

**WAARDES, HOUDINGS, IDENTITEITSBELEWENISSE EN
STRES IN DIE SUID-AFRIKAANSE FILM- EN
DRAMABEDRYF**

Loraine Scholtz, M.A.

Proefskrif voorgelê vir die graad Philosophiae Doctor in Bedryfsielkunde in die Skool vir
Mensehulpbron-wetenskappe aan die Noordwes-Universiteit

Promotor: Prof Dr S Rothmann

Julie 2004
Potchefstroom

Opgedra aan my man Pieter

OPMERKING

Die skryfstyl wat gevolg word in hierdie proefskrif met betrekking tot die titel, outeur-
hoofde, tabelle, figure en verwysings stem ooreen met die riglyne in die vierde uitgawe van
die *Publication Manual van die American Psychological Association* (APA) (1999).

Die proefskrif bestaan uit vier navorsingsartikels. Die naam van die promotor verskyn op elke
manuskrip soos dit ingedien is vir publikasie.

VOORWOORD

My opregte dank aan die volgende persone:

- Prof Ian Rothmann, vir sy entoesiasme oor navorsing asook bekwame leiding en bereidwilligheid om altyd te help.
- Prof Ian Rothmann, vir al die statistiese verwerkings in dié navorsingsprojek.
- WorkWell: Research unit for people, policy and performance, vir die beurs toegestaan. Die menings en gevolgtrekkings van die werk is dié van die outeur.
- Die AFDA-skool: Deon Opperman se entoesiasme en hulpvaardigheid om deel van die navorsingsprojek te wees. 'n Spesiale woord van dank aan Anton Fourie, vir sy hulp met die afneem van die vraelyste op die studente.
- Me. Corrie Postma, vir haar professionele tikwerk, die tegniese versorging van die proefskrif, asook haar altyd positiewe gesindheid.
- Me. Cecilia van der Walt, vir die keurige taalversorging.
- Mnr. TC Coetzee, vir sy voortdurende belangstelling en aanmoediging.
- My skoonouers, vir hulle belangstelling.
- My kosbare kinders, Jannie, Annamarie, Irma en my skoondogter Karlien en skoonseun Johnna, vir hulle liefde en ondersteuning.
- Irma vir al die ure van harde arbeid in die ordening van die aanvanklike data.
- My dierbare man en sielsmaat, vir jare se vertrouwe, begrip, aanmoediging en motivering sonder wie se ondersteuning ek hierdie werk nie sou verwesenlik nie.

My Hemelse Vader, vir sy krag om die taak te kon voltooi.

Lorraine Scholtz

Junie 2004

OPSOMMING

Onderwerp: Waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf.

Trefwoorde: Waardes, multikulturele, individualisme, kollektiwisme, diversiteit, houdings, persepsies, stereotipes, identiteitsbelewensisse, ras, etnisiteit, stres.

Die Suid-Afrikaanse werksmilieu word gekenmerk deur 'n hoogs gedifferensieerde arbeidsmag met betrekking tot kultuur, ras, etnisiteit, taal, geslag en skoolopleiding. Sedert 1994 is toenemend daarop gefokus om die werknemerskorps op gelyke vlak te laat funksioneer. Omdat 'n historiese agterstand met betrekking tot opleiding, sosiale ontwikkeling en kommunikasie by die swart werkerskorps aanwesig is, kan dit 'n teelaarde skep vir rasse- en/of etniese konflik en stres. Kulturele verskille binne dieselfde gemeenskap is wêreldwyd geensins 'n vreemde verskynsel nie.

Die doel met hierdie proefskrif was om vas te stel wat die aard en uitwerking van waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres by studentegroeperinge aan die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) is, sowel as om die psigometrie eienskappe van die onderskeie meetinstrumente te bepaal.

Die studie is na 'n dekade van politieke oorgang in Suid-Afrika binne 'n kultureel diverse studentepopulasie onderneem. 'n Eenmalige dwarsdeursnitpopulasie is as steekproef ($n = 247$) gebruik. Die ondersoekgroep het uit twee subgroepe bestaan: swart studente ($n = 80$); wit studente ($n = 160$). Hul studietermynne aan die AFDA het gewissel tussen een en vier jaar. Waardes is gemeet deur Scholtz (1996) se Waardeskaal. Houdings is gemeet met behulp van Du Toit (1991) se Kontak- en Interkulturele Persepsieskaal. Groepsidentiteitsbelewings is met behulp van Helms (1993) se Ras/Groepsidentiteitskaal geëvalueer, en die Stresskaal van Van Graan (1981) is ook gebruik.

Die statistiese verwerkings is aan die hand van die SAS-program (SAS Institute, 2000) gedoen. Cronbach-alfakoëffisiënte en interitemkorrelasies is gebruik om die interne konsekwentheid van die meetinstrumente te bepaal. Verkennende faktorontleding is toegepas om die konstruktheid van die skale te bepaal. Beskrywende statistiek is gebruik om die

data te analiseer. Kanoniese korrelasie is aangewend om die verwantskap tussen stelle veranderlikes te analiseer. Stapsgewyse meervoudige regressie-ontleding is toegepas. Effekgroottes eerder as statistiese inferensies is gebruik om die beduidendheid van die bevindinge te bepaal. Daar is ook gebruik gemaak van *t*-toetse.

