, lui en sorgloos; smeer hulle met vet en word deur mag regeer.

Bron: Ehrlich, 1973.

Wanneer die klassifikasie van Linnaeus van naderby bekyk word, blyk dit dat dit uit twee tipes beskrywings bestaan, naamlik **fisiese kenmerke** en **subjektiewe waarde-oordele**. Ten opsigte van eersgenoemde kan aanvaar word dat dit uit die aard van Linnaeus se natuurwetenskaplike agtergrond 'n taamlik akkurate fenotipiese klassifikasie was in die tydsgewrig waarin hy geleef het. As gevolg van eeue van rassevermenging is die blote klassifikasie van die mensdom in vier verskillende basiese rasse in die moderne tydsgewrig vir alle praktiese doeleindes egter onmoontlik. Yinger (1981) stel dit dan ook dat daar vandag ten minste 34

verskillende groeperings gemaak kan word, met uiters arbitrêre grense, en dat daar steeds nuwe groeperinge bykom.

As gevolg van die feit dat ook Linnaeus vanuit 'n kultuurgebonde, waardebepaalde oogpunt na die menslike reaksiewêreld gekyk het, moet ook die geldigheid van die tweede tipe beskrywing verwerp word. Ten beste dien dit die doel van 'n skynwetenskaplike regverdiging vir rassistiese sosio-politieke stereotipering van mense (Yinger, 1981), en rig as sodanig meer skade aan gesonde menseverhoudinge aan as enigiets anders.

Wanneer daar dus in hierdie geskrif melding gemaak word van ras, sou dit slegs die doel dien om alternatiewe standpunte in die literatuur weer te gee, en nie om 'n eie klassifikasieperspektief te gee nie.

1.6.3 Etnisiteit en etniese groepering

Die term etnisiteit is in sy vele gebruiksvorme, net soos ras, een wat aan groot meningsverskil onderworpe is. Smith (1981) probeer 'n ontleding maak van die woord **etnie(s)** uit die Griekse oorsprong en kom tot die gevolgtrekking dat die grondbetekenis daarvan daarop dui dat dit gekoppel kan word aan 'n aantal **mense** of **diere**, wat saam bly en saam optree. Hy heg verder 'n aantal eienskappe aan die begrip, naamlik dat 'n etniese groep wat hulleself as sodanig identifiseer oor 'n kollektiewe naam beskik, 'n gemeenskaplike afkomstige aanhang, 'n geskiedenis deel, 'n onderskeidende kultuur het, hulleself identifiseer met 'n spesifieke geografiese gebied en 'n gevoel van eenheid openbaar. Smith voeg hierby eienskappe soos 'n gemeenskaplike waarde- en norme-oriëntasie, 'n gemeenskaplike taal, 'n eie konvensie en kollektiewe optrede in die bedinging van hulle voortbestaan. Hy wys daarop dat hierdie verskillende eienskappe nie noodwendig almal dieselfde gewig dra nie en dat kenmerkende kombinasies van eienskappe bepaal word deur historiese, sosio-ekonomiese en politieke kontekste waarbinne 'n bepaalde groep hom as 'n etniese groep identifiseer.

Hierbo is gemeld dat die term **etnie(s)** as 'n konsep baie kontroversieel is. Dit spruit voort uit die feit dat dit soos die term ras, deur sosio-politieke wangebruik 'n

sekere persepsie by mense vasgelê het, as synde een van manipulering vir eie gewin.

In die Suid-Afrikaanse situasie is die term in verskillende stukke wetgewing gebruik, en word dit dikwels streng verwerp deur veral individue en groepe wat onder die apartheidsbeleid van Suid-Afrika sosiaal en ekonomies onderdruk is.

Wanneer die term dan in hierdie geskrif gebruik word, moet dit weereens beskou word as 'n oppervlakkige nutsklassifikasie-term en nie as 'n dogmatiese vasklou aan die empiriese betekenis van die term nie.

1.6.4 Diversiteit

Vir die doel van hierdie navorsing word die term diversiteit gebruik as aanduiding van die verskeidenheid volkskulture in Suid-Afrika in die algemeen. Dit word ook gebruik as aanduidend van die vier hoofgroepe mense soos dit polities-histories ingedeel is, naamlik swart, wit, Kleurling en Asiër. Hierdie definisie word gebruik vir soverre dit nutswaarde het, en geen politieke konnotasie word daaraan geheg nie.

1.6.5 Verwysing na geslag

In die teks word gerieflikheidshalwe deurgaans gebruik gemaak van die persoonlike voornaamwoord *hy*. Dit moet egter gelees word as dat dit beide geslagte insluit.

1.7 HOOFSTUKINDELING

In hierdie hoofstuk is 'n oorsig gegee oor die gemanifesteerde problematiek met betrekking tot die onderwerp wat tot die ondersoek gelei het, naamlik die gebrek aan gestruktureerde programme vir diversiteitsbewustheid in die werksomgewing. Verder is gepoog om die ondersoek te rig deur 'n aantal spesifieke navorsingsvrae en -doelwitte te formuleer. Die teoretiese begrensing van die studie is gedoen, en 'n kort uiteensetting van die navorsingsontwerp is gegee.

In Hoofstuk 2 word kulturele diversiteit binne verskeie raamwerke begrens en die toepassing daarvan in die Suid-Afrikaanse arbeidskonteks ontleed. Hoofstuk 3 konsentreer op die teorie van persepsie en perseptuele beïnvloeding.

Hoofstuk 4 bespreek die teoretiese oorwegings van programontwerp as voertuig vir perseptuele beïnvloeding.

In Hoofstuk 5 word die empiriese gedeelte van die navorsing in breë trekke bespreek met inbegrip van 'n uiteensetting van die ontwerp van die diversiteitsbewustheidswerkswinkel.

Hoofstuk 6 gee die resultate van die empiriese navorsing weer en in Hoofstuk 7 word hierdie resultate met teoretiese uitsprake van die literatuurstudie geïntegreer. Finale gevolgtrekkings en aanbevelings word ook hier gedoen.

HOOFSTUK TWEE

KULTURELE DIVERSITEIT EN MULTIKULTURELE KONTAK

2.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is 'n motivering vir die navorsing verskaf en daar is gepoog om 'n uiteensetting te gee van hoe die navorsing binne die konteks van sekere vakkundige parameters sal verloop.

In hierdie hoofstuk word eerstens aandag gegee aan argumente teen en vir die erkenning van diversiteit, met die fokus op kulturele diversiteit. Hieropvolgend sal aandag geskenk word aan moontlike raamwerke waarbinne die kulturele diversiteit ontleed kan word. Binne 'n gekose raamwerk sal dan aandag geskenk word aan die meer verteenwoordigende kultuurgroepe in die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing met die oog daarop om verskille in ooreenkomste te identifiseer. Ten slotte sal gekyk word na implikasies wat diversiteit vir die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing inhou.

2.2 KULTURELE DIVERSITEIT – ERKENNING OF ONTKENNING?

In hierdie gedeelte gaan dit nie oor die vraag of daar werklike kultuurverskille tussen verskillende individue en groepe is nie, maar hoe hierdie verskynsel van kultuurdiversiteit benader moet word.

Blommaert (1988) onderskei in hierdie verband tussen twee uitgangspunte, wat in 'n sekere sin beskou kan word as twee teenoorgestelde pole in die hantering van kultuurdiversiteit.

Enersyds word die beskouing gehuldig dat die individu se kultuur deel uitmaak van sy sosiale identiteit, en dat sy optrede sy kultuur bepaal. Kultuur word dus deurlopend bepaal deur die persepsie van andere en bestaan nie uit 'n (vaste) aantal aksies en reaksies wat in alle situasies op dieselfde wyse na vore sal kom

nie. Persepsies kan ook verander word en die implikasie is hier dat kultuur volkome bestuur kan word deur persepsies wat tussen verskillende kultuurgroepe bestaan, te verander.

Aan die ander pool word kultuur as 'n duidelik onderskeibare vaste mondering beskou wat deurlopend die gedrag van die individu sal bepaal. Volgens hierdie standpunt kan kultuurdiversiteit nie bestuur word nie, aangesien die individu nie bewustelik beheer daarvoor uitoefen nie. Kultuur word beskou as 'n gemene deler wat na groepe veralgemeen kan word ten einde hulle te kategoriseer.

Hierteenoor ontken die "persepsie"-benadering grootliks dat daar veralgemening kan wees omdat kategorisering onveranderbaar plaasvind (Blommaert, 1988).

Dat elk van hierdie uiterste benaderings elemente van waarheid bevat, is nie te betwyfel nie. Die begrip kultuur is egter veels te kompleks om slegs by wyse van twee uiterste sienings hanteer te word. Enersyds kan dit nie weggedeneer word dat daar sekere gedragswyses is wat kenmerkend van 'n groep persone is, en wat hulle in 'n sekere kategorie plaas nie. Ook is dit 'n nie-negeerbare feit dat die mens sy omgewing hanteerbaar maak deur sosiale kategorieë te skep waarin hy objekte plaas (Tajfel, 1982; Wilder, 1986).

Die grense tussen kultuurgroepe is egter nie absoluut nie, maar is 'n funksie van die *mate van kontak* wat tussen groepe bestaan. Banton (1967) bied 'n raamwerk wat die verskillende vlakke van interkulturele kontak beskryf en wat meer lig werp op die kwessie van persepsie en die moontlikheid van die bestuur van kultuurdiversiteit.

In vergelyking met ander raamwerke oor interkulturele kontak, sluit dit veral drie faktore in wat dit as raamwerk vir die ontleding van kultuurdiversiteit uiters geskik maak. In die eerste plek plaas dit klem op kontak tussen groepe. In hoofstuk 1 is daarop gewys dat toevallige kontak nie noodwendig harmonie waarborg nie, maar dat kontak gestruktureerd moet plaasvind. Die raamwerk van Banton beskryf kontaksituasies wat van toevallige kontak na hooggestruktureerde kontak vorder. Tweedens maak dit ook spesifieke melding van magsgosisie en statusverhoudinge wat 'n belangrike rol speel in die oorgang van stereotipering en vooroordeel tot

rassediskriminasie. Laastens is dit geformuleer met spesifiek die kontak tussen nasate van wittes en swartes in gedagte – 'n faktor wat sonder twyfel ook in die Suid-Afrikaanse situasie van toepassing is.

Ten slotte verskaf dit 'n brug tussen die sosiaal-antropologiese begrip van kultuurgroepering en die sosiaal-sielkundige begrip van die ingroep-uitgroep-konsep soos dit veral in die sosiale-identiteitsteorie gepostuleer word.

As vertrekpunt word twee groepe met verskillende “kultuurstelle” in interaksie geplaas. Op hierdie stadium sou dit miskien gepas wees om Hofstede (1984) se klassieke definisie van wat kultuur is, naamlik “the collective programming of the mind” wat een groep mense van 'n ander onderskei, weer aan te haal.

2.2.1 Banton se vlakke van interkulturele kontak

2.2.1.1 Perifere kontak

In hierdie situasie is die kontak tussen die groepe marginaal en transaksies het geen werklike wedersydse beïnvloeding nie. Die persepsies van die groepe toon min of geen verandering nie en beide groepe bly onafhanklik van mekaar (Banton, 1967).

'n Voorbeeld hiervan in die Suid-Afrikaanse situasie kan gevind word in die aanvanklike kontak tussen die grensboere en later ook die Voortrekkers en die inheemse volkere etlike eeue gelede. Geen intieme kontak het voorgekom nie, en dit was beperk tot ruilhandel en soms ook vyandige interaksies. Geen georganiseerde pogings om mekaar se taal en gewoontes aan te leer het plaasgevind nie, en kultuurverklarings was gebaseer op (dikwels lae-frekwensie) persepsies (Banton, 1967).

Verskeie faktore speel 'n rol op hierdie vlak van kontak. Proksimiteit, kontakfrekwensie en doelwitverskille dra daartoe by dat groepe in hierdie situasie vir lang periodes onbeïnvloed bly.

Perifere kontaksituasies kan oor 'n lang tydperk bestaan, indien daar 'n magsbalans tussen die groepe is en elke groep sy outonomie kan bly behou.

Indien een groep egter dominant raak, sou die ander groep noodwendig iets van die taal en kultuur van die dominante groep moet assimileer en dus sy eie kultuur aanpas ten einde te oorleef (Banton, 1967).

2.2.1.2 Geïnstitutionaliseerde kontak

Geïnstitutionaliseerde kontak tussen twee groepe of dan kontak wat binne 'n ooreengekome of geïmpliseerde struktuur geformaliseer is, kan volgens Banton (1967) in twee tipes situasies ontwikkel, naamlik:

1. Een groep het 'n gesentraliseerde politieke struktuur waarin enkele leiers die optredes van hul eie groeplede beheer en sodoende hulle mag gebruik om die ander groep te domineer.
2. Twee kultuurgemeenskappe het hoofsaaklik kontak met mekaar deur middel van verteenwoordigers en daar bestaan geen kompetisie vir die verkryging van hulpbronne nie.

Verteenwoordigers van die onderskeie groepe word nie noodwendig aangewys nie, maar ontwikkel dikwels in hierdie rol as gevolg van die kontakfrekwensie wat hulle as individue met mekaar het. Rolverwagtinge is beperk en kulturele bewustheid strek sover as die funksionele interaksie tussen individue. 'n Goeie voorbeeld hiervan in die Suid-Afrikaanse konteks is ruilhandelkontak wat gedurende die eerste besettings van Suid-Afrika deur Nederlandse en Britse setlaars plaasgevind het.

Wanneer die magsbasis van een groep groter is as dié van die ander, soos in (1) hierbo genoem, ontstaan 'n stelsel van paternalisme (Banton, 1967) waarin die een groep die ander domineer. Ras, opvoeding en beloningsmag speel 'n groot rol in die bepaling van amptelike interaksie.

Die tipes interpersoonlike verhoudinge volgens Van den Berghe (1967) is een van baas-ondergeskikte. Die "baasgroep" hoef nie noodwendig die grootste in getal te wees om ondergeskiktes te domineer nie. Ondergeskiktes word beskou as kinderagtig, onvolwasse, onverantwoordelik en nie in die vermoë om hulleself te

versorg nie. Hierdie persepsies word dikwels deur ondergeskiktes geïnternaliseer en gee aanleiding tot 'n minderwaardigheidsgevoel.

In 'n paternalistiese kontaksituasie word 'n streng sosiale afstand gehandhaaf deur middel van etiketreëls, regulasies en 'n vertoon van mag deur die dominante groep.

'n Verdere kenmerk van hierdie tipe kontaksituasie is dat ras en kleur 'n basis vir verdeling in klasse vorm, en dat die konsep van minderwaardige teenoor meerderwaardige rasse ontwikkel en daadwerklik gepropageer word.

Die stabiliteit van hierdie kontaksituasie hang af van die insiklikheid van die ondergeskikte groep.

2.2.1.3 Akkulturasie

Die term akkulturasie dui aan dat 'n persoon wat oorspronklik binne een kultuurgroep ontwikkel het, die kultuur van 'n ander groep aanneem (Yinger, 1981).

In groepverband vind akkulturasie plaas wanneer verskillende rasse- en etniese groepering meer eenders raak met betrekking tot hulle denke, gevoel en optrede (Yinger, 1981). Gelykestatusakkulturasie vind die meeste in gemeenskappe plaas wat klein, informeel en nie in kompetisie met mekaar is nie.

'n Meer algemene vorm van akkulturasie vind plaas waar groepe nie van gelyke status is nie. Hierdie tipe akkulturasie is hoofsaaklik 'n eenrigtingproses waar die ondergeskikte groep sy eie kultuurgoedere versak om meer soos die groep in die heersersposisie te word. Hierdie proses lei egter nie noodwendig tot aanvaarding deur die dominante kultuurgroep nie. In 'n situasie van volgehoue dominante kontak kan daar ook 'n teenreaksie ontstaan waar die ondergeskikte groep die maghebber se kultuur heeltmal verwerp en weer sy eie kultuurgoedere opsoek (Banton, 1967).

2.2.1.4 Integrasie

'n Geïntegreerde orde van rasseverhoudings ontwikkel slegs as onderskeidende kenmerke van verskillende rassegroeperings geïgnoreer word. Rigiede definisies van rasgebaseerde kenmerke word vermy en rolle word nie ooreenkomstig rassevoorskrifte omskryf nie. Dit beteken dat daar vrylike interaksie tussen persone van verskillende kultuurgroeperinge ten opsigte van formele sowel as sosiale situasies plaasvind.

Volgens Jones (1986) word rasse-afkoms steeds gebruik as 'n sosiale onderskeidingsteken in soverre dit status, onafhanklikheid en sekere regte en verpligting in spesifieke situasies aandui.

In 'n integrasiesituasie is dit interessant om daarop te let dat intieme sosiale verhoudinge en gemengde huwelike tot individuele gevalle beperk is, en nie in groepe as geheel voorkom nie.

2.2.1.5 Assimilasie of amalgamasie

Met assimilasie binne die konteks van kulturele verhoudinge word bedoel dat sosiale interaksie, intieme verhoudings en huwelike vrylik tussen lede van verskillende kulturele groepe voorkom. Aangesien integrasie die direkte voorloper is van assimilasie, word dit dikwels met mag teengestaan. Die vrees vir rasse-amalgamasie kom by die dominante sowel as by die ondergeskikte kultuurgroep voor.

2.2.1.6 Pluralisme

In 'n pluralistiese gemeenskap leef verskillende kultuurgroepe naas mekaar met behoud van hulle taal en kultuur, minimum sosiale interaksie en min integrasie of assimilasie.

Een van die grootste struikelblokke in 'n pluralistiese gemeenskap is om etniese vooroordeel en diskriminasie te verminder en konflik met betrekking tot waardestelsels te hanteer.

Pluralisme in Suid-Afrika word gekompliseer deur die feit dat vier hoofgroepe (swart, wit, bruin en Asiër) bestaan met 'n verskeidenheid van subgroepe in elke hoofgroep, waarvan die kulturele tradisies nie verwant is nie. Volgens Banton (1967) is die enigste samebindende krag in so 'n gemeenskap 'n gedeelde gevoel van patriotisme.

Indien die magsbasisse van verskillende kultuurgroepe van mekaar verskil, ontstaan 'n situasie van oorheersing van die een kultuurgroep oor die ander. Hierdie situasie word ook in geïnstitusionele kontak aangetref.

Oorheersing gebaseer op kultuurkriteria beteken dat alle lede van die een groep ondergeskik is aan die ander groep en dat 'n totale kategoriseringsproses ten opsigte van ingroep en uitgroep ontstaan.

In hierdie situasie ontwikkel die oorheersende kultuurgroep 'n gevoel van superioriteit, mag en verantwoordelikheid vir wet en orde. Hierdie groep is dan ook van mening dat, indien die ondergeskikte groep of uitgroep meer soos hulleself optree, grense en stratifikasie sal verdwyn.

Die ondergeskikte groep daarenteen, voel negatief teenoor die *status quo* en reageer deur ten minste uiterlik die heersersgroep na te boots. Gepaard met 'n houding van ondergeskiktheid bestaan daar egter ook 'n groot mate van weersin by hierdie groep teenoor die heersersgroep.

Oorheersing is egter gekoppel aan mag en in hierdie variant van die pluralismemodel word gelykheid selde verkry. Die ondergeskikte groep poog dan ook deurlopend om die status van ondergeskiktheid te verander.

2.2.1.7 Bikulturele aanpassing

Bikulturele aanpassing is 'n variant van akkulturasie sowel as van pluralisme. Dit beteken dat die blootstelling van die individu aan verskillende kulture hom in staat stel om gemaklik met die lede van 'n ander kultuurgroep as sy eie te kan omgaan. Hierdie situasie is egter afhanklik van die persepsie dat verskillende kulture op gelyke vlak funksioneer.

This is what we are for

2.2.1.8 Kommentaar op die kontakklasifikasie van Banton

Die kontakklasifikasie van Banton gee 'n bruikbare uiteensetting van die moontlike intensiteit van interkulturele kontak. Hierdie raamwerk is ontwikkel met as agtergrond, die Noord-Amerikaanse situasie met sy histories-problematiese kontak tussen Afro-Amerikaners en Euro-Amerikaners.

Vir die Suid-Afrikaanse situasie hou dit egter ook groot waarde in, aangesien hier 'n soortgelyke en selfs meer ingewikkelde samevoeging van verskillende kulturele groepe bestaan.

Aan die begin van hierdie afdeling (2.2) is vermeld dat daar ten opsigte van die hantering van kultuurdiversiteit twee benaderings is. Die kern hiervan handel oor twee sake, naamlik:

1. die persepsie van gedrag wat tot kategorisering al dan nie lei, en
2. die bestuurbaarheid van kultuurdiversiteit.

Ten opsigte van die eerste aspek is reeds voorheen opgemerk dat dit 'n tipies menslike verskynsel is om mense op grond van persepsie te tipeer en te kategoriseer (Tajfel, 1982). Uit die bespreking van Banton se klassifikasie kom dit dan ook duidelik na vore dat die intensiteit van kontak die persepsies van individue en groepe beïnvloed, en dus ook die kategoriseringsproses. Die duidelikheid van groepgrense en die vorming van 'n ingroep-uitgroep-situasie word weer bepaal deur kontakintensiteit.

Wat die tweede saak betref, is dit duidelik dat die mate van beïnvloeding wat tussen kulture plaasvind, bepaal word deur die kontakvlak wat tussen twee kultuurgroepe bestaan (Banton, 1967). 'n Bykomstige aspek wat 'n rol speel is die magsbalans tussen die groepe.

In die Suid-Afrikaanse situasie was daar aanvanklik perifere kontak en as gevolg van die sterker magsbasis van die wittes, 'n vorm van geïnstitusioneerde paternalisme of kolonialisme. Akkulturasie het, weereens as gevolg van 'n onewe magsbalans, grootliks in die swart gemeenskap plaasgevind. Formeel-strukturele

integrasie het so onlangs as 1994 eers tot stand gekom en wat kulturele integrasie betref, is dit nog 'n totale onwerklikheid. Dit wil voorkom of daar eers 'n soort kulturele pluralisme in Suid-Afrika besig is om te ontwikkel, waar verskillende kultuurgroepe struktureel-geïntegreerd leer om mekaar se kultuurgoedere te **verstaan** en te **respekteer**.

Wat die bestuurbaarheid van kultuurdiversiteit betref, is dit duidelik dat spontane beïnvloeding wel 'n werklikheid is. Dit impliseer dat kultuur wel plooibaar en veranderlik is. Voorheen (hoofstuk 1) is egter opgemerk dat spontane of toevallige kontak, ongeag kontakfrekwensie, nie noodwendig positiewe wedersydse beïnvloeding tot gevolg het nie.

Gegewe die plooibaarheid van kultuur en die feit dat dit op die persepsuele proses berus, is dit duidelik dat diversiteit nie net bestuur kan word nie, maar **bestuur moet** word. Ontkenning en nivellering van kultuurgoedere sou slegs antagonisme en konflik meebring, en die ontwikkeling na 'n hoër kontakvlak, in Banton (1967) se woorde, sou dus waarskynlik onmoontlik wees.

Die bewuste bestuur van kultuurdiversiteit hou in dat die een of ander raamwerk vir die ontleding van kultuur moet bestaan ten einde 'n sinvolle vergelyking tussen verskillende kultuurgroepe te kan tref. Vervolgens word 'n aantal raamwerke bespreek wat nuttig gebruik sou kon word in die ontleding van vergelyking van verskillende kulture.

2.3 KULTURELE VERSKEIDENHEID: RAAMWERKE VIR ONTLEDING

Die konsep van kultuur en kultuurverskeidenheid as 'n platform om onderskeid tussen volke te tref, is reeds dikwels gekritiseer. Die primêre argument is dat kultuur 'n relatiewe begrip is wat op volkskultuur, taalkultuur, sosiale subkulture binne 'n volk, en andere kan dui. Verder word aangevoer dat na ooreenkomste tussen groepe mense gekyk moet word, eerder as na verskille, aangesien die beklemtoning van verskille tot verwydering tussen groepe mense lei – 'n onvanpaste situasie in die strewe na 'n eenvormige wêreldgemeenskap (Dodd, 1987).

Die realiteit herinner ons egter daagliks daaraan dat individue en groepe mense van mekaar geskei word deur verskille in taal, voorkoms, kleredrag, gewoontes en 'n verskeidenheid ander dinge – kultuurgoedere dus (Dodd, 1987). Dit is ook die onbegrip (dikwels as gevolg van ontkenning) vir verskille tussen mense, wat verwydering meebring en konflik in die hand werk, eerder as die verskille self.

Die uitgangspunt van die navorser is dan ook dat die konsep van kulturele verskeidenheid, veral ten opsigte van breed gedefinieerde volkskultuur, erken moet word en dat daar tussen verskillende kultuurgroepe hieroor verhelderende gesprek behoort gevoer te word.

Kultuurverskeidenheid kan beskou en ontleed word vanuit 'n groot aantal verskillende vertrekpunte. Aspekte soos kulturele persoonlikheid (Cattell & Brennan, 1984), nasionale karakter (Inkeles & Levinson, 1969), beheer oor die omgewing, populasie-ontwikkelingspatrone en andere is reeds as uitgangspunte gebruik om kulture te vergelyk.

Die aard van hierdie studie hou egter eerder verband met multikulturele kommunikasie en persepsieverskille. Dit is dus nodig om te kyk na moontlike raamwerke wat wyer reik as bogenoemde, juis met die doel om 'n praktiese raamwerk te vind wat as basis vir bespreking in 'n werkswinkel kan dien. Vir hierdie doel word 'n aantal raamwerke vervolgens ontleed.

2.3.1 Individualisme-Kollektivisme

Die Individualisme-kollektivisme-raamwerk is sekerlik die bekendste vertrekpunt wat deur wetenskaplikes uit verskillende dissiplines gebruik word om kulturele verskeidenheid te ontleed (Hofstede, 1984; Hui & Triandis, 1986; Yum, 1987).

In individualistiese kulture word die klem op individuele doelwitbereiking geplaas, terwyl groepdoelwitte in kollektivistiese kulture belangriker geag word.

Volgens Waterman (1994) word selfverwesenliking in individualistiese kulture as 'n belangrike reg van die individu beskou. Persoonlike welsyn en die ontwikkeling van potensiaal geniet voorrang. In kollektivistiese kulture daarenteen, word

groepsaktiwiteit, gedeelde waardes en samewerking tot voordeel van die groep hoër aangeslaan as dit wat die individu verlang.

Ten opsigte van vriendskap wil dit voorkom of individue in individualistiese kulture vriendskappe smee op grond van spesifieke attribute wat hulle in 'n persoon waarneem, terwyl lede van kollektivistiese kulture vriendskappe vroeg in hulle lewe smee, dikwels gebaseer op oorwegings ten opsigte van sosiale klas (Cushman & King, 1986).

'n Verdere belangrike verskynsel is dat kollektivistiese kulture besondere waarde heg aan 'n uitgebreide gesinsopset waar ooms en tantes asook broers, susters, neefs en niggies, oupas en oumas, almal deel uitmaak van 'n ondersteuningsgroep wat na mekaar omsien en mekaar versorg. Daarenteen word van individue in individualistiese kulture verwag om slegs binne die normale gesinsopset van biologiese ouers en hulle kinders verantwoordelikheid te aanvaar (Hofstede, 1984). Die implikasie hiervan is dat die ingroep vir persone in kollektivistiese kulture van groter waarde is as vir persone in individualistiese kulture.

Hierdie argument word deur Triandis (1986) ondersteun, wat redeneer dat kollektivistiese kulture hulle aandag en kragte sterk fokus op die ingroepsituasie. In hierdie kulture staan die individu se belange op die agtergrond. Aangesien daar minder ingroepe in kollektivistiese kulture bestaan, is die invloed van die groep op die persepsies van die individu sterker. In individualistiese kulture word 'n persoon lid van 'n groter aantal spesifieke ingroepe wat almal 'n mindere invloed op die individu se persepsie van die groep uitoefen.

Verder teoretiseer Triandis (1986) dat lede van kollektivistiese kulture 'n sterker onderskeid maak tussen ingroep- en uitgroeplede. Ingroepverhoudinge sluit onder andere familiegroepe, werkgroepe en vriendskapsgroepe in, terwyl uitgroepverhoudinge interaksies met vreemdelinge en lede van **verskillende etniese groepe** insluit.

2.3.1.1 Kommentaar op die Individualisme-kollektiwisme-raamwerk

Wanneer hierdie raamwerk bestudeer word, word in die eerste plek afgelei dat individualisme en kollektiwisme nie twee absolutismes is nie, maar ankers is aan die eindpunte van 'n kontinuum. Om dus 'n klassifikasie van kulture met betrekking tot twee dimensies te maak, is enersyds onhoudbaar en andersyds gee dit nie vir die navorser 'n toereikende basis om die kompleksiteit van kultuurverskeidenheid te ontleed nie.

Die doel van die ontleding van verskillende vergelykingsraamwerke in hierdie studie is om tot 'n gevolgtrekking te kom van 'n prakties bruikbare raamwerk vir aanwending in die empiriese gedeelte van die navorsing. Oënskynlik sou 'n mens dan die ontoereikende raamwerke kon ignoreer en slegs op dit wat pragmaties haalbaar is, fokus.

Die bespreking van 'n aantal raamwerke is egter juis daarop gemik om te soek na bruikbare teoretisering ten opsigte van persepsies, en dus dan ook na die moontlikheid van perseptuele beïnvloeding deur die navorser se program ten opsigte van kultuur.

Wanneer na die raamwerk wat hierbo bespreek is, gekyk word, word 'n aantal aspekte duidelik, naamlik:

- 2.3.1.1.1 Die implikasie van 'n **kontinuum** van individualisme tot kollektiwisme kan nie geïgnoreer word nie. Dit beteken dat 'n oneindige aantal variasies ten opsigte van verskeidenheid en uitgangspunte teoreties moontlik is.
- 2.3.1.1.2 Die raamwerk hanteer in der waarheid net een dimensie van waaruit kultuur verklaar word, en die uitgangspunte wat hiermee verband hou.
- 2.3.1.1.3 Die gebruik van hierdie raamwerk in 'n program wat beoog om mense te leer om mekaar se kultuurgoedere te leer verstaan en aanvaar, kan wel nut hê, maar laat 'n verskeidenheid aspekte onaangeraak.

2.3.1.1.4 Die raamwerk, en veral die teoretisering van Triandis (1986) ten opsigte van ingroepe en uitgroepe, is waardevol vir die verstaan van die hantering van persepsies van “boundary salience” soos dit in die sosiale kategoriseringsproses na vore kom. Dit kan naamlik verwag word dat ’n program gerig op die afbreek van grense ’n groter invloed op lede van ’n individualistiese kultuur sal hê as op lede van ’n kollektivistiese kultuur.

Ten slotte kan opgemerk word dat hierdie raamwerk ook ’n groot rol in ander raamwerke vir die analisering van kultuurverskeidenheid speel.

2.3.2 Die Kulturele Klassifikasieraamwerk van Hofstede

Verwant aan die raamwerk van individualistiese en kollektivistiese kulture is die raamwerk van Hofstede (1984). Laasgenoemde se raamwerk sluit egter vier verskillende dimensies in, naamlik individualisme-kollektivisme, onsekerheidsvermyding, magsafstand en manlikheid-vroulikheid.

Dit dien vermeld te word dat al vier hierdie dimensies op ’n kontinuum geplaas kan word, wat inderwaarheid agt verskillende pole verteenwoordig. Vervolgens word hierdie dimensies bespreek.

2.3.2.1 Individualisme-kollektivisme

Hierdie dimensie word volgens Smith en Bond (1993) gedefinieer as die mate waarin ’n persoon se identiteit bepaal word deur persoonlike prestasie en keuses (individualisme), of deur die aard van die kollektiewe groepe waaraan hy verbonde is (kollektivisme). Hierdie dimensie kom ooreen met die individualisme-kollektivisme-raamwerk wat hierbo beskryf is, en word dus nie weer bespreek nie.

2.3.2.2 Onsekerheidsvermyding

Die mens leef in ’n wêreld waar die toekoms nie vooraf bepaal kan word nie. Dit bring noodwendig ’n onsekerheid, waarmee die mens bewustelik moet saamleef,

mee (Hofstede, 1984). Intense onsekerheid oor wat die toekoms kan oplewer bring angs mee, en die mens ontwikkel meganismes waarmee hy die onsekerheid en angs wat die toekoms kan oplewer, besweer. Hierdie meganismes val binne die domeine van die tegnologie, die reg en die godsdiens.

Verskillende gemeenskappe het ontwikkel om op verskillende wyses op onsekerheid te reageer.

Kulture wat 'n hoë onsekerheidstoleransie openbaar, ervaar minder stres, is meer geneig om risiko's te loop, aanvaar eerder meningsverskille en is meer verdraagsaam teenoor mekaar. Hulle gee ook minder aandag aan nasionalisme, en verdraagsaamheid teenoor ander kulture is by hulle aanwesig.

Hierteenoor is kulture wat 'n lae onsekerheidstoleransie openbaar, en dus onsekerheid probeer vermy, geneig om meer nasionalisties te wees en meer waarde te heg aan eie kultuurgoedere. In hierdie kulture kom daar ook hoër vlakke van stres voor, die loop van risiko's word vermy, samewerking word as belangrik geag en lojaliteit teenoor andere word as 'n deug beskou.

2.3.2.3 Magsafstand

Magsafstand word deur Hofstede en Bond (1984) gedefinieer as die mate waarin individue met minder mag in organisasies *aanvaar* dat mag ongelyk toebedeel is. Smith en Bond (1993) beskou dit as die mate waarin daar respek en agting by ondergeskiktes teenoor magshebbendes bestaan.

Mag beteken hier die potensiële beskikkingsreg van een individu oor die gedrag van 'n ander (Hofstede, 1984). Individue wat uit hoë magsafstandkulture kom, aanvaar mag as 'n gegewe in die gemeenskap.

Dit word aanvaar dat daar 'n wesenlike verskil is tussen mense met baie mag en mense met minder mag. Klem word gelê op dwangmag en verwysingsmag en 'n latente konflik tussen die "magtiges" en "magteloses" word aanvaar. Die enigste wyse om die sosiale stelsel te verander is om die gesag van diegene in magsposisies omver te werp. Agterdog ten opsigte van die motiewe van andere is

aan die orde van die dag en die gedrag van uitgroeplede word beskou as 'n bedreiging vir die eie magsposisie van die ingroep.

Hierteenoor beklemtoon lae magsafstandkulture mag as 'n funksie van bekwaamheid en wetlikheid. Ongelykheid word geminimeer en klem word gelê op gelykberegting. Verandering van die sosiale stelsel word teweeg gebring deur 'n herverdeling van mag en 'n groter mate van vertrouwe in uitgroeplede word geopenbaar.

Hierdie dimensie hou ook verband met die begrip outokrasie teenoor demokrasie en die psigologiese konsep van eksterne teenoor interne lokus van beheer.

2.3.2.4 Manlikheid-vroulikheid

Manlikheid en vroulikheid volgens Hofstede (1984) verwys na die dominante geslagsrolpatrone in die meerderheid moderne en tradisionele kulture waar manlikheid **assertiwiteit** en vroulikheid **versorging** verteenwoordig. By hoë vlakke van manlikheid word 'n premie op materiële dinge, mag, prestasie, ambisie en onafhanklikheid geplaas. Hierteenoor, in kulture wat meer vroulike (versorgende) kenmerke vertoon, word lewenskwaliteit, diens en interafhanklikheid hoog geag. Simpatie vir ander en gelykheid van geslagte, asook verdraagsaamheid, word in hierdie tipe kulture aangetref.

2.3.2.5 Kommentaar op die raamwerk van Hofstede

Ter aanvang moet dit duidelik gestel word dat Hofstede sy klassifikasieraamwerk gebaseer het op navorsing wat in 'n groot multinasionale organisasie ten opsigte van houdings gedoen is. Die navorsingsprogram het oor 'n tydperk van sewe jaar inligting in 66 lande waar die betrokke organisasie gefunksioneer het, data versamel. Hierdie data het dus op die houdings van werknemers in organisasieverband gefokus, en die veralgemening na kultuur in die breë sin van volkskultuur moet bevraagteken word.

Tog hou die raamwerk waarde vir hierdie studie in, en dan juis omdat dit in organisasieverband gedoen is; dit het dus dieselfde milieu as die huidige studie in gedagte. In die lig hiervan is 'n paar aspekte van belang:

2.3.2.5.1 Die individualisme-kollektiwisme-dimensie werp weereens lig op die kwessie van ingroep-uitgroep-sentimente en persepsies (vgl. 2.3.1.4).

2.3.2.5.2 Onsekerheidsvermyding hou verband met lineêre tydsverloop, 'n Westerse konsep. Die Westerling moet met die toekoms saamleef, maar kan dit nie vaspen nie, want dit is gedurig besig om in een rigting vooruit te beweeg (Luhmann, 1976).

Hierteenoor is die Afrikatydskonsep siklies (Mbiti, 1970). Dit wat gebeur het, sal weer gebeur. Die voorspelbaarheid van die toekoms bring sekerheid mee, wat gepaard gaan met minder stres en 'n verminderde behoefte aan hanteringsmeganismes.

Kennisname van die Westerse en Afrikakonsep met betrekking tot tyd is veral waardevol ten opsigte van latente konflik tussen kulture wat veroorsaak kan word deur toekomsbeplanning in die organisasieomgewing.

Dit bring ook begrip ten opsigte van die behoefte aan reëls en voorspelbaarheid van optrede in die werksomgewing mee, veral onder kulture wat 'n lae onsekerheidstoleransie openbaar.

2.3.2.5.3 Magsafstandpersepsie korreleer waarskynlik hoog met die konsep outokrasie teenoor demokrasie. By kulture waar mag as 'n eksistensiële gegewe aanvaar word, sal dit moeiliker wees om ingroep-uitgroep-grense af te breek deur blote kognitiewe blootstelling aan die werklikheid van kultuurdiversiteit – juis omdat die persepsie van mag in hoë magsafstandkulture 'n kultuurgewortelde konsep is.

2.3.2.5.4 Wat kulture betref wat sterker vroulike (versorgende) eienskappe vertoon, is genoem dat hulle meer verdraagsaam is teenoor andere. Dit het die implikasie dat onderskeid tussen die ingroep en uitgroep nie so belangrik sal wees nie. Lede van vroulik georiënteerde kulture sou

dus meer geneë wees om ander kulture met begrip en toegeneëtheid te bejeën.

2.3.2.5.5 Aangesien Hofstede navorsing oor 'n groot aantal kulture gedoen het, leen die dimensies wat hy geïdentifiseer het hulle tot baie spesifieke analises en voorspellings ten opsigte van kultuurverskeidenheid. Dit is ook moontlik om verskillende kombinasies van die onderskeie dimensies op 'n assestelsel saam te stel – iets wat inderdaad deur Hofstede gedoen is. Op hierdie wyse kan verskillende volkskulture dimensioneel geklassifiseer word, wat die begrip van kultuur en die bestuur van diversiteit in die werksomgewing vergemaklik. Hofstede (1984) propageer dan ook onomwonde differensiasie in die bestuur van verskillende kultuurgroepe in die werksomgewing.

Die insigte wat uit hierdie raamwerk van Hofstede (1984) verkry is, kan met vrug in 'n totale diversiteitsbestuursprogram gebruik word en dra ook by tot die verandering van persepsies ten opsigte van kultuuruitinge in die werksomgewing.

2.3.3 Die Waarde-oriëntasieraamwerk van Kluckhohn en Strodtbeck

Waarde-oriëntasies volgens Kluckhohn en Strodtbeck word gedefinieer as komplekse, geordende beginselpatrone wat orde en rigting aan die oorweldigende diversiteit van menslike optrede gee en gebruik word in die oplossing van gemeenskaplike probleme (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961).

Die grondslag van die Waarde-oriëntasieraamwerk lê in drie aannames, naamlik:

1. Mense uit verskillende kulture, trouens uit alle kulture, soek na oplossings insake probleme met 'n gemenedeleraard.
2. Oplossings vir hierdie probleme is beperk tot 'n spesifieke omvang van moontlikhede.
3. Alhoewel 'n spesifieke oplossing dalk deur een kultuur verkies word, is alle potensiële oplossings vir die probleem beskikbaar vir en teenwoordig in die betrokke kultuur.

Kluckhohn en Strodtbeck (1961) formuleer vyf universele probleme waarop alle kulture antwoorde moet vind, soos volg:

1. Wat is die ware aard van die menslike natuur? (menslikenatuuroriëntasie)
2. Wat is die verhouding van die mens tot die natuur? (mens-omgewing-oriëntasie)
3. Wat is die temporele fokus van menslike lewe? (tydoriëntasie)
4. Wat is die modaliteit van menslike aktiwiteit? (aktiwiteitsoriëntasie)
5. Wat is die modaliteit van die mens se verhouding tot ander mense? (verhoudingsoriëntasie)

Elkeen van hierdie vrae of probleme het drie moontlike antwoorde of oplossings (Helms, 1993). Die tipe oplossing wat deur 'n spesifieke kultuurgroep gekies word, vorm dan die basis waarop onderskeid tussen verskillende kultuurgroepe getref kan word.

2.3.3.1 Menslikenatuuroriëntasie

Volgens Kluckhohn en Strodtbeck (1961) is daar drie basiese uitgangspunte by alle mense ten opsigte van die menslike natuur, naamlik:

- ◆ dat die mens inherent sleg van aard is;
- ◆ dat die mens met slegte en goeie neigings gebore word, of
- ◆ dat die mens inherent goed van aard is.

'n Verdere aanname is dat die mens kan verander, teenoor die aanname dat die mens nie kan verander nie. Dit sal byvoorbeeld beteken dat indien iemand die uitgangspunt huldig dat hy inherent sleg is, maar wel kan verander, hy 'n bewustelike poging sal aanwend om sy gedrag te verander.

2.3.3.2 Mens-omgewing-oriëntasie

Die moontlike uitgangspunte wat volgens Kluckhohn en Strodtbeck (1961) die mens-omgewing-oriëntasie ten grondslag lê, is:

- ◆ Onderwerping aan die natuur wat beteken dat aanvaar word dat die mens min beheer oor natuurkragte het. Die natuur rig dus die mens se lewe.
- ◆ Alternatiewelik is 'n verdere moontlike uitgangspunt dit dat die mens natuurkragte kan beheers en dit vir sy eie doeleindes kan aanwend.
- ◆ Die derde moontlikheid is dat die mens in harmonie met die natuur verkeer en in vennootskap met natuurkragte leef. Daar word nie onderskeid getref tussen die mens, die natuur en die bonatuurlike nie.

2.3.3.3 Tydoriëntasie

Die temporele aspek van die menslike lewe het te make met die verlede, die hede en die toekoms.

By kulture wat op die verlede gerig is, is tradisionele gebruike van kernbelang, byvoorbeeld familietradisie en voorvaderaanbidding.

Kulture wat op die hede gerig is, heg nie waarde aan die gebeurtenisse van die verlede nie, en het min erg aan wat die toekoms inhou. Aktiwiteite en gebeure in die hier-en-nou speel 'n sentrale rol in die werklikheidshantering, byvoorbeeld by kulture binne die Suid-Amerikaanse kontinent.

Toekomsgerigte kulture fokus op beplanning vir veranderinge wat in die toekoms kan plaasvind. Sekere Westerse kulture, byvoorbeeld dié van die VSA is 'n sprekende voorbeeld hiervan (Helms, 1993).

2.3.3.4 Aktiwiteitsoriëntasie

Ten grondslag van hierdie oriëntasie bestaan drie verskillende wyses van selfuitlewing, naamlik:

- ◆ Om spontaan te leef en sonder inhibisie uitdrukking aan persoonlike gevoelens, emosies en begeertes te gee.
- ◆ Om te konsentreer op wat die mens is, en nie op wat hy bereik het of kan bereik nie. Die klem val op integrasie van die persoonlikheid deur beheer. Selfverbetering deur nadenke en meditasie speel 'n sentrale rol in hierdie benadering tot selfuitlewing.
- ◆ Om te doen, dit wil sê 'n klem op aksie en tasbare bereiking van doelwitte, staan sentraal tot hierdie wyse van selfuitlewing. Lewe word gemeet aan eksterne kriteria ooreenkomstig wat in die lewe bereik word.

2.3.3.5 Verhoudingsoriëntasie

Hierdie oriëntasie toon 'n sterk ooreenkoms met die individualisme-kollektivisme-raamwerk wat voorheen bespreek is. Weereens noem Kluckhohn en Strodtbeck (1961) drie verskillende moontlikhede, soos by die ander oriëntasies, naamlik:

- ◆ daar bestaan 'n vertikale hiërargie van verhoudinge tussen mense, gesagsverhoudinge wat duidelik omskryf is, wat maghebbende-ondergeskikte-verhoudings bepaal; of
- ◆ gelyke verhoudinge bestaan waarin individuele doelwitte ondergeskik is aan groepdoelwitte en waar kollektiewe besluitneming aan die orde van die dag is, of
- ◆ individualisme geld, waar die individu onafhanklik van die groep is, en individuele doelwitte belangriker as groepdoelwitte is.