Die resultate word in die vorm van vier navorsingsartikels aangebied. Hierdie resultate het aangetoon dat diversiteit van waardes, houdings, identiteitsbelewensse en streservaring by die twee groeperinge studente aanwesig is. 'n Diskrepans het voorgekom, meer spesifiek ten opsigte van waardes soos deur individue ervaar (veral binne groepsverband) en organisasiewaardes (Artikel 1). Binne die wit groepering kom 'n waardepatroon na vore waarin waardes soos eerlikheid, betroubaarheid en respek baie belangrik vir die groep is. Hulle het ook die waardes *redelikheid* en *dankbaarheid* as hoog waardeer. 'n Sterk waardepatroon vir die swart groepering kom na vore met waardes soos respek, eerlikheid, betroubaarheid, dankbaarheid, beleefdheid en gasvryheid.

Twyfel kom by beide groeperinge voor oor die belangrikheid van waardes soos wedersydse respek, eerlikheid, godsdiens en gasvryheid binne die organisasie. Hierdie waardes kan voorspel hoe die individu in die groep sy of haar aktiwiteite, verhouding met ander, die natuur en tyd beleef.

Die bipolêre houdingskaal verskaf 'n uiteensetting van hoe elke groepering hul eie groep sowel as hul buitegroep ervaar (Artikel 2). Daar is oor die algemeen positiewe houdings van *wit groepering* teenoor die swart groepering gevind (byvoorbeeld goedhartigheid, goedheid, aangenaamheid). Kognitiewe groei is egter nodig by die wit groepering ten opsigte van hulle persepsie van die swart groepering se betroubaarheid, wysheid, hardwerkendheid en verantwoordelikebesef. Op die een terrein skyn daar by die wit groep 'n ervaringsdimensie by houdings te wees, naamlik dat die swart groep altyd laat is.

Binne die *swart groepering* is negatiewe houdingstendense teenoor die wit groepering gevind. Areas waarin hulle probleme ondervind, is die wit groepering se betroubaarheid, regverdigheidsgevoel, eerlikheid, hulpvaardigheid, verantwoordelikebesef en vredemaakpogings. Die wit groepering se getemperde houdings jeens hulleself ten opsigte van minder ambisie en twyfel oor hulle waarde vir die organisasie stem ooreen met hoe die

swart groep hulle ervaar. 'n Aanneme kan gemaak word dat hierdie houding dalk ontstaan as gevolg van die beleid van regstellende aksie.

Slegs drie groepsidentiteitsfases manifesteer by die swart groepering, terwyl daar by die wit groepering vyf groepsidentiteitsfases manifesteer (Artikel 3). Die verskille in fases by die verskillende groeperings stem ooreen met die uitwerking van die Suid-Afrikaanse politieke geskiedenis op die identiteitsvorming van die onderskeie groeperinge. In die faktoranalise is ander faktore as dié in Helms (1993) se teorie geïdentifiseer. In die algemeen is die wit groepering positief oor hulle eie identiteit – nie skaam om wit te wees nie (90,63%) en voel op hul gemak saam met ander groeperinge (85%). Hierdie bevindinge dui dus op 'n gevestigde groepsidentiteit wat besig is om positief te ontwikkel. By die swart groepering is daar 'n positiewe tot baie positiewe tendens wat impliseer dat hulle positiewe identiteitsontwikkelingsgroeie beleef. Die onseker vakuüm van die swart groepsidentiteit het vervaag en in die plek daarvan het internalisering en swart selfaanvaarding gekristalliseer.

Die uitwerking van waardes, houdings en identiteitsbelevensisse op stres het, is by beide die groeperinge verdeel in die frekwensie van stres en die intensiteit van stres wat die groepe op verskillende terreine ervaar. Beide groeperinge rapporteer hoë stresfrekwensies op items soos frustrasie en bekommernis, terwyl die intensiteit van stres op dimensies soos angsonderbou en verveeldheid by albei groeperinge sterker na vore kom.

Die psigometriese eienskappe van die meetinstrumente was bevredigend. Die konstruktiviteit van Helms (1993) se skaal vir die swart groepering behoort verder nagevors te word, aangesien die kronologiese ontwikkeling van identiteitsvorming dalk anders in Suid-Afrika met sy unieke geskiedenis vergestalt as elders. Aanbevelings vir toekomstige navorsing is gedoen.

SUMMARY

Subject: Values, attitudes, group identity experiences and stress in the South African film and drama industry.

Key words: Values, multicultural, individualism, collectivism, diversity, attitudes, perceptions, stereotypes, identity experiences, race, ethnicity, stress.

The South African work environment is characterised by a highly differentiated labour force regarding culture, race, ethnicity, language, gender and school education. Since 1994 the focus has increasingly been on getting the labour corps to function at an equal level. As a result of the historic backlog with regard to training, social development and communication that prevails among the black labour corps, a breeding-ground for racial and/or ethnic conflict and stress can arise. Worldwide cultural differences within the same community are by no means an uncommon phenomenon.

The aim of this thesis was to establish what the nature and impact of values, attitudes, identity experiences and stress is among student groupings at the African School for Film and Dramatic Art (AFDA), as well as to determine the psychometric features of the distinctive measuring instruments.

This study was undertaken after a decade of political transition in South Africa within a culturally diverse student population. A once-off cross-section population was used as sample ($n = 247$). The survey group consisted of two sub groups: black students ($n = 80$); white students ($n = 160$). Their terms of study at the AFDA ranged from one to four years. Values were measured by means of the Value Scale of Scholtz (1996). Attitudes were measured on the basis of Du Toit's Contact and Intercultural Perception Scale (1991). Group identity experience was evaluated by means of the Racial/Group Identity Scale of Helms (1993), and the Stress Scale of Van Graan (1981) was also applied.

The statistical analyses were done by using the SAS-programme (SAS Institute, 2000). Cronbach alfa coefficients and inter-item correlations were used to determine the internal consistency of the measuring instruments. Exploratory factor analysis was used to establish the construct validity of the scales. Descriptive statistics were applied to analyse the data.