2.3.3.6 Kommentaar op die Waarde-oriëntasieraamwerk van Kluckhohn en Strodtbeck

Kluckhohn en Strodtbeck se Waarde-oriëntasieraamwerk wat hier kortliks uiteengesit is, verdien weens die doel en uitgangspunte van hierdie navorsing enkele opmerkings.

2.3.3.6.1 Waarde-oriëntasies verskaf 'n sterk konseptuele raamwerk vir die vergelykende studie van kulture.

2.3.3.6.2 Die raamwerk van Kluckhohn en Strodtbeck word steeds deur moderne navorsers as basis gebruik. Volgens Rokeach (1986) kan waardes binne die individu se verwysingsraamwerk in 'n hiërargiese volgorde gerangskik word. Schwartz (1992), daarenteen, maak nie gebruik van 'n hiërargie nie, maar plaas waardes in verskillende domeine.

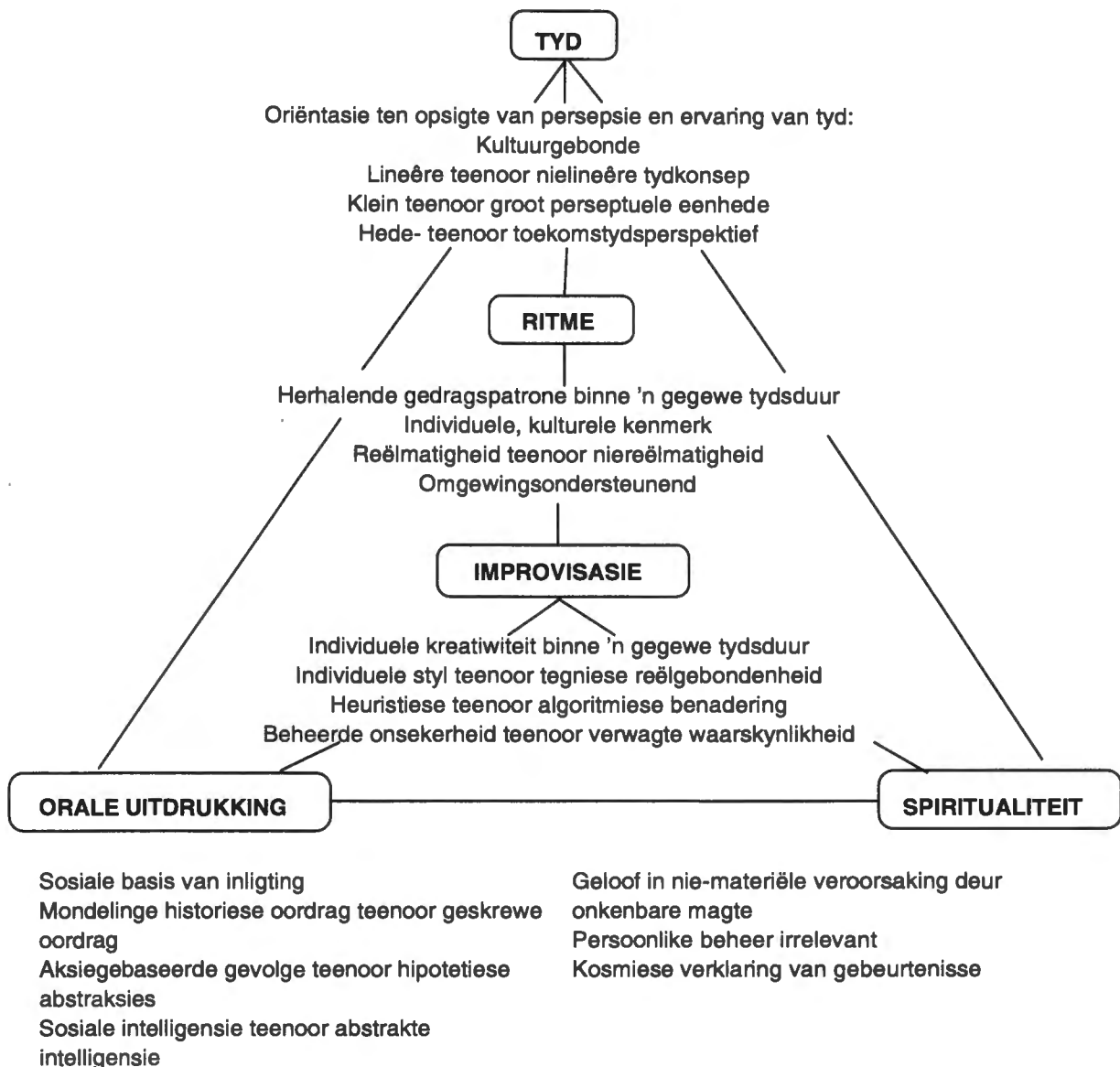
2.3.4 Die TRIOS-benadering van Jones

Jones (1979) het bogenoemde benadering ontwikkel as 'n basis vir bikulturele integrasie binne die Noord-Amerikaanse konteks tussen Afro-Amerikaners en Euro-Amerikaners. Hiermee het hy gepoog om menslike ervaringsdimensies te spesifiseer wat gebruik kan word om vanuit 'n evolusionêre hoek begrip vir kultuurverskille te kan bring, dit wil sê verskille tussen die kultuur van die Afrika-afstammeling en dié van die Europa-afstammeling.

TRIOS is 'n akroniem wat vir die volgende staan:

T	=	tyd
R	=	ritme
I	=	improvisasie
O	=	orale uitdrukking
S	=	spiritualiteit

Hierdie dimensies reflekteer volgens Jones (1979) die basiese wyses waarop individue en kulture hulle ten opsigte van lewenshantering oriënteer. Figuur 2.1 gee 'n diagrammatiese uiteensetting van die benadering.



Figuur 2.1: Die TRIOS-benadering

Bron: Jones 1979, aangepas.

2.3.4.1 Tyd

Die tyddimensie van die TRIOS-benadering vorm die hoeksteen daarvan, aangesien tyd die kern van die mens se bestaan vorm.

Verskillende kultuurgroepe toon beduidende verskille ten opsigte van die wyse waarop hulle tyd waarneem, benut en beplan. 'n Belangrike aspek hiervan is die wyse waarop verskillende kultuurgroepe die toekoms waarneem, dit wil sê die konseptualisering van die toekoms met betrekking tot beplanning en

doelwitbereiking. Navorsing in hierdie verband (Devolder & Lens, 1982) toon aan dat kulture van 'n Westerse oorsprong 'n langer toekomstydsperspektief het en deursettingsvermoë en harde werk as instrumenteel tot die bereiking van langtermyn-toekomsdoelwitte beskou. Kulture van Afrika-oorsprong, daarenteen, vertoon 'n korter toekomstydsperspektief en ernstige pogings tot doelwitbereiking speel nie so 'n belangrike rol nie. Levine en Bartlett (1984) het bevind dat 'n sin vir toekomstige tyd en stiptelikheid gekoppel kan word aan die konsep van individualisme (Hofstede, 1984) en dat dit grootliks 'n konsep is wat in die Westerse kultuurerfenis gewortel is. Volgens Mbiti (1970) is dit belangrik om daarop te let dat in die Afrikafilosofie die temporele perspektief nie toekomsgeoriënteerd is nie. Die Swahilitaal het byvoorbeeld selfs ook nie 'n woord wat die toekoms aandui nie. Tyd word bereken vanaf die hede ("sasa") na die verlede ("zamani").

Die basis vir toekomstydsperspektief in Westerse terme is 'n lineêre beweging van tyd (Ornstein, 1977). Die aanname wat hier gemaak word is dat die toekoms 'n onafwendbare punt is waarheen die hede beweeg. Die hede dien as vertrekpunt vir die ontwikkeling van strategieë wat die toekoms **kan beïnvloed**.

Hierteenoor beskik die Afrikakulture oor 'n nielineêre tydsperspektief (Mbiti, 1970) wat op 'n algemene toekomstydsperspektief konsentreer (Ornstein, 1977). Gebeurtenisse in die hede word ooreenkomstig hulle intrinsieke waarde geëvalueer, en nie slegs met die oog op die moontlike rol wat dit in die beïnvloeding van die toekoms kan speel nie. Tyd word beskou as 'n sikliese verskynsel waarin dit wat reeds gebeur het, weer sal gebeur, dikwels gekoppel aan plant- en oestye, reënseisoene en dergelike sikliese gebeure (Jones, 1979). Daar is dus wel beweging vorentoe maar dit is stadig en handhaaf 'n aard van min verandering.

Die lineêr-temporele benadering ten opsigte van tyd kan beskou word as **struktureel**, waarin tyd presies gemeet word en tydstippe op 'n eksakte wyse vasgepen kan word (Jones, 1979). Die hedegeoriënteerde nielineêre tydsperspektief kan hierteenoor beskou word as 'n **funksionele** benadering, waarin tydstippe van die gedrag van mense afhanklik is. In hierdie verband sou 'n eenvoudige voorbeeld die saak kon verduidelik: Binne die lineêr-temporele

benadering begin'n vergadering byvoorbeeld om 08:00, enigiemand wat na agtuur opdaag is laat vir die vergadering. Binne die nielineêre tydsperspektief begin die vergadering wanneer almal opgedaag het – dus kan niemand werklik laat wees nie.

Die implikasie hier is dat *twee groepe of individue onderskeidelik afkomstig uit die Westerse lineêre tydsperspektief en die Afrika sikliese tydsperspektief heelwat misverstand sou kon ervaar indien hulle in 'n situasie sou beland waar tydsperspektief 'n deurslaggewende rol speel.*

2.3.4.2 Ritme

Ritme verwys na 'n herhalende gedragspatroon binne 'n spesifieke tydsraamwerk. Dit het te make met die energievloei wat gedragsuiting by die mens tot gevolg het. Hierdie ritmiese vloei van energie is 'n kenmerk van genetica (Jones, 1979) in interaksie met die opvoedingsblootstelling (en dus kulturele kondisionering) van die individu (McArthur & Baron, 1983). Navorsing (Boykin, 1983) toon dan ook aan dat natuurlike lewensritme verband kan hou met kultuur en dat verskillende kultuurgroepe verskillende voorkeure met betrekking tot lewensritme het. Dit impliseer dat wanneer mense vanuit een kulturele groep binne die ritmepreferensie van 'n ander kultuurgroep moet funksioneer, *een groep aan bande gelê sou kon wees ten opsigte van konstruktiewe optrede en produktiewe aanwending van lewensenergie.*

2.3.4.3 Improvisasie

Improvisasie word deur Jones (1979) gedefinieer as "... expressive creativity under pressure of immediacy".

Die betekenisvolle ("expressive")-aspek gee aan improvisasie 'n persoonlike karakter terwyl die kreatiwiteitsaspek probleemoplossend en doelgerig moet wees. Volgens Jones (1979) kan improvisasie wat so gedefinieer word, beskou word as die persoonlike styl van optrede van die individu. Dit vertoon 'n persoonlike en instrumentele karakter wat gerig is op doelbereikende gedrag.

Hierdie doelbereikende gedrag deur improvisasie is 'n kenmerk van **prestasiermoë** wat verwys na die toepaslike vaardigheidsvlak van die individu in 'n gegewe situasie, die **persoonlike ingesteldheid** van die individu ("expressiveness") en die **vereistes** van die situasie binne 'n gegewe tydsraamwerk.

Westerse tradisie poog om die situasievereistes te beheer en in ooreenstemming te bring met die prestasiermoë van die individu. Hierteenoor aanvaar die improvisasiegedragstyl die uitdaging om te improviseer in 'n omgewing waar omgewingsvereistes nie noodwendig bekend is nie. Volgens Jones (1979) is laasgenoemde ingesteldheid 'n erfenis van die Afrikakultuur wat gekoppel kan word aan die hedegeoriënteerdheid van die Afrikamens.

2.3.4.4 Orale uitdrukking

Orale of mondelinge uitdrukking van denke vorm die sosiale basis van inligtingsuitruiling.

Dit impliseer dat interpersoonlike verhoudinge sowel as toereikende sosiale kennis en oordeel 'n belangrike basis vir suksesvolle kommunikasie is. Uiteindelik beïnvloed dit dan ook prestasie en doelwitbereiking (Jones, 1979).

In die Westerse kultuuromgewing met 'n tradisie van geletterdheid waar geskrewe uitdrukking van vermoëns, menings en doelwitbereikende gedrag hoog aangeslaan word, staan 'n tradisie van mondelinge oordrag, soos dit in die Afrika-omgewing aangetref word, dikwels in 'n ongunstige posisie.

In die orale uitdrukkingstradisie speel nie slegs sosiale konteks en nieverbale aspekte van interaksie 'n belangrike rol nie, maar word betekenis ook gegee deur ondersteunende aksies soos tradisionele danse en die sing van liedere.

2.3.4.5 Spiritualiteit

Jones (1979) definieer spiritualiteit as die geloof in die niemateriële veroorsaking van gebeurtenisse. Die Afrikafilosofie is ingebed in vier basiese konsepte wat die bestaan van alle dinge omvat, naamlik:

- ◆ **Muntu** – die mens
- ◆ **Kintu** – dinge
- ◆ **Hantu** – plek en tyd
- ◆ **Kuntu** – modaliteit

Alles wat bestaan, behoort tot een van hierdie vier kategorieë en word beskou as 'n krag en nie 'n entiteit nie. **Ntu** verteenwoordig die universele krag of spiritualiteit wat in alles teenwoordig is en alles veroorsaak en, uiters belangrik, **bestuur**. Hierteenoor word die konsep van 'n krag deur Westerse tradisie slegs as veroorsakend beskou, en die bestuur van alle dinge word as onderworpe aan die beheer van die mens beskou.

In die Westerse tradisie word beheer as uiters belangrik vir doelwitbereiking beskou en die konsep van 'n interne lokus van beheer (Rotter, 1966) dus as deel van psigologiese optimaliteit waargeneem.

Binne die Afrikatradisie word geglo dat veroorsaking en beheer met ander kragte in die heelal gedeel word. *Dit bring mee dat 'n interne lokus van beheer nie 'n belangrike rol in doelwitbereiking speel nie, aangesien die mens nie alleen beheer het oor wat met hom gebeur nie.*

2.3.4.6 Kommentaar op die TRIOS-benadering van Jones

Jones wat self 'n Afro-Amerikaner is, het hierdie benadering ontwikkel as deel van 'n poging om die probleem van vooroordeel en diskriminasie binne die Noord-Amerikaanse konteks beter te probeer begryp. As sodanig verskil dit van die ander raamwerke wat hier bespreek is daarin dat dit nie slegs as 'n vergelykingsmeganisme van verskillende kulture wil dien nie, maar ook daarin dat dit verklarings vir botsings tussen kulture binne 'n ingroep-uitgroep-konteks wil vind.

Waar die ander raamwerke grootliks van 'n generiese aard is, dit wil sê ontwerp is om kulture en ook subkulture oor 'n wye spektrum te ontleed, is Jones se raamwerk veral gemik op die vergelyking van die Westerse tradisionele kultuur soos dit evolusionêr beslag gekry het in 'n moderne Westerse land, met die Afrikatradisie wat ook deur evolusie 'n eie karakter in 'n dominant Westerse omgewing aangeneem het.

Dit maak hierdie raamwerk onmiddellik van toepassing op die Suid-Afrikaanse situasie, waar 'n dominant Westerse kultuur histories binne die blanke minderheidsgroep ontwikkel het, en waar die Afrikakultuurgoed steeds baie na aan oorspronklike tradisie lê.

Aan die begin van die bespreking is dit gestel dat 'n aantal raamwerke ontleed sou word ten einde te poog om 'n bruikbare raamwerk te skep wat as besprekingsuitgangspunt in 'n werkswinkeltipe program oor kulturele bewuswording kan dien.

Vir hierdie doel sou daar sekerlik 'n groot verskeidenheid uitgangspunte en teoretiese raamwerke ontleed kon word. Die raamwerke wat wel bespreek is, is egter doelbewus om die volgende redes geselekteer:

1. Die individualisme-kollektiwisme-konsep figureer sterk in antropologiese literatuur en lê aan die grondslag van verskeie ander raamwerke oor kultuuranalise.
2. Die raamwerk van Hofstede sluit aan by en brei uit op die konsep van individualisme-kollektiwisme. Dit is verder binne die konteks van 'n internasionale besigheidsorganisasie nagevors en geformuleer, en Hofstede (1984) bestee heelwat tyd aan die hantering van kultuurdiversiteit binne organisasieverband. Aangesien die empiriese gedeelte van hierdie proefskrif juis 'n aspek van die bestuur van kulturele diversiteit wil hanteer, word dit as een van die belangrike vertrekpunte in die ontwerp van 'n ingreep beskou.
3. Die Kluckhohn-Strodtbeck-raamwerk (1961) is bespreek aangesien dit poog om verklarings te gee ten opsigte van die hanteringstyl wat verskillende

kultuurgroeperings in die oplossing van ***gemeenskaplike probleme*** gebruik. As sodanig sluit dit enersyds vanuit 'n menslikewaardesoogpunt by die raamwerk van Hofstede aan, en andersyds stem die universele probleemformulerings van die Kluckhohn-Strodtbeck-raamwerk in 'n groot mate ooreen met dié van Jones.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat elkeen van die raamwerke 'n daadwerklike bydrae tot die formulering van 'n praktiese besprekingsuitgangspunt vir kultuurontleding en -vergeelyking binne 'n opleidingsprogram kan lewer.

In die voorafgaande gedeeltes is geredeneer dat daar 'n verskeidenheid moontlike uitkomstes kan wees wanneer verskillende kultuurgroepe met mekaar in aanraking kom. Verder is aangetoon dat kontakfrekwensie vir interaksionele ontwikkeling tussen groepe belangrik is, en dat persepsies 'n belangrike rol in interkulturele bewuswording speel. Daar is ook geredeneer dat die proses bewustelik binne 'n praktiese raamwerk bestuur behoort te word.

2.4 KOMMENTAAR: KULTUURDIVERSITEIT IN SUID-AFRIKA

Tradisioneel is Suid-Afrika struktureel-pluralisties in vier hoofgroepe verdeel, naamlik wittes, swartes, bruines en Asiërs. Hierdie indeling in sogenaamde apartheidswetgewing vervat. In die huidige bedeling met 'n statutêre ondersteunde beleid van rasse-integrasie word gepoog om hierdie indeling tot niet te maak, maar tans is die tradisie nog so sterk dat dit ten minste subjektief by die mense van Suid-Afrika bly vassteek.

Wat die saak verder kompliseer, is dat daar binne hierdie indeling 'n groot verskeidenheid subvolkskulture bestaan. Binne die swart groepering bestaan ten minste elf verskillende volkskulture, elk met 'n eie taal (Sentrale Statistiekdiens, 1997). Ook die Asiërgroep bestaan uit verskillende subkulture en die wit en bruin groepe toon ook 'n mate van subkultuurdiversiteit; die wit selfs meer as die bruin groepe, omdat hulle uit 'n verskeidenheid Europese lande kom.

Vir die doel van hierdie proefskrif, en veral met die oog op die praktiese hanteerbaarheid van die empiriese navorsingsgedeelte, word gekonsentreer op die

wit kultuurgroep wat van Europees-Westerse oorsprong is en die swart kultuurgroep wat van Afrika-oorsprong is. Binne hierdie groeperinge word ook geen subkulture eksplisiet uitgesonder nie. Dit word slegs gedoen vanuit 'n pragmatiese oogpunt en die navorser wil nie daarmee suggereer dat ander kultuurgroepe en subgroepe minder belangrik is nie. Histories bestaan die langste kontak tussen die wit en swart groeperings en het die meeste konflik ook tussen hulle voorgekom. Dit maak dus sin om veral op hierdie groepe te konsentreer, ook aangesien hulle die grootste persentasie van die arbeidsmag in Suid-Afrika verteenwoordig (Sentrale Statistiekdiens, 1997).

In die voorafgaande gedeelte van Hoofstuk 2 is verskillende modelle bespreek in 'n poging om multikulturaliteit binne hanteerbare grense te plaas. Vervolgens word kortliks terug verwys na veral twee raamwerke, aangesien dit funksioneel die beste koppelvlakke vir die konflikterende kultuurmilieu in Suid-Afrika verskaf.

In die eerste plek verskaf die Sosiaal-antropologiese raamwerk van Banton (1967) 'n verduidelikende beeld van die historiese werklikhede van intergroepekantak in Suid-Afrika. As gevolg van verskeie sosio-politieke en ekonomiese redes het die Suid-Afrikaanse samelewing slegs tot die tweede vlak van Banton (1967) se raamwerk ontwikkel, naamlik **geïnstitusioneerde kontak**. Hierdie toedrag van sake het tot in 1994 voortgeduur, waarna 'n demokraties verkose meerderheidsregering aan bewind gekom het. Dit het die sosiale en arbeidsomgewing finaal vir integrasie (Banton se vierde vlak) oopgestel. Wat die derde vlak (akkulturasie) betref, het dit wedersyds tussen swart en wit plaasgevind, maar eerder onder die swart kultuurgroepe, as uitvloeisel van verstedeliking. Die lang geskiedenis van stagnasie met betrekking tot die ontwikkelingsvlakke van Banton (1967) het egter meegebring dat hoogsgevestigde en rigiede persepsies deur al die verskillende kultuurgroepe in Suid-Afrika gevorm is en steeds gehandhaaf word. Ingroep-uitgroep-grense is steeds baie prominent en moeilik veranderbaar. Gekoppel aan die Rasse-identiteitsteorie van Helms (1990) wat in Hoofstuk 3 bespreek word, is dit duidelik dat goed beplande en intensiewe ingrepe op verskillende vlakke nodig sal wees om 'n daadwerklike beweging na integrasie

te bewerkstellig. Die ontwikkeling van 'n enkele program op mikrovlak sou dus maar'n beskeie bydrae hiertoe kon lewer.

'n Tweede raamwerk wat direk verband hou met die Suid-Afrikaanse situasie, is die TRIOS-raamwerk van Jones (1979), aangesien hy deurlopend na die tradisionele Afrikakultuur verwys. Hierdie raamwerk is dan ook funksioneel gebruik in die opleidingsingreep wat vir die doel van hierdie studie ontwikkel en getoets is. Dit vorm 'n goeie basis vir bespreking tussen swart en wit groepe om 'n beter begrip te verkry van die ooreenkomste en verskille van spesifiek wit en swart kulture.

Wat die ander raamwerke betref, gee dit waardevolle generiese perspektiewe waarbinne kultuurdiversiteit ontleed kan word.

2.5 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om vanuit 'n aantal vertrekpunte raamwerke te verskaf waarbinne kultuurdiversiteit ontleed kan word. Aangesien kultuurdiversiteit ook in die sosiale antropologie ingebed is, is daar ook 'n raamwerk ingesluit wat dit hanteer. Die hoofstuk is afgesluit met kommentaar oor die Suid-Afrikaanse situasie. Hiermee is die eerste en tweede literatuurnavorsingsdoelwitte bereik.

In die volgende hoofstuk word aandag gegee aan enkele toepaslike sosialesielkundekonsepte wat op die studie van toepassing is.

HOOFSTUK DRIE

STEREOTIPERING EN SOSIALE KATEGORISERING

3.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die verskynsel kultuur en meer spesifiek volkskultuur onder die loep geneem. Raamwerke vir die ontledende vergelyking van verskillende kultuurgroepe is bespreek. Opmerkings oor die nut van die raamwerke vir toepassing in die Suid-Afrikaanse situasie is gemaak en daar is verwys na die TRIOS-raamwerk van Jones as 'n prakties toepaslike vertrekpunt, veral met die oog daarop om dit as basis vir bespreking in 'n werkswinkelontwikkelingsprogram te gebruik.

Vervolgens sal 'n ontleding gedoen word van die stereotiperingsverskynsel, aangesien dit hand aan hand gaan met die gebrek aan kennis ten opsigte van die kultuur en gewoontes van uitgroepe (Tajfel, 1969).

In hierdie hoofstuk sal gepoog word om stereotipering te konseptualiseer, om sosiale kategorisering as basis van stereotipering vanuit 'n kognitiewe perspektief te bespreek en om aan te toon hoe hierdie konsepte in interaksiesituasies tussen kultuurgroepe manifesteer. 'n Bespreking van enkele perspektiewe oor die moontlike verandering van stereotiperings deur gestruktureerde ingrepe in 'n werkswinkeltype-ontwikkelingsprogram sluit die hoofstuk af.

3.2 DIE KONSEPTUALISERING VAN STEREOTIPES EN STEREOTIPERING

3.2.1 Inleidend

Die woord stereotipe is in die vorige eeu aanvanklik gebruik as 'n tegniese term in die drukkersbedryf en het in ongeveer 1922 eers onder die aandag van sosiale wetenskaplikes gekom deur die geskifte van Lippmann (1922). Laasgenoemde het die term gebruik vir die beskrywing van kognitiewe strukture wat 'n integrale

deel van die persoonlikheid vorm en ten doel het om die sosiale posisie van die individu in verhouding tot ander individue te verklaar. As sodanig is, volgens Lippmann (1922), die primêre kenmerk van 'n stereotipe dat dit die gebruik van die rede voorafgaan. Hy onderskei ook by implikasie tussen drie oriëntasies ten opsigte van die studie van stereotipes, naamlik psigodinamies, sosiokultureel en kognitief, wat later in hierdie gedeelte meer aandag sal geniet.

Katz en Braly (1933) was verantwoordelik vir die vroeëre baanbrekersnavorsing oor stereotipes met die ontwikkeling van byvoeglikenaamwoordvraelyste waarin individue die "tipiese" kenmerke van verskillende kulturele groepe moes beoordeel. Die belangrikste bydraes wat hierdie navorsers gelewer het, is die waarneming dat stereotipes grootliks 'n sosiokulturele verskynsel is wat in groepverband manifesteer, en ook die feit dat dit grootliks verband hou met houdings en vooroordeel.

In 1950 neem Adorno *et al.* 'n ander standpunt in deur stereotipes te verklaar ooreenkomstig 'n psigodinamiese teorie ten opsigte van vooroordeel waarvolgens negatiewe houdings beskou is as gewortel in 'n spesifieke persoonlikheidstipologie, genaamd outoritêre persoonlikheid. Hierdie standpunt het egter min invloed op die navorsingsuitgangspunt gehad wat deur Katz en Braly (1933) gehandhaaf is.

In 1969 wyk Tajfel af van die idee dat stereotipes die gevolg is van diepgewortelde persoonlikheidsbehoeftes. Hy verklaar stereotipes ooreenkomstig die natuurlike kategoriseringsgeneigdheid van die individu as deel van die perseptuele ordeskeppingspoging van sy leefwêreld. Hierdie uitgangspunt het dan ook die wetenskaplike denke oor stereotipering sedert die sewentigerjare die meeste beïnvloed, veral op die gebied van intergroeptdiskriminasie en vooroordeel (Brewer, 1979; Spears, Oakes, Ellemers & Haslam, 1997).

Wanneer die geskiedenis van die ontwikkeling van navorsing oor die verskynsel van stereotipering nagegaan word, kom enkele aspekte aan die lig.

Eerstens word die term stereotipe deur meer as een subdissipline van die sielkunde gebruik. Die kliniese en die navorsingsielkunde heg 'n gedragskonnotasie aan die woord stereotipe en beskou dit as 'n vaste, herhalende, rigiede

gedragsspatroon. Daarenteen huldig sosiaal-sielkundiges die beskouing dat 'n stereotipe die kognitiewe komponent van 'n houding is (Tajfel, 1969).

Tweedens het navorsers deurlopend die woord stereotipe gekoppel aan vooroordeel – 'n uitgangspunt wat daartoe gelei het dat stereotipering as 'n **negatiewe houdingsuiting** beskou is en steeds beskou word. Hierdie beskouing van stereotipering is waarskynlik die gevolg van die groot volume navorsing wat gedoen is oor rassisme en seksisme as sosiale probleemverskynsels.

Derdens was navorsing wat wel die afgelope aantal dekades gedoen is, meer beskrywend van aard en het dit min tot die konseptualisering van die begrip bygedra.

Alhoewel navorsers grootliks saamstem ten opsigte van die definiëring van die kenmerke van stereotipes, is daar belangrike verskille in die wyse waarop die konstruk gedefinieer word (Ashmore & Del Boca, 1979). Die eerste verskill lê daarin dat 'n stereotipe deur sommige as negatief beskou word (vgl. hierbo), terwyl andere weer van mening is dat dit 'n waarde-vrye konsep is, met slegs 'n nutskarakter. Tweedens lê die verskil in die uitgangspunt dat stereotipes die resultaat is van individueel aangeleerde gedrag, teenoor die siening dat dit 'n gedeelde waarde-oordeel is wat deur 'n kultuurgroep aan die individu oorgedra word. Derdens bestaan die vraag of 'n onderskeidende kenmerk van 'n spesifieke groep ook by die begrip "stereotipe" ingesluit behoort te word of nie (Ashmore & Del Boca, 1979).

Ten spyte van die bostaande verskille is daar tog wel ook die ooreenkoms dat 'n stereotipe 'n **stel oortuigings is ten opsigte van die persoonlike kenmerke van 'n sosiale groep**. Die verskille soos hierbo genoem, vorm dan net die basis vir verskillende raamwerke vir die ontleding van stereotipes. Hierdie raamwerke of oriëntasies word vervolgens kortliks bespreek.

3.2.2 Die sosiokulturele oriëntasie

Soos voorheen genoem, het Katz en Braly (1933) die beskouing gehuldig dat stereotipes in groepsverband manifesteer. Hiermee saam het hulle tussen

stereotipes en 'n patroon van vooroordele wat oor tyd heen binne 'n gemeenskap ontstaan, gekombineer (Katz & Braly, 1933). Stereotipes maak dus 'n deel van die kultuur van 'n gemeenskap uit, en die individu aanvaar hierdie stereotipes as deel van sy mondering deur 'n proses van kulturele sosialisering. Hierdie aanvaarding dien dan weer as 'n versterking van die stereotipes en waarborg die voortsetting daarvan as deel van die bestaande kulturele patroon van die groep.

Daar kan twee variante van die sosiokulturele oriëntasie geïdentifiseer word. Eerstens is daar die uitgangspunt dat 'n gemeenskap gekenmerk word deur konsensus en dat die individu se gedrag deur geïnstusionaliseerde gedragspatrone bepaal word. Die tweede uitgangspunt is dat die waardes en behoeftes van verskillende sosiale groepe verskil en met mekaar in konflik kom. Stereotipes word dan gevorm in diens van hierdie konflikterende oriëntasies en die individu internaliseer hierdie stereotipes en konformeer om aanvaarding van sy subgroep te verkry (Bowker & Carrier, 1976).

Waar die eerste uitgangspunt stereotipeer, dus dien as 'n funksie van opvoeding en ontwikkeling binne 'n spesifieke gemeenskap, aanvaar die ander uitgangspunt dit as 'n wilsbesluit deurdad die individu die vorming van stereotipes beïnvloed.

In beide die bogenoemde variante van die sosiokulturele oriëntasies vervul stereotipes 'n nutsfunksie (neutraal) en 'n waarde-uitdrukkingsfunksie (subjektiewe beoordeling) wat gewoonlik negatief is (Ashmore & Del Boca, 1979).

3.2.3 Die psigodinamiese oriëntasie

Die psigodinamiese oriëntasie ten opsigte van die ontleding van die konsep van stereotipes omvat 'n verskeidenheid benaderings. Die samebindende faktor is egter geleë in die klem wat gelê word op die verskynsel van vooroordeel in intergroepsverhoudinge. Stereotipes is slegs van belang insoverre dit met vooroordeel en persoonlikheid verband hou (Billig, 1976).

Twee variante van die psigodinamiese oriëntasie kan onderskei word, naamlik psigoanalitiese reduksionisme en psigososiale teorieë oor vooroordeel (Billig, 1976).

Die psigoanalitiese reduksionisme val terug op die leerstellings van Freud as individualistiese psigologie en poog om vooroordeel ooreenkomstig die onbewuste dinamiek van die mens te verklaar. Hier word die klem geplaas op die onbewuste instinktiewe aard van die mens en veral op die instink tot aggressie. Stereotipes word indirek hanteer. Uitgroeptyandigheid word beskou as die resultaat van verplaaste aggressie, en stereotipes word verklaar as projeksies wat dien as 'n rasionalisasie van die vyandigheid wat teen die groep gerig is. Psigososiale teorieë oor vooroordeel neem sosiokulturele faktore in die ontwikkeling van vooroordeel in ag.

Hierdie teorieë plaas minder klem op die rol van instink. Die konsep van die outoritêre persoonlikheid (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson & Sanford, 1950) verklaar vooroordeel ooreenkomstig 'n algemene antipatie teenoor uitgroepe en 'n algemene neiging om mense in rigiede kategorieë te klassifiseer. Persepsies ten opsigte van individue en individuele verskille vervaag as gevolg van totale oorveralgemening.

Proponente van die psigodinamiese oriëntasie se verklarings van vooroordeel in die konteks van groepverhoudinge het min aandag gegee aan die verband tussen individuele verskille in kognitiewe styl en die organisering en inhoud van oortuigings aangaande sosiale groepe. Wanneer daar dus gepoog word om die konstruk stereotiperings te begrens, is die bydrae van hierdie oriëntasie beperk.

3.2.4 Die kognitiewe oriëntasie

what a stereotype is

Die meeste navorsers erken wel dat 'n stereotipe 'n stel oortuigings is, maar dan 'n stel oortuigings wat spesifiek gerig is op die onderskeiding van 'n groep deur ander groepe ten opsigte van 'n spesiale kenmerk.

Navorsers wat die kognitiewe oriëntasie propageer se benadering tot stereotipes verskil van ander kognitiewe strukture en prosesse. Stereotipes word dus nie beskou as oorveralgemenings of as niekorrek of onveranderlik ten spyte van teenstellende getuienis nie.

Die kognitiewe oriëntasie beskou die mens vanuit 'n ander hoek as die psigodinamiese en sosiokulturele oriëntasies. Volgens hierdie oriëntasie is die mens se vermoë om inligting te prosesseer beperk. Wanneer daar dus distorsie in persepsie plaasvind, is dit nie noodwendig die gevolg van motiveringsfaktore of 'n gebrek aan inligting nie. Kognitiewe beperktheid veroorsaak ook dat daar sistematiese sydigheid voorkom wanneer die individu inligting ten opsigte van mense of gebeure verwerk. Hierdie verskynsel dra dan beduidend by tot die vorming en vestiging van stereotipes oor sosiale groepe.

3.2.5 Kommentaar

Die bostaande bespreking van die verskillende oriëntasies tot die studie en verklaring van stereotipes is enigsins onduidelik. Die doel hiermee spruit voort uit twee oorwegings:

1. Alhoewel die oriëntasies van mekaar onderskei kan word, is die formele onderskeiding implisiet, en verteenwoordig dit nie noodwendig eksplisiet onderskeibare denkskole nie. Dit sou dus nie sinvol wees om 'n indringende ontleding van elkeen te maak nie, te meer omdat daar verskeie aspekte is wat in die oriëntasies oorvleuel.
2. Die doel van hierdie navorsing is die ontwikkeling en evaluering van 'n werkwinkel wat wil poog om 'n groter begrip tussen mense van verskillende kultuurgroepe daar te stel.

Alhoewel die psigodinamiese en sosiokulturele oriëntasies 'n bydrae tot die begrip en ontleding van stereotipes kan lewer, leen die kognitiewe oriëntasie hom beter tot die leersituasie onderliggend aan 'n werkwinkel in interkulturele bewusmaking. Om hierdie rede sal nou dan ook verder op die kognitiewe oriëntasie ten opsigte van stereotipering gekonsentreer word.

3.2.6 Die kategoriseringsproses by sosiale persepsie

Die omvangryke diversiteit van werklikheidstimulu wat die individu waarneem, maak dit noodsaaklik dat hy 'n sisteem van kognitiewe prosessering en klassifikasie moet

gebruik om sin te maak van die werklikheid. Hieronder sou die individu 'n inligtingsoorlading ervaar wat interaksie met die werklikheid onmoontlik sou maak.

Die mees algemene meganisme wat gebruik word om die sosiale werklikheid te vereenvoudig is om gemeenskaplike eienskappe te identifiseer wat dan as basis vir die klassifisering van mense in spesifieke kategorieë gebruik word. Hierdie klassifiseringsproses dra by tot 'n vermindering in die hoeveelheid inligting wat die individu moet hanteer deur mense in kategorieë te plaas wat beskou word as funksioneel ekwivalent ten opsigte van hulle belangrikste kenmerke (Aronson, 1995). Hierdie proses vind ook natuurlik vir die totale werklikheidspektrum plaas en nie slegs ten opsigte van mense nie, en is 'n onontbeerlike meganisme wat die individu in staat stel om 'n komplekse stimuluswêreld te kan hanteer.

'n Belangrike komponent van die proses is die vermoë van die waarnemer om onderskeidende kenmerke van waargenome objekte te kan identifiseer. In sosiale persepsie skep die identifikasie van sodanige kenmerke nie groot probleme nie. Verskeie ooglopende leidrade is normaalweg beskikbaar wat gebruik kan word om mense in kategorieë te plaas. Kenmerke soos geslag, velkleur en ouderdom is normaalweg voor die hand liggend. Minder opsigtelik maar tog dikwels herkenbaar, is aspekte soos klededrag, aksent en nieverbale kommunikasie wat gebruik kan word om mense in inkomstekategorie, nasionaliteit en selfs lewens- en wêreldbeskouing te plaas (Baron & Byrne, 1997). Op hierdie wyse skep die individu vir hom 'n wye verskeidenheid, maar tog hanteerbare aantal kategorieë mense.

Enersyds verskaf die natuurlike kategoriseringsproses aan die individu 'n nuttige meganisme om mense volgens werklike ooreenkomste en verskille te klassifiseer en om dus in 'n komplekse sosiale omgewing aan te pas (Aronson, 1995). Navorsing dui egter ook daarop dat juis hierdie kategoriseringsproses verskeie gevolge het wat problematies kan wees met betrekking tot sosiale verhoudinge. In hierdie verband is daar twee tipes uitkomst, naamlik dié waarby die individu andere ten opsigte van hulle **groeplidmaatskap** waarneem (eerder as individuele persone), en dié waarby die individu 'n onderskeid tref tussen lede van sy **eie groep** en lede van die **ander groep** (ingroep-uitgroep-onderskeid). Wat die eerste van bogenoemde

uitkomst betref, is 'n aantal spesifieke gevolge deur navorsing aangetoon, naamlik:

- ◆ Wanneer 'n individu as lid van 'n groep gekategoriseer word, word mense van dieselfde groep as meer eenders beskou, terwyl mense wat aan verskillende groepe behoort, waargeneem word as meer verskillend van mekaar. Dit beteken dat kategorisering op grond van groeplidmaatskap die individu predisponeer tot niewaarneming van individuele verskille.
- ◆ Kategorisering op grond van groeplidmaatskap beïnvloed ook die verklarings wat 'n waarnemer ten opsigte van die gedrag van die individu gee. Die gedrag van die individu word verklaar as tipies die gedrag van die groep waartoe hy behoort. Wanneer die individu egter nie beskou word as lid van die groep nie, word sy gedrag ooreenkomstig individuele motiewe verklaar (Aronson, 1995).
- ◆ Opgegaarde inligting ten opsigte van 'n sosiale kategorie verleen 'n permanensie aan die wyse waarop individue gekategoriseer word. Dit beteken dat nuwe kontrasterende inligting ten opsigte van 'n individu nie genoeg gewig dra om hom as 'n individu waar te neem indien hy reeds op grond van sy groeplidmaatskap getipeer is nie (Aronson, 1995).

Die tweede tipe uitkoms in die kategoriseringsproses, naamlik ingroep-uitgroep-persepsie kompliseer bogenoemde gevolge nog verder. Vanuit hierdie invalshoek is hierdie gevolge prevalent:

- ◆ Alhoewel die vorming van 'n groep dikwels gebaseer is op 'n enkele gedeelde doelwit of belangstelling, aanvaar lede na groeppvorming dat ander groeplede van dieselfde groep in ander opsigte ook soos hulle is en van uitgroeplede verskil (Lee & Ottati, 1993).
- ◆ Lede van die ingroep beskou lede van die uitgroep selfs as meer eenders as wat hulle lede van hulle eie groep beskou. Die siening word gehuldig dat "hulle" almal eenders is, terwyl "ons" nogal van mekaar verskil (Lee & Ottati, 1993).

- ◆ Ingroeplede tipeer die lede van die uitgroep ooreenkomstig die uiterstes ten opsigte van hulle onderskeidende kenmerke. Navorsing in hierdie verband (Linville, 1982) toon aan dat 'n goeie kenmerk van ingroeplede meer positief geëvalueer word as wat normaal die geval sou wees, en dat 'n negatiewe kenmerk meer negatief as normaal geëvalueer word indien dit 'n kenmerk van die uitgroep is. Volgens hierdie navorser verteenwoordig dit 'n polarisasie-effek tussen ingroep en uitgroep.
- ◆ Wanneer die onderskeid tussen ingroep en uitgroep in groeplede se denke vasgelê is, word alle daaropvolgende inligting gebruik om die onderskeid te regverdig en persepsies te versterk.
- ◆ Positiewe gedrag van die ingroep word toegeskryf aan interne eienskappe soos goeie inbors, eerlikheid, en verantwoordelike sin, terwyl negatiewe gedrag van die ingroep gewyt word aan eksterne faktore waarvoor die groep nie beheer het nie. Ten opsigte van dieselfde gedrag by die uitgroep word die omgekeerde persepsies egter deur die ingroep gehandhaaf (Stephan, 1985).

Die bostaande gedeelte het gepoog om 'n kort uiteensetting te gee van die aard van die kategoriseringsproses wat tot stereotipering lei. Hieruit blyk dit duidelik dat 'n stereotipe die gevolg is van 'n kognitiewe proses wat deur selektiwiteit en herhaling tot 'n oortuiging ten opsigte van die aard en gedrag van andere lei. 'n Stereotipe kan dus ook nou gedefinieer word as **'n kognitiewe struktuur wat die kennis, oortuigings en verwagtings omsluit wat 'n individu van 'n sosiale groep het.**

3.2.7 Die kognitiewe oorsprong van sosiale kategorisering

Een van die basiese uitgangspunte van die sosiokulturele oriëntasie is dat stereotipes ontwikkel deur die sosiale leerproses, waardeur oortuigings gevorm word ten opsigte van die attribute van die eie sowel as ander subkulture (Moghaddam, Taylor & Wright, 1993). Hierdie leerproses kan nie plaasvind sonder dat kognitiewe meganismes in werking gestel word vir die verwerking van inligting ten opsigte van andere nie. Dit impliseer dat kognitiewe meganismes 'n integrale

rol in die vorming van stereotipes speel. Dit sou dus van belang wees om te probeer vasstel wat die **aard** van hierdie prosesse is, te meer omdat dit 'n belangrike doelwit van hierdie navorsing is om individue binne 'n leeromgewing te help om stereotipes te verander.

Die basis van alle stereotipering is daarin geleë dat die individu 'n differensiële persepsie van groepe het (Aronson, 1995). Sonder sodanige differensiasie tussen groepe kan stereotipering nie plaasvind nie.

Daar is reeds genoem dat 'n stereotipe gevorm word wanneer die differensiële oortuigings en waardes van die individu gekoppel word aan die differensiële sosiale kategorieë wat die waarnemer ontwikkel.

Hieruit volg dit dat enige psigologiese proses wat daartoe bydra dat die individu sekere mense as verskillend van ander waarneem, 'n potensiële basis skep vir die vorming van stereotipes (Baron & Byrne, 1997). Reeds in 1982 het Tajfel aangetoon dat selfs die arbitrêre kategorisering van individue in verskillende groepe tot 'n differensiële persepsie ten opsigte van die lede van daardie groepe kan lei. Dit wil sê dat slegs die kategoriseringshandeling reeds by die individuele waarnemer 'n differensiële persepsie skep wat nie sou bestaan het as 'n groep persone slegs as 'n aantal individue beskou is nie (Baron & Byrne, 1997).

'n Verdere kognitiewe aspek wat 'n rol by die sosiale kategoriseringsproses speel, is die onderskeidende kenmerk van die stimulus. Die ongewoonheid van sekere stimuli veroorsaak dat kategorisering plaasvind. Dit wil sê dat die inherente andersheid van die stimulus 'n snellermeganisme vir differensiële persepsie is (Aronson, 1995).

Hierdie onderskeidende aard van die stimulus kan fisies bestaan, of dit kan in die waardesisteem van die individu ingebed wees – wat aangeleer is as deel van die individu se sosiale ontwikkelingsproses. Vir 'n individu wat 'n vooroordeel met betrekking tot ras het, sal 'n ander se ras dus altyd as 'n onderskeidende stimulus uitstaan.

Ook die sosiale konteks waarin 'n individu 'n stimulus waarneem, is belangrik. Wanneer 'n stimulus as in kontras met die sosiale konteks uitstaan, word die waarnemer se aandag daarop gevestig. Die evaluering van die sosiale konteks beïnvloed dan die wyse waarop die stimulus waargeneem word (Lee & Ottati, 1993). Wanneer 'n enkele swart persoon deel uitmaak van 'n blanke groep sal hy byvoorbeeld anders waargeneem word as wanneer hy deel uitmaak van 'n swart groep (Taylor, 1981).

Hierbenewens speel die frekwensie waarteen 'n stimulus voorkom ook 'n rol in die wyse waarop die individu kategoriseer. Wanneer 'n individu slegs sporadies met 'n spesifieke stimulus in aanraking kom, sal dit duideliker opval as wanneer dit 'n hoë voorkomingsfrekwensie het. 'n Lae voorkoms laat die stimulus dus ongewoon lyk en dit beïnvloed die wyse waarop die individu dit waarneem en kategoriseer.

3.2.8 Die aard van sosiale kategorieë

Hierbo is gepoog om aan te toon dat die wyse waarop kognitiewe prosessering plaasvind 'n rol in sosiale kategorisering speel deur inligtingsprosesseringsmeganismes wat 'n differensiële persepsie van groepe mense skep. Hierdie prosesse maak deel uit van die sosiale leerproses en lei daartoe dat die individu 'n groot verskeidenheid sosiale kategorieë vorm, gebaseer op assosiasies en oortuigings ten opsigte van sosiale groepe (Aronson, 1995).

Vervolgens word kortliks gekyk na die struktuur van sosiale kategorieë en ook meer spesifiek na die aard van rassestereotipes.

3.2.8.1 Die struktuur en inhoud van sosiale kategorieë

Voorheen is 'n stereotipe gedefinieer as 'n kennisstruktuur wat die waarnemer se oortuigings ten opsigte van die kenmerke en gedrag van 'n spesifieke sosiale groep rig. 'n Belangrike vraag wat beantwoord moet word, hou verband met die wyse waarop hierdie kennisstrukture met die gepaardgaande oortuigings en verwagtinge waaruit 'n stereotipering bestaan, in die geheue georganiseer word.

Vroeëre navorsing (Katz & Braly, 1933) het as model die uitgangspunt gebruik dat stereotipes primêr verband hou met eienskappe wat weer gekoppel word aan die waarnemer se persepsie van **groepe**. Op grond van hierdie aannames was navorsing gebaseer op vraelyste waarin beskrywende byvoeglike naamwoorde aan groepe verbind moes word om hulle te tipeer. Latere navorsers het ook van hierdie standpunt uitgegaan, maar het besef dat die inhoud van 'n stereotipe meer behels as slegs 'n kenmerk wat met 'n groep geassosieer word (Aronson, 1995).

'n Nuwe uitgangspunt is dat kognitiewe kategorieë in 'n hiërargie gerangskik word, waar 'n oorhoofse kategorie bepaal word, gevolg deur 'n aantal subklassifikasies waarvoor meer spesifieke onderskeidings gebruik word (Deaux, Winton, Crowley & Lewis, 1985). Die oorhoofse kategorieë is normaalweg te wyd of algemeen om as optimale basis vir kategorisering te dien. Om hierdie rede poog die individu om 'n meer spesifieke basis vir kategorisering te identifiseer. Hierdie meer spesifieke ondergeskikte kategorievlakke word dan ook merendeels in die prosessering van inligting ten opsigte van stimulusvoorwerpe gebruik.

Hierdie uitgangspunt verskaf 'n waardevolle basis vir die begrip van veral rasse-stereotipering. Alhoewel die term swart(e) gebruik word vir 'n breë klassifikasie, is dit te algemeen om in alle situasies toegepas te kan word. Die inligtings-prosesseringsaksie ten opsigte van swartes word dikwels deur meer spesifieke oorwegings soos status, opvoeding, kleredrag en dies meer gerig. Dit impliseer dat die individu se persoonlike interaksie met swartes sal verskil na gelang sy persepsies van die kategorie waartoe 'n swarte behoort, verskil.

3.2.9 Die kognitiewe invloed van stereotipes

Volgens Plug *et al.* (1997) kan 'n kognitiewe skema gedefinieer word as 'n georganiseerde gedagtevoorstelling van 'n situasie of reeks gebeure, in die vorm van 'n raamwerk of plan van aksie. Skemata word gebruik om nuwe inligting ooreenkomstig 'n persoon se bestaande kennis te interpreteer. Wanneer daar na die definisie van 'n stereotipe soos dit voorheen gestel is, gekyk word, kom dit grootliks ooreen met die kognitief psigologiese konsep van 'n skema.

In die lig van hierdie analogie sou die aktivering van 'n groepstereotipe dus waarskynlik dieselfde algemene effek hê as die aktivering van 'n skema.

Volgens die Skemateorie (Rummelhart, 1984) word inligting verwerk binne die raamwerk van 'n spesifieke skema wat op 'n gegewe tydstip in werking is. 'n Stereotipe (skema) kan dus bepaal **watter** aspekte van 'n stel inligting aandag sal geniet, asook **hoe** dit geïnterpreteer sal word en watter feite vir latere gebruik in die individu se geheue gestoor word. Indien 'n individu dus oor 'n spesifieke stereotipe ten opsigte van swartes beskik as byvoorbeeld gevaarlik, sou die optrede van 'n swart persoon met 'n mes in sy hand as baie meer negatief beskou word as wanneer 'n wit persoon dieselfde mes hanteer. 'n Stereotipe rig dus die individu se aandag nie slegs op **wat** hy waarneem nie, maar ook op **hoe** hy waarneem (Bodenhausen & Wyer, 1985).

Hierbenewens bestaan daar navorsingsbewys (Hamilton & Rose, 1980) dat die individu wat 'n stereotipe ten opsigte van 'n sekere groep handhaaf, inligting wat nie met die groep verband hou nie, wel as verbandhoudend sou waarneem indien die stereotipeskema dit sou verwag. Inligting wat stereotipeverwagting bevestig, word ook makliker onthou as inligting wat nie met die stereotipe verband hou.

'n Verdere belangrike aspek ten opsigte van die kognitiewe inligtingsprosessering wat met stereotipes verband hou, het betrekking op die prosessering van inligting wat in teenspraak is met 'n stereotipe. In hierdie verband dui navorsing (Rummelhart, 1984) daarop dat teenstellende inligting beter onthou word deur die individu wat die stereotipe handhaaf. Dit is waarskynlik die gevolg van die verrassingselement wat teenstellende inligting bevat, asook die feit dat die individu meer tyd daaraan bestee om teenstellende inligting te prosesseer en verklarings vir die teenstelling te soek. Die verskerpte geheue ten opsigte van teenstellende inligting geld egter slegs indien die persoon waaroor die inligting handel, deel van 'n gestereotipeerde groep uitmaak. Indien 'n persoon as een van 'n versameling individue waargeneem word, word kongruente inligting ten opsigte van die persoon beter onthou as teenstellende inligting (Srull, Lichtenstein & Rothbart, 1985).

Uit bogenoemde behoort dit logies te volg dat teenstellende inligting dan sou dien om die waarnemer sy stereotipeoortuiging te laat bevraagteken. In hierdie verband is daar enkele teorieë van belang.

Een uitgangspunt is naamlik dat die individu boek hou van inligting wat sy stereotipeoortuiging weerspreek en dat hy dit dan geleidelik aanpas en verander totdat daar genoegsame bewys is dat die stereotipe ongeldig is.

Hierteenoor bestaan die siening dat hoogs oortuigende teenstellende inligting 'n skielike verandering in 'n stereotipeoortuiging kan meebring. 'n Derde beskouing is dat teenstellende inligting 'n herkategorisering van die gestereotipeerde groep meebring, met betrekking tot subkategorieë wat óf die stereotipe bevestig, óf die teenstellende inligting bevestig (Bodenhausen & Wyer, 1985).

Wat die gedragsreaksies van die individuele waarnemer betref, is enkele verdere aspekte van belang. Stereotipes kan naamlik beskou word as hipoteses wat die individu ten opsigte van die eienskappe van 'n spesifieke sosiale groep stel. Hierdie hipoteses is die eerste in 'n tweefaseproses waarin die individu sy aanvanklike waarnemings aan die hand van inligting wat hy oor die groep insamel, toets (Darley & Gross, 1983).

Hierdie inligtingsinsamelingsproses is gewoonlik daarop gemik om na inligting te soek wat die hipoteses (en dus die stereotipe) bevestig, eerder as om inligting in te samel wat teenstellend tot die hipotese is (Darley & Gross, 1983). Bevestigende inligting lê dan in die tweede fase van die proses die stereotipe vas.

Die invloed wat stereotipering op gedrag het, word verder gedemonstreer in die verskynsel van 'n "selfbevestigende voorspelling" (selfvervullende professie). Dit kom kortliks daarop neer dat indien 'n individu in ooreenstemming met die stereotipe wat hy van 'n ander persoon het, optree, die ander persoon dikwels ook op die gestereotipeerde wyse sal reageer. Hierdie reaksie dien dan as 'n bevestiging van die waarnemer se stereotipeoortuiging en versterk dit verder (Aronson, 1995).

Dikwels is die waarnemer onbewus daarvan dat hy ooreenkomstig die stereotipe wat hy handhaaf optree, en word hy moeilik van die verkeerdheid van sy optrede

oortuig (Aronson, 1995). Indien die gestereotipeerde persoon egter bewus is van die stereotipeverwagting van die waarnemer, tree hy nie noodwendig in ooreenstemming met die verwagting op nie.

Uit die bostaande bespreking is dit duidelik dat stereotipeskemas 'n bevooroordeelende invloed het op die wyse waarop perseptuele inligting geprosesseer word ten opsigte van selektiwiteit, interpretasie en retensie van hierdie inligting. Hierdie wyse van prosessering dien dan die doel om die waarnemer verder daarvan te oortuig dat die stereotipes wat hy handhaaf nuttig en toepaslik is. Die wyse waarop stereotipes kognitiewe prosessering beïnvloed, is dan juis 'n natuurlike versterking van die stereotipes, wat weer die owerste gedrag van die individu beïnvloed.

3.2.10 Kommentaar op die kognitiewe perspektief

'n Belangrike doelwit van hierdie navorsing is om 'n gestruktureerde ingreep daar te stel waarbinne individue hulle eie stereotiperende oortuiging kan herken, konfronteer en moontlik verander.

Dit beteken dat 'n goeie begrip van die beginsels wat stereotipering beheer, noodsaaklik is vir ingreepontwerp. Om hierdie rede sal in die volgende hoofstuk deurlopend terugverwys word na die bespreking wat hierbo gelewer is, met verdere uitbreiding en kommentaar soos dit van belang is vir die doelwitte en ontwerp van die ingreep.

Op hierdie tydstip is dit egter tog nodig om enkele perspektiewe te stel met die teorie van stereotipering in gedagte.

Aan die begin van hierdie hoofstuk is 'n onderskeid gemaak tussen drie verskillende oriëntasies tot die studie van stereotipering, naamlik die **psigodinamiese**, **sosiokulturele** en **kognitiewe**. Hierna is gepoog om die meganismes te ontleed wat die kognitiewe oriëntasie onderlê.

Wanneer daar na die kognitiewe oriëntasie in die breër metateoretiese konteks gekyk word, is die volgende van belang:

1. In die eerste plek aanvaar die kognitiewe oriëntasie dat alle stereotipes fundamenteel van dieselfde aard is en op dieselfde wyse funksioneer. Beskou as kognitiewe kategorieë word ook aanvaar dat dit inligtingsprosessering op dieselfde wyse beïnvloed.
2. Enige vorm van stereotipering of vooroordeel, byvoorbeeld rassisme, word waarskynlik gehandhaaf as gevolg van kognitiewe, psigodinamiese en sosialeleerprosesse wat binne 'n bepaalde sosiale konteks spesifieke persepsies en gedragsuitings tot gevolg het. Die feit dat hierdie navorsing eerder vanuit 'n kognitiewe invalshoek benader word, beteken nie dat die potensiële belangrikheid van ander oriëntasies in die verklaring van stereotipes negeer word nie.
3. Alhoewel dit belangrik is om die bydrae van niekognitiewe veranderlikes tot die vorming van 'n stereotipe te begryp, is dit noodsaaklik om altyd na die rol van kognitiewe prosesse in stereotipering te kyk. Die feit dat stereotipes persepsies is ten opsigte van die sosiale groep beteken immers reeds dat kognitiewe faktore 'n rol speel. Die persepsie wat sekere mense handhaaf dat swartes lui is, is waarskynlik aangeleer as deel van die sosialiseringproses binne 'n spesifieke kultuuromgewing, en die negatiewe van die persepsie vervul waarskynlik ook 'n intrapsigiese behoefte van die handhawer van die stereotipe. Die feit dat dit 'n persepsie is ten opsigte van die eienskappe van swartes, impliseer steeds dat dit van kognitiewe aard is.
4. Die kognitiewe oriëntasie probeer verklarings vind vir die dinamika van stereotipes wat deur die individu ten opsigte van lede van 'n spesifieke groep gehandhaaf word. Hierbo is aangetoon dat ook psigodinamiese en sosiokulturele faktore 'n rol speel.

Die individu is egter self ook lid van 'n verskeidenheid groepe waarmee hy identifiseer. Dit is dus ook belangrik om na stereotipering en die gevolge daarvan te kyk met inagneming van die invloed wat die individu se eie groepe op die wyse waarop hy andere waarneem, uitoefen.

In hierdie verband is dit dan ook belangrik om na ander dimensies in die vorming en handhawing van stereotipes te kyk, soos dit deur Tajfel (1969) uiteengesit is. Hierdie dimensie hanteer die konsepte Sosiale Identiteit teenoor Persoonlike Identiteit asook die konsep Selfkategorisering.

3.2.10.1 Sosiale identiteit en Selfkategorisering

Volgens die Sosiale-identiteitsteorie (Tajfel, 1969) is stereotipering, asook vooroordeel, gegrond op die kategoriseringsproses waarvolgens die individu sy sosiale omgewing in sosiale kategorieë en groepe differensieer en organiseer.

Sosiale kategorisering het egter ook 'n verdere funksie, naamlik die feit dat dit 'n belangrike basis aan die individu verskaf vir selfidentiteitsbepaling wat hy nodig het om sy plek in die sosiale omgewing te definieer (Tajfel, 1969).

Sosiale identiteit word deur Tajfel gedefinieer as daardie deel van die individu se selfkonsep wat gestalte aanneem op grond van sy persepsie van die aard van sy lidmaatskap van 'n groep, insluitend die waarde wat hy aan sodanige lidmaatskap heg (Tajfel, 1969).

Die Sosiale-identiteitsteorie aanvaar dan ook dat die individu homself positief wil evalueer en dat hy, afhangend van die mate waarin die groep hierdie evaluasie positief kan beïnvloed, die groep positief sal evalueer. Hierdie behoefte aan positiewe selfevaluasie het tot gevolg dat die individu die groep waarvan hy 'n lid is, positief sal onderskei wanneer hy dit met ander groepe (uitgroepe) vergelyk.

Hierdie siening is 'n uitbreiding van die kognitiewe oriëntasie wat vroeër bespreek is, en wat as uitgangspunt het dat minimale kognitiewe kategorisering genoegsame verklaring vir ingroepvoorkeure en diskriminasie bied. Die diskriminasieproses is baie subtiel en is grootliks afhanklik van die sosiale konteks waarin 'n individu hom bevind.

Sekerlik die belangrikste aspek van die Sosiale-identiteitsteorie is die verhouding tussen die individu en die groep, dit wil sê die interaksie tussen sosiale en psigologiese prosesse. Teenoor die kognitiewe siening van vroeëre navorsers wat

die Behaviorisme onderskryf het (vgl. Allport, 1924) dat die individu psigologies onbeïnvloed gelaat word deur die groepkonteks waarin hy hom bevind, het die interaksionele benadering posgevat onder leiding van sosiale wetenskaplikes soos Sherif en Asch.

Hierdie benadering postuleer dat lede van 'n groep deur middel van sosiale interaksie kollektiewe uitkomst ontwikkel soos norme, waardes en stereotipes wat nie reduseerbaar is tot individuele funksionering nie. Turner en Oakes (1986) stel dit dan ook dat hierdie groepontwikkelde uitkomst deur die individu geïnternaliseer word en dat sy psigologiese perspektiewe daardeur verander. Die individu word dus psigologies getransformeer na 'n groeplid waarvan die aksies en houdings deur 'n onontbondelbare kollektiewe perspektief gereguleer word.

Bogenoemde beteken egter nie dat die individu sy persoonlike identiteit prysgee nie, maar dat hy in groepsverband sy sosiale identiteit ten koste van sy persoonlike identiteit sal handhaaf. Die kern van die saak is egter dat sosiale identiteit nie 'n produk is van groepsdruk en konformering nie, maar van 'n psigologiese transformasieproses (Turner & Oakes, 1986).

In hierdie verband is die onderliggende meganisme wat die transformasie meebring, die kategoriseringsproses. Turner en Oakes (1986) stel die proses soos volg: Die individu se ingebore geneigdheid tot kategorisering bring ook selfkategorisering mee wat weer tot selfstereotipering lei. Selfstereotipering bring weer depersonalisering na vore wat daartoe lei dat die individu hom as deel van 'n groep met 'n groepsidentiteit ervaar. 'n Belangrike aspek van sosiale kategorisering is dat dit konteksgebonde is. Dit impliseer dat waargenome eendersheid en verskil as hoofresultaat van kategorisering ook konteksgebonde is. Die praktiese implikasie hier is dat 'n verandering in die persepsie wat die individu van 'n sosiale konteks of situasie het, die stereotipe wat aan die persepsie gekoppel is, sal verander (Turner & Oakes, 1986).

'n Verdere aspek wat uit die bostaande na vore kom, is die **interafhanklikheid** van persoonlike en sosiale identiteit. Enersyds word selfkategorisering gebaseer op

intragroepvergelykings en andersyds is sosiale identiteit weer afhanklik van individuele verskille in persepsie van sosiale konteks (Turner & Oakes, 1986).

3.3 KOMMENTAAR

Die Sosialekategoriseringsteorie en die verwickeldheid daarvan met stereotipering en ingroep-uitgroep-voordeel speel 'n belangrike rol by die verstaan van menseverhoudinge. Laasgenoemde is weer belangrik in die konteks van interaksie in die werksomgewing, aangesien harmonieuse verhoudinge in organisasies onontbeerlik is vir die verbetering van produktiwiteit.

'n Begrip van die onderliggende meganismes wat die individu se optrede in groepverband verklaar, is onontbeerlik vir die beplanning en ontwerp van ingrepe om interpersoonlike verhoudinge te verbeter.

Die voorgaande bespreking, alhoewel daar na wit en swart groepe verwys is, het die leemte dat die psigologiese prosesse wat onderliggend by swart en wit rasse-identiteitsvorming funksioneer, nie duidelik na vore kom nie.

Die Rasse-identiteitsteorie van Helms (1993) los hierdie probleem bevredigend op en dit word derhalwe aangebied as voortsetting van die bespreking oor sosiale identiteit.

3.4 DIE RASSE-IDENTITEITSTEORIE VAN HELMS (1993)

3.4.1 Inleidend

Die Rasse-identiteitsteorie van Helms sluit enersyds aan by die Sosiale-identiteitsteorie en meer spesifiek aan by ingroep-uitgroep-persepsies. Dit bring egter die dimensie van ras by en is daarom uiters toepaslik vir hierdie navorsing.

Andersyds sluit dit ook aan by teorieë oor interkulturele kontak en bied dit 'n psigologiese ontleding van die individu se identiteit in verskillende kontakfasies. Dit sluit veral goed aan by die Sosiaal-antropologiese teorie van Banton wat in die vorige hoofstuk bespreek is.

Die Rasse-identiteitsteorie val in twee dele uiteen, naamlik swart rasse-identiteit en wit rasse-identiteit en word vervolgens bespreek.

3.4.2 Swart rasse-identiteit

Ter verduideliking van die konsep swart identiteit postuleer Helms (1993) 'n ontwikkelingsmodel wat uit vier fases bestaan. Sy stel ook voor dat die fase waarin 'n individu hom bevind, die resultaat is van sy kognitiewe rypheidsvlak in interaksie met sosiale kragte.

Die verskillende fases is die volgende:

3.4.2.1 Die voorontmoetingsfase

Voorontmoeting, as 'n identiteitsontwikkelingsstadium, dui op die afwesigheid van intern gevormde identiteit ten gunste van 'n identiteit deur wittes gedefinieer en goedgekeur. Dit kom daarop neer dat die swartes in hierdie stadium die wit lewens- en wêreldbeskouing idealiseer en die swart lewens- en wêreldbeskouing verloën of misken.

Hierdie stadium word gekenmerk deur twee vorme, naamlik 'n aktiewe en 'n passiewe dimensie. 'n Aktiewe voorontmoetingsidentiteit word gekenmerk deur 'n swak selfbeeld, lae eiewaarde, 'n hoë angsvlak en depressie. 'n Passiewe voorontmoetingsidentiteit bring 'n ontkenning van swartes as 'n verwysingsgroep mee en 'n duidelike weerspieëling van dit wat die wit gemeenskap verteenwoordig, vind plaas. Die individu wat hierdie identiteit aanvaar, is hoogs gemotiveerd om deur wittes aanvaar te word en rig hulle lewens daarvolgens in.

3.4.2.2 Die ontmoetingsfase

Namate die swart individu die ideaal nastreef om deur wittes aanvaar te word, raak hy meer daarvan bewus dat hy op verskillende wyses deur rassistiese optrede geraak word. Die besef dat hy nooit werklik deur die wit wêreld aanvaar sal word nie, dring stadig tot hom deur en hy poog om na 'n eie swart identiteit te beweeg.

Hierdie poging word deur gevoelens van verwarring, angs en depressie gekenmerk. Emosionaliteit en sentiment speel in hierdie fase 'n belangrike rol.

Die wegbeweeg van 'n wit-goedgekeurde identiteit na 'n eie swart identiteit bring onsekerheid en ongemak by die individu mee. Dit lei uiteindelik tot die besef dat 'n eie swart identiteit ontwikkel moet word, eerder as om aan die eise van 'n toegeskrewe identiteit te probeer voldoen.

3.4.2.3 Die verdiepingsfase

Hierdie fase bestaan in werklikheid uit twee stadiums, naamlik sigbaarmaking ("emersion") en daarna verdieping ("immersion").

In die sigbaarmakingstadium trek die individu psigologies, en indien hy kan, ook fisies terug in 'n wêreld van swart wees. Hy tree op soos wat hy meen dat 'n swart mens werklik behoort op te tree en hy beoordeel ander swartes aan sy idealistiese persepsie van 'n swart rasse-identiteit. Dit beïnvloed die individu se persoonlike identiteit negatief en sy gevoelens word gekenmerk deur 'n algemene gevoel van woede teenoor wittes oor hulle onderdrukkingsrol. Woede teenoor homself vir sy gedweë aandeel hierin asook woede teenoor ander swartes wat nog nie dieselfde persepsies as hy ervaar nie, kom voor.

Die erkenning van 'n swart identiteit is aanwesig en word geïdealiseer, maar dit is nog nie geïnternaliseer nie.

Verdere ontwikkeling laat die individu beweeg na verdieping waarin hy positiewe ervarings van die swart kultuur beleef. Dit laat die individu toe om 'n niestereotipiese perspektief te ontwikkel en objektief na die sterk- en swakpunte van die swart kultuur te kyk.

3.4.2.4 Die internaliseringsfase

Kenmerkend van hierdie fase is die internalisering van 'n persoonlike swart identiteit waarin die individu sy gevoel van 'n eie uniekheid verweef in 'n positiewe swart sosiale identiteit. Nou is hy in staat om vanuit 'n posisie van persoonlike krag

sy verhouding met wittes te bepaal. Hy verwerp rassisme en ontwikkel 'n objektiewe perspektief ten opsigte van die wit kultuur.

3.4.3 Wit rasse-identiteit

Volgens Helms (1993) is rassisme 'n wit probleem. Wittes beoefen rassisme op drie vlakke, naamlik individueel, institusioneel en kultureel waarin die beskouing gehuldig word dat wittes in alle opsigte beter as swartes is. Sy stel dit voorts dat elke wit individu een of meer van die bogenoemde vlakke moet oorbrug ten einde 'n psigologies gesonde wit identiteit te kan ontwikkel. Dit vereis 'n tweeledige ontwikkelingsproses, naamlik die verwerping van rassisme en die ontwikkeling van 'n nierassistiese wit identiteit.

Helms postuleer 'n model vir wit identiteitsontwikkeling wat uit vyf fases bestaan en die tweeledige proses, wat hierbo genoem word, verteenwoordig.

3.4.3.1 Die kontakfase

Hierdie fase word geïnisieer deur die bewuswording van die werklikheid van swart mense. Inisiële kontak word gekenmerk deur nuuskierigheid en ook 'n vrees vir swartes gepaardgaande met 'n ongedefinieerde bewustheid dat hulle "anders" is. Interaksie is op hierdie stadium beperk en geskied toevallig of in werksverband (vgl. die perifere en geïnstitusioneeliseerde kontakvlakke van Banton, Hoofstuk 2).

Individue het in hierdie fase waarskynlik 'n positiewe selfagting, aangesien introspeksie ten opsigte van die gevoelens van rassisme teenoor swartes nog afwesig is. Alhoewel 'n positiewe gevoel bestaan ten opsigte van die opvatting oor swart mense, maak die individu staat op eksterne inligting eerder as werklike ervaring by die vorming van sy persepsies ten opsigte van swartes. Hierdie inligting is in 'n wit-gedomineerde stelsel (Banton, 1967) normaalweg hoofsaaklik negatief, maar word nie bevraagteken nie as gevolg van die minimale interaksie wat met swartes bestaan.

Verhoogde interaksie, asook die invloed van rolmodelle in 'n meer gevorderde fase, noep egter die erkenning dat daar onregverdighede in die stelsel bestaan wat teen

swartes diskrimineer. Hierdie erkenning skep die gereedheid by die individu om na die volgende fase oor te gaan.

3.4.3.2 Die disintegrasiefase

Die disintegrasiefase word gekenmerk deur 'n groter bewustheid van 'n eie wit identiteit. Dit gaan ook gepaard met die besef van morele probleme wat deur die hanteringswyse van swartes in 'n wit-gedomineerde stelsel geskep word. Hierdie besef lei tot die bevraagtekening van vroeëre oortuigings en veroorsaak dissonansie by die individu. Die ongemak wat die individu as gevolg hiervan ervaar, lei tot pogings om dit te verminder deur (a) die vermyding van kontak met swartes, (b) 'n poging om andere te oortuig dat swartes nie minderwaardig is nie, of (c) 'n soeke na bevestiging by swartes en wittes dat rassisme nie bestaan nie of dat dit nie die wittes se skuld is nie.

Skuldgevoelens, depressie en angs dra by tot pogings om rassisme weg te rasionaliseer.

3.4.3.3 Die herintegrasiefase

In hierdie fase gee die individu bewustelik erkenning aan sy wit identiteit en hy stereotipeer swart mense negatief. Inligting word geselekteer om hierdie stereotipes te bevestig en ooreenkomste tussen swart en wit te minimeer. Skuldgevoelens en angs wat in die vorige fase ontstaan het, word omgeset in vrees vir en woede teenoor swartes wat in die voorbewuste van die individu gesetel is. Passief word hierdie gevoelens uitgedruk deur vermyding van swartes, en aktief deur die behandeling van swartes as minderwaardig.

Helms stel dit dat individue in 'n wit-gedomineerde stelsel maklik in hierdie fase kan fikseer. Dit sou dan ook 'n traumatiese ervaring verg om die individu so ver te bring om sy sienings te bevraagteken en na die volgende fase oor te gaan.

3.4.3.4 Die skynonafhanklikheidsfase

Die skynonafhanklikheidsfase lei die individu se herdefiniëring van sy wit groepsidentiteit in. Die vorige persepsies van swart minderwaardigheid word aktief bevraagteken en die individu begin erkenning gee aan wittes se verantwoordelikheid vir rassisme. Hierdie herdefiniëringsproses vind gewoonlik plaas in die vorm van aanvaarding van en nuuskierigheid oor swartes vanuit 'n intellektuele hoek. Ten spyte van die individu se oortuigings dat swartes minderwaardig is, reageer hy egter steeds ooreenkomstig wit standarde en poog om swartes te help om hierdie standarde te bereik. 'n Ooridentifikasie met swartes kan ook voorkom. Dit, sowel as sy nuutgevonde wit identiteit bring egter ongemak mee en lei die individu om te poog om sy eie identiteit onafhanklik van rassisme te herdefinieer.

3.4.3.5 Die outonomiefase

In hierdie fase het die individu nie meer die behoefte om sy eie identiteit te bevestig deur die onderdrukking en verkleining van andere op grond van hulle groeps eienskappe nie. Ras simboliseer nie meer iets bedreigends nie en persoonlike, institusionele en kulturele rassistiese persepsies word verwerp.

Die bereiking van hierdie fase word deur Helms beskou as 'n kontinue proses van selfverwesenliking ooreenkomstig rasse-identiteit.

3.4.4 Kommentaar

Die Rasse-identiteitsteorie van Helms bied 'n bruikbare verklaring of verduideliking vir die psigologiese prosesse wat in die individu plaasvind by die ontwikkeling van 'n positiewe, rassismevrye rasse-identiteit. As sodanig kan dit goed gebruik word om besluite te neem ten opsigte van die hantering van individue van verskillende rasse-oorsprong. Alhoewel die fokus van die teorie klinies-voorligting-georiënteerd is en bedoel is om die rasse-identiteitsfase van individue vir terapie-doeleindes te bepaal, kan dit ook van praktiese nut vir die bedryfsielkundige wees wat te make het met organisasieontwikkelingsingrepe soos spanbou en interspanaksies.

Helms stel dit self dat die teorie nog grootliks ongetoets is en dat verdere navorsing oor die konsepsualiteit sowel as oor die funksionaliteit noodsaaklik is. Ook die berekening van tellings ("scoring") is nog nie heeltemal seker nie, en ook hieraan word aandag gegee.

Die insluiting van vraelyste om die rasse-identiteit van die groepe in hierdie studie te meet, is daarop gebaseer dat die vraelyste 'n aanduiding gee van die allesoorheersendheid van ingroepsgevoelens ten opsigte van ras, wat 'n belangrike fokus van die studie is. 'n Beskrywing van die vraelyste word in Hoofstuk 5 gegee.

3.5 HOOFSTUKSAMEVATTING

In Hoofstuk 3 is gepoog om vanuit 'n sosiaal-sielkundige oogpunt die verskynsel van stereotipering te konseptualiseer. Verder is sosiale kategorisering en die verweefdheid daarvan met stereotipering vanuit 'n kognitiewe uitgangspunt bespreek. Dit is afgesluit deur die bespreking van die Rasse-identiteitsteorie van Helms wat dit direk op hierdie studie van toepassing maak. Hiermee is voldoen aan die derde teoretiese navorsingsdoelwit wat in hoofstuk een gestel is.

In die volgende hoofstuk word aandag geskenk aan die beginsels onderliggend aan programontwikkeling.

HOOFSTUK VIER

PROGRAMONTWIKKELING

In die vorige hoofstuk is verskillende belangrike aspekte aangeraak. Die eerste is die probleem wat organisasies in 'n diverse Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing in die gesig staar, naamlik die harmonieuse samewerking van verskillende kulturele groepe.

Die tweede aspek wat aangetoon is, is die feit dat verskillende fases in die kontak tussen verskillende kulturele groepe voorkom. Hier is ook verwys na, en is die kultuurgroeperinge in die Suid-Afrikaanse konteks geplaas binne 'n spesifieke kontakmodel.

Derdens is gekyk na die rol wat persepsie en persepsuele herstrukturering by die vorming en verandering van houdings van een groep jeens 'n ander speel.

In die lig van hierdie ontledings word in hierdie hoofstuk gekyk na die beginsels van onderliggende ontwikkeling aan die hand van 'n enkele gestruktureerde ontwikkelingsprogram in 'n spesifieke omgewing, naamlik die werksomgewing, vir die doel van die verandering in die verhouding wat tussen spesifieke kultuurgroepe in Suid-Afrika bestaan.

4.1 DIE DOELSTELLING EN DOELWITTE VAN 'N MULTIKULTURELE AANVAARDINGSOPLEIDINGSPROGRAM

In die probleemstelling is gemeld dat een van die vereistes vir optimale produktiwiteit in 'n multikulturele werksgemeenskap 'n harmonieuse verhouding is. Verder is aangetoon dat toevallige of roetinekontak, dit wil sê kontak wat nie intens of doelgerig gestruktureerd is nie, verhoudinge nie noodwendig sal verbeter nie. Trouens, roetinekontak hou selfs die moontlikheid van die verswakking van multikulturele verhoudinge in.

Volgens die vroeër genoemde model van Banton (1967) blyk hierdie feit baie duidelik, en wat Suid-Afrika betref, het roetinekontak van drie en 'n half eeue nie veel vordering ten opsigte van die begrip vir en aanvaarding van verskillende kultuurgroepe onderling teweeg gebring nie.

In die lig van bogenoemde kan die **doelstelling** van 'n multikulturele aanvaardingsopleidingsprogram nou soos volg geformuleer word:

Om op gekonsentreerde, gestruktureerde wyse wisselwerking tussen lede van verskillende kultuurgroepe te laat plaasvind om sodoende beter begrip tussen individue ten opsigte van mekaar se kulturele houdings en identiteit te bewerkstellig.

Aansluitend hierby kan 'n aantal meer **spesifieke doelwitte** vir sodanige program geformuleer word:

- 4.1.1 Om lede van verskillende kulturele groepe tot groter **begrip** vir mekaar se kultuurpersepsies te bring, en
- 4.1.2 **persepsies** deur middel van gespesialiseerde metodes **te wysig**, om sodoende
- 4.1.3 groter **aanvaarding** van mekaar as medemense en medewerkers te bring, ten einde
- 4.1.4 **harmonieuse verhoudinge** as voorvereiste vir optimale arbeidsproduktiwiteit te bewerkstellig.

4.2 VEREISTES WAARAAN 'N MULTIKULTURELE AANVAARDINGS-OPLEIDINGSPROGRAM MOET VOLDOEN

Die bereiking van die doelwitte wat hierbo uiteengesit word, kan slegs geskied indien daar op 'n wetenskaplike wyse aandag gegee word aan 'n aantal programontwikkelingsbeginsels. Hierdie beginsels word dan nou in fyner besonderhede bespreek.

4.2.1 Behoeftebepaling

Behoeftebepaling vorm die grondslag van enige poging om 'n ingreep te ontwerp wat verandering in die mens teweeg wil bring (Goldstein, 1991).

Wanneer die term behoefte gebruik word, dui dit op die innerlike behoeftes van die individu om die een of ander groeiproses te deurloop met die doel om nader aan optimale funksionering te beweeg (Meyer *et al.*, 1988).

In hierdie verband kan vir die doel van programontwikkeling twee moontlike tipes behoeftes onderskei word, naamlik:

- ◆ basiese menslike behoeftes, en
- ◆ ontwikkelingsbehoefte.

4.2.1.1 Basiese menslike behoeftes

Vanuit 'n sielkundige oogpunt bestaan eenstemmigheid dat alle mense sekere basiese fisiologiese sowel as hoërordebehoefte het. Hierdie behoeftes word vanuit 'n verskeidenheid invalshoeke bespreek waarvan die volgende enkele voorbeelde is:

- ◆ Vanuit die humanistiese perspektief wat die "self" as kernfokus het, postuleer Maslow byvoorbeeld dat menslike behoeftes 'n hiërargie vorm waarvan die laagste vlak deur fisiologiese behoeftes verteenwoordig word en die hoogste deur selfverwesenliking (Tennant, 1997).
- ◆ Die psigoanalitiese perspektief (Freud, Erikson en andere) wat behoeftes beskou as iets wat deur psigososiale stadia ontwikkel, wat strek vanaf die oraal-sensoriese deur puberteit heen tot volwassenheid wat gekenmerk word deur die behoefte van ego-integrasie (Erikson, 1963).
- ◆ Die kognitiewe benadering wat vanuit 'n leerteoretiese perspektief na die bemeestering van die werklikheid as belangrikste behoefte streef (Piaget, 1977).

Volgens Knowles (1984) kan basiese behoeftes beskou word as motiverende kragte wat in kombinasie met 'n situasie-spesifieke psigologiese omgewing tot gedragsuiting lei. Dit beteken dat die behoeftevlak, wat op 'n gegewe tydstip geld, 'n bepalende rol sal speel in die gedragsresultaat wat binne 'n spesifieke leeromgewing aangemoedig word. Hiervolgens is die behoeftes van die volwasse individu dan grootliks die bepaler van die leerinhoud en leermetodiek waarbinne gedragsverandering gepropageer word.

4.2.1.2 Ontwikkelingsbehoefes

Tot dusver is die term "behoefte" beskou vanuit 'n algemene perspektief in die sin van universele biologiese en psigologiese parameters. Dit is belangrik in dié sin dat basiese behoeftes innerlike motivering verskaf wat met leerbehoefes verband hou. Dit verskaf ook 'n riglyn vir die programontwikkelaar wat die situasie moet skep waarin die individu optimaal sal leer (Knowles, 1990).

'n Ontwikkelingsbehoefte dui op iets wat die individu behoort te leer ten einde homself te verbeter om sodoende meer optimaal binne 'n organisasie of in die breër gemeenskap te funksioneer. So 'n behoefte verteenwoordig 'n prestasiegaping soos dit deur die heersende realiteit gedefinieer word (Schneier, Guthrie & Olian, 1988).

Hierdie prestasiegaping kan 'n baie konkrete behoefte ooreenkomstig bogenoemde voorbeeld en werksvaardigheid wat aangeleer moet word verteenwoordig, of dit kan 'n behoefte van die individu wees om hom te ontwikkel om 'n meer optimaal funksionerende mens te wees.

Hoe meer akkuraat hierdie gaping gediagnoseer kan word, hoe beter sal die individu gemotiveer wees om die ontwikkelingsgeleentheid aan te gryp en daaruit te leer (Goldstein, 1991).

Die bepaling of diagnoseer van behoeftes is dus afhanklik van die vermoë om te bepaal wat die belangstellings van die potensiële kliënt, vir wie die ontwikkelingsprogram daargestel moet word, is.

Behoeftes in organisasieverband kan vanuit twee invalshoeke benader word, naamlik dié van die individuele werknemer en dié van die organisasie.

4.2.1.2.1 Organisasiebehoeftes

Vanuit die organisasie-invalshoek is die belangrikste faktor die bereiking van organisasiedoelwitte. Vir hierdie doel word verskillende hulpbronne aangewend waarvan die menslike hulpbron die duurste en mees komplekse is.

Die behoeftes van die organisasie word ook beïnvloed sodat daar deurlopend aanpassings gemaak moet word om veranderinge in die eksterne omgewing te akkommodeer. Organisasies wat nie deurlopend op vernuwing en ontwikkeling ingestel is nie, loop die gevaar om te stagneer en tot niet te gaan (Schein, 1988).

Hierdie gegewe situasie bepaal dan dikwels ook die persepsies van bestuur oor wat aandag behoort te geniet met betrekking tot opleidings- en ontwikkelingsprogramme. Dit bring mee dat behoeftes bepaal word deur 'n "top down" (bo-na-onder?) benadering wat gewaande behoeftes akkommodeer maar wat behoeftes van die mens as werknemer in sy primêre werkgroep negeer (Knowles, 1984).

Dit beteken nie dat daar nie vanuit die oogpunt van die organisasie werklike behoeftes bestaan nie. Behoeftes behoort egter gekoppel te word aan wetenskaplik geïdentifiseerde organisasiedoelwitte, 'n sistematiese opweeg van alternatiewe aksies wat tot doelwitbereiking sal lei en 'n deeglike evaluering van resultate (Robinson & Robinson, 1992).

Die deurlopende aandag wat die ontwikkeling van die menslike hulpbron behoort te geniet, word goed saamgevat deur die konsep van die **lerende organisasie** (Senge, 1990). Hierdie konsep het sy grondslag in verskillende verbandhoudende denkrigtings.

Eerstens word dit teruggevind in die idee dat leer in 'n organisasie beskou word as iets wat meer is as die somtotaal van individuele of groepleer pogings waaruit dit saamgestel is (Dixon, 1994). Die lerende organisasie maak gebruik van

leerprosesse op individuele, groep- en stelselvlak om deurlopend te verseker dat dit volgens die behoefte van alle belanghebbendes verander. Die werk van Argyris (1982) en ook die van Schön (1988) wat gegrond is op die stelselteorie stel dit dat organisasieleer gerig is op die deurlopende diagnose en uitskakeling van foute wat doelwitbereiking verhinder.

'n Verdere idee wat die konsep van die lerende organisasie ten grondslag lê, hou verband met, soos voorheen vermeld, die noodsaaklikheid van organisasievernuwing as 'n vereiste om kompetend te bly voortbestaan. In hierdie verband het Peters (1987) asook Senge (1990) en Lessem (1991) die idee van totale kwaliteitsbestuur as gelykbindend met totale kwaliteit leer na vore gebring.

Ook die verandering in benadering ten opsigte van werkgewer-werknemer-verhoudinge en die demokratisering van die werkomgewing het meegebring dat organisasies toenemend geleentheid vir opvoeding, opleiding en ontwikkeling skep waarby werknemers kan baat (Forrester, Payne & Ward, 1993).

Die somtotaal van wat hierbo gesê is oor die lerende organisasie verteenwoordig op 'n subtiele vlak primêr die behoeftes van die organisasie. Alhoewel skrywers ook verwys na die voordele wat dit vir die individuele werknemer inhou (Mayo & Lank, 1994), behoort daar ook vanuit die behoeftes van die individu gekyk te word ten einde te bepaal wat werklik moet plaasvind met betrekking tot programontwikkeling wat effektiewe funksionering sal meebring.

4.2.1.2.2 Die behoeftes van die individu

Die individu betree die werkomgewing met sy eie doelwitte en verwagtinge (Goldstein, 1993). Hierdie verwagtinge verskil dikwels grootliks van dié van die organisasie en behoort ooreenkomstig die uitgangspunte van motiveringsteorie ook indringend aandag te geniet.

In die eerste plek het die mens as werknemer sekere behoeftes wat direk met die uitvoering van sy pligte verband hou. Faktore soos interessantheid, sinvolheid, die geleentheid om eie besluite te neem, kreatief op te tree en erken te word speel 'n

belangrike rol in die behoeftespektrum van die werknemer (Blair, 1996). Dit kan weliswaar hanteer word aan die hand van byvoorbeeld 'n wetenskaplike posontwerp, maar 'n goed ontwerpte pos sou nie noodwendig die totale spektrum van werksbehoeftes bevredig nie. Juis die vereistes wat in 'n posbeskrywing gestel word, stimuleer weer die behoefte by die werknemer om ontwikkeling en opvoeding te deurloop (Griffith, 1998).

Hierdie behoeftes behoort deur middel van weldeurdagte prestasiegesprekke geïdentifiseer te word en daar behoort, ook as deel van die prestasiebestuursproses, aan die bevrediging van dié behoeftes aandag gegee te word (Griffith, 1998).

Die individu funksioneer egter nie slegs as 'n werknemer nie, maar ook as iemand wat persoonlike belangstellings het wat nie noodwendig direk verband hou met sy werk nie. Aangesien hy hom nie in die werkomgewing isoleer en slegs 'n "werknemer" vir 'n gegewe tydperk is nie, moet aanvaar word dat hierdie persoonlike belangstellings ook tot sy prestasie as werknemer bydra (Holland, 1973). In die lig hiervan is dit belangrik om kortliks 'n ontleding te maak van die aard van persoonlike belangstellings wat individuele werknemers dalk het.

Belangstellings kan op verskeie wyses gedefinieer word. Vir die doel van hierdie navorsing word egter met die volgende volstaan:

Belangstellings is uiteraard 'n baie individualistiese verskynsel en verskil van persoon tot persoon en ook van tyd tot tyd vir 'n enkele persoon. Eerder as om te probeer om 'n lys of klassifikasie van verskillende moontlike belangstellings te maak, sou dit dus meer sinvol wees om kortliks te kyk na enkele faktore wat dit kan beïnvloed.

'n Eerste faktor wat belangstellings kan beïnvloed is die **lewensfase** waarin die individu hom bevind. Belangstellings by kinders wissel normaalweg baie en wentel dikwels om die bevrediging van korttermynbehoeftes (Smit, 1990). Tydens hierdie fase wentel belangstellings om dinge soos die geleentheid om te speel, basiese vaardighede aan te leer en biologiese behoeftes te bevredig. Namate die kind

ontwikkel, kom ook die belangstellings om te sosialiseer en deur die eie ouderdomsgroep aanvaar te word, na vore.

Tydens adolessensie rig die kind sy belangstelling ook tot die teenoorgestelde geslag en die ontwikkeling van 'n eie identiteit (Turner & Helms, 1991). Belangstelling is op hierdie stadium steeds selfgerig en leerbelangstelling staan ekstern tot die individu. Dit beteken dat hy 'n uitgestelde toepassingsperspektief het ten opsigte van formeel gestelde ontwikkelingstake en dat motivering om te leer eerder ooreenkomstig *moet* as ooreenkomstig *wil* beskou word. Die behoefte aan onafhanklikheid wat die volwasse lewe bied, gepaard met die onvermoë of onwilligheid om die verantwoordelikheid wat dit meebring te aanvaar, lei dikwels tot konflik en frustrasie.