Canonical correlation was utilised to analyse the relation between sets of variables. Stepwise multiple regression analysis was applied. Effect sizes rather than statistical inference were utilised to determine the significance of the findings. *t*-tests were also used.

The results were presented in the form of four research articles. These results indicated that a diversity of values, attitudes, identity experiences and stress experiences are present among the two groupings of students. A discrepancy occurred more specifically regarding values as experienced by individuals (especially within group context) and regarding organisational values (Article 1). Within the white grouping, a value pattern came to the fore in which values such as honesty, dependability and respect were very important to the group. They also rated the values *reasonableness* and *thankfulness* high. A strong value pattern for the black grouping comes to the fore with values such as respect, honesty, dependability, thankfulness, politeness and hospitality.

In both groupings uncertainty prevailed concerning the importance of value within the organisation such as mutual respect, honesty, religion and hospitality. These values will therefore predict how the individual in the group experiences his or her activities, relationship with others, nature and time.

The bipolar attitude scale provides an account of how each grouping experiences its own as well as its external group (Article 2). In general, positive attitudes are present from the *white grouping* towards the black grouping (for instance kind-heartedness, goodness, pleasantness). However, cognitive growth is necessary in the white grouping concerning their perception of the dependability, wisdom, diligence and sense of responsibility of the black grouping. In the one field there seems to be an experience dimension in the white grouping with regard to attitudes, namely that the black grouping always turns up late.

Within the *black grouping*, more negative-attitude tendencies occur towards the white grouping. Fields they find problematic are the dependability, fairness, honesty, helpfulness, sense of responsibility and peacemaking-attempts of the white grouping. The moderated attitudes of the white grouping toward themselves regarding being less ambitious and uncertain about their worth for the organisation, corresponds with how the black group experiences them. An assumption can be made that this attitude probably originates from the policy of affirmative action.

Only three group identity phases manifested in the black grouping, while five group identity phases manifested in the white grouping (Article 3). The differences in the phases in the various groupings correspond with the impact of the South African political history on the identity moulding of the distinctive groupings. In the factor analysis, different factors from those in the theory of Helms (1993) were identified. In general, the white grouping is positive concerning their own identity — not shy of being white (90,63%) and feel at ease with other groupings (85%). These findings therefore indicate an established group identity that is developing positively. In the black grouping a positive to very positive tendency prevails that implies that they are experiencing positive identity-development growth. The uncertain vacuum of the black group identity has faded, and instead, internalisation and black self-acceptance has crystallised.

In both the groupings the impact that values, attitudes and identity experiences have on stress, was divided into the frequency of stress and the intensity of stress that the groups experience in different fields. Both groupings reported high stress frequencies on items such as frustration and anxiety, while the intensity of stress on dimensions such as anxiety substructure and boredom comes to the fore stronger in both groupings.

The psychometric features of the measuring instruments were satisfactory. The construct validity of Helms' scale (1993) for the black grouping should be further investigated, seeing that the chronological development of identity moulding perhaps is embodied differently in South Africa with its unique history than elsewhere. Recommendations were made for future research.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
OPSOMMING	i
SUMMARY	iv
HOOFSTUK 1	
Inleiding	1
1.1 Probleemstelling	1
1.2 Navorsingsdoelstellings	8
1.2.1 Algemene doelstelling	8
1.2.2 Spesifieke doelstellings	8
1.3 Navorsingsmetode	9
1.3.1 Navorsingsontwerp	9
1.3.2 Onderzoekgroep	9
1.3.3 Meetinstrumente	12
1.4 Statistiese verwerking	13
1.5 Werksprosedure	15
1.6 Hoofstukindeling	15
1.7 Hoofstuksamevatting	16
VERWYSINGS	17
ARTIKEL 1	
HOOFSTUK 2: Die diversiteit van waardes in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf	20
Abstract	21
Opsomming	21
Waardes	23
Die oriëntasies	27
a. Siening met betrekking tot die menslike aard	27
b. Mens-natuur-relasie	27
c. Tydsin	28
d. Aktiwiteit	28
e. Sosiale relasies	29
METODE	32

Navorsingsontwerp	32
Ondersoekgroep	32
Meetinstrumente	33
Werksprosedure	33
Statistiese verwerking	33
RESULTATE	34
BESPREKING	40
AANBEVELINGS	43
VERWYSINGS	44

ARTIKEL 2

HOOFSUK 3: Die diversiteit van houdings in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf	47
Abstract	48
Opsomming	48
Houdings	50
Persepsies	53
METODE	55
Navorsingsontwerp	55
Ondersoekgroep	56
Meetinstrument	56
Statistiese verwerking	57
RESULTATE	58
BESPREKING	74
AANBEVELINGS	77
VERWYSINGS	78

ARTIKEL 3

HOOFSUK 4: Die diversiteit van identiteitsbelewensisse in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf	81
Abstract	82
Opsomming	82
Groepsidentiteit	85
Swart groepsidentiteitsontwikkeling	87
Wit groepsidentiteitsontwikkeling	90

METODE	92
Navorsingsontwerp	92
Ondersoekgroep	92
Meetinstrument	93
Werksprosedure	93
Statistiese verwerking	94
RESULTATE	94
BESPREKING	111
AANBEVELINGS	116
VERWYSINGS	117

ARTIKEL 4

HOOFSUK 5: Waardes, houdings, identiteitsbelewensse en stres in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf

Abstract	121
Opsomming	121
Waardes	124
Houdings en persepsies	124
Identiteit	125
Stres	126
Die verband tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensse en stres	129