Die belangstelling van die jong volwassene wentel om beroeps- en gesinsaangeleenthede (Dex, 1991) en hy streef daarna om hom te vestig en te bewys.

Die individu in die middeljare is normaalweg reeds gevestig en belangstellings neig om in hierdie fase eerder gerig te wees op sosiale en maatskaplike aangeleenthede, asook op gesondheid. Namate sy aftrede nader, verander sy belangstellings in die rigting van vrae oor die sin van die lewe asook 'n groter preokkupasie met gesondheidsproblematiek (Thomson & Mabey, 1994).

Die bostaande progressie en veranderings in belangstelling impliseer nie dat gevestigde belangstellings, stokperdjies en liefhebberye verdwyn namate die individu deur die verskillende lewensfases beweeg nie. Dit is eerder die fokus wat verskuif en persepsies ten opsigte van wat belangrik is, wat verander (Thomson & Mabey, 1994). 'n Bykomstige faktor wat die belangstellingspatroon van die individu tydens die verskillende lewensfases beïnvloed, is die sosio-ekonomiese kring waarin hy beweeg (Dex, 1991). Individue met 'n laer sosio-ekonomiese status neig byvoorbeeld om meer klem te lê op dinge wat praktiese gebruikswaarde het. Die konkreetheid van hulle bestaanswerklikheid skep belangstellings ooreenkomstig oorlewingsmoontlikhede. Die individu op 'n hoër sosio-ekonomiese vlak, daarteen, heg dikwels meer waarde aan persoonlike ontwikkeling en geestesverryking (Thomson & Mabey, 1994). By hierdie groep is tasbare beloning vir

ontwikkelingsaksies wat deurloop word ook van minder belang as by individue in die laer sosio-ekonomiese vlakke.

Benewens bogenoemde bestaan verskeie ander faktore wat 'n rol in die ontwikkeling van belangstellings speel. Die omgewing waarin die individu grootword, geslag, die invloed van rolmodelle asook kultuur bepaal in wisselwerking met mekaar die unieke belangstellingspatroon van die individuele mens (Arthur, Hall & Lawrence, 1989).

4.2.2 Kommentaar op behoeftebepaling

In die bostaande bespreking is eerder aandag gegee aan die aard van behoeftes wat mense in organisasies asook in hulle persoonlike lewe dalk kan ervaar, as aan die inhoud van behoeftes. Uit hierdie uiteensetting behoort dit duidelik te blyk dat die behoeftes aan opleiding en ontwikkeling deur 'n verskeidenheid faktore beïnvloed kan word en dat dit aan deurlopende verandering onderhewig is.

Die belangrikste gevolgtrekking wat hieruit gemaak moet word, is dat behoeftes aan opleiding en ontwikkeling uiters wetenskaplik en akkuraat bepaal moet word ten einde sinvolle programontwikkeling te kan doen.

Vir die doel van hierdie navorsing is dit nie nodig om 'n detailbespreking te voer oor die verskillende tegnieke om behoeftes te bepaal nie, aangesien die behoefte aan 'n ingreep reeds in die probleemstelling verduidelik en ook geantisipeer is, en kan dus met die volgende volstaan word:

- ◆ Die behoeftes van beide die organisasie en die individu behoort in ag geneem te word en met mekaar geïntegreer te word.
- ◆ Ontwikkelingsbehoefte en die hantering daarvan maak deel uit van die prestasiebestuursproses. Dit impliseer dat programontwikkelaars 'n noue verbintenis met bestuurders van prestasie moet handhaaf.
- ◆ Die ontwerp van ontwikkelingsprogramme moet erkenning gee aan die behoeftes van die respondent as volwasse leerder.

- ◆ Deurlopende monitering en evaluering van ontwikkelingsprogramme moet as 'n integrale deel van die herbepaling van behoeftes gedoen word.

Indien die bogenoemde aspekte met die nodige wetenskaplikheid benader word, is die effektiwiteit van ontwikkelingsaksies reeds gedeeltelik gewaarborg.

'n Verdere aspek wat vervolgens aandag verdien, en wat wesenlik tot die ontwerp van effektiewe programme bydra, is die vraag na leerbeginsels en gedragsverandering.

4.3 LEERTEORETIESE OORWEGINGS IN PROGRAMONTWIKKELING

Die program wat in hierdie navorsing ontwerp is, is primêr op volwassenes gerig en dan ook spesifiek in 'n werkomgewing. Die bespreking van leerbeginsels konsentreer dus op die volwasse leerder.

Die aanvaarde beskouing van leer is histories gewortel in die idee dat opvoeding 'n proses is van die oordra van kultuur. Hierdie beskouing definieer opvoeding en ontwikkeling as die oordra van kennis (Blair, 1996).

Hierteenoor word die moderne beskouing gestel dat opvoeding en ontwikkeling 'n lewenslange proses van ontdekking van die onbekende is (Knowles, 1984). Dit is dan ook hierdie beskouing wat erken dat die volwasse leerder van die onvolwasse leerder verskil en op 'n ander manier in die leerproses benader behoort te word.

Uit bogenoemde idee is die konsep van **andragogie** as die teorie van volwasse leer gebore om dit van pedagogie of kinderleer te onderskei.

Volgens Knowles (1984) is andragogie gebaseer op ten minste vier belangrike aannames ten opsigte van die onderskeid tussen volwasse en onvolwasse leerders. Hierdie aannames is die volgende:

4.3.1 Selfkonsep

Die individu begin die lewe in 'n situasie van totale afhanklikheid. Andere moet op hierdie stadium in alle behoeftes voorsien. Die kind vorm dus 'n aanvanklike

selfkonsep van afhanklikheid (Knowles, 1984) wat deur die volwasse wêreld rondom hom versterk word. Die gemeenskap definieer sy rol wat hoofsaaklik bestaan uit dié van 'n passiewe leerder (Knowles, 1984).

Namate ontwikkeling plaasvind, begin die kind met onafhanklike besluitneming eksperimenteer. Dit groei met verdere ryping na groter selfrigtinggewing, en tydens adollessensie neem die behoefte aan selfrigtinggewing sodanig toe dat hy dikwels openlik teen die beheer wat die volwasse wêreld oor hom uitoefen, rebelleer (Knowles, 1984).

Wanneer die jong individu homself herdefinieer ten opsigte van volwassenheid, verander sy siening met betrekking tot die passiewe leerderrol dramaties. Hy beskou homself toenemend as 'n doener en produseerder (Knowles, 1984). Die rolle van werker, gade, ouer en burger kom tydens vroeë volwassenheid sterk op die voorgrond en sy selfkonsep verander na een van 'n selfrigtinggewende persoonlikheid. Hy dring dan ook daarop aan om deur andere as sodanig beskou te word (Knowles, 1984).

Wat tipies van hierdie volwassewordingsproses is, is dat die individu nou verwag om gerespekteer te word, eie besluite te mag neem en as uniek beskou te word (Tennant, 1997).

In die leeromgewing is die volwassene dikwels egter nog onervare in die nuwe rol en neig om terug te val op dié van passiewe leerder. Volwassenes is dikwels nie gereed vir selfgerigte leersituasies nie en moet deur 'n proses van heroriëntering gelei word ten einde in 'n volwasse leeromgewing aan te pas. Wanneer die proses in werking tree, ervaar hy 'n gevoel van selfverantwoordelikheid analoog aan dié van ander fasette van sy lewe. Dit bring 'n totale egobetrokkenheid in die leersituasie mee en lei tot 'n dieper bevrediging van leerbehoefte (Tennant, 1997).

4.3.1.1 Die leerimplikasies van 'n veranderde selfkonsep

In die ontwerp van leersituasies speel die veranderde selfkonsep van die volwassene 'n belangrike rol en hou dit verskeie implikasies in wat vervolgens kortliks bespreek word.

4.3.1.1.1 Die leerklimaat

In die eerste plek is dit belangrik dat die fisiese omgewing waarin leer plaasvind by die volwassene se volwasse status aanpas. Meublement en toerusting moet vir volwassenes ontwerp wees en behoort informaliteit en gemaklikheid uit te straal.

Belangriker egter is die psigologiese klimaat waarin die leer plaasvind. Dit behoort op so 'n wyse bestuur te word dat die volwasse leerder aanvaarding, respek en ondersteuning beleef (Knowles, 1990). 'n Gees van gesamentlike ervaring by leerder en aanbieder moet bestaan en die leerder moet sy opinie vrylik kan lug sonder vrees vir belaglikmaking of straf.

'n Verdere belangrike aspek volgens Tennant (1997) is die optrede van die aanbieder. 'n Houding van omgee en respek vir die bydraes wat die leerder kan maak, dit wil sê aktiewe luister, skep 'n positiewe leerklimaat.

4.3.1.1.2 Behoeftebepaling

Die selfrigtinggewingsbehoefte van die volwasse leerder is in direkte konflik met die tradisionele siening dat behoeftes onafhanklik van leerresponente bepaal word. Die andragologiese beginsel plaas groot klem op die betrokkenheid van leerders in die bepaling van leerbehoefte (Tennant, 1997).

Die proses van selfdiagnose betrek die volwasse leerder aktief deur die volgende stappe:

- ◆ ontwikkeling van 'n model van optimale optrede;
- ◆ die skepping van diagnostiese situasies waarin die leerder homself teen die model kan evalueer, en
- ◆ hulp met die bepaling van die gaping tussen optimale en werklike optrede.

Hierdie proses gee aan die leerder die geleentheid om volgens sy eie diagnose 'n besluit oor toekomstige groei te neem (Tennant, 1997).

4.3.1.1.3 Die beplanning van leerervarings

Deelname aan die beplanning van leeraktiwiteite deur volwasse leerders is belangrik, aangesien dit aan hulle 'n gevoel van medeverantwoordelikheid verskaf en motiverend op die leersituasie inwerk.

Die rol van die aanbieder is hier een van gids ten opsigte van prosedures, inhoud en tegnieke wat die leersituasie kan bevorder.

4.3.1.1.4 Die aanbieding van leerervarings

In teenstelling met die pedagogiese leermodel waarin die aanbieder die kind moet "leer" as passiewe ontvanger, vereis die volwasse leersituasie 'n transaksionele model waarin die leerder medeverantwoordelikheid vir die leer wat moet plaasvind, aanvaar (Knowles, 1990).

Die aanbieder in die volwasse leeromgewing tree op as addisionele bron van inligting, fasiliteerder en gids.

4.3.1.1.5 Leerevaluering

Die selfkonsep van die volwasse leerder vereis dat 'n proses van selfevaluering gevolg word, eerder as dat die aanbieder 'n oordeel oor die bevoegdheid van die leerder fel.

Dieselfde proses wat by die bepaling van behoeftes gevolg word, word gebruik, aangesien dit op herdiagnose van die bevoegdheidsgaping neerkom, eerder as op 'n eenmalige beslissing oor die effektiwiteit van die leerervaring.

Hierdie benadering tot evaluering dra ook by tot die skep van 'n klimaat van voortdurende leer.

4.3.2 Ervaring

Die volwasse leerder tree toe tot die leersituasie vanuit 'n unieke ervaringsveld met 'n groter omvang en diepte as dié van die kind (Nellmapius, 1992). Die identiteit van 'n kind word ook bepaal deur 'n ervaringsomgewing wat los van hom staan (Knowles, 1990). Hierteenoor definieer die volwassene sy identiteit ooreenkomstig sy lewenservaring. Om hierdie rede is hy betrokke by sy ervaringsveld en hou dit vir hom waarde in. Dit impliseer dat 'n verwerping of negering van sy ervaringsveld 'n gevoel van verwerping by die volwasse leerder laat ontstaan.

Erkenning van die ervaringsveld van die volwasse leerder gee hom die geleentheid om 'n bydrae te lewer tot sy eie ontwikkeling, sowel as tot dié van ander leerders in die onderrigsituasie.

4.3.2.1 Die leerimplikasies van ervaring

Verskeie leerimplikasies tree op die voorgrond wanneer die bostaande perspektiewe ten opsigte van die ervaringsveld van die volwasse leerder in ag geneem word.

4.3.2.1.1 Beklemtoning van ervaringsleertegnieke

Die gebruik van leertegnieke wat aan die volwasse leerder die geleentheid gee om sy eie ervaringsveld te benut, is meer gepas in ontwikkelingsituasies wat op volwassenes gemik is. Die programontwikkelaar kan met vrug gebruik maak van tegnieke soos simulاسie, rolspel, laboratoriumtegnieke en kleingroepgesprekke.

4.3.2.1.2 Oordrag na die praktyk

Die toepassing van dit wat in die leersituasie ervaar word, in 'n praktiese situasie, bevorder nie alleen die leerproses nie, maar motiveer ook die volwasse leerder om die gedrag wat aangeleer is te behou en uit te bou. 'n Beplanningsessie ten opsigte van die toepassing van aangeleerde gedrag in die werkomgewing is dus uiters belangrik vir die sukses van die leeringreep.

4.3.2.1.3 Ontvriësing

'n Belangrike beginsel in volwasse leer is geleë in die beplanning van 'n aantal ervarings in die aanvangstadium van die ontwikkelingsingreep. Dit dien om leerders te help om meer objektief na hulleself te kyk en hulle los te maak van vooropgestelde verwagtings. Op hierdie wyse word volwasse leerders meer ontvanklik vir die veranderingsdoelwitte van die ontwikkelingsingreep (Tennant, 1997).

4.3.3 Leergereedheid

Die primêre leërfokus tydens die ontwikkelingsfases van die kind is op die aanleer van vaardighede wat die kind in staat sal stel om van een ontwikkelingsfase na 'n volgende te vorder. Hierdie ontwikkelingsstadia wat bemeester moet word, loop hand aan hand met die konsep van leergereedheid.

Navorsing (Knowles, 1984; 1990) bevestig dat dieselfde situasie tydens die verskillende fases waarin die volwassene hom bevind, van toepassing is. Die fokus by volwasse leerders val egter eerder op die ontwikkeling en bemeestering van sosiale rolle as op fisiologiese en verstandelike taakbemeestering.

Die ontwikkelingsfases van die volwassene kan vir die doel van die bepaling van leergereedheid in die volgende fases verdeel word:

- ◆ Vroeë volwasseneheid (ouderdom 18 - 30) waarin die individu 'n lewensmaat kies, kinders verwek en grootmaak, 'n beroep begin beoefen en sosiale skakeling met geselekteerde groepe ontwikkel.
- ◆ Middeljare (ouderdom 30 - 55) waarin die individu 'n lewenstandaard vestig en handhaaf, groter kinders na volwasseneheid help, 'n dieper verhouding met sy lewensmaat ontwikkel en ontspanningsaktiwiteite eksploreer.
- ◆ Aftrede (ouderdom 55 en ouer) waarin die individu 'n reeks aanpassings maak ten opsigte van verminderde fisiese krag en gesondheid, aftrede en 'n

verminderde inkomste, verandering in fisiese lewensomstandighede en die dood (Knowles, 1984).

4.3.3.1 Die leerimplikasies vir ontwikkelingsfases

Die volgende leerimplikasies behoort in ag geneem te word vir volwassenes in verskillende lewensontwikkelingsfases:

4.3.3.1.1 Tydsberekening

Die ontwikkelingsfase van die volwasse leerder speel 'n belangrike rol in sy gemotiveerdheid om 'n spesifieke ontwikkelingstaak aan te leer. Inagneming hiervan verseker grootliks die effektiwiteit van ontwikkelingsprogramme met betrekking tot nie slegs bywoning nie, maar ook met betrekking tot die kwaliteit van leer wat tydens sodanige leergeleenthede plaasvind.

4.3.3.1.2 Groepering van leerders

In die volwasse onderrigsituasie behoort die behoeftes van leerders ooreenkomstig hulle ontwikkelingsfase vertolk te word. Wanneer 'n program ontwikkel word om 'n spesifieke ontwikkelingsvlak te akkommodeer, behoort die leerdergroep uit persone in dieselfde ontwikkelingsfase geselekteer te word. Generiese vaardighede soos opleiding in menseverhoudings behoort daarenteen juis gefokus te word op 'n heterogene groepering van mense ten opsigte van geslag, kultuur en ouderdomsgroep (Estienne, 1998).

4.3.4 Leeroriëntasie

Die kind is geneig om 'n uitgestelde toepassingsperspektief te hê ten opsigte van dit wat hy aanleer (Galbo, 1998). Daarenteen toon die volwasse leerder 'n behoefte om dit wat hy leer, onmiddellik te kan toepas (Gravett, 1990). Die bywoning van ontwikkelingsaksies is juis daarop gemik om hanteringsmeganismes aan te leer vir verbeterde hantering van lewensvraagstukke en -spanninge.

4.3.4.1 Leerimplikasies ten opsigte van leeroriëntasie

Die volgende leerimplikasies geld in die oorweging van ingreepontwerp vir volwasse leerders.

4.3.4.1.1 Oriëntasie van aanbieders

Die ontwikkelaar en aanbieder van leeringrepe vir volwassenes behoort op die behoeftes van die individu in sy spesifieke bestaanswerklikheid ingestel te wees. Hulle pogings behoort persoonsgesentreerd en probleemoplossend van aard te wees, eerder as onderriggewend.

4.3.4.1.2 Programbeplanning en ingreepontwerp

Programme vir volwasse leerders behoort eerder op probleemareas as op onderwerpe gerig te wees. Die ontwerp van leeringrepe behoort verband te hou met lewenshanteringsbehoefte en die demonstrasie van hoe dit bevredig kan word.

4.3.5 Verdere aannames

Benewens die bostaande beginsels ten opsigte van die ontwerp van programingrepe vir volwasse leerders, postuleer Knowles (1984) 'n verdere drie aannames ten opsigte van die andragogiese leeromgewing.

4.3.5.1 Volwassenes kan leer

Thorndike en andere (Knowles, 1990) het dekades gelede reeds aangetoon dat die intellektuele kapasiteit van die volwassene om nuwe ontwikkelingsake aan te leer nie verswak nie. Die spoed waarteen dit aangeleer word, kan wel afneem maar kan ook teëgewerk word deur die kontinue gebruik van die intellek.

4.3.5.2 Leer is 'n interne proses

Die tradisionele beskouing van leer is dat dit 'n oordrag van kennis is van 'n leermeester na 'n leerling. Die implikasie hier is dan dat die leerproses ekstern tot die leerder bepaal word deur die kwaliteit van die leermateriaal en die aanbiedingsvaardigheid en kennis van die leermeester (Tennant, 1997).

Moderne opvoedkundiges is dit egter met mekaar eens dat leer eerder 'n interne psigologiese proses verteenwoordig wat op behoeftebevrediging en die strewe na doelwitbereiking deur die leerder gebaseer is (Tennant, 1997).

Leer vind plaas as gevolg van die interaksie tussen die leerder en sy omgewing. Dit beteken dat die leerproses bestuur moet word om die leerder betrokke te maak by selfrigtende ondersoek en om te motiveer eerder as voor te skryf. In hierdie konteks word leer dan 'n ontdekkingsproses van die self.

4.4 KOMMENTAAR OP DIE VOLWASSELEERTEORIE

Vroeër in hierdie hoofstuk (par. 4.1) is 'n kort formulering gegee van die algemene en spesifieke doelwitte van 'n ontwikkelingsprogram vir multikulturele aanvaarding. Daarin is gesê dat individue wat so 'n program deurloop eerstens groter **kennis** van mekaar se kulture moet verkry.

Ooreenkomstig volwasse onderrigbeginsels behoort die ervaringsveld van die individu gebruik te word (par. 4.3.2) deur oefeninge so te struktureer dat hy onbevange sy ervaring van kultuur en kultuurverskille kan verduidelik sonder vrees vir belaglikmaking of negatiewe sanksie (par. 4.3.1.1.1).

Een van die bykomstige doelwitte van 'n multikulturele program is ook die skep van 'n geleentheid vir herstrukturering van persepsies oor uitgroepkenmerke. In Hoofstuk 3 (par. 3.2.7) is vermeld dat kognitiewe meganismes 'n integrale rol in die vorming van stereotipes speel. Dit beteken dat die ontwikkelaar met betrekking tot die ontwerp van die program moet poog om in ooreenstemming met beginsels van ontvriësing (par. 4.3.2.1.3) asook lewensfasies (par. 4.3.3) en die leerklimaat (par.

4.3.1.1.1) 'n situasie te skep waar leerders ontvanklik is vir perseptuele verandering.

Begrip en aanvaarding speel ook 'n belangrike rol as doelwitte van 'n multikulturele aanvaardingsprogram. Dit is juis dan ook hier waar die ontwikkelaar en aanbieder van so 'n program sensitief moet wees vir byvoorbeeld die feit dat die volwasse individu homself definieer ooreenkomstig sy ervaringsveld. Kontak tussen verskillende kultuurgroepe in Suid-Afrika het as gevolg van verskeie sosio-politiese redes dikwels met negatiewe ervarings gepaard gegaan. Dit moet dus aanvaar word dat pogings om die nagevolge van hierdie ervarings te verminder, die selfkonsep van die individu kan aantas. As klimaatskepper en fasiliteerder behoort die aanbieder dus uiters empaties te werk te gaan met die keuse en bestuur van ervaringsleeringrepe.

Die bostaande is slegs bedoel om voorbeelde te verskaf van die inagneming van volwasse leerbeginsels by die ontwerp van 'n multikulturele aanvaardingsopleidingsprogram. Wanneer die ontwerp van die program bespreek word, sal weer na hierdie beginsels verwys word.

4.5 ONTWERPOORWEGINGS BY PROGRAMONTWIKKELING

4.5.1 Beplande verandering

In Hoofstuk 1 is aangetoon dat die studie binne die veld van organisasiesielkunde val. Dit poog om te bepaal in watter mate 'n ontwikkelingsingreep daarin slaag om verandering in persepsies van werknemers ten opsigte van mekaar te bewerkstellig. Schein (1988) stel dit dat organisasies dinamiese oop sisteme is wat deurlopend verander. Hy wys verder daarop dat die metodiek van beplande verandering in organisasies oor tyd heen verfyn is.

Een van die eerste en mees basiese modelle vir beplande verandering in organisasies is dié van Kurt Lewin wat deur ander navorsers uitgebou is (Schein, 1988) en wat 'n wetenskaplik bruikbare uitgangspunt verskaf vir die ontwerp van ingrepe wat op verandering gerig is (Burke, 1987). Hierdie model funksioneer soos volg:

4.5.1.1 Onderliggende aannames (Schein, 1988)

- 4.5.1.1.1 Enige veranderingsproses impliseer dat benewens die **aanleer** van iets nuuts, die leerder iets moet **afleer** wat hy reeds by sy persoonlikheid en sosiale verhoudings geïntegreer het.
- 4.5.1.1.2 Geen verandering sal plaasvind indien die individu nie gemotiveerd is om te verander nie.
- 4.5.1.1.3 Veranderings in organisasies word teweeg gebring deur veranderings in individue.
- 4.5.1.1.4 Die meeste veranderings wat by volwassenes teweeg gebring word, het te make met houdings, waardes en selfbeeld en is aanvanklik inherent 'n pynlike proses.
- 4.5.1.1.5 Verandering is 'n meervoudige siklus waarvan elke fase hanteer moet word om dit te laat slaag.

4.5.1.2 Die veranderingsmodel (Schein, 1988)

Die model van Lewin bestaan uit drie fases (Burke, 1987) wat soos volg verloop:

4.5.1.2.1 Die ontvriesingsfase

Die doel van hierdie fase is om 'n atmosfeer te skep waarin die individu gemotiveer is om sy bestaan, houdings en gedrag ten opsigte van 'n spesifieke saak af te leer. Onderliggend aan hierdie proses is drie meganismes, naamlik:

- ◆ die skep van dissonansie waarin die individu in 'n situasie geplaas word waarin sy houdings as vals bewys word. Die gevoel van ongemak moet sodanig wees dat dit lei tot die navore tree van die tweede meganisme, naamlik
- ◆ 'n gevoel van skuld en angs oor die bewese valsheid van die individu se houding. Die vlak hiervan moet genoegsaam wees om die individu te motiveer om te verander, en

- ◆ die derde meganisme is die skep van 'n gevoel van psigologiese veiligheid deur die fasiliteerder ten einde die individu te laat beseft dat hy kan verander sonder om sy selfbeeld skade te berokken.

Sodra die individu gemotiveerd is om te verander, kan hy deur die volgende fase gelei word.

4.5.1.2.2 Die veranderingsfase

Hierdie proses verloop deur middel van twee meganismes, naamlik:

- ◆ die daarstel van inligtingsbronne gepaard met die skep van 'n rolmodel wat dien as voorbeeld van die effektiwiteit van alternatiewe houdings en gedrag, en
- ◆ die eksploitering van die inligtingsbronne vir betroubare inligting om die geldigheid van alternatiewe houdings en gedrag te bevestig.

4.5.1.2.3 Die hervriesingsfase

Wanneer die individu in 'n gestruktureerde situasie buite die werkomgewing gehelp word om ten opsigte van houdings en gedrag te verander, is die grootste probleem die standhoudendheid van hierdie verandering.

Dit is dus noodsaaklik om 'n integrasie te bewerkstellig tussen die nuwe houdings en gedrag wat aangeleer is, en dit wat vir die individu in sy normale werkomgewing bekend is. Ten einde dit te bewerkstellig is daar weer twee meganismes wat in werking gestel moet word, naamlik:

- ◆ die skep van geleenthede waarin die individu met die nuut aangeleerde houdings en gedrag kan eksperimenteer, en
- ◆ geleentheid om vas te stel of andere wat van belang is vir die individu hierdie nuwe houdings en gedrag aanvaar. Hierdie aspek kan as versterking van die nuwe houdings en gedrag dien.

4.5.2 Kommentaar op die model

Beplande verandering kan sekerlik vanuit verskillende invalshoeke benader word. Die model van Lewin is egter hier uitgesonder omdat dit nie alleen bekend is nie, maar in die praktiese omgewing reeds bewys is as 'n uitvoerbare en geldige model vir verandering.

Die model is ook in ooreenstemming met die beginsels van volwasse leer waarin die individu grootliks die verantwoordelikheid vir sy eie verandering aanvaar.

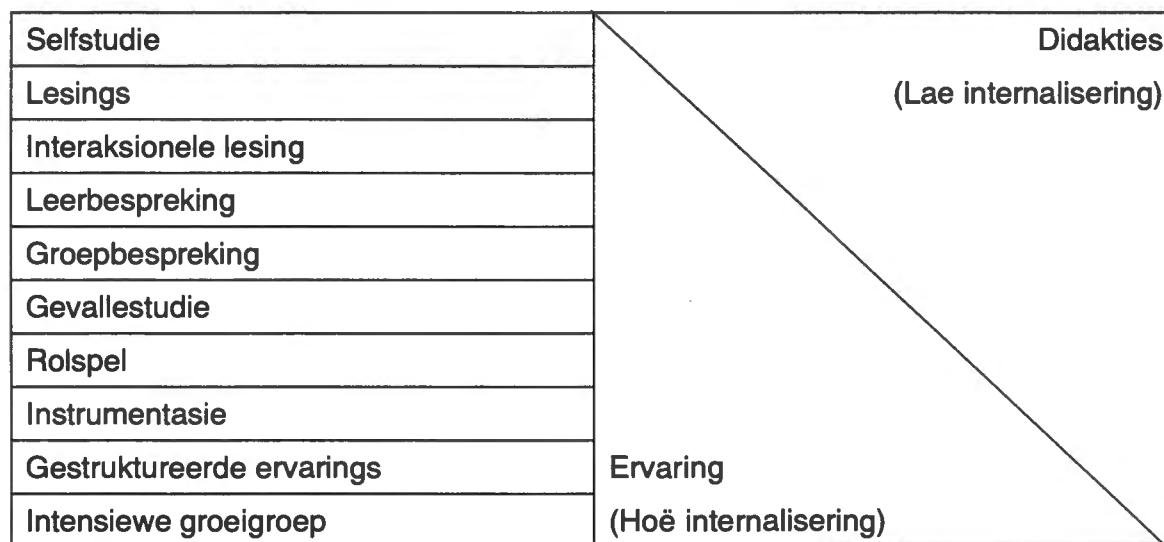
Kritiek op die toepassing van die model is dat dit die indruk kan skep dat die individu gemanipuleer word om te verander. In 'n sekere sin kan dit wel dan ook gebeur. Die fasiliteerder en programontwerper skep doelbewus situasies waarin die onderliggende meganismes in werking tree. Verandering het egter ten grondslag 'n kognitiewe besluitnemingsproses (Ellis, 1973) waarin die individu op omstandighede waarin hy hom bevind, reageer. Die onafhanklikheid van die individu om self te besluit oor die mate waarin hy sy houdings en gedrag wil verander, asook die aard daarvan, weerlê egter hierdie kritiek ten opsigte van manipulering. Gestruktureerde veranderingsingrepe het slegs ten doel om omstandighede te skep wat die individu dikwels nie in staat is om self te struktureer nie, aangesien hy subjektief by homself betrokke is.

Die bostaande besprekings van die Volwasseleerteorie en verandering impliseer deurlopend dat die individu die geleentheid vir ontwikkeling en verandering gebied word deur sy eie ervaring en die beleef van nuwe ervarings. Vervolgens word dan aandag gegee aan die uitgangspunt van ervaringsleer as 'n voertuig vir beplande verandering en ontwikkeling.

4.5.3 Ervaringsleer

In die ontwerp van 'n ontwikkelingsprogram vir volwasse leerders, is dit belangrik om die leerder betrokke te maak by sy eie ontwikkeling (Galbo, 1998) sodat leerinsette geïnternaliseer kan word. Die volgende diagram gee op 'n kontinuum 'n aanduiding van leeroordragmetodes en die waarskynlike uitkomst wat dit met betrekking tot internalisering het.

Diagram 4.1: Leeroordragmetodes in verhouding tot internalisering



Bron: Pfeiffer en Jones, 1973 (Aangepas).

Die bostaande diagram verskaf 'n nuttige raamwerk vir die keuses van metodiek vir ingrepe. Hierdie keuses word dan ook gemaak in ooreenstemming met die individuele behoeftes en die doelwitte van die ontwikkelingsprogram. Aspekte soos die volwassenheidsvlak en vorige ervarings van die teikengroep, die ervaring van die fasiliteerder, aanvaarbaarheid van risikoneming en selfblootlegging, asook die klimaat waarin die program aangebied word, word ook aanvullend tot behoeftes en doelwitte by die keuse van ingrepe gebruik (Zmeyov, 1998).

Aangesien die teikengroep wat hierdie studie wil bereik werkende volwassenes is, sou die oorwegende keuse van ingrepe op die bostaande kontinuum eerder op ervaring gerig wees, as op onderrigingrepe. Dit beteken egter nie dat die meer didaktiese ingrepe onvanpas is nie. Die lesing, die interaksionele lesing en die leerbespreking kan goed gebruik word om leerervarings te konsolideer en kontinuïteit van een ingreep na 'n ander te bewerkstellig.

'n Gestruktureerde ontwikkelingsingreep impliseer sogenaamde **laboratoriumopleiding** wat 'n induktiewe ontdekkingsproses eerder as 'n deduktiewe leerproses propageer. Die ervaringsleermodel leen hom dan ook uitstekend hiertoe.

Hierdie model bestaan uit vyf komponente wat vervolgens kortliks bespreek word.

4.5.3.1 Die ervaringskomponent

Hierdie komponent vorm die eerste en basiese fase in die model. Die deelnemer raak betrokke by 'n aktiwiteit. Die mate van strukturering van die aktiwiteit sou afhang van die onderliggende doelwit daarvan. Die deelnemer kry egter die geleentheid om waar te neem, te praat, op te tree en betrokke te raak by 'n situasie.

4.5.3.2 Mededeling

Opvolgend op die ervaring is dit belangrik dat die deelnemer die geleentheid kry om dit wat hy ervaar en waargeneem het aan ander deelnemers bekend te maak. Hierdie bekendmaking maak deel uit van die internaliseringsproses en sluit nou aan by die volgende fase, naamlik

4.5.3.3 Prosessering

Tydens hierdie fase bespreek en evalueer deelnemers dit wat hulle ervaar en waargeneem het en probeer hulle dit versoen met hulle bestaande persepsies en ook met hulle selfkonsep.

4.5.3.4 Veralgemening

Die veralgemeningsfase volg logies uit die voorgaande fases. In hierdie fase probeer deelnemers nuwe beginsels en veralgemenings op grond van hulle ervarings formuleer. Dit maak deel uit van 'n proses van opheldering, uitbouing en herdefiniëring van nuwe houdings en gedrag.

4.5.3.5 Toepassing

Die laaste fase van die proses is die toepassing van nuutgeformuleerde beginsels in 'n reële situasie. Nuwe gedrag en houdings word hiertydens uitgetoets deur praktiese ervaring wat weer deel uitmaak van die ervaringsfase – dus 'n sikliese proses.

Tot dusver is die bespreking oor ontwerp gevoer vanuit 'n breë uitgangspunt oor volwasseleerbeginsels. Hierdie bespreking is verder vernou na spesifieke modelle oor beplande verandering. Die volgende aspekte wat aandag verdien is meer spesifiek gerig op die ontwerp van 'n ontwikkelingsingreep. Daar sal dus nou gekyk word na aspekte wat spesifiek in gedagte gehou moet word by programontwerp.

4.5.4 Spesifieke oorwegings by die ontwerp van 'n ontwikkelingsingreep

Die volgende oorwegings stel spesifieke parameters aan die programontwerper wat hom in staat stel om 'n ontwikkelingsingreep vir volwasse leerders te ontwerp. Hierdie parameters funksioneer binne die raamwerk van die Volwasseleerteorie, en die korrekte hantering daarvan behoort die effektiwiteit van die program grootliks te verseker (Darraugh, 1991).

4.5.4.1 Betrokkenheid

Die uitgangspunt in volwasse leer soos dit ook in die veranderingsmodel van Lewin op die voorgrond tree, is dat die motivering van die leerder om te verander, dit wil sê om nuwe houdings en gedrag aan te leer, sentraal staan tot ontwerp. Dit beteken dat die verloop van 'n program te alle tye elke deelnemer aktief moet betrek. Dit is belangrik dat elke deelnemer reeds uit die staanspoor verantwoordelikheid moet aanvaar vir sy eie leer. Deur deurlopend geleentheid te skep vir die aktiewe uitoefening van hierdie verantwoordelikheid word betrokkenheid verseker.

4.5.4.2 Vrywilligheid

Een van die belangrikste elemente in die selfkonsep van die volwassene is dié van onafhanklike besluitneming (Tennant, 1997). Die ontwerp van 'n program moet dan ook vrywilligheid van deelname beklemtoon. Dikwels word werknemers opdrag gegee om 'n ontwikkelingsprogram te deurloop. Fasiliteerders behoort as deel van

die ontwerppoging sensitief te wees hiervoor en vroeg reeds in die program 'n atmosfeer van vrywillige deelname aan aktiwiteite te skep (Knowles, 1990).

4.5.4.3 Programdoelwitte

Voorheen is gesê dat die volwasse leerder in die lig van sy eie behoeftes moet besluit oor die leerdoelwitte wat hy wil bereik. Die programontwerper moet 'n geleentheid vir die herbevestiging van hierdie behoeftes en doelwitte as deel van die ontwerp van die program aanbied. Dit word normaalweg gedoen deur 'n kort oefening waarin programverwagtinge uitgeklaar word. Indien die ontwerper vooraf wetenskaplik te werk gegaan het tydens die behoeftebepalingsfase, sou daar met so 'n oefening weinig diskrepansie wees waarvoor tydens die aanbieding van die program voorsiening gemaak moet word (Knowles, 1990). Erkenning van behoeftes as deel van die struktuur van die program help om deelnemers te motiveer en doelgerig deur opvolgende ervarings te beweeg (Darraugh, 1991).

4.5.4.4 Volgordebepaling

Die aktiwiteite in 'n program moet 'n logiese volgorde hê waarin die een aktiwiteit op die volgende bou (Knowles, 1990).

Die volgordebepaling van aktiwiteite sal uiteraard van program tot program verskil, aangesien die doelwitte van programme verskil. Dit is egter tog moontlik om vir ooreenstemmende tipes programme 'n aantal volgordebeginsels te beskryf wat normaalweg die effektiwiteit van sulke programme verhoog.

Vir die doel van hierdie navorsing is 'n ontwikkelingsprogram ontwerp wat persepsies en houdings wil verander. Die oogmerk is dus dat daar by die individu 'n multikulturele bewustheid moet ontwikkel, en dat dit deur middel van die klein groep as fasiliterende entiteit moet geskied (Howe & Lisi, 1995).

Die drie kernaspekte wat in so 'n program aandag moet geniet, is selfbewuswording, bewuswording van andere en die ontwikkeling van interpersoonlike vaardighede (Galbo, 1998). Dit beteken dat die ontwikkeling van luister-, uitdrukking-van-gevoelens- en responderingsvaardighede as deel van die

ontwerp moet figureer. Die logiese vloei van so 'n ontwerp kan soos volg uiteengesit word:

4.5.4.4.1 Bekendstelling

Wanneer daar met 'n programaanbieding begin word, is die grootste behoefte by deelnemers normaalweg om mekaar te leer ken. Met die skep van 'n klimaat om vreemdheid te verminder, gee die ontwerper-fasiliteerder reeds erkenning aan die selfbeeldbehoefte van die individu en tree die ontvriesingsfase ook in soos dit in die model van Lewin geïmpliseer word.

4.5.4.4.2 Uitklaar van verwagtings

Hierbo is reeds verskeie opmerkings gemaak oor die koppeling van behoeftes van leerders met programdoelwitte. 'n Belangrike aspek wat normaalweg op die bekendstellingsfase volg, is eksplisering van verwagtinge wat uit die behoeftes van leerders voortspruit. Die doel hiervan is om kursusdoelwitte met dié van leerders te korreleer. Wedersydse rolverwagtinge tussen leerders en fasiliteerders word ook tydens hierdie fase uitgeklaar.

Die uitklaar van verwagtings gee erkenning aan die selfbeeld van die individu ooreenkomstig sy selfrigtinggewendheid. Dit dien ook ter voorbereiding op die ontvriesingsfase.

4.5.4.4.3 Wettiging van risiko's

In paragraaf 4.3.1.1.1 is onder andere klem gelê op die skep van 'n psigologiese klimaat waarin leer moet plaasvind. Die bestuur van 'n ontwikkelingsprogram moet voorsiening maak vir 'n situasie waarin die volwasse leerder veilig voel om sy mening te kan lug en op sekere wyses te kan optree sonder dat hy belaglik gemaak of geïgnoreer word. 'n Omgewing van aanvaarding, respek en ondersteuning moet dus geskep word waarin dit aanvaarbaar is om met nuwe houdings en gedrag te eksperimenteer. Die wettigheid van sodanige eksperimentering moet dus as norm deur die leerders goedgekeur word (Knowles, 1990).

4.5.4.4.4 Prosesaangeleenthedede

Die kleingroep as voertuig vir die ontwikkeling van die individu het 'n invloedryke uitwerking. Ontwikkeling van die individu in isolasie is trouens ondenkbaar. Bewusmaking van die prosesse wat onderliggend is aan die groei van die individu in interaksie met die groep is egter noodsaaklik. Dit dra daartoe by om die individu te motiveer en na ontwikkelingsdoelwitte te rig. Die doel en dinamiek van terugvoer, selfblootlegging, konflikhantering en probleemoplossing, asook die luisterproses moet ter wille van hulle eie ontwikkeling deur leerders begryp word (Casarra, 1998).

4.5.4.4.5 Konsepsualisering en integrasie

Indien die leerder die geleentheid tydens die program gebied word om inligting en gedragsdata asook gevoelservaring te integreer, en aan teoretiese modelle te koppel, vind leeroordrag in 'n groter mate plaas.

Vir hierdie doel kan die ontwerper kort lesings gebruik, asook samevattings na aanleiding van 'n model. Dit lewer 'n bydrae daartoe dat die leerervarings 'n sinvolle geheel uitmaak, en dit in reële perspektief geplaas word. Dit hou verband met die leersfase van Lewin en help die leerder na die hervriesingsfase beweeg.

4.5.4.4.6 Oordrag na die werkomgewing

Die bepaling vir die oordrag van dit wat deur die leerder aangeleer word, behoort vroeg reeds in die loop van 'n program aandag te kry. Hier bly die leerder op sy doelwitte met die leerervaring gefokus. Dit maak dit ook makliker om aan die einde van die program konkreet vir die toepassing van nuut aangeleerde kennis, houdings en gedrag in die werkomgewing te beplan.

Die leerder moet ook bewus gemaak word van die feit dat hy as gevolg van die leerervaring waarskynlik in 'n veel meer reseptiewe en responsiewe modus funksioneer. Hierdie sensitiwiteit is egter nie noodwendig teenwoordig by kollegas wat nie die program bygewoon het nie.

4.5.4.5 Programinhoud

Oefeninge, voorbeelde en leerinhoud behoort so na as moontlik te wees aan die reële situasie waarmee leerders bekend is en assosiasies kan vestig. Leerbronne soos boeke, leesstukke en modelle moet by die vlak en inhoud van die leergroep aangepas word (Casarra, 1998).

Insette van die kant van leerders kan baie waardevol as basis vir bespreking aangewend word. Sodanige insette versterk leeroordrag en verminder onsekerheid ten opsigte van die toepassing van leerpunte in die werklike lewe (Tennant, 1997).

4.5.4.6 Die fasiliteerder

Prosessering van inligting wat tydens die program gegeneer is, behoort deeglike aandag te geniet. Dit bevestig aan die leerder dat sy insette belangrik is en fasiliteer leeroordrag. Die fasiliteerder behoort sensitief te wees vir alle reaksies van leerders en aandag daaraan te gee. Dikwels ontwikkel gebeure wat oënskynlik onbenullig vir so 'n belangrike saak is, dermate dat dit die program in 'n totaal ander rigting stuur as wat aanvanklik beplan is.

Die fasiliteerder speel 'n uiters belangrike rol in die program. Alhoewel hy nie 'n totale kundige ten opsigte van al die inhoudelike aspekte hoof te wees nie, moet hy 'n meester wees op die gebied van die hantering van prosesse en die benutting van leergeleenthede.

Hierbenewens behoort hy 'n optimaal funksionerende individu te wees wat as voorbeeld vir die leerders ten opsigte van openlikheid, eerlikheid en respek dien. Rigiditeit en dogmatiese persepsies sou veroorsaak dat leerders vertrouwe in die leersituasie verloor en met negatiewe persepsies na die werkomgewing terugkeer (O'Donnell & Garavan, 1997).

4.5.5 Kommentaar

Tot dusver is in hierdie hoofstuk gepoog om enigsins bekende en beproefde uitgangspunte ten opsigte van die ontwerp van ontwikkelingsprogramme wat op die optimalisering van die individu gerig is, uit die literatuur te ontleed.

Aangesien dié navorsing op die ontwikkeling van die volwassene in die werkomgewing gerig is, is eerder op leerbeginsels wat volwassenes raak gekonsentreer, as op leerbeginsels in die algemeen. Dit geld ook vir die keuse van die veranderingsmodel van Lewin vir bespreking.

4.6 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om die ontwerpsbeginsels wat geld by die ontwikkeling van programme wat op persoonlike groei gerig is, te bespreek. Daar is vir hierdie doel spesifiek gekyk na die Volwasseleerteorie. Waar nodig, is na vorige hoofstukke verwys.

In die empiriese gedeelte van die navorsing vind die beginsels wat in hierdie hoofstuk bespreek is, beslag in die ontwerp van die multikulturele aanvaardingsopleidingsprogram wat die onafhanklike veranderlike verteenwoordig.

In die volgende hoofstuk word die navorsingsmetode wat gevolg is, volledig uiteengesit met inbegrip van 'n bespreking van die ontwerp van die program. Hier word dan ook weer terug verwys na die beginsels wat hierbo bespreek is.

HOOFSTUK VYF

EMPIRIESE ONDERSOEK

Hierdie hoofstuk verskaf 'n uiteensetting van die metode waarvolgens die empiriese gedeelte van die navorsing gedoen is. Die navorsingsdoelstellings, navorsingsontwerp, ondersoekgroep, meetinstrumente en die prosedures van dataverwerking word bespreek.

5.1 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

5.1.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van die studie is om multikulturele interaksie soos dit in die werkomgewing manifesteer teoreties te omlin, gestruktureerd te operasionaliseer en die effek van hierdie operasionalisering binne die konteks van harmoniese verhoudinge te bepaal.

Die teoretiese omlinying is deur middel van 'n literatuuranalise en -bespreking in Hoofstukke 2, 3 en 4 uiteengesit.

Die doel van hierdie en verdere hoofstukke is dan om die effek van hierdie program op werkverhouding empiries te ontleed en te bepaal.

5.1.2 Spesifieke doelstellings

Die spesifieke doelstellings van die ondersoek was om:

- ◆ multikulturaliteit binne wetenskaplik analiseerbare raamwerke te konsepsualiseer;
- ◆ genoemde konsepsualisering op die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing te transponeer;

- ◆ persepsie en persepsuele herstrukturering vanuit die literatuur te konsepsualiseer;
- ◆ genoemde konsepsualisering te verpraktiseer;
- ◆ die effek van sodanige ingreep op deelnemers te bepaal, en
- ◆ die persoonlike beleving van deelnemers aan sodanige ingreep te bepaal.

5.2 METODE VAN ONDERSOEK

5.2.1 Navorsingsontwerp

Die ontwerp wat vir die empiriese deel van die studie gebruik is, is 'n eksperimentele tweegroepontwerp met voortoetsing en natoetsing (Robinson, 1981). Ewekansigheid in die keuse van 'n proef- en 'n kontrolegroep is toegepas en daar is ook voorsiening gemaak vir kultuur- en geslagsdifferensiasie.

5.2.2 Die populasie

Die totale populasie vir die navorsing is afgebaken as die voltydse permanente gesalarieerde werknemerskorps van die Potchefstroomse Hospitaal soos op rekord in 1997. Hierdie populasie vertoon 'n groot diversiteit ten opsigte van posbenaming en -inhoud. Die totale populasie bestaan, volgens die betaalstaat, uit 699 persone. As gevolg van praktiese probleme met betrekking tot die beskikbaarheid van mediese personeel en sekere paramediese personeel wat in trauma-eenhede werksaam is, asook nagskofpersoneel en personeel wat met verlof is, is daar besluit om van 'n bereikbare studiepulasie (Steyn, 1990) gebruik te maak van N=291 persone. Hierdie bereikbare studiepulasie toon ten opsigte van die belangrikste parameters van die studie, naamlik ras en geslag, 'n aanvaarbare ooreenkoms.

Aangesien die ontwerp van die werkswinkelprogram dit vereis, moes die persone wat nie oor lees- en skryfvaardighede beskik nie, ook uit die navorsingsprojek uitgelaat word. Die uiteindelijke studiepulasie het op 270 persone te staan gekom en is met betrekking tot die beoogde stratifikasieparameters soos volg versprei (Tabel 5.1).

Tabel 5.1: Die studiepopulasie

	Manlik	Vroulik	TOTAAL
Wit	8	116	124
Swart	7	139	146
TOTAAL	15	255	270

Op hierdie stadium kan genoem word dat daar slegs enkele bruinmense in die organisasie werksaam is, en ooreenkomstig die finale steekproef nie ingesluit kon word nie.

5.2.3 Die steekproef

Die grootte van die steekproef wat vir die navorsing gebruik is, is bepaal deur die ontwerp van die werkswinkelprogram.

Persoonsgerigte opleiding en kleingroepverband vereis dat die optimale aantal lede betrek moet word. Alhoewel dit nie 'n absolute getal is nie, word 'n groep van nie meer nie as twaalf persone deur kenners voorgestel (Kerlinger, 1986).

Aangesien die navorser soveel as moontlik persone wou gebruik, veral met die oog op die statistiese ontleding van die resultate, en ook vanweë die feit dat die navorsingsontwerp 'n tweegroepontwerp is, is besluit om 'n steekproef van 24 plus vier (om vir uitvalle voorsiening te maak) ewekansig en gestratifiseerd uit die studiepopulasie te trek.

Die finale steekproef is soos volg ewekansig en gestratifiseerd ten opsigte van ras en geslag aan 'n eksperimentele en 'n kontrolegroep toegesê.

Tabel 5.2: Stratifikasie van eksperimentele en kontrolegroep

	Manlik		Vroulik		TOTAAL
	Eksperi- mentele	Kontrole	Eksperi- mentele	Kontrole	
Wit	2	2	5	5	14
Swart	2	2	5	5	14
TOTAAL	4	4	10	10	28

5.2.4 Die multikulturele aanvaardingsprogram

Die multikulturele aanvaardingsprogram wat in hierdie navorsing gebruik word, is grootliks binne die raamwerk van volwasse leerbeginsels ontwikkel. Die bespreking daarvan word aan die hand van die volgende aspekte gedoen:

- ◆ Aanvanklike oorwegings
- ◆ Behoeftebepaling en doelwitte
- ◆ Die programinhoud

5.2.4.1 Aanvanklike oorwegings

Met verwysing na die probleemstelling in Hoofstuk 1 het 'n aantal oorwegings vir die daarstelling van 'n gestruktureerde program vir multikulturele aanvaardingsopleiding aandag geniet.

In die eerste plek moes die program noodwendig gestruktureer word. Dit maak die bestuur van die leerervarings makliker. Dit sou beteken dat leerders uit die werkomgewing geneem moes word om aan 'n laboratoriumtipe ingreep deel te neem. Vir die doel van die navorsing was dit ook die mees geskikte situasie.

Verder moes daar uit die aard van die program 'n keuse van leerders wat dit bywoon uit verskillende kultuurgroeperinge gedoen word. Aangesien die oorheersende kultuurgroepe, soos voorheen gedefinieer, swart en blanke Suid-

Afrikaners is, is besluit om vir die doel van die navorsing op hierdie twee groepe te konsentreer. Die struktuur en ontwerp van die program sou dit egter moontlik maak om enige ander twee of selfs meer groeperinge die leerervarings te laat opdoen.

Wat die navorsingsaspekte betref, is daar aanvanklik oorweeg om 'n aksie-navorsingsontwerp te gebruik, aangesien hierdie tipe ontwerp verskeie praktiese probleme sou uitskakel. Kritiek hieroor het die navorser laat besluit om 'n poging aan te wend om 'n eksperimentele ontwerp te gebruik.

Hierdie besluit het beteken dat die teikenpopulasie duidelik afgebaken moes word en dat steekproewe ewekansig en gestratifiseerd ten opsigte van kultuurgroepering (swart en wit) getrek sou moes word. Aangesien daar in die teikenpopulasie persone van beide geslagte teenwoordig was, is ook besluit om die geslagte in die finale steekproef proporsioneel verteenwoordig te kry.

'n Verdere oorweging was om die program so kort as moontlik te hou sonder om die effektiwiteit daarvan aan te tas. Daar is uiteindelik besluit op 'n tweedagprogram wat die deelnemende organisasie gepas het, aangesien dit die werksaamhede van afdelings nie te veel sou ontwig nie.

Die identifisering van die steekproewe het die navorser voor die dilemma van vrywillige deelname geplaas. Daar is besluit om al die lede van die steekproef gesamentlik oor die breë doelwitte van die program in te lig en elkeen het die geleentheid gekry om te onttrek. Almal is egter versoek om, indien hulle sou besluit om wel deel te neem, die hele proses te deurloop. Besonderhede hiervan word elders in hierdie hoofstuk in groter detail beskryf.

5.2.4.2 Behoeftebepaling en doelwitte

Voorheen is dit gestel dat die volwasse leerder se behoeftes wetenskaplik bepaal behoort te word en dat hy die geleentheid gebied moet word om self ooreenstemmende leerdoelwitte te bepaal.

Wanneer die opleidings- en ontwikkelingsbehoefte deurlopend in 'n organisasie as deel van 'n personeelontwikkelingsstelsel bepaal word, is dit nie 'n moeilike probleem om aan hierdie beginsel te voldoen nie.

Die beperkende doelwitte van die navorsing het dit egter onmoontlik gemaak om vooraf 'n bepaling te maak van individuele ontwikkelingsbehoefte in die deelnemende organisasie. Die sosio-politieke situasie in Suid-Afrika, asook die strewe na produktiwiteitsverbetering in 'n werkomgewing waar werknemers van verskillende kultuurgroepe in harmonie moet saamwerk, het egter genoegsame vermoede van 'n behoefte aan multikulturele begrip en aanvaarding laat ontstaan. Tydens die uitklare van verwagtinge en bepalinge van programdoelwitte is daar ook bevestiging vir hierdie vermoede verkry.

5.2.4.3 Die programinhoud

Binnen die raamwerk van die veranderingsmodel van Lewin (1951) sien die program skematies soos volg daaruit:

1. Bekendstelling.	Fase
2. Verklaar van verwagtinge en doelwitte.	
3. Bewusmaking van perseptuele verskille.	Ontvriesing (Lewin, fase I)
4. Prosesaangeleentheid*.	* Hervriesing (voorbereiding op fase III)
5. Wettiging van risiko's en selfblootlegging.	
6. Stereotipering en vooroordeel.	
7. Gevoelsblootlegging (Katarsis).	Verandering (Lewin, fase II)
8. Ooreenkomste en verskille.	
9. Toepassingsbeplanning.	Hervriesing (Lewin, fase III)
10. Ooreenkoms.	

5.2.4.3.1 Bekendstelling

Die eerste aktiwiteit in die program is die bekendstelling van kursusgangers aan mekaar, asook die bekendstelling van die fasiliteerder(s). Dit word gedoen deur aan elke deelnemer die geleentheid te bied om in gesprek te tree met 'n mededeelnemer. Op grond van 'n spesifieke formaat word 'n gesprek gevoer wat op inligtingsuitruiling gerig is. Hierna word aan elke deelnemer 'n geleentheid gebied om in die groep sy gespreksgenoot voor te stel.

Sekere van die bekendstellingsinligting is sensitief van aard. Die doel hiervan is om in die eerste plek 'n mate van spanning en afwagting te skep wat die grondslag van die leermotivering vorm. Verder het dit ook ten doel om die konsep blootlegging, wat later in die program verder ontwikkel word, aan die deelnemers bekend te stel.

Benewens hierdie oefening waaraan die fasiliteerder(s) voluit behoort deel te neem, kry elke deelnemer 'n staankaartjie en 'n plakker waarop hulle hul noemnaam moet skryf. Dit bevorder informaliteit van verhoudinge en is 'n goeie kommunikasiehoopmiddel aangesien dit elke deelnemer se identiteit konkreet aantoon. Deelnemers kan mekaar ook op die voornaam aanspreek.

In hierdie oefening word ook die volwasseleerbeginsel van selfkonseperkenning en outonomie toegepas.

Opvolgend tot die oefening word 'n kort lesing deur die fasiliteerder aangebied waarin die beginsels van eerste indrukke en persepsies wat in 'n ontmoeting gevorm word, verduidelik word. Die lesing word gekoppel aan die ervarings tydens die oefening en dien om leerpunte deur te trek en deelnemers voor te berei op die ongemak van ontvriesing.

5.2.4.3.2 Uitklaar van verwagtings

Hierdie aktiwiteit lui die ontvriesingsfase in, soos dit in die model van Lewin (1951) uiteengesit is.

Elke deelnemer kry die geleentheid om met behulp van 'n verdere spesifieke formaat 'n ontleding van sy eie verwagtinge en doelwitte ten opsigte van die program te maak.

Na voltooiing hiervan word aan elke deelnemer die geleentheid gebied om sy eie verwagtinge en doelwitte met die groep te deel. Die fasiliteerder maak 'n opsomming van die afsonderlike verwagtings en doelwitte wat dan die verwagtings en doelwitte van elke individu in die groep weerspieël.

Hierdie oefening gee erkenning aan die volwassene se behoefte tot selfrigtinggewendheid. Dit skep ook 'n klimaat van afwagting en verskaf inligting aan deelnemers ten opsigte van mekaar se behoeftes.

5.2.4.3.3 Bewusmaking van perseptuele verskille

Die doelwit van hierdie aktiwiteit is om deelnemers 'n persoonlike ervaring te gee van die verskille wat daar in persepsies tussen mense bestaan, asook die reaksies wat mense in konfrontasiesituasies vertoon.

Vir hierdie doel word 'n kort oefening gedoen waarin subgroepe getipeer word en daarna met 'n sekere opdrag in 'n konfrontasiesituasie geplaas word. Waarnemings word deur die fasiliteerder(s) gedoen.

Na afloop van die oefening word 'n kort gesprekslesing oor sosiale kategorisering aangebied en die ervarings van deelnemers en die waarnemings wat gemaak is, word binne die raamwerk hiervan ontleed. Daar word ook aangetoon hoe sosiale kategorisering tot stereotipering en die versterking van die grense tussen die in- en uitgroep lei.

Hierdie oefening maak deel uit van die ontvriesingsfase van die model van Lewin (1951) en gee geleentheid vir selfondersoek en die diagnose van eie gedrag.

5.2.4.3.4 Prosesaangeleenthede

'n Baie belangrike ontwerpaspek wat vroeg reeds in die program in die gemoed van deelnemers gevestig behoort te word, is die oordra van dit wat geleer word na die werklike werkomgewing. Dit stem ooreen met die volwassene se behoefte om konkrete toepassing te vind vir nuut aangeleerde konsepte, houdings en gedrag, soos voorheen vermeld.

Die inbring van 'n gesprek oor psigologiese en ook fisiese kontraktering het op hierdie stadium 'n ietwat onderbrekende invloed. Die onderwerp is egter uiters belangrik vir elke fase van die program en dis noodsaaklik dat dit so vroeg moontlik aangeroeer moet word.

Alhoewel kontraktering moontlik reeds voor die oefening oor perseptuele verskille aangeroeer sou kon word, was die navorser van mening dat dit laasgenoemde oefening vooruit sou loop en sou afwater. Daar is dus besluit om dit direk na afloop hiervan te bespreek.

In die gesprek oor kontraktering is daarop gewys dat alle verhoudinge tussen persone ten minste 'n psigologiese kontrak verteenwoordig en dat hierdie kontrak deur persepsies gereël word. Daar is aangetoon hoe hierdie persepsies die kontrak kan laat skeef loop. Die belangrikheid van 'n herwaardering van eie persepsies is beklemtoon.

Verder is daar ook aan deelnemers gesê dat van hulle verwag gaan word om aan die einde van die program 'n fisiese kontrak met mekaar te sluit. Hulle moes dus alle perseptuele veranderings en nuwe voornemens aanteken vir latere verwerking in die kontrak. Die kontrak sou dan as basis dien vir die konkrete implementering van nuut aangeleerde houdings en gedrag in die werksituasie.

5.2.4.3.5 Wettiging van risiko's en selfblootlegging

Die leerders word in hierdie aktiwiteit versoek om 'n selfbeoordelingsvraelys in te vul oor die neem van risiko's. Hierna word 'n kort lesing gegee oor selfblootlegging en die neem van risiko's as 'n voertuig om selfontwikkeling te bewerkstellig. Na die

lesing word deelnemers versoek om 'n herwaardering van hulle oorspronklike beoordeling te maak. Enige verskille tussen die twee beoordelings word met die groep gedeel met 'n bespreking van die motivering vir die verandering. Deelnemers word aangemoedig om met selfblootlegging en die neem van risiko's in interaksie met andere te eksperimenteer.

Die oefening word hoofsaaklik op 'n kognitiewe vlak gehou wat ooreenstem met die uitgangspunt dat persepsieverandering 'n kognitiewe proses is, en dat dit, eerder as emosie, hanteer moet word (Ellis, 1967).

5.2.4.3.6 Stereotipering en vooroordeel

Die tweede fase in die model van Lewin (1951), naamlik die veranderingsfase, word nou betree.

Dit begin met 'n kort lesing oor stereotipering en bou voort op wat voorheen oor persepsies gesê is. Die groep word hierna in subgroepe verdeel. Elke groep stel 'n lys saam van stereotipes wat swartes ten opsigte van wittes huldig, en andersom. Die groepe bespreek die redes vir hierdie stereotiperings en wat die werklike agtergrond vir elk van die stereotipes is met betrekking tot die kultuur van 'n groep.

Die tweede deel van die aktiwiteit geskied in die lesinglokaal waar subgroepe se lys te gekonsolideer en finaal bespreek word. Die fasiliteerder som op en trek leerpunte deur.

5.2.4.3.7 Gevoelsblootstelling

Alhoewel die uitgangspunt gehandhaaf word dat die perseptuele herstrukturering-proses in die program op 'n kognitiewe vlak bestuur moet word, is dit noodsaaklik om die onlosmaaklikheid van persepsie en emosie in multikulturele interaksie te negeer. Daar is dus besluit om as deel van die program 'n geleentheid aan deelnemers te gee om hulle eie ervarings ten opsigte van negatiewe stereotipes en die pyn wat dit veroorsaak het, met andere te deel. Die fasiliteerder hanteer die oefening op so 'n wyse dat deelnemers nie bedreig voel of deur negatiewe emosies weggevoer word nie.

5.2.4.3.8 Ooreenkomste en verskille

Met hierdie oefening word die program weer teruggelei na die kognitiewe vlak van voorheen.

Dit word ingelei deur 'n lesing oor die TRIOS-raamwerk wat in Hoofstuk 2 bespreek is. Hierna verdeel die groep weer in subgroepe met die opdrag om 'n lys van ooreenkomste en verskille tussen wit en swart saam te stel. Verder moet ook 'n bespreking gevoer word oor die positiewe gebruik van ooreenkomste en verskille in interaksionele situasies. Dit word deur die subgroepe aangeteken en in die lesingsaal gekonsolideer.

Hierdie en ook vorige opsommings word as basis vir die volgende fase gebruik, naamlik hervriesing en toepassingsbeplanning.

5.2.4.3.9 Toepassingsbeplanning en ooreenkoms

Die vaslegging van dit wat tydens die program aangeleer is, is noodsaaklik vir die effektiwiteit daarvan. Oordrag na die werkomgewing moet in die derde fase van die program bewerkstellig word.

Vir hierdie doel word 'n kort opsomming gegee van die konsep kontraktering. Daarna word die groep weer in subgroepe verdeel om 'n fisiese kontrak op te stel waarvolgens hulle beplan om in die toekoms in interaksionele situasies op te tree, veral ten opsigte van multikulturele interaksie. Alle opsommings en notas wat tydens die program gemaak is, word aan deelnemers beskikbaar gestel.

Terug in die totale groep word die verskillende kontrakte gekonsolideer en met behulp van die fasiliteerder word 'n finale ***ooreenkoms van toekomstige optrede*** geformuleer. Hierdie kontrak sluit ook sanksies of strafoptrede in, sou iemand op 'n later stadium 'n klousule oortree.

'n Getikte vorm van die kontrak word deur elke deelnemer asook die fasiliteerder onderteken. Hiervan ontvang elke deelnemer 'n afskrif en lê 'n plegtige belofte af dat hy die kontrak sal nakom (Bylae G).

5.2.4.3.10 Algemene opmerkings

Die program wat oor twee dae strek, behoort verkieslik weg van die werkomgewing aangebied te word. Formate word vooraf voorberei.

Wanneer die groep deelnemers in subgroepe verdeel word, word sorg gedra dat daar in elke subgroep wit en swart sowel as manlik en vroulik proporsionele verteenwoordiging is.

Die taal waarin die program aangebied is, was Engels, aangesien dit deur beide swart en wit as 'n neutrale taal beskou word. Taalmedium kan egter onderhandel word en die fasiliteerder behoort aan die groep geleentheid te gee om dit te doen.

Wanneer groot groepe hanteer word, is dit noodsaaklik om meer as een fasiliteerder te hê vir die bestuur van die leerervaring.

5.2.5 Meetinstrumente

Die besluit ten opsigte van die keuse van meetinstrumente is grootliks 'n uitvloeisel van die empiriese doelwitte wat die navorser aangaande verwagte veranderinge in die afhanklike veranderlike stel.

Die aard van die afhanklike veranderlike speel dus 'n belangrike rol, asook die wyse waarop dit verander. Die empiriese doelwitte van hierdie studie was om die persepsies van individue ten opsigte van persone van 'n ander kultuur te verander met behulp van kleingroepmetodologie. Die sosiale-identiteitsteorie, soos voorheen bespreek, stel dit dat 'n individu oor 'n ingroepidentiteit beskik wat deur kognitief perseptuele meganismes gevorm word. Elke individu voel hom deel van een of meer spesifieke ingroepe wat deur prominente grense van uitgroepe geskei word, dikwels gepresipiteer deur onbegrip van kulturele verskille. 'n Werkswinkelprogram wil poog om 'n verandering teweeg te bring aan die sosiale identiteit van die individu en om die prominensie van skeidingsgrense te verminder.

Meetinstrumente moet dus daarop gerig wees om die dimensies van die sosiale identiteit van die individu te meet, en, na toepassing van die onafhanklike veranderlike (die werkswinkelprogram), moet dit in staat wees om enige

veranderinge in die sosiale identiteit en ingroep-uitgroep-persepsies vas te stel. Om hierdie redes is daar op die volgende meetinstrumente wat kortliks bespreek word, besluit.

5.2.5.1 Die Groepidentiteitskale van Helms

(i) Ontwikkeling en rasionaal

Hierdie skale is deur Helms (1993) ontwikkel op grond van uitgebreide navorsing en teoretisering oor die vorming van wit en swart rasse-identiteit. Dit meet primêr die mate waarin 'n individu hom met sy ingroep identifiseer. In hierdie verband word van twee skale gebruik gemaak, naamlik een wat swart identiteit meet (RIAS-B) en een wat wit identiteit meet (WRIAS).

Die eerste skaal (RIAS-B) is gebaseer op die teoretisering dat identifikasie met 'n groep met betrekking tot kultuur deur verskillende ontwikkelingsstadia beweeg. Die stadia wat deur Helms (1993) beskryf word, is die voorontmoetingsfase, ontmoetingsfase, verdiepings-/sigbaarheidsfase en die internaliseringsfase. Die vraelys is dan ook so ontwerp dat dit die ontwikkelingsfase meet waarin die individu hom ten opsigte van groepidentiteit bevind.

'n Belangrike feit wat in gedagte gehou moet word, is dat hierdie skaal met 'n Amerikaanse "swart" populasie in gedagte ontwikkel is. Volgens Helms (1993) sou 'n individu, al sou hy slegs een sestiende van Afrika-afkoms wees, in die VSA as swart geklassifiseer word. Hierdie uitgangspunt verklaar die aanwending van die instrument as 'n bepaler van die ontwikkelingsfase van 'n persoon se sosiale identiteit. Verder is hierdie skaal ook ontwerp as 'n evaluering metode met die oog op voorligting en psigoterapie (Helms, 1993).

Hierdie situasie in Suid-Afrika anders as in die VSA, aangesien die vermenging van rasse-groepe oor dekades deur wetgewing verbied is. Sodoende het swart volke hulle etniese identiteit baie meer effektief behou. Alhoewel daar 'n mate van kontak tussen wit en swart plaasgevind het (vgl. Banton in Hoofstuk 2), het die konsep ontwikkelingsfasies in identiteitsvorming nie so sterk gegeld nie. Om hierdie rede word die vraelys dan ook in hierdie navorsing

aangewend deur die gebruik van 'n enkeltelling vir elke proefpersoon soos wel ook deur Helms (1993) gesanksioneer.

Die tweede skaal, wat vir blankes ontwikkel is (WRIAS), gaan van die uitgangspunt uit dat ook blanke identiteit deur ontwikkelingsfases gaan. Aangesien by die skaal vir swartes slegs van enkeltellings gebruik gemaak is, word om dieselfde redes dieselfde prosedure by die blanke skaal gevolg.

(ii) *Beskrywing* (Bylae B)

Die RIAS-B bestaan uit 50 items wat op 'n vyfpunt-Likerttipeskaal beantwoord moet word (waar 5 = stem sterk saam en 1 = stem glad nie saam nie). Die skaal word aan respondente as 'n sosiale houdingskaal aangebied om reaktiwiteit te vermy. Die inligting voorop sê dat die instrument sosiale en politieke houdings meet. Die WRIAS bestaan ook uit 50 items en maak ook gebruik van 'n vyfpunt-Likerttipeskaal.

(iii) *Afneem, nasien en interpretasie*

Die Helms-vraelyste kan individueel of in groepverband afgeneem word. Respondente kan self die instruksies deurlees en moet op elke stelling sy samestemming al dan nie op 'n vyfpuntskaal merk. Die tellings word verwerk om die plasing van individue in fases van rasse-identiteitsontwikkeling te bewerkstellig.

Die tellings gee 'n aanduiding van die rasse-identiteitsprofiel van elke groep (swart of wit). Volgens Helms is die fase wat die hoogste telling weerspieël die dominerende fase waarin die individu (of groep) hom bevind. Hoe hoër die telling, hoe sterker is die identifikasie met die eie groep.

(iv) *Betroubaarheid en geldigheid van die Helms-skale*

Daar is tans min gegewens oor die betroubaarheid en geldigheid van hierdie skale vir Suid-Afrikaanse groepe beskikbaar. Een studie deur Scholtz (1996) het wel hieraan aandag gegee en die resultate hiervan word hieronder gerapporteer.

◆ **Betroubaarheid**

Chronbach-alphatellings vir 'n Amerikaanse groep studente (N=250) word deur Helms en Parham (1994) aangegee as wisselend tussen 0,76 en 0,80 vir die verskillende subskale van die RIAS-B. Wat die WRIAS betref, rapporteer Carter (1984) 'n betroubaarheidskoëffisiënt van 0,90. Verdere studies deur Helms en Carter (1987) en ook Westbrook (1986) rapporteer betroubaarheids-koëffisiënte wat wissel van 0,55 tot 0,82 vir die verskillende subskale.

Scholtz (1996) rapporteer betroubaarheidsindekse van 0,68 vir die RIAS-B en 0,47 vir die WRIAS soos getoets op groepe Suid-Afrikaanse studente (N=102 en 116 respektiewelik).

Die huidige studie is met baie klein steekproewe gedoen (N=14) en Chronbach-alphatellings van 0,68 tot 0,89 is verkry.

As bogenoemde betroubaarheidsindekse bestudeer word, oortref dit in alle gevalle die mediaan betroubaarheidskoëffisiënt van 0,54 vir persoonlikheidstoetse in die algemeen, soos gerapporteer deur Anastasi (1982) en kan dit dus met vrug vir eksperimentele werk gebruik word.

◆ **Geldigheid**

Alhoewel daar nie indekse beskikbaar is nie, rapporteer Helms en Parham (1994) dat daar wel bevredigende bewys is vir die konstrukt geldigheid van die RIAS-B. Hierdie skrywers adviseer dat die RIAS-B beskou moet word as 'n eksperimentele skaal, maar dat daar tog aanduidings is dat dit rasse-identiteitskonstrukte op 'n wetenskaplik aanvaarbare vlak voorspel.

Wat die WRIAS betref, gee Helms (1993) beperkte inligting oor inhoudsgeldigheid, konstrukt geldigheid en kriteriumverwante geldigheid. Wat eersgenoemde betref, word net gemeld dat daar van logiese analise en visuele ontleding gebruik gemaak is en dat items vergelyk is met aspekte wat teoretici as belangrik vir blanke identiteitsontwikkeling beskou. Konstrukt geldigheid is met behulp van 'n faktoranalise getoets. Faktorladings op 11 faktore het gewissel van 0,65 tot 0,77.

Kriteriumverwante geldigheid is bepaal deur die vraelys met meetinstrumente wat persoonlikheidskonstrukte meet te vergelyk, en alhoewel geen indekse aangegee word nie, rapporteer Helms (1993) bevredigende resultate.

Geen Suid-Afrikaanse data kon nagespoor word nie.

(v) Motivering vir insluiting in die metingsbattery

Uit Hoofstuk 3 kom dit duidelik na vore dat die prominensie van groepsgrense tussen ingroep en uitgroep 'n belangrike rol in die perseptuele beoordeling van andere speel.

Die skale van Helms (1993) bepaal die mate waarin swart en wit individue met hulle eie groep identifiseer. Die intensiteit van hierdie ingroepidentifikasie het 'n reële invloed op die prominensie van groepgrenspersepsie (Helms, 1993).

Die werkswinkelprogram het onder andere ten doel om die persepsie van individue ten opsigte van groepgrense te verander. Alhoewel daar nie verwag is dat die program 'n radikale verandering in ingroepidentifikasie sou bring nie, was die navorser tog van mening dat 'n persepsieverandering ten opsigte van groepgrenspertinensie wel sou terugkaats na groepidentiteit.

5.2.5.2 Die houdingskale van Du Toit (1992)

Hier is twee skale ter sprake, naamlik 'n skaal wat ingroep- en uitgroeppepersepsies meet (Skaal A), en een wat persepsies ten opsigte van interkulturele kontak en kommunikasie meet (Skaal B).

5.2.5.2.1 Skaal A: Ingroep-uitgroep-persepsies

(i) Ontwikkeling en rasionaal

Die meetinstrument is in opdrag van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) ontwerp om houdings in multikulturele verband tussen ingroepe en

uitgroepe te meet. Die skaal is op groepe wat in werksverband funksioneer, gerig en is 'n uitbreiding op en aanpassing van die skaal van Plug en Niewoudt (1983).

(ii) *Beskrywing* (Bylae D)

Die skaal bestaan uit twee dele van 17 items vir elke subgroep. Elke individu moet op 'n vyfpuntskaal (semantiese differensiaaltipe) ten opsigte van elke stelling aandui oor hoe hulle hul eie groep sowel as die ander groep beleef. Die mees positiewe respons is 'n een (1) en die mees negatiewe 'n vyf (5).

(iii) *Afneem, nasien en interpretasie*

Die skaal word in groepsverband deur individuele respondente ingevul deur 'n voorkeurtelling op 'n bipolar semantiese-keuse-stelling te maak. Vir nasien- en interpretasiedoeleindes is tellings van een (1) en twee (2) as positief beskou, drie (3) as onseker en tellings van vier (4) en vyf (5) as negatief. Die vraelys word per item vir elke groep met behulp van beskrywende statistiek ontleed.

(iv) *Betroubaarheid en geldigheid*

Du Toit (1992) rapporteer Chronbach-alphakoëffisiënte van tussen 0,87 en 0,90 en meld ook dat voorspellingsgeldigheid bevredigend is, alhoewel hy nie indekse hiervoor gee nie.

(v) *Motivering vir insluiting in die metingsbattery*

'n Spesifieke probleem van die Thurstone- en Likerttipeskaal is dat 'n nuwe skaal vir elke nuwe houdingsobjek ontwerp moet word. Dit maak ook nie voorsiening vir die bepaling van houdings teenoor die respondent se eie groep nie. Die semantiese differensiaalskaal hanteer beide hierdie probleme.

Die skaal verstrek waardevolle inligting ten opsigte van houdingsbelewing as 'n belangrike bepaler van interkulturele gedrag. Die navorser het dan ook van die standpunt uitgegaan dat hierdie vraelys sensitief genoeg sou wees om die invloed van die onafhanklike veranderlike (die werkswinkelprogram) op houdings te bepaal.

5.2.5.2.2 Skaal B: Interkulturele kontak en kommunikasiepersepsies

(i) Ontwikkeling en rasionaal

Die meetinstrument is volgens Scholtz (1996) deur Du Toit ontwikkel vir onder andere nasionale opnamepeilings om kommunikasiepatrone vas te stel. Dit vereis van die respondent om sy persepsies ten opsigte van kommunikasiekontak tussen lede van sy ingroep, lede van die uitgroep, asook tussen lede van die in- en uitgroepe te gee.

(ii) Beskrywing (Bylae E)

Die vraelys bestaan uit 10 items wat weereens op 'n vyfpunt semantiese differensiaalskaal beoordeel moet word van positief tot negatief (1 = baie positief en 5 = baie negatief), dit wil sê 'n bipolarêre skaal.

(iii) Afneem, nasien en interpretasie

Die skaal word deur respondente self ingevul deur 'n keuse te maak op 'n bipolarêre vyfpuntskaal ten opsigte van kommunikasiekontak tussen swart en swart, swart en wit en ook wit en wit (byvoorbeeld aangenaam teenoor onaangenaam). Vir nasien en interpretasiedoeleindes is 'n een (1) en twee (2) as positief beskou, drie (3) as onseker en vier (4) en vyf (5) as negatief.

(iv) Betroubaarheid en geldigheid

Die betroubaarheid van die vraelys word aangegee as 0,94 vir gekombineerde toetsgroepe. Geen geldigheidsindekse is beskikbaar nie, maar die RGN gee dit as bevredigend aan (Scholtz, 1996).

(v) Motivering vir insluiting in die metingsbattery

Hierdie skaal gaan hand aan hand met die A-skaal van Du Toit en bied dieselfde voordele. Dit verstrek ook belangrike inligting aangaande persepsies as integrale

deel van houdingsvorming en is volgens die navorser besonder geskik om verandering in persepsies te meet na toediening van die onafhanklike veranderlike.

5.2.5.3 Die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker

(i) Ontwikkeling en rasionaal

Die Sosiale-identiteitsteorie ontwikkel deur Tajfel en Turner postuleer dat daar twee dimensies is wat die individu se selfbeeld vorm, naamlik 'n persoonlike identiteit (selfbeeld) en 'n sosiale identiteit (selfbeeld). Alhoewel daar verskeie meetinstrumente is wat persoonlike selfbeeld meet, bestaan daar nie 'n instrument wat 'n meting van die sosiale selfbeeld van die individu gee nie. Luhtanen en Crocker (1992) het die skaal opgestel om in hierdie behoefte te voorsien. Die outeurs noem die skaal die "Collective self-esteem scale" eerder as die "Social identity scale" maar verduidelik dat dit eerder 'n semantiese verskil is (Amerikaans teenoor Engels) as wesenlik. Sosiale identiteit in die Amerikaanse konteks verwys na aspekte van individuele sosialisering eerder as groepsolisering.

(ii) Beskrywing (Bylae F)

Die skaal bestaan uit 16 items wat in vier tipes en vier verskillende dimensies wat sosiale identiteit meet onderverdeel is, naamlik (a) sosiale lidmaatskap-selfbeeld wat van die individu verwag om 'n waardeskatting van homself as groeplid te maak, (b) private persepsie van sosiale groep wat van die individu verwag om 'n waardeskatting van die kwaliteit van die groepe waarvan hy lid is, te maak, (c) openbare persepsie van sosiale groep waar die individu 'n beoordeling moet maak van die siening wat andere het oor die sosiale groepe waaraan hy behoort en (d) identiteit waar 'n evaluering gemaak word van die belangrikheid van die groepe waarvan die individu 'n lid is, vir sy selfbeeld.

Die skaal is in vier items per dimensie onderverdeel en is vir doeleindes van die navorsing in geskommelde volgorde aangebied sonder aanduiding van dimensies om weerstand by respondente te voorkom.

(iii) Afneem, nasien en interpretasie

Die vraelys word deur individue ingevul deur op elke vraag op 'n sewepunt-Likerttipeskaal die mees gepaste reaksie volgens hulle eie mening te merk. Die skaalpunt een (1) verteenwoordig "stem sterk saam" terwyl die skaalpunt sewe (7) "verskil sterk" verteenwoordig. Sekere items word negatief gestel en vir nasiendoeleindes omgeswaai.

Interpretasie word gedoen deur subtotaaltellings van elke dimensie te ontleed, asook 'n evaluering te maak van die totaalstelling van die individu. Daar word ook na groepgemiddeldes gekyk.

(iv) Betroubaarheid en geldigheid

Betroubaarheidsontledings deur Luhtanen en Crocker (1992) dui op indekse wat wissel van 0,73 tot 0,85 met studiepopulasies van N=887, 83 en 180 in drie onderskeie studies. Subskaalkorrelasies wissel van 0,23 tot 0,59 vir $p < 0,001$.

Die vraelys is deur Luhtanen en Crocker aan 'n hoofkomponentfaktoranalise met 'n variasierotasie onderwerp en daar is gevind dat 72,3% van die totale variansie deur al vier faktore (dimensies) verklaar word. Itemladings het gewissel van 0,58 tot 0,88. Korrelasies met ander selfbeeldskale gee indekse wat wissel van 0,34 vir $p < 0,01$ tot 0,47 vir $p < 0,001$. Dit blyk dus dat daar 'n bevredigende bewys van geldigheid van die vraelys bestaan.

(v) Motivering vir insluiting in die metingsbattery

Die belangrikheid van lidmaatskap van sosiale groepe vir die selfbeeld van die individu, sowel as die invloed wat dit op sy sosiale gedrag het, word spesifiek hanteer in die Sosiale-identiteitsteorie (Tajfel, 1982). Dit stel dat die individu na 'n positiewe sosiale selfbeeld streef. Sosiale selfbeeld is ook 'n belangrike moderator van ingroepbevooroordeeldheid en -selfgerigte attribusies.

Die vraelys meet die sterkte van sosiale selfbeeld, wat weer in direkte relasie staan tot die prominensie van groepgrense. Die navorser is van mening dat blootstelling

aan en gestruktureerde gesprekvoering met groepe die sosiale selfbeeld van die individu kan beïnvloed en sodoende 'n meer objektiewe persepsie skep van die individu se eie verhouding met individue wat aan uitgroepe behoort.

5.2.5.4 Die kwalitatiewe onderhoud

(i) Rasionaal

Die kwalitatiewe onderhoud, gewortel in die fenomenologiese paradigma, word gebruik as aanvulling tot kwantitatiewe data, maar dit is op sigself 'n kragtige navorsingsinstrument binne die kwalitatiewe navorsingsmodel (Rubin & Rubin, 1995).

Kwalitatiewe onderhoudvoering bou voort op gewone gespreksreëls, maar verskil terselfdertyd ook daarvan in die sin dat dit 'n intensionele navorsingsinstrument is wat deur die navorser gesteun word. Dit vereis ook meer gespesialiseerde vaardighede as die gewone gesprek.

Hierdie tipe navorsingsinstrument gee dan ook aan die respondent die geleentheid om sonder beperking sy eie unieke ervaring ten opsigte van 'n saak weer te gee.

(ii) Beskrywing

Vir die doel van hierdie navorsing word van 'n niedirekte onderhoud gebruik gemaak. 'n Stimulus in die vorm van 'n enkele vraag word aan die respondent gegee ten opsigte van die belewing wat hy in die werkswinkelprogram gehad het. Die vraag word op versoek herhaal en opheldering ten opsigte van die agtergrond van die vraag word verskaf.

(iii) Afneem, nasien en interpretasie

Die onderhoud word op 'n een-tot-een-basis gevoer en met toestemming van die respondent op oudioband opgeneem. Die respondent word vooraf op sy gemak gestel. In hierdie verband stel Rubin en Rubin (1995) dit dat die navorser nie

neutraal en onbetrokke staan teenoor die situasie nie, maar empatie, sensitiwiteit en opregtheid as belangrike instrumente gebruik.

Luistervaardigheid is van groot belang, asook waarneming van nieverbale response. Niedirektiewe tegnieke soos refleksie, ophelderingsvrae, lyftaal en stiltes word gebruik om die respondent te help om onbevange sy belewenis mee te deel.

Volgens Kerlinger (1986) kan inhoudsontleding gebruik word om onderhoudsdata sistematies en objektief te ontleed deur middel van die volgende stappe:

- ◆ Definieer die domein van die onderhoud en identifiseer ontledingskategorieë.
- ◆ Bepaal ontledingseenhede, naamlik woorde en temas. Dit word gedoen deur herhaalde deurlees van die getranskribeerde onderhoud en die maak van koppelings met temas en subtemas. Op hierdie wyse word herhalende temas vasgestel wat deurlopend in die onderhoude met verskillende respondente voorkom.
- ◆ Hierna word oorblywende eenhede aan die geheelbeeld gekoppel nadat oorbodige gegewens geëlimineer is.
- ◆ Laastens word die taal wat respondente gebruik, omgeskakel na wetenskaplike taal en konsepte. Temas word geïntegreer tot 'n sinvolle gevolgtrekking.

(iv) Betroubaarheid en geldigheid

In kwantitatiewe navorsing is vrae na betroubaarheid en geldigheid voor die hand liggend en word dit normaalweg as 'n syferindeks weergegee.

Die toepassing van hierdie konsepte op kwalitatiewe navorsing skep egter meer verwarring as wat dit ophelder (Rubin & Rubin, 1995). Navorsers beoordeel eerder die geloofwaardigheid van kwalitatiewe tegnieke, soos die onderhoud, deur te kyk na aspekte soos deursigtigheid, konsekwentheid en koherensie, asook kommunikeerbaarheid. Onderhoude behoort dan ook ontwerp te word om hierdie standaarde te bereik.

Krefting (1991) stel die volgende prosedure voor om betroubaarheid te verseker:

- ◆ Die metode van data-insameling, -ontleding en -interpretasie moet presies omskryf word. Herhaalbaarheid word hierdeur verseker.
- ◆ Nadat onderhoudsdata gekodeer is, word daar na 'n sekere wagtydperk weer 'n kodering van dieselfde data gemaak en 'n vergelyking getref.
- ◆ Kollegas en ander deskundiges kan gebruik word om die navorsingsplan en die toepassing daarvan te kontroleer.

(v) Motivering vir insluiting in die metingsbattery

Die sensitiwiteit van psigologiese meetinstrumente wat kwantitatief meet, is dikwels onder verdenking (Murphy & Davidshofer, 1998). Verder reduseer hierdie tipe meting die mens tot 'n syfer en gaan baie dinamiese data verlore (Rubin & Rubin, 1995).

Die insluiting van 'n niedirektiewe onderhoud het ten doel om die bogenoemde probleme ten minste gedeeltelik uit te skakel.

5.2.5.5 Waarnemings tydens programaanbieding

Alhoewel hierdie aspek nie 'n deel van die formele metingsbattery uitmaak nie, was die navorser van mening dat waarnemings wat deur die fasiliteerder gemaak word tydens die aanbieding van die werkswinkelprogram, verdere lig sou werp op ten minste die direkte invloed van die program op die houdings van respondente. Daar is derhalwe noukeurig notas geneem van optredes tydens oefeninge en ook van opmerkings wat gemaak is tydens informele gesprekke. Hierdie data word dan ook volledig in die volgende hoofstuk bespreek.

5.2.6 Werkswyse tydens die empiriese ondersoek

Dit is van belang om 'n kort uiteensetting te gee van die werkswyse wat tydens die empiriese ondersoek gevolg is, aangesien dit 'n kontrole vir wetenskaplikheid en herhaalbaarheid van die studie verskaf.

Die werkswyse word aan die hand van die volgende bespreek:

- ◆ Oriëntering van die proef- en kontrolegroeprespondente.
- ◆ Voormeting.
- ◆ Aanbieding van die werkswinkelprogram.
- ◆ Nameting.
- ◆ Na-nameting.
- ◆ Onderhoude met proefgroeprespondente.

5.2.6.1 Oriëntering van proef- en kontrolegroeprespondente

In 'n oriënterende gesprek met die proef- en kontrolegroep gesamentlik is daar verduidelik wat die doel van die navorsing is, en daar is geleentheid aan respondente gegee om hulle aan die navorsing te onttrek. 'n Verduidelikende brief asook 'n toestemmingsbrief is aan elke respondent oorhandig waarin hulle toestemming moes gee dat die resultate van die metings vir navorsing en publikasie gebruik mag word (Bylae A). Die gesprek is gevoer in ooreenstemming met riglyne soos deur Huysamen (1995) gegee.

5.2.6.2 Voormeting

Die metingsbattery is in een dokument aan die proef- en kontrolegroep gelyktydig oorhandig. Daar is 'n verduideliking gegee van die doel asook van die invul van elke vraelys. Vrae ten opsigte van die onduidelikhede met betrekking tot die voltooiing van die meetinstrumente is deur die navorser beantwoord.

Na voltooiing van die meetinstrumente is die kontrolegroep verskoon, waarna verdere reëlings ten opsigte van die bywoning van die werkswinkelprogram met die proefgroep uitgeklaar is.

5.2.6.3 Aanbieding van die werkswinkelprogram

Die program is deur die navorser self aangebied. Aangesien die groep hoofsaaklik uit Afrikaans- en Tswanasprekendes bestaan het, is Engels as voertaal gebruik,

wat die goedkeuring van alle respondente weggedra het. Die program is presies aangebied soos dit ontwikkel is en vroeër in hierdie geskrif uiteengesit is. Volledigheidshalwe moet vermeld word dat die navorser self 'n geregistreerde bedryfsielkundige is met ongeveer 25 jaar ervaring van programontwikkeling en -aanbieding.

5.2.6.4 Nameting

Die nametingsessie het binne een dag nadat die program aangebied is, plaasgevind. In hierdie stadium is beide die proef- en kontrolegroep betrek sonder dat daar geleentheid vir kontak of bespreking tussen die groepe was. Die prosedure wat gevolg is, is soos voorheen bespreek.

5.2.6.5 Na-nameting

Na verloop van drie maande is die proef- sowel as die kontrolegroep weer die geleentheid gegee om die metingsbattery te voltooi met inagneming van eenvormigheid van die prosedure soos vroeër bespreek. Met die aanvang van die navorsing tydens die oriënteringssessie is proef- en kontrolerespondente versoek om nie oor die inhoud van die werkswinkelprogram met mekaar te praat nie.

5.2.6.6 Onderhoude

Nadat die nameting gedoen is, het die navorser gereël dat daar onderhoude met elke lid van die eksperimentele groep gevoer word. Hierdie onderhoude is deur die navorser self gevoer en op oudioband vasgelê. Die onderhoude is geïnisieer deur middel van 'n oop vraag aangaande die ervaring van die werkswinkelprogram deur die respondent. Die basiese kernvoorwaardes wat Carkhuff (1987) voorstel, is tydens die onderhoude in ag geneem.

5.2.6.7 Nasien van die meetinstrumente

Nadat alle ingevulde vraelyste gekontroleer is, is dit rekenaarmatig deur die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO verwerk.

Die bandopname van die onderhoude is getranskribeer en in ooreenstemming met riglyne soos deur Kerlinge (1986) gegee, ontleed.