METODE	129
Navorsingsontwerp	129
Ondersoekgroep	130
Meetinstrumente	130
Statistiese verwerking	132
RESULTATE	134
BESPREKING	152
AANBEVELINGS	157
VERWYSINGS	158

HOOFSUK 6: Gevolgtrekkings, leemtes en aanbevelings

6.1	Gevolgtrekkings	162
6.2	Leemtes	168

6.3	Aanbevelings	169
6.3.1	Aanbevelings vir die moontlike oplos van probleme	169
6.3.2	Aanbevelings vir toekomstige navorsing	170
	BYLAE	172
	VERWYSINGS	199

LYS TABELLE

BLADSY

HOOFSTUK 1

Tabel 1:	Die Ras en Geslag van die Ondersoekgroep	10
Tabel 2:	Die Ouderdomsverspreiding van die Ondersoekgroep	10
Tabel 3:	Studiejare van die Ondersoekgroep	11
Tabel 4:	Ooreenkomste in Biografiese Data (Uitgedruk in Persentasie)	12

HOOFSTUK 2

Tabel 1:	Gemiddelde, Standaardafwyking, Skeeheid en Kurtose vir die WLS	35
Tabel 2:	Resultate van die T-toets vir die WLS	38
Tabel 3:	T-Toetse op Elke Konstruksie vir die Populasie	39

HOOFSTUK 3

Tabel 1:	Beskrywende Statistiek vir die Houdingsvraelys van Du Toit (HdT) (Buitegroepe)	59
Tabel 2:	Beskrywende Statistiek vir die Houdingsvraelys van Du Toit (HdT) (Binnegroepe)	61
Tabel 3:	Die Beduidendheid van Verskille tussen die Houdings van die Wit en Swart Groeperinge soos behaal op die Houdingsvraelys (Du Toit)	67-68
Tabel 4:	Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie, Gekwadreerde Meervoudige Korrelasies vir die Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die HdT van die Binnegroep van die Swart Groepering (Swart teenoor Swart)	70
Tabel 5:	Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie, Gekwadreerde Meervoudige Korrelasies vir die Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die HdT van die Binnegroep van die Wit Groepering (Wit teenoor Wit)	71
Tabel 6:	Cronbach Alfakoëffisiënte vir die Veranderlikes van Houdings tussen die Groeperinge	72

Tabel 7:	Beskrywende Statistiek vir die Veranderlikes van Houidings tussen die Groeperinge	73
Tabel 8	Beskrywende Statistiek vir die Veranderlikes van Houidings tussen die Groeperinge	74

HOOFSTUK 4

Tabel 1:	Beskrywende Statistiek vir die RIAS	95
Tabel 2:	Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir die Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie van die RIAS-W	104-106
Tabel 3:	Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir die Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie van die RIAS-B	108
Tabel 4:	Gemiddeldes, Standaardafwykings, Inter-itemkorrelasies en Alfakoëffisiënte van die Wit Groepering van die RIAS-W	110
Tabel 5:	Gemiddeldes, Standaardafwykings, Interkorrelasies van Items en Alfakoëffisiënte van die Swart Groepering van die RIAS-B	111

HOOFSTUK 5

Tabel 1:	Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir Hoofkomponentefaktorontleding met 'n Varimax-rotasie van die SvG vir Wit mense en Swart mense	138
Tabel 2:	Gemiddeldes, Standaardafwykings, Interkorrelasie van Items en Alfakoëffisiënte van die SvG	139
Tabel 3:	Pearson Korrelasies tussen die RIAS-B en SvG van die Swart Groepering	140
Tabel 4:	Pearson Korrelasies tussen die RIAS van die Wit Groepering	141
Tabel 5:	Meervoudige Regressie van Houidings en Groepsidentiteits-belewenisse by die Wit Groepering	142
Tabel 6:	Meervoudige Regressie van Houidings en Groepsidentiteits-belewenisse by die Swart Groepering	143
Tabel 7:	Meervoudige Regressie van Stres en Groepsidentiteits-belewenisse by die Wit Groepering	144

Tabel 8:	Meervoudige Regressie van Stres en Groepsidentiteits- belewenisse by die Swart Groepering	145
Tabel 9:	Meervoudige Regressie van Waardes en Groepsidentiteits- belewenisse by die Wit Groepering	146
Tabel 10:	Meervoudige Regressie van Waardes en Groepsidentiteits- belewenisse by die Swart Groepering	148
Tabel 11:	Meervoudige Regressie van Houdings en Groepsidentiteits- belewenisse by die Wit Groepering	149
Tabel 12:	Meervoudige Regressie van Houdings en Groepsidentiteits- belewenisse by die Swart Groepering	150
Tabel 13:	Resultate van die Kanoniese Ontleding: Waardes en Identiteitsbelewenisse by die Wit Groepering	151
Tabel 14:	Identiteitsfases, Waardes en Houdings by die Wit en Swart Groeperinge	154

LYS FIGURE

	BLADSY
HOOFSTUK 1	
Figuur 1: 'n Psigologies-kulturele gedragsmodel	4
HOOFSTUK 2	
Figuur 1: Benaderde persentasies op die WLS	37
HOOFSTUK 3	
Figuur 1: 'n Psigologies-kulturele gedragsmodel	52
Figuur 2: Benaderde persentasies van houdings soos behaal op die Houdingsvraelys (Du Toit)	63-64
HOOFSTUK 4	
Figuur 1: Benaderde persentasies van identiteitsbelewensisse op die RIAS-W	98-99
Figuur 2: Benaderde persentasies van identiteitsbelewensisse op die RIAS-B	101-102
Figuur 3: Wit studentegroepering in die onderskeie fases van groepsidentiteitsontwikkeling se geweegde gemiddeldes	113
Figuur 4: Swart studentegroepering in die onderskeie fases van groepsidentiteitsontwikkeling se geweegde gemiddeldes	114
HOOFSTUK 5	
Figuur 1: 'n Psigologies-kulturele gedragsmodel	128
Figuur 2: Benaderde persentasies op die SvG ten opsigte van die frekwensie van stres	134-135
Figuur 3: Benaderde persentasies op die SvG ten opsigte van die intensiteit van stres	136

HOOFSTUK 1

INLEIDING

Hierdie proefskrif handel oor die verband tussen die waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres by 'n diverse groep studente in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf.

In hierdie hoofstuk word die probleemstelling geskets, waarna die navorsingsdoelwitte, die navorsingsmetode en die hoofstukindeling gegee word, opgevolg deur 'n hoofstuksemevatting.

1.1 PROBLEEMSTELLING

Die Suid-Afrikaanse werksmilieu word gekenmerk deur 'n hoogs gedifferensieerde arbeidsmag met betrekking tot kultuur, ras, etnisiteit, taal, geslag en skoolopleiding (Nel et al., 2001). Die impak van diverse kultuurgebonde waardes, houdings en identiteitsbelewensisse binne hierdie werksmilieu is 'n fenomeen waaroor daar in Suid-Afrika vanuit 'n bedryfsielkundige invalshoek nog baie min, indien enige, vakwetenskaplike kennis bestaan.

Sedert 1994 is toenemend daarop gefokus om die werknemerskorps in Suid-Afrika op gelyke vlak te laat funksioneer. Omdat 'n historiese agterstand met betrekking tot opleiding, sosiale ontwikkeling en kommunikasie by die swart werkerskorps aanwesig is, kan dit 'n teelaarskep vir rasse- en/of etniese konflik en stres (Sue & Sue, 2003). Op sy beurt manifesteer hierdie gegewe in negatiewe houdings, persepsies en gedrag binne organisasies, wat lei tot teenproduktiwiteit, negativisme en lae produktiwiteit in die werkplek (De Klerk, 1999; Nel et al., 2001). Dit is gevolglik moeilik om die negatiewe spiraal van vooroordeel, stereotipering en diskriminasie wat onder die verskillende groeperinge binne die Suid-Afrikaanse konteks voorkom, te verander (Baron & Byrne, 2000; Duckitt & Foster, 1991).

Om die diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensisse wat stres moontlik tot gevolg kan hê te kan toelig en verstaan, is dit nodig om die breër kulturele konteks in ag te neem.

Kulturele verskille (diversiteit) binne dieselfde gemeenskap is wêreldwyd geensins 'n vreemde verskynsel nie. Sodanige verskille word deur talle faktore veroorsaak, wat kan strek van 'n politieke aard (Oos- en Wes-Duitsland); religie (Ierland) tot rasgekoppel (Amerika). Versoeningspogings word daar, en elders, aangewend (Scholtz, 1996). Suid-Afrika, egter, met sy geskiedenis van doelbewuste en geforseerde kulturele en etniese verdeeldheid in die apartheidsera, streef steeds na die totstandkoming van 'n nuwe nie-rassistiese era en 'n harmonieuse reënboognasie. Tydens die Parlementsopening op 5 Februarie 1999 het oud-President Nelson Mandela sy mening hieroor soos volg gelug: "Ons slag mekaar steeds in ons woorde en houdings. Ons slag mekaar in die stereotipes en wantroue wat in ons koppe talm en die woorde van haat wat ons uitspoeg ... 'n Heropbou- en ontwikkelingsprogram, die HOP vir die siel, is nodig, wat beteken respek vir lewe, trots en selfrespek as Suid-Afrikaners" (HOP vir die siel, 1999, p. 8).

Groep van 63 (2000, p. 13) het in sy voorlegging aan die Menseregtekomitee gewaarsku dat rassiespanning deur veralgemening en etikettering verhoog word. Volgens die Menseregtekommissie (MRK) (1999) beeld die Afrikaanse media steeds swart mense as onbevoeg, irrasioneel, onmenslik en wreedaardig uit, terwyl die "swart media" (tradisioneel hoofsaaklik deur swart mense geskryf en gelees) wit mense deurgaans as rassiste uitbeeld. Pityana, MRK-voorsitter, sê die taak van die kommissie is om die land van diskriminasie te bevry. Pityana sê, na aanleiding van die MRK se ondersoek na rassisme, dat dit blyk dat talle wit Suid-Afrikaners swart mense steeds met wantroue bejeën en ook andersom. Dit wil sê dat ook swart mense negatiewe stereotipes van wit mense vorm. Dit blyk dus dat begrip vir ander se lewenswyses oor multikulturele grense heen dalk nog nie in die Suid-Afrikaanse samelewing gevestig is nie. Dit verklaar waarskynlik bevindinge soos die van Scholtz (1996), naamlik dat daar in die mikrokosmos van universiteitslewe 'n duidelike diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensisse onder die swart, bruin en wit groeperinge bestaan.

Polarisasie tussen diverse kultuurgroepe blyk dus in alle waarskynlikheid steeds 'n wesenlike probleem in Suid-Afrika te wees (Uys, 1993). Hierdie problematiek sal uiteraard in die werkplek manifesteer. Navorsing oor die aangeleentheid word dus van kardinale belang vir die Bedryfsielkunde.