5.2.7 Statistiese verwerkings

Statistiese verwerkings is met behulp van die SAS-rekenaarprogram (SAS Institute, 1985) gedoen. In die navorsing word van beskrywende sowel as inferensiële statistiek gebruik gemaak.

Vir die sinvolle organisering van die data is gebruik gemaak van rekenkundige gemiddeldes en standaardafwykings.

Verder is van die toets van Wilcoxon vir twee afhanklike groepe gebruik gemaak. Hierdie toets is geskik om nieparametriese dataverwerking te doen, aangesien die grootte van beide die proef- en kontrolegroep kleiner as 30 is ($N_p=14$, $N_k=14$), is hierdie toets gebruik om verskille tussen voor- en nametings, na- en na-nametings by die proef- en kontrolegroep sowel as verskille tussen groepe vir hierdie meting te bepaal (Siegel, 1996). Vir die beduidendheid van resultate is 'n afsnypunt van p-waardes kleiner as 0,05 gebruik.

Die verkreeë waardes is geldig vir 'n tweekantige toets en is gehalveer om dit vir eenkantige toets geldig te maak. Dit is gedoen aangesien die alternatiewe hipoteses rigtinggewend is. Verder word hier met drie stelle vergelykings gewerk en is daar 'n Bonferroni-aanpassing gemaak deur die aangepaste p-waardes met drie te vermenigvuldig.

Waar finale p-waardes statisties beduidend is, word d-waardes aangegee om praktiese betekenisvolheid te illustreer.

Die d-waardes vir die vergelyking van die voor, na- en na-nametings is bereken deur die volgende formule te gebruik:

$$d = \bar{x}/s$$

waar

\bar{x} = die rekenkundige gemiddelde van 'n dimensie, en

s = die standaardafwyking van die dimensie.

Die d-waardes vir die vergelyking van die proef- en kontrolegroep is bereken deur die gebruik van die volgende formule:

$$d = (\bar{x}_e - \bar{x}_k) / S_{\text{maks}}$$

waar

\bar{x}_e = die rekenkundige gemiddelde van die verskil tussen die metings van die proefgroep;

\bar{x}_k = die rekenkundige gemiddelde van die verskil tussen die metings van die kontrolegroep, en

S_{maks} = die maksimum standaardafwyking tussen die proef- en kontrolegroep.

Die volgende afsnyppunte geld volgens Cohen (1988) vir die interpretasie van d-waardes:

- $d \geq 0,2$ klein effek
- $d \geq 0,5$ medium effek
- $d \geq 0,8$ groot effek

Vir die doel van hierdie navorsing is die afsnyppunt gestel op $d \geq 0,8$, dit wil sê, 'n groot praktiese betekenisvolheidseffek, veral aangesien die onafhanklike veranderlike (die werkswinkelprogram) 'n prakties gerigte ingreep was en die praktiese betekenisvolheid van groot belang is vir die evaluering van die effektiwiteit van die ingreep. D-waardes van $d \geq 0,5$ is egter ook aangedui.

5.2.8 Hipoteseformulering

Die volgende nul- en alternatiewe hipoteses is na aanleiding van De Wet *et al.* (1981) geformuleer.

5.2.8.1 Nulhipoteses

H_0 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voor- en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms nie.

- H₀₂ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms nie.
- H₀₃ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms nie.
- H₀₄ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms nie.
- H₀₅ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms nie.
- H₀₆ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms nie.
- H₀₇ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀₈ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀₉ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀₁₀ Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit nie.

- H₀11 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀12 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀13 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀14 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀15 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀16 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀17 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀18 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit nie.
- H₀19 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker nie.

- H₀20 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker nie.
- H₀21 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker nie.
- H₀22 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker nie.
- H₀23 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker nie.
- H₀24 Daar bestaan geen beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker nie.

5.2.8.2 Alternatiewe hipoteses

- H₁1 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voor- en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms.
- H₁2 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms.
- H₁3 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms.

- H₁4 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms.
- H₁5 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms.
- H₁6 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Rasse-identiteitskale van Helms.
- H₁7 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit.
- H₁8 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit.
- H₁9 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit.
- H₁10 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit.
- H₁11 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit.
- H₁12 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit.

- H₁13 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit.
- H₁14 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit.
- H₁15 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit.
- H₁16 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit.
- H₁17 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit.
- H₁18 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit.
- H₁19 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker.
- H₁20 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker.
- H₁21 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting binne die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker.

- H₁22 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker.
- H₁23 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die voormeting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker.
- H₁24 Daar bestaan 'n beduidende verskil tussen die nameting en na-nameting soos gemeet by die eksperimentele en kontrolegroep (wit en swart) ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker.

5.3 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die navorsingsmetodologie uiteengesit deur aandag te gee aan die navorsingsdoelstellings, die metode van ondersoek waaronder die teikenpopulasie, 'n beskrywing van die steekproef en die uiteensetting van die programingreep, asook die meetinstrumente. 'n Uiteensetting van die statistiese metode wat vir die verwerking van data gebruik is, asook die formulering van hipoteses is ten slotte gegee.

In die volgende hoofstuk word die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate van die navorsing uiteengesit en bespreek.

HOOFSTUK SES

RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Die resultate van die empiriese ondersoek word in hierdie hoofstuk uiteengesit en kortliks bespreek. Dit word in drie fasette gedoen, naamlik die uiteensetting en bespreking van kwantitatiewe metings, die weergee van resultate op kwalitatiewe vlak soos deur die onderhoude met die eksperimentele groep verkry, en laastens die aanbieding van kwalitatiewe indrukke wat tydens en na afloop van die opleidingsingroep verkry is.

6.1 DIE KWANTITATIEWE EVALUERING VAN DIE PROGRAM

In hierdie afdeling vind 'n bespreking van die metingsresultate aan die hand van die gestelde navorsingshipoteses plaas.

Daar is van vier vraelyste gebruik gemaak, naamlik die Rasse-identiteitskale (swart en wit) van Helms (1993), en twee vraelyste van Du Toit (1992), naamlik 'n Houdingvraelys en die Kommunikasiepersepsievraelys, en 'n vraelys ontwikkel deur Luhtanen en Crocker (1992) om 'n bepaling te maak van sosiale identiteit.

In die tabelle word vergelykings getref tussen voormetings, nametings en na-nametings vir sowel die eksperimentele as die kontrolegroep. Dit word ook per rassegroep ingedeel, naamlik wit en swart. Statisties beduidende verskille word met 'n asterisk aangedui en praktiese betekenisvolheid met 'n kruis. Deurgaans word gehou by die swart-wit-stratifikasie en resultate word dus in afsonderlike tabelle vir beide die eksperimentele en die kontrolegroep weergegee.

Die eerste twee tabelle gee 'n vergelyking tussen die voormetings vir die eksperimentele en die kontrolegroep om te bepaal of die groepe ten opsigte van die kwantitatiewe evaluering met die aanvang van die navorsing aan mekaar gelyk was.

6.1.1 Vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep

Die vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van al die veranderlikes word in Tabela 6.1 (a) en (b) per meetinstrument uiteengesit.

TABEL 6.1 (a): Vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep (swart)

Meting	EG (N=7)		KG (N=7)		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
RIASB	3,45	0,33	3,38	0,12	0,44	–
Houding (wit)	2,10	0,59	2,23	0,18	0,08	–
Houding (swart)	2,30	0,64	3,38	1,33	0,46	–
Kommunikasie	1,91	0,56	2,07	0,59	0,36	–
Sosiale selfbeeld	4,05	0,26	3,50	0,32	0,60	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.1 (a) blyk dit dat die eksperimentele en kontrolegroep (swart) ten opsigte van die voormetings nie beduidend van mekaar verskil nie.

TABEL 6.1 (b): Vergelyking van die voormetings van die eksperimentele en kontrolegroep (wit)

Meting	EG (N=7)		KG (N=7)		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
WRIAS	2,98	0,21	3,05	0,22	0,42	–
Houding (wit)	2,34	0,34	2,43	0,48	0,26	–
Houding (swart)	2,74	0,53	2,96	0,48	0,18	–
Kommunikasie	2,40	0,44	2,48	0,64	0,33	–
Sosiale selfbeeld	3,30	0,66	3,38	0,70	0,40	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.1 (b) blyk dit dat die eksperimentele en kontrolegroep (wit) ten opsigte van die voormetings nie beduidend van mekaar verskil nie.

Dit kan dan aanvaar word dat die gestratifiseerde eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die kwantitatiewe dimensies met die aanvang van die navorsing dieselfde was.

6.1.2 Die effek van die multikulturele aanvaardingsprogram

Die effek van die multikulturele aanvaardingsprogram word aan die hand van die resultate van die meetinstrumente wat in die vorige hoofstuk bespreek is, gerapporteer en bespreek. Resultate word deurgaans in eksperimentele en kontroleresultate asook ten opsigte van die swart-wit-stratifikasie uiteengesit.

Eerstens word die resultate binne die eksperimentele en kontrolegroep vir elke vraelys vergelyk, en daarna volg 'n vergelyking van die resultate tussen groepe. Vergelykings word afsonderlik getref tussen voormetings en nametings, voormetings en na-nametings asook nametings en na-nametings.

6.1.2.1 Die rasse-identiteitskale van Helms (RIASB en WRIAS)

(a) Die beduidendheid van verskille binne die eksperimentele en kontrolegroep

In Tabela 6.2 (a) en 6.2 (b) word die resultate van die metings wat ten opsigte van swart identiteitsontwikkeling (RIASB) gedoen is, uiteengesit.

TABEL 6.2 (a): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die RIASB binne die eksperimentele groep (N=7)

Fase	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Voorontmoeting	3,89	0,59	3,83	0,64	- 0,06	0,49	0,31	–
Ontmoeting	3,38	0,78	3,24	0,60	- 0,14	0,88	0,34	–
Verdieping	2,49	0,33	2,69	0,42	0,20	0,53	0,19	–
Internalisering	3,57	0,45	3,59	0,41	0,02	0,62	0,42	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.2 (a) blyk dit duidelik dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die rasse-identiteitsprofiel (RIASB) van die eksperimentele groep (swart) voor en na die ingreep was nie. Die nulhipotese H_0 1 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_1 1 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.2 (b): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die RIASB binne die kontrolegroep (N=7)

Fase	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Voorontmoeting	3,37	0,37	3,57	0,42	0,20	0,49	0,13	–
Ontmoeting	3,33	0,70	3,06	0,44	- 0,28	0,95	0,38	
Verdieping	3,14	0,57	2,83	0,25	- 0,31	0,65	0,23	–
Internalisering	3,54	0,27	3,63	0,38	0,09	0,56	0,34	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.2 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verandering was in die rasse-identiteitsprofiel (RIASB) van die kontrolegroep (swart) voor en na die nameting nie. Die nulhipotese H_0 1 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_1 1 word nie aanvaar nie.

In Tabelle 6.3 (a) en 6.3 (b) word die resultate van die metings wat ten opsigte van wit identiteitsontwikkeling (WRIAS) gedoen is, uiteengesit.

TABEL 6.3 (a): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die WRIAS binne die eksperimentele groep (N=7)

Fase	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Kontak	2,99	0,47	2,93	0,20	- 0,06	0,39	0,50	–
Disintegrasië	3,13	0,37	2,78	0,65	- 0,35	0,45	0,13	–
Herintegrasië	3,13	0,40	2,85	0,48	- 0,28	0,32	0,06	–
Skynonafhanklik	2,63	0,26	2,49	0,24	- 0,14	0,37	0,25	–
Outonomie	3,01	0,48	2,72	0,35	- 0,29	0,60	0,22	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.32 (a) blyk dit duidelik dat daar nie 'n statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (WRIAS) van die eksperimentele groep (wit) voor en na die ingreep was nie. Die nulhipotese H_0 1 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_1 1 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.3 (b): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die WRIAS binne die kontrolegroep (N=7)

Fase	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Kontak	3,35	0,31	2,81	- 0,32	- 0,54	0,56	0,06	–
Disintegrasië	3,07	0,33	3,10	0,30	0,03	0,39	0,38	–
Herintegrasië	3,04	0,31	3,03	0,40	-0,01	0,26	0,44	–
Skynonafhanklik	2,89	0,24	2,86	0,29	-0,03	0,12	0,25	–
Outonomie	2,90	0,24	2,91	0,25	0,01	0,22	0,17	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.3 (b) blyk dit duidelik dat daar nie 'n statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (WRIAS) van die kontrolegroep (wit) vanaf die voormeting na die nameting plaasgevind het nie. Die nulhipotese H_0 1 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_1 1 word nie aanvaar nie.

In Tabelle 6.4 (a) tot 6.5 (b) word die resultate van die voormetings en na-nametings ten opsigte van swart en wit rasse-identiteit vergelykenderwys uiteengesit.

TABEL 6.4 (a): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die eksperimentele groep (N=7)

Fase	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Voorontmoeting	3,89	0,59	3,54	0,78	- 0,35	0,85	0,44	–
Ontmoeting	3,38	0,78	2,93	0,86	- 0,45	0,51	0,38	–
Verdieping	2,49	0,33	2,83	0,98	0,34	1,05	0,22	–
Internalisering	3,57	0,45	3,59	0,33	0,02	0,49	0,41	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.4 (a) blyk dit duidelik dat daar geen statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (RIASB) van die eksperimentele groep (swart) vanaf die voormeting na die na-nameting plaasgevind het nie. Die nulhipotese H_{02} kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_{12} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.4 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die kontrolegroep (N=7)

Fase	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Voorontmoeting	3,37	0,37	3,81	0,63	0,44	0,77	0,08	–
Ontmoeting	3,33	0,70	2,90	0,71	- 0,43	0,44	0,06	–
Verdieping	3,14	0,57	2,59	0,39	- 0,59	0,79	0,09	–
Internalisering	3,54	0,27	3,21	0,46	0,33	0,64	0,22	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.4 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil was in die rasse-identiteitsprofiel (RIASB) van die kontrolegroep (swart) tussen die voormetings en na-nametings nie. Die nulhipotese H_{02} kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_{12} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.5 (a): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die eksperimentele groep (N=7)

Fase	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Kontak	2,99	0,47	3,15	0,21	0,16	0,35	0,13	–
Disintegrasië	3,13	0,37	2,85	0,12	- 0,28	0,34	0,06	–
Herintegrasië	3,13	0,40	2,88	0,34	- 0,25	0,47	0,16	–
Skynonafhanklik	2,63	0,26	2,88	0,18	0,25	0,37	0,14	–
Outonomie	3,01	0,48	2,86	0,41	- 0,15	0,66	0,41	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.5 (a) blyk dit dat daar geen statisties beduidende verskil was in die rasse-identiteitsprofiel (WRIAS) van die eksperimentele groep (wit) tussen die voormeting en na-nameting nie. Die nulhipotese H_0 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_1 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.5 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die kontrolegroep (N=7)

Fase	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Kontak	3,35	0,31	2,94	0,30	- 0,41	0,24	0,31	–
Disintegrasië	3,07	0,33	3,22	0,33	0,15	0,64	0,50	–
Herintegrasië	3,04	0,31	3,30	0,51	0,26	0,43	0,50	–
Skynonafhanklik	2,89	0,24	2,98	0,33	0,09	0,25	0,31	–
Outonomie	2,90	0,24	2,94	0,15	0,04	0,23	0,38	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.5 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil in die rasse-identiteitsprofiel (WRIAS) van die kontrolegroep (wit) tussen die voormetings en die na-nametings was nie. Die nulhipotese H_0 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_1 word nie aanvaar nie.

In Tabelle 6.6 (a) tot 6.7 (b) word die resultate van die nameting en na-nametings ten opsigte van swart en wit rasse-identiteit vergelykenderwys uiteengesit.

TABEL 6.6 (a): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die eksperimentele groep (N=7)

Fase	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Voorontmoeting	3,83	0,64	3,54	0,78	- 0,29	1,27	0,50	–
Ontmoeting	3,24	0,60	2,93	0,86	0,31	0,90	0,19	–
Verdieping	2,69	0,42	2,83	0,98	0,14	1,00	0,44	–
Internalisering	3,59	0,41	3,59	0,33	0	0,55	0,31	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.6 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (RIASB) van die eksperimentele groep (swart) tussen die nameting en die na-nameting plaasgevind het nie. Die nulhipotese H_03 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese $H_{1,3}$ word nie aanvaar nie.

TABEL 6.6 (b): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die RIASB binne die kontrolegroep (N=7)

Fase	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Voorontmoeting	3,57	0,42	3,81	0,63	0,24	0,63	0,17	–
Ontmoeting	3,06	0,44	2,90	0,71	- 0,16	1,15	0,50	–
Verdieping	2,83	0,25	2,59	0,39	- 0,24	0,65	0,22	–
Internalisering	3,63	0,38	3,21	0,46	- 0,42	0,46	0,09	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.6 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (RIASB) van die kontrolegroep (swart) tussen die nameting en die na-nameting was nie. Die nulhipotese H_03 kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese $H_{1,3}$ word nie aanvaar nie.

TABEL 6.7 (a): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die eksperimentele groep (N=7)

Fase	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Kontak	2,93	0,24	3,15	0,21	0,22	0,12	0,31	–
Disintegrasië	2,78	0,65	2,85	0,12	0,07	0,56	0,38	–
Herintegrasië	2,85	0,48	2,88	0,34	0,03	0,53	0,44	–
Skynonafhanklik	2,49	0,24	2,88	0,18	0,39	0,35	0,47	–
Outonomie	2,72	0,35	2,86	0,41	0,14	0,39	0,22	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.7 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (WRIAS) van die eksperimentele groep (wit) tussen die nameting en na-nameting was nie. Die nulhipotese H_{03} kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_{13} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.7 (b): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die WRIAS binne die kontrolegroep (N=7)

Fase	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Kontak	2,81	0,32	2,94	0,30	0,13	0,46	0,25	–
Disintegrasië	3,10	0,30	3,22	0,33	0,12	0,38	0,44	–
Herintegrasië	3,03	0,40	3,30	0,51	0,27	0,58	0,41	–
Skyn-onafhanklik	2,86	0,29	2,98	0,33	0,12	0,19	0,06	–
Outonomie	2,91	0,25	2,94	0,15	0,03	0,28	0,44	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.7 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verandering in die rasse-identiteitsprofiel (WRIAS) van die kontrolegroep (wit) tussen die nameting en die na-nameting was nie. Die nulhipotese H_{03} kan dus nie verwerp word nie. Die alternatiewe hipotese H_{13} word nie aanvaar nie.

(b) Die beduidendheid van verskille tussen die eksperimentele en kontrolegroep

Tabelle 6.8 (a) en (b) gee die verskille in metings tussen die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit onderskeidelik).

TABEL 6.8 (a): Die verskil in die RIASB (swart identiteit) tussen die eksperimentele en kontrolegroep

Toetsing	Eksperimentele groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
RIASB						
Voorontmoeting						
Voormeting/Nameting	-0,60	0,49	0,20	0,49	0,09	–
Voormeting/Na-nameting	-0,35	0,85	0,44	0,77	0,12	–
Nameting/Na-nameting	-0,29	1,27	0,24	0,63	0,26	–
Ontmoeting						
Voormeting/Nameting	-0,14	0,88	-0,28	0,95	0,44	–
Voormeting/Na-nameting	-0,45	0,51	-0,43	0,44	0,18	–
Nameting/Na-nameting	0,31	0,90	-0,16	1,15	0,39	–
Verdieping						
Voormeting/Nameting	0,20	0,53	-0,31	0,65	0,08	–
Voormeting/Na-nameting	0,34	1,05	-0,59	0,79	0,06	–
Nameting/Na-nameting	0,14	1,00	-0,24	0,65	0,23	–
Internalisering						
Voormeting/Nameting	0,02	0,62	0,09	0,56	0,42	–
Voormeting/Na-nameting	0,02	0,49	0,33	0,64	0,21	–
Nameting/Na-nameting	0,00	0,55	-0,44	0,46	0,14	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit bostaande Tabel 6.8 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die eksperimentele en kontrolegroep (swart) op die verskillende metings was nie. Die nulhipoteses H_{04} - H_{06} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipoteses H_{14} - H_{16} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.8 (b): Die verskil in die WRIAS (wit identiteit) tussen die eksperimentele en kontrolegroep

Toetsing	Eksperimentele groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
WRIAS						
Kontak						
Voormeting/Nameting	-0,06	0,39	-0,54	0,56	0,06	–
Voormeting/Na-nameting	0,16	0,35	-0,41	0,24	0,07	–
Nameting/Na-nameting	0,22	0,12	0,13	0,46	0,50	–
Disintegrasië						
Voormeting/Nameting	-0,35	0,45	0,03	0,39	0,09	–
Voormeting/Na-nameting	-0,28	0,34	0,15	0,64	0,07	–
Nameting/Na-nameting	0,07	0,56	0,12	0,38	0,50	–
Herintegrasië						
Voormeting/Nameting	-0,28	0,34	-0,01	0,26	0,08	–
Voormeting/Na-nameting	-0,25	0,47	0,26	0,43	0,12	–
Nameting/Na-nameting	0,03	0,53	0,27	0,58	0,43	–
Skynonafhanklik						
Voormeting/Nameting	-0,14	0,37	-0,03	0,12	0,40	–
Voormeting/Na-nameting	0,25	0,37	0,09	0,25	0,36	–
Nameting/Na-nameting	0,39	0,35	0,12	0,19	0,08	–
Outonomie						
Voormeting/Nameting	-0,29	0,60	0,01	0,22	0,06	–
Voormeting/Na-nameting	-0,15	0,66	0,04	0,23	0,32	–
Nameting/Na-nameting	0,14	0,39	0,03	0,28	0,20	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit bostaande Tabel 6.8 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die eksperimentele en kontrolegroep (wit) op die verskillende metings was nie. Die nulhipoteses $H_04 - H_06$ kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipoteses $H_14 - H_16$ word nie aanvaar nie.

Uit die bostaande tabelle blyk dit dan samevattend dat die rasse-identiteitsprofile van beide die swart en wit eksperimentele en kontrolegroep deur die verloop van die navorsing heen stabiel gebly het. Volgens Helms (1993) kan aanvaar word dat rasse-identiteit relatief stabiel is en dat drastiese verskuiwings in die profiel waarskynlik nie maklik deur korttermyn-omgewingsveranderinge sal plaasvind nie. Die resultate, soos hierbo gerapporteer, was dus te wagte. Die vraelys is egter van groot waarde in die bepaling van rasse-identiteitsprofile as verklaring van gedrag van wit en swart individue. Hierdie aspek sal later in die hoofstuk verder bespreek word.

6.1.2.2 Die houdingskale van Du Toit (1992)

Vervolgens word die resultate van die houdingskale van Du Toit (1992) uiteengesit en kortliks bespreek.

6.1.2.2.1 Skaal A - Ingroep-uitgroep-persepsies

(a) Die beduidendheid van verskille binne die eksperimentele en kontrolegroep

Tabelle 6.9 (a) tot 6.11 (b) gee 'n uiteensetting van die metingsverskille ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal vir die eksperimentele groep (swart en wit) sowel as vir die kontrolegroep (swart en wit). Die tabelle dui vergelykenderwys die persepsies aan wat elke groep ten opsigte van sy ingroep (eie ras) het sowel as die persepsies wat elke groep van die uitgroep (ander ras) het. Dit word aangedui vir voormeting-nameting (Tabelle 6.9 (a) en (b)), voormeting-na-nameting (Tabelle 6.10 (a) en (b)) en nameting-na-nameting (Tabelle 6.11 (a) en (b)).

TABEL 6.9 (a): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Rigting van persepsie	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Swart-swart	2,30	0,64	2,35	0,51	0,30	0,58	0,31	–
Swart-wit	2,11	0,59	2,45	0,58	0,01	0,75	0,50	–
Wit-wit	2,24	0,34	2,30	0,48	0,06	0,51	0,50	–
Wit-swart	2,74	0,53	2,38	0,41	-0,36	0,33	0,02*	1,09 ⁺

* $p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

+ $d \geq 0,8$ beteken 'n groot effek

Uit Tabel 6.9 (a) blyk dit dat daar slegs in die geval van die eksperimentele groep (wit) 'n statisties beduidende verskil is tussen die voor- en die nameting op die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal. Die nulhipotese H_0 kan dus slegs in hierdie een geval verwerp word, maar nie in die ander gevalle nie.

Hier is dit belangrik om daarop te let dat 'n kleiner telling 'n positiewe verandering beteken. In die geval van die wit (in)groep het hulle persepsie ten opsigte van die swart (uit)groep dus statisties beduidend na die positiewe kant verander. As daar na die praktiese betekenisvolheidsindeks gekyk word, blyk dit ook dat die telling van 1,09 'n groot effek aandui.

TABEL 6.9 (b): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Rigting van persepsie	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Swart-swart	2,24	0,18	1,97	0,60	-0,27	0,34	0,29	–
Swart-wit	3,38	1,33	2,89	0,81	-0,49	1,8	0,34	–
Wit-wit	2,43	0,49	2,36	0,43	-0,07	0,18	0,22	–
Wit-swart	2,97	0,48	2,81	0,40	-0,16	0,27	0,13	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.9 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil is tussen die voormeting en die nameting op die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal was nie. Die nulhipotese H_{07} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{17} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.10 (a): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Rigting van persepsie	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Swart-swart	2,30	0,64	1,97	0,55	-0,33	0,51	0,22	–
Swart-wit	2,11	0,59	2,18	0,46	0,07	0,39	0,38	–
Wit-wit	2,24	0,34	2,35	0,49	0,11	0,78	0,50	–
Wit-swart	2,74	0,53	2,45	0,44	-0,29	0,69	0,16	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.10 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil is tussen die voormeting en die na-nameting van die eksperimentele groep (swart en wit) op die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal was nie. Die nulhipotese H_{08} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{18} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.10 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Rigting van persepsie	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Swart-swart	2,24	0,18	2,81	1,16	0,57	0,86	0,09	–
Swart-wit	3,38	1,33	2,89	0,81	-0,49	0,81	0,34	–
Wit-wit	2,43	0,49	2,37	0,66	-0,06	0,20	0,10	–
Wit-swart	2,97	0,48	3,22	0,51	0,25	0,43	0,50	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.10 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil is tussen die voormeting en die na-nameting vir die kontrolegroep (swart en wit) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal is nie. Die nulhipotese H_{08} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{18} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.11 (a): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Rigting van persepsie	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Swart-swart	2,35	0,51	1,97	0,55	-0,38	0,49	0,06	–
Swart-wit	2,45	0,58	2,18	0,46	-0,27	0,37	0,25	–
Wit-wit	2,30	0,48	2,35	0,49	0,05	0,26	0,50	–
Wit-swart	2,38	0,41	2,45	0,44	0,07	0,44	0,44	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.11 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil is tussen die nameting en die na-nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal nie. Die nulhipotese H_{09} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{19} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.11 (b): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Rigting van persepsie	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Swart-swart	1,97	0,60	2,81	1,16	0,84	1,07	0,11	–
Swart-wit	2,50	0,73	2,89	0,81	0,39	0,49	0,41	–
Wit-wit	2,36	0,43	2,37	0,66	0,01	0,27	0,31	–
Wit-swart	2,81	0,40	3,22	0,51	0,41	0,61	0,16	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.11 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil is tussen die nameting en die na-nameting op die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal nie. Die nulhipotese H_0 kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_1 word nie aanvaar nie.

(b) Die beduidendheid van verskille tussen die eksperimentele en kontrolegroep

Tabel 6.12 dui die verskil in die veranderinge van die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit tussen die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) vir die verskillende metings aan.

TABEL 6.12: Die verskil in die Ingroep-uitgroep-persepsieskaal van Du Toit tussen die eksperimentele groep en kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Toetsing	Eksperimentele groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
Voormeting/Nameting						
Swart-swart	0,30	0,58	-0,27	0,48	0,07	–
Swart-wit	0,01	0,59	-0,49	1,07	0,20	–
Wit-wit	0,06	0,41	-0,07	0,46	0,34	–
Wit-swart	-0,36	0,47	-0,16	0,44	0,19	–
Voormeting/Na-nameting						
Swart-swart	-0,33	0,60	0,57	0,17	0,09	–
Swart-wit	0,07	0,53	-0,49	1,07	0,35	–
Wit-wit	0,11	0,42	-0,06	0,56	0,36	–
Wit-swart	-0,29	0,49	0,25	0,50	0,10	–

TABEL 6.12 (vervolg)

Toetsing	Eksperimentele groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
Nameting/Na-nameting						
Swart-swart	-0,38	0,53	0,84	0,88	0,09	–
Swart-wit	-0,27	0,52	0,39	0,77	0,28	–
Wit-wit	0,05	0,49	0,01	0,55	0,45	–
Wit-swart	0,07	0,43	0,41	0,46	0,23	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit bostaande Tabel 6.12 blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) op die verskillende metings was nie. Die nulhipoteses $H_{0,10} - H_{0,12}$ kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipoteses $H_{1,10} - H_{1,12}$ word nie aanvaar nie.

6.1.2.2.2 Skaal B - Die Kommunikasiepersepsieskaal

(a) Die beduidendheid van verskille binne die eksperimentele en kontrolegroep

Tabelle 6.13 (a) tot 6.16 (c) gee 'n uiteensetting van die metingsverskille ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit vir die eksperimentele groep (swart en wit) sowel as die kontrolegroep (swart en wit). Die tabelle dui die persepsies aan wat swart van wit het en wit van swart. 'n Lae telling dui 'n positiewe persepsie aan terwyl 'n hoë telling 'n negatiewe persepsie aandui.

TABEL 6.13 (a): Die verskil tussen die voor- en nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die eksperimentele groep

Item	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart → wit								
Kommunikasie (T)	1,91	0,57	2,08	0,57	0,17	0,90	0,34	–
Aangenaam	1,61	0,53	1,76	0,32	0,15	0,50	0,22	–
Konsidererend	1,78	0,62	1,95	0,56	0,17	0,69	0,33	–
Ontspanne	1,81	0,47	1,95	0,45	0,14	0,59	0,44	–
Spontaan	1,81	0,50	2,29	0,93	0,48	1,26	0,22	–
Konstruktief	2,00	0,77	1,95	0,91	-0,05	1,22	0,36	–
Waardevol	1,94	0,85	1,90	0,69	-0,04	1,29	0,45	–
Samewerkend	2,05	0,85	2,29	1,03	0,24	1,43	0,41	–
Botsend	2,48	1,02	2,57	0,98	0,09	1,83	0,42	–
Gemaklik	1,81	0,63	2,05	0,65	0,24	1,24	0,41	–
Vreedsaam	1,95	0,59	2,10	0,46	0,15	0,84	0,37	–
wit → swart								
Kommunikasie (T)	2,40	0,44	2,49	0,53	0,09	0,71	0,23	–
Aangenaam	2,29	0,65	2,57	0,46	0,29	0,85	0,23	–
Konsidererend	2,29	0,40	2,67	0,47	0,38	0,59	0,19	–
Ontspanne	2,29	0,59	2,61	0,52	0,32	0,61	0,13	–
Spontaan	2,24	0,63	2,52	0,47	0,28	0,68	0,31	–
Konstruktief	2,71	0,49	2,57	0,57	-0,14	0,81	0,50	–
Waardevol	2,33	0,75	2,48	0,69	0,15	0,72	0,28	–
Samewerkend	2,57	0,71	2,48	0,69	-0,09	1,24	0,50	–
Botsend	2,71	0,49	2,52	0,77	-0,19	1,00	0,38	–
Gemaklik	2,33	0,70	2,33	0,61	0,00	1,00	0,44	–
Vreedsaam	2,24	0,66	2,10	0,81	-0,14	1,05	0,38	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.13 (a) blyk dit dat daar nie statisties beduidende verskille tussen die voormeting en die nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) is nie. Die

nulhipotese H_0 13 kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe nulhipotese H_1 13 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.13 (b): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die kontrolegroep

Item	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart → wit								
Kommunikasie (T)	2,07	0,59	1,81	0,47	0,26	0,42	0,23	–
Aangenaam	2,11	0,27	2,17	0,94	0,06	0,85	0,25	–
Konsidererend	1,72	0,49	1,61	0,39	0,11	0,59	0,44	–
Ontspanne	1,88	0,50	1,56	0,34	0,32	0,60	0,28	–
Spontaan	1,78	0,50	1,72	0,39	0,06	0,36	0,37	–
Konstruktief	1,89	0,50	1,78	0,69	0,11	0,37	0,34	–
Waardevol	2,00	0,51	1,67	0,47	0,33	0,30	0,06	–
Samewerkend	1,83	0,51	1,67	0,47	0,16	0,18	0,13	–
Botsend	2,50	1,31	2,39	1,00	0,11	0,98	0,37	–
Gemaklik	2,50	1,26	1,61	0,33	0,56	1,10	0,06	–
Vreedsaam	2,56	1,26	1,94	0,65	0,62	1,03	0,19	–
wit → swart								
Kommunikasie (T)	2,48	0,65	2,39	0,52	0,09	0,54	0,20	–
Aangenaam	1,81	0,77	2,24	0,60	0,43	0,49	0,19	–
Konsidererend	2,38	0,89	2,52	0,66	0,14	0,63	0,50	–
Ontspanne	2,19	0,54	2,24	0,76	0,05	0,62	0,38	–
Spontaan	2,43	0,83	2,52	0,50	0,09	0,50	0,50	–
Konstruktief	2,52	0,79	2,43	0,57	0,09	0,58	0,31	–
Waardevol	2,43	0,90	2,48	0,54	0,05	0,53	0,50	–
Samewerkend	2,62	0,73	2,29	0,65	0,33	0,80	0,19	–
Botsend	3,17	0,69	2,76	0,57	0,41	0,91	0,19	–
Gemaklik	2,57	1,01	2,23	0,66	0,34	1,14	0,31	–
Vreedsaam	2,62	1,25	2,24	0,71	0,38	1,68	0,50	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.13 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties betekenisvolle verskil tussen die voormetings en die nametings vir die kontrolegroep is nie. Die nulhipotese H_{013} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{113} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.14 (a): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart → wit								
Kommunikasie (T)	1,91	0,57	1,84	0,70	-0,23	0,46	0,50	–
Aangenaam	1,61	0,53	1,93	0,43	0,32	0,27	0,13	–
Konsidererend	1,78	0,62	1,67	0,62	-0,11	0,19	0,32	–
Ontspanne	1,81	0,47	1,60	0,64	-0,21	0,57	0,38	–
Spontaan	1,81	0,50	1,73	0,64	-0,08	0,53	0,50	–
Konstruktief	2,00	0,77	1,73	0,64	-0,27	0,55	0,19	–
Waardevol	1,94	0,85	1,80	0,69	-0,14	0,82	0,50	–
Samewerkend	2,05	0,85	1,67	0,78	-0,38	0,43	0,13	–
Botsend	2,48	1,02	2,37	1,13	-0,11	1,22	0,31	–
Gemaklik	1,81	0,63	1,73	0,92	-0,08	0,71	0,50	–
Vreedsaam	1,95	0,59	2,20	0,90	0,25	1,19	0,44	–
wit → swart								
Kommunikasie (T)	2,40	0,44	2,50	0,46	0,10	0,51	0,42	–
Aangenaam	2,29	0,65	2,22	0,81	-0,07	0,98	0,48	–
Konsidererend	2,29	0,40	2,39	0,57	0,10	0,64	0,44	–
Ontspanne	2,29	0,59	2,33	0,87	0,04	1,00	0,39	–
Spontaan	2,24	0,63	2,44	0,54	0,20	0,75	0,41	–
Konstruktief	2,71	0,49	2,61	0,39	-0,10	0,75	0,28	–
Waardevol	2,33	0,75	2,50	0,59	0,17	0,61	0,19	–

TABEL 6.14 (a) (vervolg)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Samewerkend	2,57	0,71	2,56	0,50	-0,01	0,89	0,50	–
Botsend	2,71	0,49	3,17	0,41	0,46	0,39	0,19	–
Gemaklik	2,33	0,70	2,33	0,67	0,00	0,86	0,41	–
Vreedsaam	2,24	0,66	2,44	0,58	0,20	0,81	0,44	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.14 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die na-nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) is nie. Die nulhipotese H_{014} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{114} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.14 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die kontrolegroep (swart en wit) ($N_1 = 7$; $N_2 = 7$)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart → wit								
Kommunikasie (T)	2,07	0,59	2,72	0,90	0,65	0,96	0,06	–
Aangenaam	2,11	0,27	2,27	0,60	0,16	0,86	0,31	–
Konsidererend	1,72	0,49	2,73	1,23	1,01	1,48	0,13	–
Ontspanne	1,88	0,50	2,47	1,39	0,59	1,57	0,37	–
Spontaan	1,78	0,50	2,80	1,28	1,02	1,48	0,25	–
Konstruktief	1,89	0,50	2,80	1,15	0,91	1,32	0,31	–
Waardevol	2,00	0,51	2,73	1,12	0,73	1,28	0,31	–
Samewerkend	1,83	0,51	2,67	1,11	0,84	1,17	0,25	–
Botsend	2,50	1,31	3,27	0,76	0,77	0,97	0,50	–
Gemaklik	2,50	1,26	2,93	1,26	0,43	1,39	0,37	–
Vreedsaam	2,56	1,26	2,53	1,19	-0,03	0,90	0,19	–

TABEL 6.14 (b) (vervolg)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
wit → swart								
Kommunikasie (T)	2,48	0,65	2,37	0,69	-0,11	0,32	0,09	–
Aangenaam	1,81	0,77	2,27	0,86	0,46	0,64	0,25	–
Konsidererend	2,38	0,89	2,53	0,61	0,15	0,45	0,25	–
Ontspanne	2,19	0,54	2,20	0,84	0,01	0,87	0,34	–
Spontaan	2,43	0,83	2,53	0,84	0,10	0,43	0,50	–
Konstruktief	2,52	0,79	2,27	0,64	-0,25	0,30	0,06	–
Waardevol	2,43	0,90	2,53	0,69	0,10	0,43	0,50	–
Samewerkend	2,62	0,73	2,20	0,69	-0,42	0,38	0,06	–
Botsend	3,17	0,69	2,53	0,61	-0,64	0,45	0,06	–
Gemaklik	2,57	1,01	2,27	0,76	-0,30	1,07	0,19	–
Vreedsaam	2,62	1,25	2,40	0,83	-0,22	0,99	0,25	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.14 (b) blyk dit dat daar geen statisties beduidende verskille tussen die voormetings en die na-nametings vir die kontrolegroep (swart en wit) is nie. Die nulhipotese H_{014} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{114} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.15 (a): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)

Item	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart → wit								
Kommunikasie (T)	2,08	0,57	1,84	0,70	-0,24	1,03	0,41	–
Aangenaam	1,76	0,32	1,93	0,43	0,17	0,43	0,19	–
Konsidererend	1,95	0,56	1,67	0,62	-0,28	0,83	0,50	–
Ontspanne	1,95	0,45	1,60	0,64	-0,35	1,05	0,34	–
Spontaan	2,29	0,93	1,73	0,64	-0,56	1,10	0,41	–

TABEL 6.15 (a) (vervolg)

Item	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
Konstruktief	1,95	0,91	1,73	0,64	-0,22	1,33	0,50	–
Waardevol	1,90	0,67	1,80	0,69	-0,10	1,30	0,50	–
Samewerkend	2,29	1,03	1,67	0,78	-0,62	1,12	0,31	–
Botsend	2,57	0,98	2,37	1,13	-0,20	1,53	0,50	–
Gemaklik	2,05	0,65	1,73	0,92	-0,32	1,45	0,22	–
Vreedsaam	2,10	0,46	2,20	0,90	0,10	0,57	0,50	–
wit → swart								
Kommunikasie (T)	2,49	0,53	2,50	0,46	0,01	0,30	0,31	–
Aangenaam	2,57	0,46	2,22	0,81	-0,35	0,71	0,38	–
Konsidererend	2,67	0,47	2,39	0,57	-0,28	0,54	0,25	–
Ontspanne	2,61	0,52	2,33	0,87	-0,28	0,54	0,21	–
Spontaan	2,52	0,47	2,44	0,54	-0,08	0,42	0,47	–
Konstruktief	2,57	0,57	2,61	0,39	0,04	0,46	0,31	–
Waardevol	2,48	0,69	2,50	0,59	0,02	0,46	0,38	–
Samewerkend	2,48	0,67	2,56	0,50	0,08	0,51	0,31	–
Botsend	2,52	0,77	3,17	-0,41	0,65	1,14	0,31	–
Gemaklik	2,33	0,61	2,33	0,67	0,00	0,34	0,38	–
Vreedsaam	2,10	0,81	-2,44	0,58	0,34	0,51	0,19	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.15 (a) blyk dit dat daar nie statisties beduidende verskille tussen die nameting en die na-nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) is nie. Die nulhipotese H_{015} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{115} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.15 (b): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal binne die kontrolegroep (swart en wit)

Item	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart → wit								
Kommunikasie (T)	1,81	0,47	2,72	0,90	0,91	1,14	0,19	–
Aangenaam	2,17	0,94	2,27	0,60	0,10	1,23	0,50	–
Konsidererend	1,61	0,39	2,73	1,23	1,12	1,10	0,13	–
Ontspanne	1,56	0,34	2,47	1,39	0,91	1,36	0,58	–
Spontaan	1,72	0,39	2,80	1,28	1,08	1,38	0,25	–
Konstruktief	1,78	0,69	2,80	1,15	1,02	1,63	0,25	–
Waardevol	1,67	0,47	2,73	1,12	1,06	1,38	0,28	–
Samewerkend	1,67	0,47	2,67	1,11	1,00	1,33	0,25	–
Botsend	2,39	1,00	3,27	0,76	0,88	1,30	0,38	–
Gemaklik	1,61	0,33	2,93	1,26	-1,32	1,37	0,21	–
Vreedsaam	1,94	0,65	2,53	1,19	0,63	1,41	0,38	–
wit → swart								
Kommunikasie (T)	2,39	0,52	2,37	0,69	-0,02	0,41	0,50	–
Aangenaam	2,24	0,60	2,27	0,86	0,03	0,51	0,50	–
Konsidererend	2,52	0,66	2,53	0,61	0,01	0,53	0,52	–
Ontspanne	2,24	0,76	2,20	0,84	-0,04	0,80	0,44	–
Spontaan	2,52	0,50	2,53	0,84	0,01	0,67	0,50	–
Konstruktief	2,43	0,57	2,27	0,64	-0,16	0,38	0,38	–
Waardevol	2,48	0,54	2,53	0,69	0,05	0,28	0,50	–
Samewerkend	2,29	0,65	2,20	0,69	-0,09	0,62	0,50	–
Botsend	2,76	0,57	2,53	0,61	-0,23	0,65	0,41	–
Gemaklik	2,23	0,66	2,27	0,76	0,04	0,65	0,31	–
Vreedsaam	2,24	0,71	2,40	0,83	0,16	0,98	0,38	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.15 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die nameting en die na-nameting vir die kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{015} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{115} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.16 (a): Die verskil tussen die voormeting en nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Kommunikasieperspesieskaal van Du Toit

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
swart → wit						
Kommunikasie (T)	0,17	0,90	0,26	0,42	0,26	–
Aangenaam	0,15	0,50	0,06	0,58	0,36	–
Konsidererend	0,17	0,69	0,11	0,59	0,47	–
Ontspanne	0,14	0,59	0,32	0,60	0,14	–
Spontaan	0,48	1,26	0,06	0,36	0,24	–
Konstruktief	0,05	1,22	0,11	0,37	0,26	–
Waardevol	0,04	1,29	0,33	0,30	0,17	–
Samewerkend	0,24	1,43	0,16	0,18	0,30	–
Botsend	0,09	1,83	0,11	0,98	0,40	–
Gemaklik	0,24	1,24	0,56	1,10	0,11	–
Vreedsaam	0,15	0,84	0,62	1,03	0,13	–
wit → swart						
Kommunikasie (T)	0,09	0,71	0,09	0,54	0,14	–
Aangenaam	0,29	0,85	0,43	0,49	0,41	–
Konsidererend	0,38	0,59	0,14	0,63	0,12	–
Ontspanne	0,32	0,61	0,05	0,62	0,34	–
Spontaan	0,28	0,68	0,09	0,50	0,23	–
Konstruktief	0,14	0,81	0,09	0,58	0,36	–

TABEL 6.16 (a) (vervolg)

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
Waardevol	0,15	0,72	0,05	0,53	0,25	–
Samewerkend	0,09	1,24	0,33	0,80	0,28	–
Botsend	0,19	1,00	0,41	0,91	0,21	–
Gemaklik	0,02	1,00	0,34	1,14	0,33	–
Vreedsaam	0,14	1,05	0,38	1,68	0,16	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.16 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die nameting vir die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{016} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{116} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.16 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
swart → wit						
Kommunikasie (T)	0,23	0,46	0,65	0,96	0,27	–
Aangenaam	0,32	0,27	0,16	0,68	0,50	–
Konsidererend	0,11	0,19	1,01	1,48	0,09	–
Ontspanne	0,21	0,57	0,59	1,57	0,36	–
Spontaan	0,08	0,53	1,02	1,48	0,34	–
Konstruktief	0,27	0,55	0,91	1,32	0,12	–
Waardevol	0,14	0,82	0,73	1,28	0,35	–
Samewerkend	0,38	0,43	0,84	1,17	0,10	–
Botsend	0,11	1,22	0,77	0,97	0,34	–
Gemaklik	0,08	0,71	0,43	1,39	0,30	–
Vreedsaam	0,25	1,19	0,03	0,90	0,10	–

TABEL 6.16 (b) (vervolg)

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
wit → swart						
Kommunikasie (T)	0,10	0,51	0,11	0,32	0,09	–
Aangenaam	0,07	0,98	0,46	0,64	0,32	–
Konsidererend	0,10	0,64	0,15	0,45	0,32	–
Ontspanne	0,04	1,00	0,01	0,87	0,43	–
Spontaan	0,20	0,75	0,10	0,43	0,46	–
Konstruktief	0,10	0,75	0,25	0,30	0,32	–
Waardevol	0,17	0,61	0,10	0,43	0,18	–
Samewerkend	0,01	0,89	0,42	0,38	0,20	–
Botsend	0,46	0,39	0,64	0,45	0,13	–
Gemaklik	0,00	0,86	0,30	1,07	0,32	–
Vreedsaam	0,20	0,81	0,22	0,99	0,16	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.16 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die na-nameting vir die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{017} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{117} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.16 (c): Die verskil tussen die nameting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
swart → wit						
Kommunikasie (T)	0,24	1,03	0,91	1,14	0,20	–
Aangenaam	0,17	0,43	0,10	1,23	0,46	–
Konsidererend	0,28	0,83	1,12	1,10	0,07	–
Ontspanne	0,35	1,05	0,91	1,36	0,20	–

TABEL 6.16 (c) (vervolg)

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
Spontaan	0,56	1,10	1,08	1,38	0,20	–
Konstruktief	0,22	1,33	1,02	1,63	0,33	–
Waardevol	0,10	1,30	1,06	1,38	0,26	–
Samewerkend	0,62	1,12	1,00	1,33	0,15	–
Botsend	0,20	1,53	0,88	1,30	0,34	–
Gemaklik	0,32	1,45	-1,32	1,37	0,13	–
Vreedsaam	0,10	0,57	0,63	1,41	0,50	–
wit → swart						
Kommunikasie (T)	0,01	0,30	0,02	0,41	0,36	–
Aangenaam	0,35	0,71	0,03	0,51	0,31	–
Konsidererend	0,28	0,54	0,01	0,53	0,26	–
Ontspanne	0,28	0,54	0,04	0,80	0,43	–
Spontaan	0,08	0,42	0,01	0,67	0,35	–
Konstruktief	0,04	0,46	0,16	0,38	0,25	–
Waardevol	0,02	0,46	0,05	0,28	0,26	–
Samewerkend	0,08	0,51	0,09	0,62	0,39	–
Botsend	0,65	1,14	0,23	0,65	0,11	–
Gemaklik	0,00	0,34	0,04	0,65	0,32	–
Vreedsaam	0,34	0,51	0,16	0,98	0,20	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.16 (c) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die nameting en die na-nameting vir die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{018} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{118} word nie aanvaar nie.