Geen Suid-Afrikaanse bedryf sou aan die nasionale werklikheid soos hierbo gestel kon ontsnap nie (Baldwin, 1998). Die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf is hierby inbegrepe en sal trouens na alle waarskynlikheid op 'n unieke wyse die fenomeen transformasie weerspieël. Die hoofsaak van hierdie bedryf is immers om kommentaar te lewer op relevante gebeure. Die dramaturg moet die gebeurtenis uit 'n bepaalde historiese perspektief vertolk. Die aanname kan gemaak word dat die film- en dramabedryf onbevange na sosiale gebeure kyk (Getting to grips with our racism, 2000, p. 2). Die grootste gebeurtenis die afgelope dekade in Suid-Afrika is sekerlik die polities-nasionale transformasieproses wat op elke organisasie en landsburger inwerk. Hierdie proses, wat met hierdie ondersoek verband hou, behoort dan in resente films en dramas weerspieël te word. Dat dit wel gebeur, blyk uit inligting in die Aardklop Nasionale Kunstefees te Potchefstroom in September 2003 se besprekingsbrosjure (Aardklop Brosjure, 2003). Sommige van die temas lees soos volg: 1975: “'n Drama oor 'n gedeelde verlede”; “Sophiatown: a vibrant tale of an era in South Africa's history”; Diskoers: “Wat gaan die volgende 10 jaar vir Suid-Afrika oplewer?; Kan wit en swart saam 'n toekoms bou; gaan die demokrasie in Suid-Afrika oorleef?”

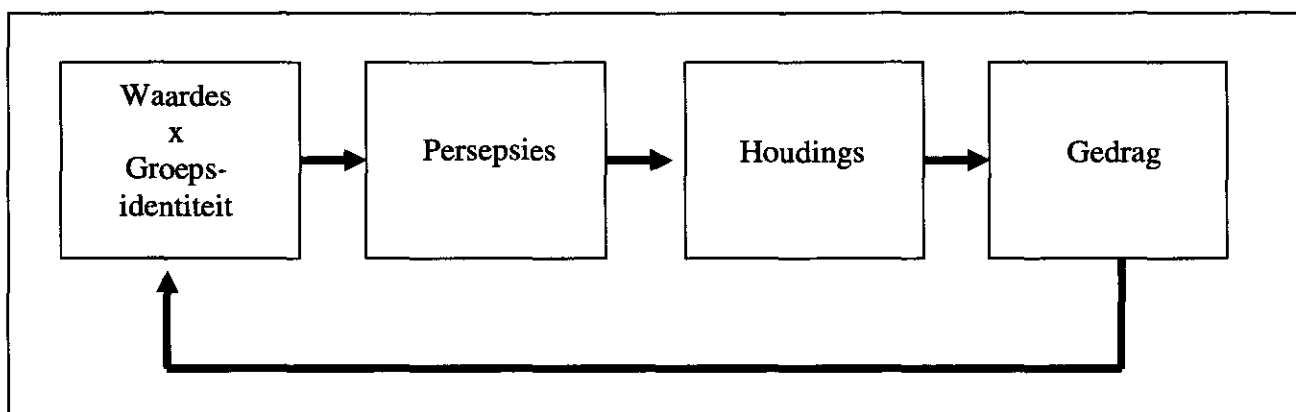
Die film- en dramabedryf word dus nie net op die makrovlak (polities-nasionaal) deur die Suid-Afrikaanse transformasieproses geraak nie, maar ook op 'n baie intense wyse op die mikrovlak waar persoonlike waardes en houdings ter sake kom met die skep van produksies. 'n Aanneme uit bostaande argument sal wees dat die mense wat by die film- en dramabedryf betrokke is, reeds baie van hul eie stereotipes en vooroordele moes oorkom ten einde sinvol kommentaar te kan lewer oor byvoorbeeld rassekwessies. Indien dit waar is, behoort hier 'n sleutel te wees vir ander organisasies wat nog worstel met wanpersepsies en vooroordele uit die verlede.

Hierdie studie is verder 'n poging om die film- en dramabedryf van bestuursinligting vanuit die Bedryfsielkunde te voorsien, veral ten opsigte van die opleidingsfunksie, daar die optimale benutting van die menshulpbron steeds as die belangrikste geag kan word (Carr-Ruffino, 1996; Goetsch & Davis, 1995).

Binne die konteks van kulturele diversiteit is fundamentele en psigologies-dinamiese kultuurkonsepte dié van waardes, houdings en identiteitsbelewensisse (Schwartz, 1994; Triandes, 1994). Dusver is baie min navorsing in Suid-Afrika hieroor gedoen (De Klerk, 1999; Scholtz, 1996). Derhalwe is sommige psigometriese eienskappe van die

meetinstrumente wat hier gebruik word bepaal, wat 'n belangrike bydrae tot die Bedryfsielkunde in Suid-Afrika behoort te lewer.

'n Verdere probleem manifesteer wanneer die psigologiese kettingreaksie tussen waardes, houdings en identiteitsbelewensisse in ag geneem word: waardes gepaard met identiteitsbelewensisse werk vormend in op die totstandkoming van houdings by 'n individu (vergelyk Figuur 1). Houdings lei tot gedrag. Indien 'n persoon se houding verskil van 'n volgende persoon s'n, kan dit lei tot 'n moontlike stres-/konfliksituasie. Mettertyd kan so 'n situasie negatief inwerk op die werknemer se werkseffektiwiteit. Sodanige konflik kan uitkring van intra- en interpersoonlike stres na intergroepwerkstres, wat dan negatief inwerk op organisasie-uitkomst (Scholtz, 2003).