6.1.2.3 Die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992)

(a) Die beduidendheid van verskille binne die eksperimentele en kontrolegroep

Tabelle 6.17 (a) - 6.20 (c) gee 'n uiteensetting van die metingsverskille ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992) in die eksperimentele groep (swart en wit) sowel as die kontrolegroep (swart en wit). 'n Hoë telling dui 'n sterk identiteitsgevoel aan, terwyl 'n lae telling swak identiteitsgevoel aandui.

TABEL 6.17 (a): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)

Item	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart								
SIT (T)	4,05	0,26	3,93	-0,51	-0,12	0,46	0,20	-
Lidmaatskap	4,21	0,76	4,32	0,79	0,11	1,13	0,50	-
Privaat	4,68	0,37	4,61	0,40	-0,07	0,37	0,41	-
Publiek	3,15	0,83	3,15	1,08	0,00	0,79	0,50	-
Identiteit	3,71	0,62	3,29	0,85	-0,42	1,08	0,27	-
wit								
SIT (T)	3,30	0,66	3,55	0,53	0,25	0,45	0,31	-
Lidmaatskap	3,29	1,00	3,54	0,70	0,25	0,89	0,28	-
Privaat	3,50	0,88	3,71	0,37	0,21	0,58	0,38	-
Publiek	3,25	0,25	3,63	0,34	0,38	0,30	0,06	-
Identiteit	3,14	0,79	3,22	0,98	0,08	0,25	0,50	-

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.17 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_0 kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_1 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.17 (b): Die verskil tussen die voormeting en nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die kontrolegroep (swart en wit)

Item	Voormeting		Nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart								
SIT (T)	3,50	0,32	3,75	0,28	0,25	0,43	0,22	–
Lidmaatskap	3,46	0,46	4,04	0,40	0,58	0,67	0,11	–
Privaat	3,79	0,19	3,83	0,52	0,04	0,51	0,48	–
Publiek	3,83	0,34	3,83	0,38	0,00	0,38	0,50	–
Identiteit	2,89	0,69	3,17	0,35	0,28	0,89	0,45	–
wit								
SIT (T)	3,38	0,70	3,45	0,45	0,07	0,49	0,31	–
Lidmaatskap	3,29	0,77	3,68	0,57	0,39	0,43	0,09	–
Privaat	3,79	0,65	3,50	0,50	-0,29	0,45	0,16	–
Publiek	3,35	0,68	3,43	0,51	0,08	0,50	0,41	–
Identiteit	3,19	0,90	2,86	0,63	-0,33	0,94	0,42	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.17 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die nameting vir die kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_0 kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_1 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.18 (a): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart								
SIT (T)	4,05	0,26	3,74	0,65	-0,31	0,72	0,31	–
Lidmaatskap	4,21	0,76	3,85	0,89	-0,36	1,13	0,16	–
Privaat	4,68	0,37	4,05	0,65	-0,90	0,82	0,13	–
Publiek	3,15	0,83	3,20	1,10	0,05	0,87	0,44	–
Identiteit	3,71	0,62	3,87	0,77	0,16	0,65	0,38	–

TABEL 6.18 (a) (vervolg)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
wit								
SIT (T)	3,30	0,66	3,54	0,60	0,24	0,49	0,17	–
Lidmaatskap	3,29	1,00	3,58	0,56	0,29	0,80	0,33	–
Privaat	3,50	0,88	3,63	0,54	0,13	0,71	0,38	–
Publiek	3,25	0,25	3,38	0,44	0,13	0,38	0,25	–
Identiteit	3,14	0,79	3,39	1,02	0,25	0,54	0,31	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.18 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die na-nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_0 kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_1 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.18 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die kontrolegroep (swart en wit) (N=7)

Item	Voormeting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart								
SIT (T)	3,50	0,32	3,70	0,49	0,20	0,56	0,32	–
Lidmaatskap	3,46	0,46	3,50	0,65	0,04	0,62	0,50	–
Privaat	3,79	0,19	3,93	0,57	0,14	0,63	0,48	–
Publiek	3,83	0,34	3,48	0,70	-0,35	0,48	0,11	–
Identiteit	2,89	0,69	3,57	0,62	0,68	1,10	0,13	–
wit								
SIT (T)	3,38	0,70	3,72	0,68	0,34	0,59	0,13	–
Lidmaatskap	3,29	0,77	3,75	0,66	0,46	0,59	0,13	–
Privaat	3,79	0,65	3,75	0,71	-0,04	0,79	0,50	–
Publiek	3,35	0,68	3,80	0,78	0,45	0,47	0,06	–
Identiteit	3,19	0,90	3,53	0,84	0,34	0,86	0,22	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.18 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die na-nameting vir die kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{020} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{120} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.19 (a): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die eksperimentele groep (swart en wit)

Item	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart								
SIT (T)	3,93	0,51	3,74	0,65	0,19	0,38	0,22	–
Lidmaatskap	4,32	0,79	3,85	0,89	0,47	0,62	0,13	–
Privaat	4,61	0,40	4,05	0,65	-0,56	0,64	0,13	–
Publiek	3,15	1,08	3,20	1,10	0,05	0,56	0,25	–
Identiteit	3,29	0,85	3,87	0,77	0,58	0,56	0,25	–
wit								
SIT (T)	3,55	0,53	3,54	0,60	-0,01	0,33	0,50	–
Lidmaatskap	3,54	0,70	3,58	0,56	0,04	0,47	0,50	–
Privaat	3,71	0,37	3,63	0,54	-0,08	0,37	0,50	–
Publiek	3,63	0,34	3,38	0,44	-0,25	0,45	0,19	–
Identiteit	3,22	0,98	3,39	1,02	0,17	0,28	0,38	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.19 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die nameting en die na-nameting vir die eksperimentele groep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{021} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{121} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.19 (b): Die verskil tussen die nameting en na-nameting ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal binne die kontrolegroep (swart en wit)

Item	Nameting		Na-nameting		\bar{x} verskil	s verskil	p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s				
swart								
SIT (T)	3,75	0,28	3,70	0,49	0,05	0,19	0,45	–
Lidmaatskap	4,04	0,40	3,50	0,65	-0,54	0,55	0,06	–
Privaat	3,83	0,52	3,93	0,57	0,10	0,20	0,13	–
Publiek	3,83	0,38	3,48	0,70	-0,35	0,64	0,16	–
Identiteit	3,17	0,35	3,57	0,60	0,40	0,47	0,09	–
wit								
SIT (T)	3,45	0,45	3,72	0,68	0,27	0,17	0,09	–
Lidmaatskap	3,68	0,57	3,75	0,66	0,07	0,38	0,50	–
Privaat	3,50	0,50	3,75	0,71	0,25	0,35	0,13	–
Publiek	3,43	0,51	3,80	0,78	0,47	0,41	0,25	–
Identiteit	2,86	0,63	3,53	0,84	0,67	0,41	0,25	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.19 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die nameting en die na-nameting vir die kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_0 21 kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_1 21 word nie aanvaar nie.

TABEL 6.20 (a): Die verskil tussen die voormeting en nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992)

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
swart						
Lidmaatskap	0,11	1,13	0,58	0,67	0,24	–
Privaat	-0,07	0,37	0,04	0,51	0,47	–
Publiek	0,00	0,79	0,00	0,38	0,42	–
Identiteit	-0,42	1,08	0,28	0,89	0,20	–

TABEL 6.20 (a (vervolg))

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
wit						
Lidmaatskap	0,25	0,89	0,39	0,43	0,06	–
Privaat	0,21	0,58	-0,29	0,45	0,26	–
Publiek	0,38	0,30	0,08	0,50	0,11	–
Identiteit	0,08	0,25	-0,33	0,94	0,05	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.20 (a) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die nameting vir die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{022} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{122} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.20 (b): Die verskil tussen die voormeting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992)

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
swart						
Lidmaatskap	-0,36	1,13	0,04	0,62	0,16	–
Privaat	0,90	0,82	0,14	0,63	0,14	–
Publiek	0,05	0,87	0,35	0,48	0,18	–
Identiteit	0,16	0,65	0,68	1,10	0,23	–
wit						
Lidmaatskap	0,29	0,80	0,46	0,59	0,32	–
Privaat	0,13	0,71	0,04	0,79	0,39	–
Publiek	0,13	0,38	0,45	0,47	0,18	–
Identiteit	0,25	0,54	0,34	0,86	0,25	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.20 (b) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voormeting en die na-nameting vir die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{023} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{123} word nie aanvaar nie.

TABEL 6.20 (c): Die verskil tussen die nameting en na-nameting van die eksperimentele en kontrolegroep ten opsigte van die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992)

Item	Eksperimentele-groep		Kontrolegroep		p	d
	\bar{x}	s	\bar{x}	s		
swart						
Lidmaatskap	0,47	0,62	-0,54	0,50	0,37	–
Privaat	-0,56	0,64	0,10	0,20	0,07	–
Publiek	0,05	0,56	-0,35	0,64	0,08	–
Identiteit	0,58	0,56	0,40	0,47	0,43	–
wit						
Lidmaatskap	0,04	0,47	0,07	0,38	0,50	–
Privaat	-0,08	0,37	0,25	0,35	0,14	–
Publiek	-0,25	0,45	0,47	0,41	0,06	–
Identiteit	0,17	0,28	0,67	0,41	0,06	–

$p \leq 0,05$ word as beduidend beskou

Uit Tabel 6.20 (c) blyk dit dat daar nie 'n statisties beduidende verskil tussen die nameting en die na-nameting vir die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) was nie. Die nulhipotese H_{024} kan dus nie verwerp word nie en die alternatiewe hipotese H_{124} word nie aanvaar nie.

6.1.3 Bespreking van die kwantitatiewe evaluering van die multikulturele aanvaardingsprogram

6.1.3.1 Algemeen

Uit die voorafgaande uiteensetting van kwantitatiewe metings blyk dit dat daar bykans geen statisties beduidende resultate tussen enige van die stelle gegewens was nie. Dit geld vir al vier die meetinstrumente. Dit impliseer dat vanuit 'n kwantitatiewe hoek die multikulturele aanvaardingsprogram nie daarin kon slaag om die houdings en persepsies van deelnemers ten opsigte van hulle sosiale groeplidmaatskap kon verander nie. Dit hou ook in dat die reeds bestaande ingroep-uitgroeppgrense dieselfde gebly het.

Vervolgens word daar na elkeen van die meetinstrumente afsonderlik gekyk.

◆ *Die rasse-identiteitskale van Helms*

Hierdie skale meet die rigting van rasse-identiteit sowel as die intensiteit daarvan. Volgens Helms (1993) is die mees aanvaarbare interpretasie van tellings dat die fase wat die hoogste telling bereik, die oorheersende identiteitsfase is waarin die individu hom bevind. Dit beteken egter nie dat die ander fases se kenmerke uitgesluit word nie. Die tellings vorm dus 'n profiel wat die intensiteit van elk van die fases in die individu aandui. Dit is egter 'n geskikte rasse-identiteitskaal waarvan die fases in ooreenstemming is met die sosio-kulturele kontakvlakke in die Suid-Afrikaanse omgewing.

Wanneer daar na die metingsresultate van die studie gekyk word, blyk die volgende:

- a) Die gemiddelde telling van die eksperimentele groep (swart) op die RIASB is 3,45 wat 'n effens hoër as gemiddelde telling aandui. Dit geld ook vir die kontrolegroep (swart) met 3,38 (Tabel 6.11 (a)).
- b) Die oorheersende identiteitsfase van die eksperimentele groep (swart) voor die aanvang van die program was die **voorontmoetingsfase**. Dit het met die

nameting geblyk dieselfde te bly. Dit blyk ook dat die profiel nie tussen fases baie verskil nie, wat beteken dat daar nie 'n enkele uitgekristalliseerde identiteitsfase is wat die ander totaal oorheers nie.

Die kontrolegroep se telling vir die **internaliseringsfase** was met die voormeting marginaal die hoogste en dit het met die nameting dieselfde gebly.

Hier is egter ook 'n plat profiel merkbaar wat daarop dui dat die kontrolegroep soos die eksperimentele groep nie oor 'n uitgekristalliseerde rasse-identiteit beskik nie.

- c) Wat die eksperimentele groep (wit) betref, het hulle 'n identiteitstelling op die WRIAS van 2,98 behaal, terwyl die kontrolegroep 'n telling van 3,05 behaal het. In beide gevalle dui dit gemiddelde intensiteit aan (Tabel 6.11 (b)).
- d) Die eksperimentele groep (wit) het op die voormeting gelyke tellings aangeteken ten opsigte van die **disintegrasie- en herintegrasiefases** (3,13). Die nameting toon 'n marginale verskuiwing na die **kontrolefase** (2,93). Die kontrolegroep (wit) het die hoogste telling tydens die voormeting op die **kontakfase** (3,35) behaal en het marginaal verskuif na die disintegrasiefase. By beide die groepe kom 'n plat profiel voor wat daarop dui dat 'n uitgekristalliseerde rasse-identiteit afwesig is.

Uit die bostaande is dit duidelik dat by beide die swart en wit eksperimentele sowel as kontrolegroep sprake is van 'n identiteitskrisis wat onderliggend ernstige psigologiese konflik sou kon veroorsaak. Teen die agtergrond hiervan is dit dan ook nie onverwags dat die aanvaardingsprogram nie 'n statisties betekenisvolle verandering in die groepsidentiteit van die swart en wit groepe kon meebring nie. Die belangrikheid van die resultate is daarin geleë dat dit 'n aanduiding verskaf van die kompleksiteit van die probleem van multikulturele aanvaarding in Suid-Afrika.

◆ ***Die Ingroep-uitgroep- en die Kommunikasiepersepsieskaal van Du Toit***

Met die uitsondering van die persepsies van die eksperimentele groep (wit) wat statisties beduidend verander het teenoor hulle swart kollegas tussen die voor- en

nameting (Tabel 6.9 (a)) was daar geen statisties beduidende verandering in Ingroep-uitgroep-persepsies tussen enige van die stelle metings nie. Dieselfde geld vir die Kommunikasiepersepsievraelys.

Nadere inspeksie van die gegewens toon egter die volgende:

- a) Wat beide die eksperimentele en kontrolegroep (swart en wit) betref, is deurgaans tellings van $\bar{x} < 3$ aangeteken. Indien in ag geneem word dat die skaal waarop gemeet is, gestrek het vanaf 1 (= uiters positief) tot 5 (= uiters negatief), blyk dit dat al die deelnemers aan die navorsing reeds voor die aanvang van die navorsing na die positiewe kant van die skaal geneig het.
- b) Aangesien die steekproewe vir die navorsing streng ewekansig getrek is en ook gestratifiseer is om ras en geslag proporsioneel te verteenwoordig, kan hierdie positiewe geneigdheid nie toegeskryf word aan foutiewe steekproefsamstelling nie.
- c) Die moontlike verklarings vir hierdie positiewe sydigheid is volgens die navorser die volgende:
 - * Die navorsing is in 'n organisasie gedoen waar 'n baie konserwatiewe kultuur heers en werknemers min geleentheid kry om gestruktureerde persoonlike ontwikkelingsgeleenthede by te woon. Dit kon meebring dat die deelnemers aan die navorsing gemeen het dat hulle spesiale behandeling ontvang wat 'n "Hawthorne"-effek (Roethlisberger & Dickson, 1943) tot gevolg gehad het. Deelnemers kon dalk besluit het om "positief" te antwoord om 'n goeie indruk te skep en die navorser en bestuur tevrede te stel.
 - * As gevolg van die feit dat die deelnemers aan die navorsing almal in 'n gesondheidsomgewing werksaam is, is samewerking en wedersydse respek ter wille van pasiënte se welsyn belangrik. Dit beteken dat deelnemers as gevolg van die aard van hulle werk en werksomgewing nie iemand sou verwerp of as deel van 'n uitgroep beskou, bloot op grond van hulle ras nie.

- * Laastens moet daar ook in gedagte gehou word dat metingsfoute vergroot namate die steekproefgrootte verklein (Huyzamen, 1995).

Die gebrek aan statisties beduidende veranderinge kan dus waarskynlik gevind word in die feit dat die intensiteit van die kursuservaring nie groot genoeg was om 'n reeds positiewe groep **meer** positief te laat wees nie.

◆ *Die Sosiale-identiteitskaal van Luhtanen en Crocker (1992)*

Wat hierdie skaal betref, het daar ook geen statisties beduidende verskille tussen die verskillende stelle metings voorgekom nie. Dieselfde verskynsel as by die vraelyste van Du Toit het egter ook hier voorgekom. Die eksperimentele groep (swart) het 'n totaal telling gemiddelde van $\bar{x} = 4,05$ en die eksperimentele groep (wit) 'n totaal telling gemiddelde van $\bar{x} = 3,30$ op die voormetings behaal. Indien in gedagte gehou word dat hierdie skaal ook van 1 (= uiters negatief) tot 5 (= uiters positief) strek, is dit duidelik dat die eksperimentele groep baie sterk met hulle onderskeie ingroepe geïdentifiseer het (Bylae F).

Ook hier was die opleidingsingreep nie deurslaggewend genoeg om statisties beduidende veranderinge teweeg te bring en deelnemers minder positief oor hulle eie sosiale groeplidmaatskappe te laat voel nie.

Opsommend is dit dan duidelik dat die invloed van die opleidingsingreep nie sterk genoeg was om vanuit 'n statistiese oogpunt 'n beduidende verandering van die rasse-identiteit, ingroep-uitgroep-persepsies of sosiale identiteit teweeg te bring nie.

Vervolgens word daar dus nou aandag gegee aan die kwalitatiewe evaluering.

6.2 KVALITATIEWE INDRUKKE

In hierdie gedeelte word drie aspekte bespreek, naamlik indrukke tydens en direk na die ingreep asook terugvoer van toesighoudende personeel na afloop van die ingreep en laastens 'n ontleding van temas wat in onderhoude met die eksperimentele groep drie maande na afloop van die ingreep na vore gekom het.

6.2.1 Indrukke tydens die ingreep

Met die aanvang van die ingreep was die kursusgangers aanvanklik stram en nie baie spraaksaam nie. Die wit groep het aan die een kant van die lokaal plaasgeneem en die swart groep reg teenoor hulle.

Die ingreep is in Engels deur die fasiliteerder bestuur, aangesien dit beskou is as 'n "neutrale" taal wat deur niemand as huistaal gebruik word nie. Namate die ingreep gevorder het, was dit opvallend dat die swart groep meer gewillig was om Afrikaans te praat, terwyl die wit groep meer Engels gepraat het.

Tydens teetye en etenstyd het deelnemers spontaan in groepies oor kultuurverskille en -ooreenkomste gesels. Kursusgangers het mekaar spontaan op die voornaam begin noem en 'n gees van openhartigheid was veral op die tweede dag waarneembaar.

Kursusgangers het as 'n finale oefening 'n dokument opgestel waarin hulle 'n gedragskode uiteengesit het wat in die toekoms deur almal nagevolg sal word (Bylae H). Alhoewel dit nie werklik van kultuur melding maak nie, weerspieël dit die toekomstige voorgename optrede van elke deelnemer ten opsigte van lede van ander kultuurgroepe.

Direk na afloop van die ingreep is deelnemers versoek om hulle belewinge van die ingreep anoniem neer te skryf (reaksie-evaluering). Die deurlopende tema was dat die ingreep baie interessant en leersaam was, veral ten opsigte van nuwe insigte oor andere se kultuur (Bylae G).

6.2.2 Terugvoer van toesighoudende personeel

Inligting is slegs uit informele gesprekke van toesighoudende personeel bekom. Opmerkings soos "Ek weet nie wat jy (fasiliteerder) gedoen het nie, maar die atmosfeer tussen saalpersoneel is heeltemal anders ... meer vriendelik ..." en "ek sal X nooit weer dieselfde sien nie, want hy groet nou gereeld en is meer vriendelik" gee 'n betroubare weergawe van hierdie gesprekke.

6.2.3 Indrukke uit onderhoude

Drie maande na afloop van die ingreep is onderhoude met 10 van die deelnemers (eksperimentele groep) gevoer. Die aanvanklike doel was om ongestruktureerde onderhoude te voer, maar dit het gou geblyk dat deelnemers nie spraaksaam in die teenwoordigheid van 'n bandopnemer was nie. Die navorser moes dus in sommige gevalle enkele meer gerigte vrae stel om deelnemers se reaksie te verkry. 'n Transkripsie van die onderhoude is as Bylae I aangeheg.

Uit die onderhoude het die volgende temas na vore gekom:

- a) Die oorwegende tema wat deelnemers opgehaal het, is een van 'n **beter begrip** van die ander groep se kultuur. Dit het gewissel van opmerkings soos "... dat 'n mens besef het hoe ander voel" tot "... geleer ... soos hoe 'n witmens of swartmens maak as hulle saam werk". Hierdie tema is deurlopend deur alle deelnemers met wie onderhoude gevoer is (swart en wit), aangeroer. Dit dui daarop dat die ingreep daarin geslaag het om deelnemers aan te spoor tot die uitruil van kennis oor mekaar se kultuurgoedere. Hiermee saam het dit ook geblyk dat daar 'n behoefte bestaan om wedersydse begrip uit te bou en ook andere, wat nie die ingreep deurloop het nie, te betrek. As daar na die doelwitte van die program gekyk word, is dit duidelik dat die ingreep daarin geslaag het om dit te bevorder.
- b) 'n Tweede tema wat uitstaan, is een van verbeterde **kommunikasie** – "om te hoor wat hulle voel", "groet met 'n breë smile", "help my om saam met ander mense te kommunikeer" is frases wat hiervan getuig. Hiervolgens wil dit voorkom of die oorwegend positiewe persepsie wat deelnemers voor die ingreep ten opsigte van kommunikasie gehad het, tog deur die ingreep bevestig en versterk is.
- c) 'n Verdere tema wat geïdentifiseer kan word, is een van **skuldgevoelens**, veral by wit deelnemers. Hierdie tema kan daaraan gekoppel word dat die wit groep in die **disintegrasiefase** (Helms, 1993) verkeer waarin morele dilemmas na vore kom ten opsigte van "wit meerderwaardigheid" teenoor swartes. Skuldgevoelens word deur Helms dan ook direk gekoppel aan hierdie fase.

Aangesien die tema direk verband hou met 'n gesprek oor die ingreep, wil dit voorkom of die ingreep tog daarin geslaag het om affektiewe dissonansie by wit deelnemers wakker te maak. Dit kon egter nie daarin slaag om identiteitsontwikkeling teweeg te bring nie. Hierdie feit impliseer weliswaar dat daar in toekomstige ingrepe meer aandag aan die affektiewe ontwikkeling van deelnemers geskenk moet word.

- d) 'n Minder opvallende tema wat by enkele swart deelnemers (onderhoude 4 en 10) geïdentifiseer is, is een van onderdrukte aggressie. Die emosionele tema wat volgens Helms (1993) hieraan gekoppel word, is 'n passief verdedigende houding. Die swart deelnemers het dan ook vasgeval in die voorontmoetingstadium en die ingreep kon nie daarin slaag om identiteitsontwikkeling te laat plaasvind nie.
- e) Laastens het enkele deelnemers ook gesê dat hulle uit die ingreep **geleer** het en dat **andere** ook aan die ingreep blootgestel moet word.

6.2.4 Kommentaar

Uit die bostaande kwalitatiewe gegewens blyk dit dat die deelnemers aan die multikulturele aanvaardingsingreep nie onaangeraak daarvandaan weggegaan het nie.

Dit is egter belangrik om daarop te let dat die deelnemers vanuit 'n verskeidenheid werk-, sosiale en politieke omgewings bymekaargekom het. Die geletterdheidsvlak van sommige deelnemers het vloeiende gesprek ook bemoeilik. Tydens die onderhoude na verloop van drie maande het daar tog steeds positiewe denke oor die ingreep by deelnemers vasgesteek.

Opsommend blyk dit dat die ingreep kognitief nie 'n blywende en standhoudende gedragsverandering by deelnemers teweeg gebring het nie. Dit het egter tog veral op affektiewe vlak waarde gehad en sou kon dien as 'n basis vir verdere ingrepe. Die uitgangspunt van 'n kognitiewe ingreep behoort volgens die navorser behou te word, maar meer aandag behoort gegee te word aan die affektiewe komponent.

6.3 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die kwantitatiewe en kwalitatiewe metingsresultate van die studie uiteengesit. Op grond van die kwantitatiewe gegewens is die nulhipoteses soos in Hoofstuk 5 gestel, nie verwerp nie, en die alternatiewe hipoteses nie aanvaar nie.

Die kwalitatiewe gegewens is weergegee om die empiriese ondersoek te vervolledig.

In Hoofstuk 7 word die gevolgtrekkings van die empiriese ondersoek uiteengesit, die leemtes word uitgewys en aanbevelings word geformuleer.

HOOFSTUK SEWE

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings oor die ondersoek uiteengesit, die leemtes word uitgewys en aanbevelings word geformuleer.

7.1 GEVOLGTREKKINGS

Die algemene doelstelling van hierdie navorsing is om multikulturaliteit binne wetenskaplik analiseerbare raamwerke te konsepsualiseer, multikulturele bewusmaking gestruktureerd te operasionaliseer en die effek hiervan binne die konteks van harmonieuse verhoudinge te bepaal.

Die eerste gedeelte van die navorsing is voltooi deur 'n aantal toepaslike raamwerke in Hoofstukke 2 en 3 te bespreek. Hierna is die operasionalisering van multikulturele bewusmaking as 'n ingreep binne die beginsels van opleidingsteorie in Hoofstuk 4 daargestel. Hiermee is die teoretiese gedeelte van die studie voltooi.

Hierna is die ingreep empiries binne 'n beskikbare werksmilieu binne die parameters van 'n eksperimentele ontwerp getoets, en metingsresultate is in Hoofstuk 6 beskryf.

Teen die agtergrond van die verloop van die studie soos dit hierbo uiteengesit is, kan die volgende gevolgtrekkings gemaak word:

7.1.1 Die Suid-Afrikaanse bevolking is in 'n magdom van kultuurgroepe en ook subkulture binne kultuurgroepe verdeel. Alhoewel daar 'n mate van assimilasië plaasgevind het, bestaan die meeste kultuurgroepe steeds outonoom langs mekaar met sterk groepgrense.

Hierdie grense is deur historiese faktore verpolitiseer wat kultuurverskille eerder as ooreenkomste ten opsigte van rassedefinisies beklemtoon het.

Dit het grense tussen groepe verder versterk en negatiewe persepsies in ingroep-uitgroep-terme dieper laat wortel skiet.

Die gevolg hiervan was vooroordeel – wat met 'n magsoosisie gepaard gegaan het – wat tot die oorheersing van alle ander kultuurgroepe deur die wit (maar ook gediversifiseerde) kultuurgroep (vergelyk in hierdie verband die sosiale-antropologiese kontakraamwerk van Banton) gelei het.

Pogings om grense tussen kultuurgroepe af te breek was dikwels met agterdog bejeën en tot 1994 met die totstandkoming van 'n gelykberegtigende demokrasie polities en ook sosiaal afgekeur. In Hoofstuk 1 is dan ook melding daarvan gemaak dat veral wetenskaplike pogings om die probleem te hanteer gering was.

- 7.1.2 Die verskillende teoretiese raamwerke wat bespreek is, gee 'n aanduiding van die kompleksiteit van kulturele verskille en die omvang van grense wat tussen mense van verskillende kulture kan bestaan.
- 7.1.3 Vanuit 'n psigologiese oogpunt beskou, is die intrapersoonlike identiteitsverwarring wat by individue kan bestaan (vergelyk die teorie van Helms) so kompleks dat dit waarskynlik slegs deur psigoterapeutiese ingrepe georden sou kon word.
- 7.1.4 Teen die agtergrond soos hierbo geskets, sou enige poging om multikulturele aanvaarding te bewerkstellig, losstaande van 'n groter stelselmatige inisiatief, min indruk laat. Dit blyk dan ook die geval met hierdie navorsing te wees.
- 7.1.5 Die ontwerpte ingreep geskied streng volgens die leerteoretiese ontwerp. Daar is in beginsel besluit om die ingreep soveel as moontlik op 'n kognitiewe vlak te bestuur en nie te veel aandag aan affeksie te gee nie. Die ingreep is ook kort gehou om werkskedules so min as moontlik te ontwig.

Hierdie benadering het vanuit 'n kwantitatiewe metingsoogpunt nie die gewenste resultate, naamlik die afbreek van kultuurgroepgrense, gehad

nie. Die uitruil van kennis omtrent kulturele gebruike is dus nie genoegsaam om multikulturele aanvaarding, soos gedefinieer en gemeet deur die instrumente wat in die studie gebruik is, te bewerkstellig nie. Daar behoort meer aandag aan die affektiewe komponent in verdere ingrepe gegee te word.

7.1.6 Kwalitatiewe waarneming het weliswaar aangetoon dat die ingreep deelnemers nie onaangeraak gelaat het nie. Dit sou daarop kon dui dat daar wel 'n behoefte aan gestruktureerde geleenthede bestaan om groepgrense af te breek. Genoegsame aanduiding van 'n verbetering in arbeidsharmonie en produktiwiteit kon egter nie bepaal word nie.

7.1.7 Die navorser het onder die indruk gekom van die byna patologiese skeiding wat tussen swart mense en wit mense in Suid-Afrika bestaan. Hy is dan ook van mening dat pogings om grense af te breek en harmonie binne 'n doelgerigte sisteem op nasionale vlak te bewerkstellig, nodig sou wees om die situasie enigszins te verander.

7.2 LEEMTES IN DIE NAVORSING

Enkele van die probleme wat navorsing oor multikulturele aanvaarding bemoeilik, is reeds hierbo geskets. Die volgende spesifieke leemtes verdien egter aandag:

7.2.1 Die navorsingsontwerp wat gebruik is, is na die mening van die navorser nie geskik vir 'n operasionele situasie nie. In hierdie verband kan genoem word dat aanvanklik beplan is om 'n aksie-navorsingsontwerp (Kerlinger, 1986; Schein, 1988; Bullock & Svyantek, 1987) te volg, maar finale goedkeuring van die projek in die fakulteit waar die studie aangebied is, het as voorwaarde 'n eksperimentele ontwerp gestel.

7.2.2 Die ingreep het as gevolg van bogenoemde 'n vreemdelingsgroep byeengetrek, wat voor en na die ingreep min of geen kontak met mekaar gehad het nie. Dit kon beslis die motivering van deelnemers nadelig beïnvloed het.

- 7.2.3 Die omvang van die steekproef was baie klein, hoofsaaklik as gevolg van die ontwerp van die eksperiment, asook die aard van die ingreep. Alhoewel ontwerpoorwegings verander sou kon word, noodsaak die aard van die ingreep egter 'n klein groep. Hierdie gegewe verhoog die moontlikheid van metingsfoute wat die betroubaarheid en geldigheid van metings negatief kan beïnvloed.
- 7.2.4 Die navorsing is in 'n enkele organisasie met 'n bepaalde organisasiekultuur uitgevoer. Hierdie kultuur is na die mening van die navorser baie rigied en konserwatief. Dit het die gereedheid van deelnemers vir ingrypende veranderinge en persepsies moeilik gemaak.
- 7.2.5 Die taal waarin meetinstrumente asook die ingreep hanteer is, was Engels. Dit is nie die eerste taal van enige van die deelnemers nie. Gebrekkige taalvaardigheid kon dus ook die resultate van die navorsing nadelig beïnvloed het.
- 7.2.6 Na aanleiding van wat in 7.2.4 ten opsigte van organisasiekultuur genoem is, kon die Hawthorne-effek (Roethlisberger & Dickson, 1943) ook 'n invloed op die resultate gehad het. Dit is trouens reeds in Hoofstuk 6 (par. 6.1.3.1 (ii) (c)) bespreek.
- 7.2.7 Die meetinstrumente wat gebruik is, was waarskynlik nie sensitief genoeg om fynere veranderingsnuanses te registreer nie. Alhoewel metingskale statisties as deurlopende skale hanteer is, is dit aan deelnemers as diskrete vyf-punt-skale aangebied, met slegs kriptiese ankerpunte by elke skaalpunt. Interpretasiefoute by die beantwoording van vrae kon ook die resultate negatief beïnvloed het.
- 7.2.8 Alhoewel daar oor die titel en die probleemstelling van multikulturele aanvaarding gepraat is, het die studie slegs op twee kultuurgroepe, wat losweg as swartmense en witmense geklassifiseer is, gekonsentreer. Dit is gedoen om die studie vir ontwerpdoeleindes te vereenvoudig. Dit laat 'n gebrek aan inligting oor ander groepe en ook subgroepe in Suid-Afrika.

7.3 AANBEVELINGS

Die volgende aanbevelings word na aanleiding van hierdie navorsing gedoen:

- 7.3.1 Een van die gebreke van hierdie navorsingstudie is in die ontwerp wat gebruik is, geleë. Daar word derhalwe aanbeveel dat soortgelyke navorsing in ontwerpsterme gehoor gee aan die vereistes wat deur 'n operasionele omgewing gestel word.
- 7.3.2 Aansluitend by 7.3.1 word aanbeveel dat enige poging om multikulturele aanvaarding te bewerkstellig, hetsy navorsingsgerig of nie, binne primêre werkgroepverband uitgevoer behoort te word.
- 7.3.3 Veral beskou vanuit 'n psigologiese invalshoek behoort die ontwikkeling van 'n gesonde rasse-identiteit deur weldeurdagte groepsterapeutiese ingrepe in werkspanverband aandag te geniet. Navorsing oor die psigologiese implikasies van rasse-identiteit en multikulturele aanvaarding in die Suid-Afrikaanse konteks behoort ook dringend aandag te geniet. Multikulturaliteit is nie slegs die domein van die sosiale sielkunde nie.
- 7.3.4 Navorsing wat ook ander kultuurgroepe en subkulture insluit, behoort gedoen te word. Wanneer dit in werksverband gedoen word, behoort daar ook aandag geskenk te word aan die interaksie wat multikulturele aanvaarding met organisasiekultuur het.
- 7.3.5 Dat daar wel 'n behoefte is aan die afbreek van grense, en aan 'n beter wedersydse begrip van mekaar in die Suid-Afrikaanse konteks is nie net wesenlik nie, maar ook noodsaaklik vir harmonie in die werkplek. Pogings om dit te bewerkstellig behoort egter van 'n nasionale omvang te wees waar daar byvoorbeeld belastingtoevoegings en ander finansiële aansporings vanuit owerheidsweë beskikbaar gemaak behoort te word.

7.4 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om opsommenderwys enkele gevolgtrekkings oor die navorsingstudie te maak. Die belangrikste leemtes in die studie is aangetoon en

daar is aandag gegee aan aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing asook praktiese uitvoering van pogings om multikulturele aanvaarding te bewerkstellig.

Hiermee is voldoen aan die uitvoering van die vierde, vyfde en sesde doelwitte van die studie.



**BEDRYF- EN
PERSONEELSIELKUNDE**

Tel (0148) 299-1396
Faks (0148) 299-1398
E-Pos EKNMJJS@puknet.puk.ac.za

October 1997

Dear employee

We find ourselves in a society where black and white persons work and live together on a daily basis. It is important to all of us to know more about the similarities and differences of our feelings towards each other.

You are kindly requested to take part in a research project which should bring about an increase in the knowledge that we have about our social attitudes.

You will all be asked to complete a number of questionnaires on different occasions. A number of persons will also take part in a two-day workshop on the subject.

Participation is completely voluntary, but you are requested not to withdraw from the project once you have started. The success of the research depends entirely on your co-operation and goodwill, as well as the honesty of your response. You need not fill in your name on the questionnaires, as the researcher will analyze the information in group context.

Please tear off the bottom part of this letter once you have signed it and hand it to the researcher. With this you are giving your consent for the information to be used for research purposes. Please note that all information will be treated confidentially and that no individual will be discriminated against in any way.

Thank you for your support and co-operation. It is highly appreciated.

Mr. F.A.J. de KLERK
Researcher

I, _____ hereby declare that I understand the content of this letter in full. I give consent that the information given by me be used anonymously for research purposes.

BYLAE B

SOCIAL ATTITUDES SCALE (B)

BIOGRAPHICAL INFORMATION

Respondent

--	--	--

1. Gender?

Male	1
Female	2

2. Population group

Black	1
White	2

SOCIAL ATTITUDES SCALE (B)

This questionnaire is designed to measure people's social and political attitudes. There are no right or wrong answers. Use the scale below to respond to each statement. Cross the number of the box that describes how you feel.

- 1 Strongly disagree
- 2 Disagree
- 3 Uncertain
- 4 Agree
- 5 Strongly agree

1. I believe that being Black is a positive experience.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. I know through experience what being Black in South Africa means.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. I feel unable to involve myself in white experiences and am increasing my involvement in Black experiences.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. I believe that large numbers of Blacks are untrustworthy.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. I feel an overwhelming attachment to Black people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. I involve myself in causes that will help all oppressed people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. I feel comfortable wherever I am.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
8. I believe that White people look and express themselves better than Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
9. I feel uncomfortable around Black people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
10. I feel good about being Black, but do not limit myself to Black activities.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
11. I often find myself referring to White people as honkies, devils, pigs, etc.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
12. I believe that to be Black is not necessarily good.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
13. I believe that certain aspects of the Black experience apply to me, and others do not.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
14. I frequently confront the system and the man.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
15. I constantly involve myself in Black political and social activities (art shows, political meetings, Black theater, etc.).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
16. I involve myself in social action and political groups even if there are no other Blacks involved.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
17. I believe that Black people should learn to think and experience life in ways which are similar to White people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
18. I believe that the world would be interpreted from a Black perspective.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
19. I have changed my style of life to fit my beliefs about Black people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
20. I feel excitement and joy in Black surroundings.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
21. I believe that Black people came from a strange, dark and uncivilized continent.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
22. People, regardless of their race, have strengths and limitations.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
23. I find myself reading a lot of Black literature and thinking about being Black.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
24. I feel guilty and/or anxious about some of the things I believe about Black people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. I believe that a Black person's most effective weapon for solving problems is to become part of the White person's world.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
26. I speak my mind regardless of the consequences (e.g. being kicked out of school, being imprisoned, being exposed to danger).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
27. I believe that everything Black is good, and consequently, I limit myself to Black activities.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
28. I am determined to find my Black identity.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
29. I believe that White people are intellectually superior to Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
30. I believe that because I am Black, I have many strengths.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
31. I feel that Black people do not have as much to be proud of as White people do.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
32. Most Blacks I know are failures.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
33. I believe that White people should feel guilty about the way they have treated Blacks in the past.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
34. White people can't be trusted.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
35. In today's society if Black people don't achieve, they have only themselves to blame.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
36. The most important thing about me is that I am Black.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
37. Being Black just feels natural to me.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
38. Other Black people have trouble accepting me because my life experiences have been so different from their experiences.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
39. Black people who have any White people's blood should feel ashamed of it.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
40. Sometimes, I wish I belonged to the White race.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
41. The people I respect most are White.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
42. A person's race usually is not important to me.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
43. I feel anxious when White people compare me to other members of my race.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

44. I can't feel comfortable with either Black people or White people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

45. A person's race has little to do with whether or not he/she is a good person.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

46. When I am with Black people, I pretend to enjoy the things they enjoy.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

47. When a stranger who is Black does something embarrassing in public, I get embarrassed.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

48. I believe that a Black person can be close friends with a White person.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

49. I am satisfied with myself.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

50. I have a possible attitude about myself because I am Black.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

BYLAE C

SOCIAL ATTITUDES SCALE (W)

BIOGRAPHICAL INFORMATION

Respondent

--	--	--

1. Gender?

Male	1
Female	2

2. Population group

Black	1
White	2

SOCIAL ATTITUDES SCALE (W)

This questionnaire is designed to measure people's social and political attitudes. There are no right or wrong answers. Use the scale below to respond to each statement. Cross the number of the box that describes how you feel.

- 1 Strongly disagree
- 2 Disagree
- 3 Uncertain
- 4 Agree
- 5 Strongly agree

1. I hardly think about what race I am.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. I do not understand what Blacks want from Whites.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. I get angry when I think about how Whites have been treated by Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. I feel comfortable around Blacks as I do around Whites.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. I involve myself in causes regardless of the race of the people involved in them.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. I find myself watching Black people to see what they are like.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. I feel depressed after I have been around Black people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
8. There is nothing that I want to learn from Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
9. I seek out new experiences if I know a large number of Blacks will be involved in them.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
10. I enjoy watching the different ways that Blacks and Whites approach life.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
11. I wish I had a Black friend.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
12. I do not feel that I have the social skills to interact with Black people effectively.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
13. A Black person who tries to get close to you is usually after something.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
14. When a Black person holds an opinion with which I disagree, I am not afraid to express my viewpoint.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
15. Sometimes jokes based on Black people's experience are funny.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
16. I think it is exciting to discover the little ways in which Black people and White people are different.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
17. I used to believe in racial integration, but now I have my doubts.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
18. I'd rather socialize with Whites only.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
19. In many ways Blacks and Whites are similar, but they are also different in some important ways.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
20. Blacks and Whites have much to learn from each other.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
21. For most of my life, I did not think about racial issues.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
22. I have come to believe that Black people and White people are very different.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
23. White people have bent over backwards trying to make up for their ancestors' mistreatment of Blacks, now it is time to stop.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
24. It is possible for Blacks and Whites to have meaningful relationships with each other.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. There are some valuable things that White people can learn from Blacks that they can't learn from other Whites.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. I am curious to learn in what ways Black people and White people differ from each other.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. I limit myself to White activities.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28. Society may have been unjust to Blacks, but it has also been unjust to Whites.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29. I am knowledgeable about which values Blacks and Whites share.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30. I am comfortable wherever I am.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31. In my family, we never talked about racial issues.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

32. When I must interact with a Black person, I usually let him or her make the first move.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

33. I feel hostile when I am around Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

34. I think I understand Black people's values.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

35. Blacks and Whites can have successful intimate relationships.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

36. I was raised to believe that people are people regardless of their race.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

37. Nowadays, I go out of my way to avoid associating with Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

38. I believe that Blacks are inferior to Whites.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

39. I believe I know a lot about Black people's customs.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

40. There are some valuable things that White people can learn from Blacks that they can't learn from other Whites.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

41. I think that it's okay for Black people and White people to date each other as long as they don't marry each other.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

42. Sometimes I'm not sure what I think or feel about Black people.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

43. When I am the only White in a group of Blacks, I feel anxious.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

44. Blacks and Whites differ from each other in some ways, but neither race is superior.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

45. I am not embarrassed to admit that I am White.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

46. I think White people should become more involved in socializing with Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

47. I don't understand why Black people blame all White people for their social misfortunes.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

48. I believe that White people look and express themselves better than Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

49. I feel comfortable talking to Blacks.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

50. I value the friendships that I have with my Black friends.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

BYLAE D

ATTITUDE SCALE (I/O)

A. How would you describe your black fellow workers?

My black fellow workers in general are:

	Very positive	Positive	Uncertain	Negative	Very negative	
1. Reliable	1	2	3	4	5	Unreliable
2. Fair	1	2	3	4	5	Unfair
3. Honest	1	2	3	4	5	Dishonest
4. Wise	1	2	3	4	5	Foolish
5. Valuable company	1	2	3	4	5	Worthless company
6. Kind	1	2	3	4	5	Cruel
7. Good	1	2	3	4	5	Bad
8. Hardworking	1	2	3	4	5	Lazy
9. Pleasant	1	2	3	4	5	Unpleasant
10. Loyal	1	2	3	4	5	Disloyal
11. Ambitious	1	2	3	4	5	Disambitious
12. Intelligent	1	2	3	4	5	Stupid
13. Helpful	1	2	3	4	5	Unhelpful
14. Polite	1	2	3	4	5	Impolite
15. Responsible	1	2	3	4	5	Irresponsible
16. Peaceful	1	2	3	4	5	Quarrelsome
17. Always on time	1	2	3	4	5	Always late

B. How would you describe your white fellow workers?

My white fellow workers in general are:

	Very positive	Positive	Uncertain	Negative	Very negative	
1. Reliable	1	2	3	4	5	Unreliable
2. Fair	1	2	3	4	5	Unfair
3. Honest	1	2	3	4	5	Dishonest
4. Wise	1	2	3	4	5	Foolish
5. Valuable company	1	2	3	4	5	Worthless company
6. Kind	1	2	3	4	5	Cruel
7. Good	1	2	3	4	5	Bad
8. Hardworking	1	2	3	4	5	Lazy
9. Pleasant	1	2	3	4	5	Unpleasant
10. Loyal	1	2	3	4	5	Disloyal
11. Ambitious	1	2	3	4	5	Disambitious
12. Intelligent	1	2	3	4	5	Stupid
13. Helpful	1	2	3	4	5	Unhelpful
14. Polite	1	2	3	4	5	Impolite
15. Responsible	1	2	3	4	5	Irresponsible
16. Peaceful	1	2	3	4	5	Quarrelsome
17. Always on time	1	2	3	4	5	Always late

BYLAE E

ATTITUDE SCALE (CONTACT)

How would you describe the daily communication (contact) between black and white employees?

Daily communication (contact) between black and white employees are:

	Very	Fairly	Average	Fairly	Very	
1. Pleasant	1	2	3	4	5	Unpleasant
white - white	1	2	3	4	5	
white - black	1	2	3	4	5	
black - black	1	2	3	4	5	
2. Considerable	1	2	3	4	5	Inconsiderable
white - white	1	2	3	4	5	
white - black	1	2	3	4	5	
black - black	1	2	3	4	5	
3. Relaxed	1	2	3	4	5	Tense
white - white	1	2	3	4	5	
white - black	1	2	3	4	5	
black - black	1	2	3	4	5	
4. Spontaneous	1	2	3	4	5	Forced
white - white	1	2	3	4	5	
white - black	1	2	3	4	5	
black - black	1	2	3	4	5	

5.	Constructive	1	2	3	4	5	Deconstructive
	white - white	1	2	3	4	5	
	white - black	1	2	3	4	5	
	black - black	1	2	3	4	5	
6.	Valuable	1	2	3	4	5	Worthless
	white - white	1	2	3	4	5	
	white - black	1	2	3	4	5	
	black - black	1	2	3	4	5	
7.	Cooperative	1	2	3	4	5	Competitive
	white - white	1	2	3	4	5	
	white - black	1	2	3	4	5	
	black - black	1	2	3	4	5	
8.	Conflict free	1	2	3	4	5	Full of conflict
	white - white	1	2	3	4	5	
	white - black	1	2	3	4	5	
	black - black	1	2	3	4	5	
9.	Easy	1	2	3	4	5	Uneasy
	white - white	1	2	3	4	5	
	white - black	1	2	3	4	5	
	black - black	1	2	3	4	5	
10.	Peaceful	1	2	3	4	5	Hateful
	white - white	1	2	3	4	5	
	white - black	1	2	3	4	5	
	black - black	1	2	3	4	5	

BYLAE F

S.I.T.-GROUP MEMBERSHIP SCALE

We are all members of different social groups or social categories. Some of such social groups or categories pertain to gender, race, religion, nationality, ethnicity and socioeconomic class. We would like you to consider your memberships in those particular groups or categories, and respond to the following statements on the basis of how you feel about these groups and your memberships in them. There are no right or wrong answers to any of these statements; we are interested in your honest reactions and opinions. Please read each statement carefully, and respond by using the following scale:

- 1 Strongly disagree
- 2 Disagree
- 3 Neutral
- 4 Agree
- 5 Strongly agree

Please record your feeling by crossing the number of your choice for each statement.

- 1. I am a worthy member of the social groups I belong to.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 2. I often regret that I belong to some of the social groups I do.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 3. Overall, my social groups are considered good by others.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4. Overall, my group memberships have very little to do with how I feel about myself.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 5. I feel I don't have much to offer to the social groups I belong to.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 6. In general, I'm glad to be a member of the social groups I belong to.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 7. Most people consider my social groups, on the average, to be more ineffective than other social groups.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. The social groups I belong to are an important reflection of whom I am.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. I am a cooperative participant in the social groups I belong to.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Overall, I often feel that the social groups of which I am a member are not worthwhile.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. In general, others respect the social groups that I am a member of.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. The social groups I belong to are unimportant to my sense of what kind of a person I am.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. I often feel I'm a useless member of my social groups.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. I feel good about the social groups I belong to.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. In general, others think that the social groups I am a member of are unworthy.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

BYLAE G - REAKSIE OP KURSUS

Dit was goed en baie kort. Ek het ook baie geleer van ander kulture en om hulle ook soos mense te behandel.

Die lecture wat ek gedoen het van Mandag tot Dinsdag. Dit was baie baie belangrik by my. So het ek baie goed geleer wat ek altyd nie by my gedagte gehou het. Ek sê baie dankie Mnr De Klerk met sy vak.

Baie dankie.

I have learn something from this course because I think I was stereotype towards others.

Learned aspectes.

Understanding cultural differences.

Broadened knowledge in terms of different cultural background.

There is also a more room for accommodating differences rather than working on assumption.

The course was short but nonetheless informative i.e. the little time we spent and learnt is constructive and believed to contribute a lot in improving my job performance.

Die seminaar was nie lank en vervelig.

As ons, wat ons geleer het, kan toepas in ons daaglikse lewe kan dit net positief vir alby groepe rasse wees.

Sterkte.

Ek het baie geleer op hierdie werkswinkel en ek hoop om dit te kan handhaaf.

Dankie.

Die werkswinkel was vir my baie intrusant en het baie geleër. Ek sal dit toe pas in my werk en res van my lewe.

Baie dankie.

Ek het meer insig in probleemsituasies opgedoen en selfs meer geleer. Die seminaar was nie te lank nie maar regtig nogal interessant.

Dankie.

The cause was very much good for me because I learned a lot from it. I understand how to handle another person: I know characteristics of other groups: I should now know to admire one another.

Meneer

Ek voel dat die sessie was te kort gewees.

Wens die sessie langer sou duur het want hier voel 'n mens dat die persoonlik of nie persoonlikke dinge wat 'n ou gehad het hier 'n oplossing gekry.

Baie dankie.

Dit was leersaam.

Projektor stukke was lank genoeg getoon om aantekeninge te maak (1st maal in my lewe).

Interessant + aangenaam aangebied.

Atmosfeer was deurgaans puik.

Nooit enige spanning opgebou nie.

Ons sê vir u baie dankie vir die geleentheid.

Ons stap net ryker hier uit.

* * * * *

Ek het die afgelope 2 dae baie geleer in terme van swartes se kultuur wat ek nooit geweet het nie en die atmosfeer was baie gemaklik.

Baie dankie.

* * * * *

Die program is baie insiggewend.

Dit laat jou weer eens beseft mens is mens, ongeag nasionaliteit, geloof of kultuur.

Aan die ander kant laat dit mens ook beseft dat daar oral nog leemtes bestaan, by swart en wit waar veranderings gemaak kan word.

Baie dankie.

* * * * *

Lesson was interesting and I have learned a lot.

* * * * *

BYLAE H

FROM NOW ON I PLEDGE TO DO THE FOLLOWING:

Listen before condemning or judging. Try and solve the problem.

Be honest in everything I do in work.

Greet everybody no matter who goes first.

Approach one another in a friendly and professional way.

Always behave in a fair way with no discrimination.

Be punctual at all times.

Avoid gossiping or "clicking".

Avoid working on assumptions and make sure of facts.

To be a peacemaker.

To admit when I am wrong. No blame -shifting.

Show a positive attitude towards new ideas.

Accept authority regardless of race.

Be tolerant towards differences in cultural factors in the work situation.

Give support in difficult work situations.

Handwritten signature
LeWet.

Handwritten signature
Malan.

Handwritten signature
S. M. M.

Handwritten signature
M. M.

Handwritten signature
Santavane

Handwritten signature
H. Mogoerq.
Sibezwidentant.
R.D. M.

Handwritten signature
M. M. S.

Handwritten signature
205

BYLAE I - ONDERHOUDE

ONDERHOUD 1

VRAAG

Die vraag wat ek jou wil vra is, hoe het jy die kursus ervaar en wat beteken dit vir jou in jou werkverhouding? Vertel my bietjie daarvan.

ANTWOORD

Goed. Omdat my werk eintlik dit so behels dat ons nog altyd met anderkleuriges te doen het, was dit nog nooit vir my 'n probleem om met hulle te werk nie en om hulle dieselfde behandeling te gee as my blanke pasiënte. Maar wat wel vir my interessant was is dat mens besef het hoe die ander voel, jy weet en dat 'n mens beter bande kan smee en dat dit nie net jy in 'n superior verhouding tot die ander staan nie, maar dat daardie persoon ook een is met gevoelens.

VRAAG

Die ander menende?

ANTWOORD

Soos ons nou gesê het, spesifiek ons ander kleuriges ... en die ander personeel. Ek het nog nooit probleme rîrig gehad met verhoudinge nie. Dit was nog nooit vir my moeilik nie, maak nie saak nie hetsy ras of kleur nie.

VRAAG

Ook nie voor die tyd - voor die kursus nie?

ANTWOORD

Nee. Nee. Maar tog was die kursus - dit was interessant en dit het 'n mens so 'n bietjie dieper laat dink en besef dat jy daadwerklik ook op moet bou.

VRAAG

Het jy enige voorstelle wat 'n mens kan doen om bv. die kursus uit te bou?

ANTWOORD

Jy weet ek is nie eintlik baie kreatief nie - my kreatiewe brein het nooit ontwikkel nie. Nee, ek sien tog op die ou end van die dag wat wel gebeur nou nog as mens êrens bymekaar kom - dan sit hulle maar nog ... jy weet daar is skeiding - daar is baie min menging - regtig. Op die ou end soek jy maar weer jou eie mense uit. Ek dink al manier wat 'n mens dit rêrig kan uitbou ... 'n paar jaar terug - hier in die begin jare het ons 'n Christelike Hospitaal bond gehad ... Enne toe het ons - dit was almal ingesluit - dit gee mense geleentheid om baie goed te meng. Baie geestelike opbouing op die gebied - wat 'n mens dan die mense rêrig saambring in so 'n groep. Sosiaal - nie eintlik nie. Ek dink nie mens wil rêrig ... op die ou end van die dag verkies jy jou eie kleur of ras of wat ook al .. om mee sosiaal te meng. Maar hier by die werk het ons baie goeie verhoudings. Sê nou maar ons werk nou saam met die maatskaplike werkers en daar is 'n swarte en daar waar u die vraag gevra het of sou jy haar graag as 'n vriendin wil hê. Nou daai Tobekka is so 'n lieflike mens - ja ons sou haar sommer graag as 'n vriendin wil hê en ek sal nie omgee as sy by my selfs sosiaal tee kom drink of eet of iets nie - dit sal my nie pla nie. Want met die Christelike Hospitaal bond het ons baie interrassig-interkerklik beweeg - saam geëet. Daar was baie keer geleenthede dat ons net vier blankes was en die ander nie ... ander kleuriges - en jy het saam geëet en dit was lekker.

Dit is ietsie wat 'n mens maar net moet aan gewoond raak. Sodra die eis gebreek is is dit reëlmatig.

En wat ek hier in die hospitaal wel ontdek is met die integrasie van die sale was in die begin was dit 'n bietjie 'n probleem. Maar nou vind ek dat die swart pasiënte afkyk en leer by die wit/blankes en dat die blankes vreeslik goeie vriendinne maak met die swartes wat in hulle saal lê. En dat jy die ander kleuriges ophef - en dat hulle nou baie skoner is en tog die norme van die ander aanleer. Alles tot die sale en situasie baie goed aangeneem is. En dat die sale en daardie situasie baie verbeter het en aangeneem het. Verder kan ek nie veel vir u sê nie.

VRAAG

Maar jy dink tog dat die kursus 'n invloed gehad het?

ANTWOORD

Ja, dit het my meer attent gemaak op verhoudinge en veral met die vraelys - dit het 'n mens weer 'n bietjie meer laat dink - regtig eerlik laat sê - want baie keer lewe mens net oppervlakkig oor hierdie verhouding want dit raak jou nie regtig nie - om dit jou bietjie dieper te laat besef - ek dink tog mens lewe te oppervlakkig.

Goed. Baie dankie.

ONDERHOUD 2

VRAAG

As ek vir jou mag vra, hoe het jy die kursus ervaar - nou self en 'n paar maande terug en wat beteken dit vir jou in jou daaglikse werkverhouding?

ANTWOORD

Ek het die kursus baie geniet. Dit was vir my interessant en mooi veral die manier waarop dit aangebied is en ons bymekaar kon kom. Om die swart en wit saam te trek - om iets met hom te kommunikeer - om te hoor wat wat hulle voel want hulle staan maar ook tru vir ons. En omdat ek aankoper is - het ek baie te doen met swartes - daar is swartes in alle magasyne .. en ons moet baie baie nou saamwerk - voel ek - die een in die hardeware winkel - sy het nie die kursus bygewoon nie - maar ons kom nogal - ek praat meer met hom en hy het die vrymoedigheid om met my terug te praat. Ek praat met hom soos asof hy wit is, want hy is nie terughoudend nie - omdat hy voel hy wil die werk doen - die swart dame in die sagtemarkware is skaam - sy het ook nie die kursus bygewoon nie. Sy

is baie skaam. Ek dink nie sy kan my Afrikaans goed verstaan nie - sy kan goed verstaan - maar sy staan tru - sy praat nie meer as wat nodig is nie - en dit is belangrik - want die ander een wat saam met haar werk .. sy's briljant sy's ... baie min daar - dan moet hierdie een haar werk doen - dan outomaties is daar dingetjies wat sy nie weet nie - dan vra sy hoe - dit hang seker af van hoe jy jou werk doen ... jy moet vrae vra jy kan nie terug sit nie - mens moet iets doen en hoop dit reg nie - veral nou vra - maar die wat die kursus bygewoon het en mekaar in die gange raakloop hulle groet met 'n breë smile - amper soos familie - daar het iets ontwikkel - ek kan nie eers meer die name onthou nie - maar as ek hulle sien - hallo hoe gaan dit.

VRAAG

Iets anders van die kursus?

ANTWOORD

Ek sou graag wou gehad het dat almal die kursus moes bygewoon het. Al die witmense en swartes. Die wat agterbly en moet voel soos wat ons voel - ons is aangehelp om mekaar net soos in 'n huishouding, sê byvoorbeeld twee gesinne wat saamsmelt - man en vrou wat trou en daar is kinders aan weerskante - hul moet leer en berading kry en leer om mekaar te aanvaar. Dit is waarop dit vir my neerkom. Die wat ouers of kinders wat van kleins af of gesin wat al die jare saam is, besef nie wat dit is om aan te pas in een huis, ek noem nou maar 'n voorbeeld. Dit is moeilik om ondervinding ... - jy staan verbystering

Baie dankie vir jou opinie.

ONDERHOUD 3

VRAAG

Wat ek van jou wil weet is hoe het jy die kursus wat jy die afgelope drie maande deurloop het ervaar en wat beteken dit vir jou in jou werkverhoudinge?

ANTWOORD

Ek het dit as 'n goeie ondervinding gesien en ervaar en dit het in elk geval gehelp om dit in die sin van die woord bietjie beter te verstaan - die omstandighede. Maar ek sal eerlik wees dit wil nog nie binne inval nie. Dit is verkeerd.

VRAAG

Hoe voel jy binnekant?

ANTWOORD

Ek voel dat elkeen sy plek het - om dit so te stel.

VRAAG

Jou werkverhoudinge? Het dit vir jou iets beteken.

ANTWOORD

Ja, dit help my in my werkverhoudinge. Definitief. Ek dink ek verstaan die mense beter.

VRAAG

Enige iets anders - 'n voorstel van hoe om die kursus te verander of te verbeter.

ANTWOORD

Nee.

Baie dankie.

ONDERHOUD 4

VRAAG

Wat ek vir jou wil vra, die kursus wat jy gedoen het, hoe het jy dit ervaar, hoe het jy daarvoor gevoel en hoe help dit jou in jou werkverhoudinge?

ANTWOORD

Dit help my om saam met ander mense te kommunikeer. Ander mense te leer ken.

VRAAG

Dink jy jy kom beter oor die weg met ander mense?

ANTWOORD

Ja, ek dink so.

VRAAG

Het die kursus jou gehelp?

ANTWOORD

Dit het my gehelp.

VRAAG

Is daar nog iets?

ANTWOORD

Alles het gehelp - maar ons het die probleem met die anders - soos jy sien die ander een jy ken die ander een dan sy wil nie groet nie as jy saam met haar wil groet.

VRAAG

Wat maak jy dan?

ANTWOORD

Dan gaan jy sommer verby want sy groet mos dan jou nie - maar dan agterna dan vra jy self hoe's dan eintlik daai mens - volgende keer miskien sy groet jou en dan weer nie. Ek verwonder myself wat het gebeur.

Baie dankie

ONDERHOUD 5

VRAAG

As ek jou kan vra, hoe was die kursus vir jou gewees - hoe het jy die kursus ervaar en wat beteken dit vir jou wat jy hier geleer het in jou werkverhoudinge?

ANTWOORD

Die kursus vir my was baie goed. Want ek het nou 'n paar goeters geleer wat saam met ons die blankes wat werk - soos hoe moet 'n witmens of swartmens maak as hulle saam werk - so daar is baie goed wat geleer is by die kursus ek ook .. om ander mense ook goed te laat voel - met die wat ek saam gaan.

VRAAG

Gaan dit nou beter by die werk?

ANTWOORD

Gaan baie beter met die werk - my supervisor - veral as ek iets sien wat is verkeerd - hy kyk so en word nie so kwaad soos altyd as wat mens fout gemaak soos partymaal - want nou ek geleer as mens verkeerd het - moet hom nie skree en hom raas nie - moet net gaan kyk hoe dinge is - al kan jy net dink so op 'n ander manier - want jy kan mos ooreenkoms moet doen en dan moet jy probeer om dit so te doen. Net oraait sommer.

VRAAG

Die kursus self - hoe kan ons hom nog beter maak of is hy reg?

ANTWOORD

Nee die kursus is vir ons baie reg. Maar die ander mense moet ook die kursus doen om te kom ken - want jy vertel hulle van dit wat jy ken - jy vertel hom nie die storie nie. Jy gaan hom net vertel ... tot hy sien dis 'n verkeerde ding dan

Baie dankie

ONDERHOUD 6

VRAAG

Wat ek jou wil vra is hoe het jy die kursus ervaar en wat beteken dit vir jou in jou werkverhoudinge?

ANTWOORD

Die kursus was vir my interessant gewees - om te hoor hoe voel ander mense oor ander rasse oor ons gevoelens en hoe ons werk en hoe ons dinge verstaan teenoor wat hulle verstaan. Ek probeer dit in my werksverhoudinge toepas - kyk ek werk saam met Leonora - ons twee werk baie lekker saam.

VRAAG

So het dit enigsins gehelp in die werksituasie?

ANTWOORD

Ja

VRAAG

Is daar enige voorstel om die kursus te verander of enigiets anders?

ANTWOORD

Nee.

Baie dankie.

ONDERHOUD 7**VRAAG**

Die vraag wat ek jou wil vra is hoe het jy die kursus ervaar en daarmee saam wat beteken dit vir jou in jou werksverhoudinge bedags?

ANTWOORD

Die kursus het my baie goed geleer want ons het gedink dat mense maar ek het gesien ons was maar altwee so - hulle het ons nie mooi gevat nie - maar nou ek het baie geleer van die kursus en die manier van groetery en die manier van hoe hulle praat dan dink ons hulle raas.

VRAAG

Is dit nou beter as voor die kursus?

ANTWOORD

Ja, dit is baie beter. Want ek vat elkeen soos hy is. Ons leer aanmekaar. Ons het aanmekaar geleer.

VRAAG

Die kursus self - kan dit nog beter gemaak word?

ANTWOORD

Ja dit kan nog beter gemaak word. Laat ons ... Maar ek soos ek dink as mnr weer vir ander mense kan vat laat ons darem baie kan weet van die kursus - ek dink dit sal baie beter wees.

Baie dankie

ONDERHOUD 8

VRAAG

Die vraag wat ek jou wil vra is hoe het jy die kursus ervaar en wat beteken dit vir jou in jou werksverhouding?

ANTWOORD

Oraait. Ek het die kursus het ek so aanvaar. Dit is 'n goeie kursus wat ek nou kan sê wat nou verskillende mense van verskillende rasse vinnig nader aan mekaar kan bring. Vinniger laat hulle op 'n besef kan kom dinge is nie soos wat hulle gedink

het nie. Dit het my weer gehelp om myself te motiveer. En ek het daai houding van die motivering nou weer uitgebrei - ander mense nou ook geleer hoe om by daardie standaard te kom. Ek dink dit is 'n goeie ding om saam te leer - vandag mee saam te leef of 'n houding om mee saam te leef.

VRAAG

Jy sê dit het jou gehelp in die werk?

ANTWOORD

Ja.

VRAAG

Is dit nou beter as voor die kursus?

ANTWOORD

Ja, dit is nou heeltemal beter as voor die kursus want elke keer gebruik ek nou wat ek by die kursus geleer het. By die ander mense waar daar waar onverstaanbare elemente is kom dit so uit op die einde van die dag dat daar 'n goeie verstandhouding tussen ek en die ander persoon is waarmee ek praat. Dit is nou iemand van die ander ras.

VRAAG

Die kursus self, dink jy dat hy kan verbeter?

ANTWOORD

Ja, ek dink hy moet nog verbeter. In die eerste plek sal hulle mos nie nou dieselfde soos ons - ons het eers nie verstaan waaroor die kursus gaan nie, maar later het ons dit verstaan. Die kursus is goed.

Baie dankie

ONDERHOUD 9

VRAAG

Die vraag wat ek jou wil vra is hoe het jy die kursus ervaar en wat beteken dit vir jou in jou werksverhoudinge?

ANTWOORD

Oom, my ervaring daarvan was nogal goed - ek het dit geniet in die sin van - mens leer om te dink. Vir daardie tydperk wat ons hier was dink jy heeltemal anderste as wat jy normaalweg doen. Jy dink aan hoe is dit vir hulle - hoe ervaar hulle die blankes en hoe - wat vir my ook 'n openbaring was van hoe baie blankes hulle ervaar. En ek dink baie van die mense wat hier was was nie heeltemal op dit so baie eerlik nie. As ek vat dit nou maar as ek kyk na die werk. In die werksituasie - veral is daar byvoorbeeld ten opsigte van die laat kom. Ek sê nou maar net - ja probeer môre betyds wees - want dit help tog nie. Ten minste - vanoggend was die een weer laat toe sê die ander suster vir haar - hmm lekker laat nê. Toe sê ek vir haar ten minste is sy darem hier - dit is mos maar hoe hulle redeneer.

VRAAG

Sou jy sê dis anders as wat jy sou gereageer het as voor die kursus?

ANTWOORD

Ag, ek het nie nou rêrig andersins nou 'n - hoe sê die mense 'n issue daarvan gemaak nie. Ek meen waar jy nou nog sou bietjie "gemoan" het en sê nou maar net - amper soos ja dankie sy is ten minste hier. Maar môre oggend dan voel ek dalk weer anderste - dit hang maar net af van hoeveel is ek seker die dag aan diens.

VRAAG

Die kursus self, sou jy sê mens kan dit verander, verbeter?

ANTWOORD

Wat vreemd was aanvanklik - as jy nou vat die wit en die swart - hulle kon nie lekker by mekaar uitkom nie. Die een is te bang om iets te sê want netnou kom hy die ander een te na. Ek kan nie - ek het nou nog nie rêrig aan iets gedink wat 'n mens kan doen om dit anders te maak nie - maar dis ook 'n ongemaklikheid wat te verstane is, want dit is nie 'n elke dag situasie nie - nie vir ons nie. Ons werk saam - maar ons sit nie langs / saam 'n tafel en bespreek 'n probleem nie. Wat mens kan doen om dit te verbeter kan ek nou nie eintlik sê nie - hmm - Maar op die ou einde was dit - ek het dit baie geniet en dit was vir my baie insiggewend.

Baie dankie

ONDERHOUD 10

VRAAG

Die vraag wat ek jou wil vra is hoe het jy die kursus ervaar en daarmee saam wat beteken dit vir jou in jou verhoudings in jou werk?

ANTWOORD

Die kursus was baie goed. Dit het bietjie verandering in my gebring. Ek probeer baie hard om saam met al die mense te werk - especially die blanke mense om goed met hulle te wees. Al is die anders nog steeds negatief - maar ek probeer. Nou die dag het ek sommer die ander een in die gesig gevat en gesê, ja en so, so - so van daai dag het sy 'n bietjie "gechange" en haar gewys jy kan nie meer bly inkom en as jy hier inkom jy sien hulle soos bome en nie mense nie. So wil jy nie change nie. Want ons probeer baie hard om te change. Om soos mense te lewe - al is dit moeilik maar ons probeer baie hard, so ek mind nie om met julle te wees

nie. So julle moet ook nie mind om met ons mense te wees nie. Sy sê toe sien dis baie moeilik om dit te aanvaar maar ons probeer ook om die lewe reg te kry.

VRAAG

Die kursus self, dink jy daar kan verbeterings aangebring word?

ANTWOORD

Dit sal beter wees as hulle almal die kursus te kan doen - especially die mense van die hospitaal - as hulle almal die kursus kan doen - want om bietjie te change - jy kan ook sien die ander susters - soos die ander suster wat met ons is, sy is bietjie moeilik. En elke dag as ons in die straat by mekaar verby kom - sy het 'n bietjie gechange. Nou die dag toe kom sy en sy sê my hand het gebreek - mooi - toe is dit oraaait. Toe kan ek hulle sê nee sy het gechange. Maar hulle sê sy is sleg - sy hou nie van swartmense nie - miskien sal sy change. So as almal dit kan doen en ons mekaar soos mense kan hanteer.

Baie dankie

BIBLIOGRAFIE

- Adorno, T.W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J. & Sanford, R.N. (1950). *The Authoritarian personality*. New York: Harper and Row.
- Anastasi, A. (1982). *Psychological Testing*. London: Colher-Macmillan Limited.
- Anthony, T., Cooper, C. & Mullen, B. (1992). Crossracial identification: A social cognitive integration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 296-301.
- Argyris, C. (1982). *Reasoning, learning and action. Individual and organizational*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aronson, E. (1995). *The social animal*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Arthur, M., Hall, D. & Lawrence, B. (Eds.) (1989). *Handbook of Career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashmore, R.D., & Del Boca, F.K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Towards a cognitive-social psychological conceptualization. *Sex roles*, 5, 219-248.
- Banton, M. (1967). *Race relations*. London: Tavistock Publications.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (1997). *Social psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Biesheuvel, S. (1987). Psychology: Science and politics. Theoretical developments and applications in a plural society. *South African Journal of Psychology*, 17(1), 1-8.
- Billig, M. (1976). *Social psychology and intergroup relations*. New York: Academic Press.
- Blair, P.E. (1996). Searching for a Philosophy for Adult Education. *Journal of Adult Education*, 24(1), 37-44.

- Blommaert, J. (1988). Intercultural communication and objects of adaptation. *International Pragmatics Association Document*, 3, 61-70.
- Bodenhausen, G.V. & Wyer, R.S., Jr. (1985). Effects of stereotypes on decision-making and information processing strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 267-282.
- Bowker, G. & Carrier J. (Eds.). (1976). *Race and ethnic relations. Sociological readings*. New York: Holmes and Meier.
- Boykin, A.W. (1983). The academic performance of Afro-American children. In J. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Bradley, C.W. (1978). Self-serving biases in the attribution process. A re-examination of the fact or fiction question. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 56-71.
- Brewer, M.B. (1979) In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 307-324.
- Bullock, R.J. & Svyantek, D.J. (1987). The impossibility of using random strategies to study the organization development process. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23(2), 255-262.
- Burke, W.W. (1987). *Organization development: A normative view*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Bybel. Nuwe Vertaling. (1983).
- Carkhuff, R.R. (1987). *The art of helping*. Amherst, Massachusetts: Human Resources Development Press.
- Casarra, M.E. (1998). Strengthening practice with theory. *Journal of Development Education*, 22(2), 14-16.

- Cattell, R. & Brennan, J. (1984). The cultural types of modern nations by two quantitative classification methods. *Sociology and social research*, 86, 208-235.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Cushman, D. & King, S. (1986). The role of communication rules in explaining intergroup interactions. In W. Gudykunst (Ed.), *Intergroup communication*. London: Arnold.
- Darley, J.M. & Gross, P.H. (1983). A hypothesis - confirming bias in labeling effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 20-33.
- Darraugh, B. (1991). Course construction. *Training and Development Journal*, 45(5), 66-71.
- Deaux, K., Winton, W., Crowley, M. & Lewis, L.L. (1985). Level of categorization and contempt of gender stereotypes. *Social Cognition*, 3, 145-167.
- Devolder, M.L. & Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 566-571.
- Dex, S. (1991). *Life and work history analysis. Qualitative and quantitative developments*. London: Routledge.
- Dixon, N. (1994). *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Dodd, C.H. (1987). *Dynamics of intercultural communication*. 2nd ed. Iowa: W.C. Brown Publishers.
- Duckitt, J. (1991). Prejudice and racism. In D. Foster & J. Louw-Potgieter (Eds.), *Social Psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.

- Ehrlich, H.J. (1977). *The social psychology of prejudice*. New York: John Wiley and Sons.
- Ellis, A. (1973). *Humanistic psychotherapy: The rational-emotive approach*. New York: Julian Press.
- Erikson, E.H. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Estienne, M. (1997). The art of cross-cultural management: An alternative approach to training and development. *Journal of European Industrial Training*, 21(1), 14-18.
- Finchilescu, G. (1991). Social cognition and attributions. In D. Foster & J. Louw-Potgieter (Eds.), *Social Psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- Fiske, S.T. & Taylor, S.E. (1991). *Social cognition*. New York: McGraw-Hill.
- Forrester, K., Payne, J. & Ward, K. (Eds.). (1993). *Developing a learning workforce*. Leeds: University of Leeds.
- Foster, D. (1991). Introduction. In D. Foster & J. Louw-Potgieter (Eds.), *Social Psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- Foster, D. & Nel, E. (1991). Attitudes and related concepts. In D. Foster & J. Louw-Potgieter (Eds.), *Social Psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- French, W.L. & Bell, C.H. (1990). *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Galbo, C. (1998). Helping adults learn. *Thrust for Educational Leadership*, 27(7), 13-15.

- Goldstein, I.L. (1991). Training in work organizations. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2nd ed. Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- Goldstein, I.L. (1993). *Training in organizations*. 3rd ed. Pacific Grove, Calif.: Brooks, Cole.
- Gravett, S.J. (1990). Die volwassene as leerder. *Bulletin for University Teachers*, 22(1), 43-52.
- Griffith, C. (1998). Building a resilient work force. *Training*, 35(1), 54-60.
- Hamilton, D.L. & Rose, T.L. (1980). Illusory correlation and the maintenance of stereotypic belief. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 832-845.
- Hedges, L.V. & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. London: Academic Press Inc.
- Helms, J.E. (Ed.). (1993). *Black and white racial identity: Theory, research and practice*. London: Praeger.
- Helms, J.E. & Parkam, T.A. (1994). The development of a racial identity attitude scale. In R.L. Jones (Ed.), *Handbook of tests and measurements for Black populations*. Vols. 1-2. Berkeley, C.A.: Cobb & Henry.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences. International differences in work-related values*. Beverly Hills, C.A.: Sage.
- Hofstede, G. & Bond, M. (1984). Hofstede's culture dimensions: An independent validation using Rokeach's value survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15, 417-433.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc.

- Howe, W. & Lisi, P. (1995). Beyond diversity awareness: Action strategies for adult education. *Adult Learning, 6*(5), 19-20,31.
- Hui, C. & Triandis, H. (1986). Individualism - Collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 18*, 115-142.
- Human, L. (1995). Managing diversity: a critique of some assumptions underlying certain practical approaches. *South African Journal of Labour Relations, 19*(3), 33-41.
- Human, L. & Hofmeyer, K. (1985). *Black managers in South African organizations*. Kaapstad: Juta.
- Huysamen, G.K. (1995). *Psychological and educational test theory*. Bloemfontein: Van Schaik.
- Inkeles, A. & Levinson, D. (1969). National character and sociocultural systems. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of Social psychology*, 2nd ed., Vol. 4. Ready, M.A.: Addison-Wesley.
- Jaspars, J. & Hewstone, M. (1982). Cross-cultural interaction, social attribution and intergroup relations. In S., Bochner (Ed.), *Cultures in contact. Studies in cross-cultural interaction*. Oxford: Pergamon Press.
- Jones, J.M. (1979). Conceptual and strategic issues in the relationship of black psychology to American social science. In A.W. Boykin, A.J. Franklin & J.F. Yates (Eds.), *Research directions in black psychology*. New York: Russel Sage Foundation.
- Jones, J.M. (1986). Racism: A cultural analysis of the problem. In J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism*. London: Academic Press.
- Judd, C.M., Ryan, C.S. & Parke, B. (1991). Accuracy in the judgement of ingroup and outgroup variability. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 366-379.

- Katz, D. & Braly, K. (1933). Racial stereotypes on one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 28*, 280-290.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of behavioral research*. 3rd ed. New York, N.Y.: Holt, Rinehart and Winston.
- Kitana, H.H.L. (1985). *Race Relations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Kluckhohn, F. & Strodtbeck, F. (1961). *Variations in value orientations*. New York: Row, Peterson.
- Knowles, M. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M. (1990). *The adult learner: A neglected species*. 4th ed. Houston, TX: Gulf.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy, 45*(3), 214-222.
- Lambert, A.J. (1995). Stereotypes and social judgement. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 388-403.
- Lee, Y.T. & Ottati, V. (1993). Determinants of ingroup and outgroup perceptions of heterogeneity: An investigation of Sino-American differences. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 25*, 146-158.
- Lessem, R. (1991). *Total quality learning: Building a learning organization*. Oxford: Blackwell.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper & Brothers.
- Linville, P.W. (1982). The complexity-extremity effects and age-based stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*, 193-211.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York: McMillan.

- Lombard, A. (1990). Die Swart werknemer se persepsie van rasse-integrasie in die werkomgewing. Referaat gelewer tydens die agtste nasionale kongres van die S.V.S.A.
- Louw-Potgieter, J., Kamfer, L. & Boy, R.G. (1991). Stereotype reduction workshop. *South African Journal of Psychology*, 24(4), 219-224.
- Luhmann, N. (1976). The future cannot begin: Temporal structures in modern society. *Social Research*, 47, 130-152.
- Luhtanen, R. & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(3), 302-318.
- Mayo, A. & Lank, E. (1994). *The power of learning. A guide to gaining competitive advantage*. London: I.P.M.
- Mbiti, J. (1970). *African religion and philosophy*. New York: Doubleday.
- McArthur, L.Z. & Baron, R.M. (1983). Toward an ecological theory of perception. *Psychological Review*, 90, 215-238.
- Meyer, W.F., Moore, C. & Viljoen, H.G. (1988). *Persoonlikheidsteorieë: Van Freud tot Frankl*. Johannesburg: Lexicon.
- Miller, D.T. & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, 82, 213-215.
- Moerdyk, A.P. & Coldwell, D. (1990). Empowering black managers in a multicultural society. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 16(1), 17-23.
- Moghaddam, F.M., Taylor, D.M. & Wright, S.C. (1993). *Social psychology in cross-cultural perspective*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Mouton, J. & Marais, H.C. (1992). *Basiese begrippe: Metodologie van die gedragswetenskappe*. Pretoria: R.G.N.-Uitgewers.

- Murphy, K.R. & Davidshofer, C.O. (1994). *Psychological theory: Principles and applications*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Mynhardt, J.C. (1982). *Etniese houdings in 'n kontaksituasie*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif. Pretoria: Unisa.
- Mynhardt, J.C. & Du Toit, A.N. (1991). Contact and change. In D. Foster & J. Louw-Potgieter (Eds.), *Social Psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon.
- Nasionale Produktiwiteitsinstituut, (1994). *Opleidingsgids*. Pretoria: N.P.I.
- Nasser, M.E. (1984). Project Free Enterprise. *IPB Tydskrif*, 3(7), 24-30.
- Nel, C. (1990). Labour relations into the 90's. *IPB-tydskrif*, 9(2), 9-15.
- Nelmapius, E. (1992). Adult learners: Recognizing the importance and the differences. *Human Resource Management*, 8(8), 34-35.
- Nieuwoudt, J.M. (1976). Etniese kontak en houdingsverandering. S.A. *Sielkundige Tydskrif*, 6(2), 1-14.
- O'Donnell, D. & Garavan, T.N. (1997). Viewpoint: Linking training policy and practice to organization goals. *Journal of European Industrial Training*, 21(9), 301-309.
- Oakes, P.J., Haslam, S.A. & Turner, J.C. (1994). *Stereotyping and Social Reality*. Oxford: Blackwell.
- Ornstein, R.E. (1977). *The psychology of consciousness*. New York: Harcourt Brace and Janovich.
- Peters, T. (1987). *Thriving on chaos*. London: MacMillan.
- Pfeiffer, J.W. & Jones, J.E. (1973). Design considerations in laboratory education. In J.E. Jones & J.W. Pfeiffer (Eds.), *The 1973 annual handbook for group facilitators*. San Diego, Calif.: University Associates.

- Piaget, J. (1977). Problems of equilibrations. In M.H. Appel & L.B. Goldberg (Eds.), *Topics in Cognitive development*, Vol. 1. New York: Plenum.
- Plug, C., Louw, D.A., Gouws, L.A. & Meyer, W.F. (1997). *Verklarende en vertalende sielkundewoordeboek*. Johannesburg: Heinemann.
- Porter, L.W. & Bigley, G.N. (Eds.). (1995). *Human relations: Theory and developments*. Aldershot: Dartmouth.
- R.G.N. (1985). Die Suid-Afrikaanse samelewing: Werklikhede en toekomsmoontlikhede. Verslag van hoofkomitee: RGN-ondersoek na tussengroepverhoudinge. Pretoria.
- R.G.N. (1985). Hoofkomitee: RGN-ondersoek na tussengroepverhoudinge. Die Suid-Afrikaanse Samelewing. Werklikhede en Toekomsmoontlikhede. RGN 1985. pp190. Pretoria.
- R.G.N. (1987). Geleentheidspublikasie oor opleiding. RGN 37.
- Robbertse, P.M. (1970). Sielkundige navorsing en Bantoetuislandontwikkeling. Presidentsrede, Negende S.I.R.S.A.-kongres, Pretoria.
- Robinson, D.G. & Robinson, J.C. (1992). *Training for impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robinson, P.M. (1981). *Fundamentals of experimental psychology*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Roethlisberger, F. & Dickson, W. (1943). *Management and the worker*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Rokeach, M. (1986). *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rossiter, M. & Parry, A. (1988). Bridging the gap: Implications for business. *I.P.B.-tydskrif*, 7(5), 10-13.

- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of re-inforcement. *Psychological monographs*, 80(1), 1-28.
- Rubin, J. & Rubin, I.S. (1995). *Qualitative interviewing*. The art of hearing data. London: Sage Publishers.
- Rummelhart, D.E. (1984). Schemata and cognitive systems. In R.S. Wyler & T.K. Srull (Eds.), *Handbook of social cognition*. Vol. 1. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Schein, E.H. (1988). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Schneier, C., Guthrie, J. & Olian, J. (1988). A practical approach to conducting and using training needs assessment. *Public Personnel Management*, 17, 191-205.
- Scholtz, L. (1996). Diversiteit van waardes, houdings en groepsidentiteits-belewenisse by universiteitstudente. Ongepubliseerde verhandeling. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Schön, D. (1988). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 25. New York: Academic Press.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline. The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Sentrale Statistiekdiens. (1997). Jaarverslag.
- Siegel, N.J.C., Jr. (1996). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences*. New York: McGraw-Hill.
- Smit, G.J. (1990). *Psigometrika: Aspekte van toetsgebruik*. Pretoria: HAUM.

Smith, A.D. (1981). *The ethnic revival of the modern world*. Cambridge: Cambridge University Press.

Smith, G.J. (1990). *Psigometrika: Aspekte van toetsgebruik*. Pretoria: Haum.

Smith, P.B. & Bond, M.H. (1993). *Social Psychology across cultures: Analysis and perspectives*. London. Harvester Wheatsheaf.

Spears, R., Oakes, P.J., Ellemers, N. & Haslam, S.A. (1997). *The social psychology of stereotyping and group life*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Strull, T.K., Lichtenstein, M. & Rothbart, M. (1985). Associative storage and retrieval processes in person memory. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 11, 316-345.

Stephan, W.G. (1985). Intergroup relations. In G. Linzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology*. Vol. 3. New York: Addison-Wesley.

Steyn, H.S. (1990). Ongepubliseerde diktaat. Potchefstroom: PU vir CHO.

Suid-Afrika

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika. Wet 108 van 1996.

Suid-Afrika

Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995.

Suid-Afrika

Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet van 1997.

Tajfel, H. (1969). Cognitive aspects of prejudice. *Journal of Social Issues*, 25, 79-97.

Tajfel, H. (Ed). (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Taylor, D.M. (1981). A categorization approach to stereotyping. In D.L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Tennant, M. (1997). *Psychology and adult learning*. London: Routledge.
- Thomson, R. & Mabey, C. (1994). *Developing human resources*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Triandis, H. (1986). Collectivism vs Individualism. A reconceptualization of a basic concept in cross-cultural psychology. In Bayley, C. & Verma, G. (Eds.), *Personality, cognition and values: Cross-cultural perspectives of childhood and adolescence*. London: MacMillan.
- Turner, J.C. & Oakes, P.J. (1986). The significance of the social identity concept for psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*, 25, 237-252.
- Turner, J.S. & Helms, D.B. (1991). *Lifespan development*. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Van Aswegen, A., Holtzhausen, I & Groenewald, H. (1987). *Die bepaling van die behoefte aan interkulturele opleiding en verkenningstudie*. Pretoria: RGN.
- Van den Berghe, P.L. (1967). *Race and racism*. New York: Wiley.
- Van Dyk, A.C.. (1990). Voorspellers van etniese houdings in 'n noue kontaksituasie. *S.A. Tydskrif vir Sielkunde*, 20(3), 206-214.
- Vivier, F. (1988). Black advancement: Achieving an effective corporate equity strategy. *IPB-tydskrif*, 6910, 19-21.
- Waterman, A. (1994). *The psychology of individualism*. New York: Praeger.
- Westcott, M. (1989). A nux of economics, politics and management. *People*, 23, 1-2.

- Wilder, D.A. (1986). Social categorization. Implications for creation and reduction of intergroup bias. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental Social psychology*. New York: Academic Press.
- Wyer, R.S. & Gruenfeld, D.H. (1995). Information processing in interpersonal communication. In D.E. Hewes (Ed.), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Yinger, J.M. (1981). Toward a theory of assimilation and dissimilation. *Ethnic and racial studies*, 4, 249-264.
- Yum, J. (1987). Korean philosophy and communication. In D. Kincaid (Ed.), *Communication theory from Eastern and Western perspectives*. New York: Academic Press.
- Zmeyov, S.I. (1998). Andragogy: Origins, developments and trends. *International Review of Education*, 44(1), 103-108.