Figuur 1. 'n Psigologies-kulturele gedragsmodel

Geen bedryfsielkundige studies kon opgespoor word waardeur bogemelde veranderlikes in interaksie met mekaar ondersoek word nie. Hierdie studie sal dus 'n unieke bydrae in hierdie opsig lewer, deurdat dit begrip sal kweek vir die psigo-organisasoriese dinamiek wat meegebring word deur waardes, houdings en identiteitsbelewensisse by diverse groeperinge. Ten einde die effek van waardes, houdings en identiteitsbelewensisse binne 'n organisasie te verstaan, is dit eerstens nodig om kortliks na dié konstrakte te verwys.

Waardes en houdings is diep by individue ingebed. Dit word gevorm deur kragte soos geslagseienskappe, ontwikkelingsfases, persoonlikheidseienskappe, gesinsdinamiek, kulturele invloede en breër nasionale gebeure (Berry, 1992; Helms, 1993; Wellman, 1999). In 'n pluralistiese samelewing is dit nodig om waardeoriëntasies te herken wat verskillende sisteme van kulturele affiliasies uitdruk (Myyry & Helkama, 2001). Die Kluckhohn-Strodbeckmodel

(1961) veronderstel dat elke persoon aannames maak oor die menslike aard, persoon-natuur-verhouding, tydsbegrip, aktiwiteit en sosiale verhoudings. Die aannames wat oor diverse aspekte gemaak word, weerspieël waardes waaraan mense verskillende gewigte sal toeken (Pedersen, 2000).

Ten spyte daarvan dat waardes en houdings in groepe relatief stabiele kragte is, is dit egter ook duidelik dat waardes en houdings nooit staties is nie (Feather, 1998). Enige veranderinge en/of kombinasies van dinamiese interaksie tussen antesedente kan waardes en houdings vervorm, diversifiseer, polariseer of selfs harmonieer (Lussier, 1993; Scholtz, 1996). Die vorming van groepsidentiteitsbelewensisse is derhalwe voortdurend moontlik. In eksistensiële terme sal hierdie groepsidentiteitsbelewensisse bepaal of 'n groepslid optimaal funksioneer in die hier-en-nou, al dan nie (Frankl, 1987).

In die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf kan aanvaar word dat, weens die diversiteit van die studentesamestelling, daar ook 'n diversiteit van waardes sal wees. Die kartering van sulke diverse waardes, sowel as die verband tussen hierdie waardes, houdings en uiteindelik organisasiegedrag, behoort onderlinge begrip tussen werknemers te stimuleer. 'n Grondige kennis van mekaar se waardesisteme sal daartoe lei dat groter begrip vir mekaar se verwysingsraamwerke voorkom. Die modelle van Kluckhohn en Strodtbeck (1961), Rokeach (1973) en Schwartz (1994) word krities in hierdie ondersoek bespreek.

Die houdings van kultureel diverse groeperinge teenoor buitengroepe neig om negatief te wees (Scholtz, 1996). Omdat 'n houding opgebou word uit 'n kognitiewe, affektiewe en konatiewe komponent wat almal nou met mekaar verweef is (Kruger, Smit, Le Roux & Du Plessis, 1996), behoort die dinamiek van houdings/houdingvorming verstaan te word. Houdings is byvoorbeeld ingebed in waardes (Sears, Peplau & Taylor, 1991). As houdings verstaan word, wat tot positiewe of negatiewe persepsies (tussen groepe) en gedrag lei, sal gedrag binne organisasieverband begryp en hanteer kan word. Positiewe houdings sal tot werkstevredenheid bydra in dié sin dat 'n klimaat vir doelwit-internalisering asook werkeffektiwiteit geskep kan word (Mynhardt & Du Toit, 1991). Scholtz (1996) beveel dan ook aan dat verskillende groeperinge aan mekaar se verwysingsraamwerke blootgestel moet word ten einde begrip vir mekaar se gedrag te kan ontwikkel.

Uit bogenoemde blyk dit dat dinamiese diversiteit van waardes en houdings deur verskillende groeperinge in die samelewing beleef kan word. Harmonie sal ontstaan wanneer 'n basis van gemeenskaplike waardes en houdings by groepe van uiteenlopende aard ervaar of minstens aanvaar word, terwyl onversoembare waardes en houdings by diverse groepe tot konflik/stres kan lei (Mbigi, 1993).

Die identiteitsbelewenisfase waarin verskillende kulturele groeperinge hulle tans in Suid-Afrika bevind, blyk 'n veranderlike te wees wat tot misverstande en wanpersepsies oor kultuurgrense heen kan lei (De Klerk, 1999; Scholtz, 1996). Groepsidentiteit verwys na 'n geborgenheidsgevoel van groeps- of kollektiewe identiteit wat gebaseer is op 'n persoon se persepsie dat hy/sy 'n gemeenskaplike groepsfenis, met betrekking tot 'n spesifieke groepering, met ander gemeen het (Helms, 1993). Navorsing het getoon dat swart studente 'n sterk identifikasie met hulle binnegroep toon, teenoor wit studente wat besig is om hulle groepsidentiteit te herdefinieer (Scholtz, 1996). Begrip vir mekaar se unieke kulturele bagasie kan daartoe lei dat individue/groepe mekaar beter kan akkommodeer. Begrip wat sodoende ontwikkel, behoort inter-/intrapysigiese groei te stimuleer. Scholtz (1996) vind dat die diverse groeperinge sterk gemotiveer is om meer van mekaar se kulturele gewoontes te wete te kom. Dit is 'n pluspunt waarop hierdie navorsing kan bou. Zegeye (2001) verwys na afgedwonge identiteite van die ou politieke bestel wat tans besig is met herdefiniëring, herposisionering en heronderhandeling.

Die erns van die identiteitsbelewenisfase waarin die student van die film- en dramabedryf hom of haar bevind, blyk uit bogemelde vanselfsprekend te wees. Opsommend kan gesê word dat waardes tesame met identiteitsbelewenisse houdings onderlê. Houdings vorm die basis van gedrag (Scholtz, 1996). Organisasiegedrag kan ten beste verstaan word wanneer spesifieke houdings, waardes en identiteitsbelewenisse vasgestel is. Dit sal dus foutief wees om organisasie-uitkomste in isolasie te bestudeer, en nie die uitwerking van waardes, houdings en identiteitsbelewenisse in ag te neem nie. Hierdie dinamiek vorm die "onsigbare" waaruit 'n groot deel van organisasiegedrag voortspruit. Anders gestel, word dit die onafhanklike veranderlikes waarteen afhanklike veranderlikes soos psigologiese selfbemaagtiging, werkstres, werksprestasie en werkstevredenheid gesien moet word (Bandura, 1989; Conger & Kanungo, 1988).

Volgens Menon (2002) is daar 'n verband tussen werkseffektiwiteit en werkstres. Hierbo is telkemale verwys daarna dat nie-ooreenstemmende waardes en houdings tot misverstand en stres lei. Omdat die intensiteit van kontak binne multikulturele verband in Suid-Afrikaanse organisasies waarskynlik toeneem, is die kans op konflik, stres en angstigheid soveel groter. Omdat verskillende etniese en rassegroeperinge by die werkplek met mekaar geïntegreer word, word die verskille met betrekking tot waardes, houdings en identiteitsbelewensisse geaksentueer. Hierdie geaksentueerde verskille kan stressore veroorsaak. Hierdie werkstremminge word gekategoriseer in psigologiese, fisieke en gedragsreaksies (Beehr, Johnson & Nieva, 1995). Tipiese psigologiese reaksies is byvoorbeeld woede, angstigheid, frustrasie en werksontevredenheid. Fisieke reaksies vergestalt in hoofpyne, maagprobleme en hartkloppings, terwyl tipiese gedragsreaksies ongelukke, rook, substansmisbruik en 'n toename in werksomset insluit.

Dit blyk uit die literatuur (Menon, 2002) dat 'n verband tussen psigologiese veranderlikes (waardes, houdings en identiteitsbelewensisse) en werkstres geïmpliseer word, maar dat die ondersteunende navorsingsbewyse ontbreek. Met hierdie ondersoek sal gepoog word om sodanige verband te bepaal.

Bostaande bespreking dui op die noodsaaklikheid van 'n bedryfsielkundige ondersoek om te bepaal hoe waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres gestalte vind in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf, en wat die onderlinge verband tussen genoemde aspekte is.

Die bydraes wat deur hierdie ondersoek tot die Bedryfsielkunde toegevoeg word, is dat:

- begrip vir die psigo-organisatoriese dinamiek wat deur waardes, houdings en identiteitsbelewensisse meegebring word, bewerkstellig sal word;
- meetinstrumente wat in hierdie studie gebruik word, se psigometriese kwaliteite bepaal sal word;
- die verband tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres aangedui sal word;
- groter begrip vir die huidige diverse kulturele problematiek in die film- en dramabedryf ontwikkel sal word; en
- voorstelle vir die opleiding van studente in die film- en dramabedryf hieruit sal voortvloei.

Aan die hand van die volgende navorsingsvrae sal bogenoemde bydraes gekonkretiseer word:

- Wat is die psigometriese kwaliteite van die meetinstrumente wat in hierdie studie gebruik word?
- Hoe sal die waardes by uiteenlopende groeperinge film- en dramastudente manifesteer?
- Wat sal die houdings wees by uiteenlopende groeperinge film- en dramastudente?
- Wat is die identiteitsbelewensisse by uiteenlopende groeperinge film- en dramastudente?
- Wat is die verband tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en werkstres by uiteenlopende groeperinge film- en dramastudente?

1.2 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

1.2.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van hierdie studie is om die psigometriese kwaliteite van die meetinstrumente te bepaal en om die waardes, houdings en identiteitsbelewensisse van studente in die film- en dramabedryf te bepaal en die wisselwerking tussen genoemde aspekte en werkstres vas te stel.

1.2.2 Spesifieke doelstellings

Die algemene doelstelling word aan die hand van die volgende spesifieke doelstellings ondersoek:

- Om die psigometriese kwaliteite van die meetinstrumente te bepaal.
- Om diverse vergestaltung van waardes by studente in die film- en dramabedryf te bepaal.
- Om diverse houdings by studente in die film- en dramabedryf te bepaal.
- Om identiteitsbelewensisse by studente in die film- en dramabedryf te bepaal.
- Om die wisselwerking tussen die waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en werkstres by studente in die film- en dramabedryf te bepaal.

1.3 NAVORSINGSMETODE

Die navorsingsmetode val uiteen in 'n literatuurondersoek en 'n empiriese ondersoek.

1.3.1 Navorsingsontwerp

'n Eenmalige dwarsnee opname-ontwerp word gebruik (Steyn, Smit, Du Toit & Strassheim, 2000). Die dwarsnee opname-ontwerp sal verseker dat die grootste moontlike beskikbaarheidsteekproef uit die populasie van bestaande ingeskrewe studente van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) vir die psigometriese toetsing bereik sal word (Muchinsky, Kriek & Schreuder, 2002). Aangesien geen veranderlike gemanipuleer word nie, is die navorsing ex post facto, waarvoor 'n opname-ontwerp uiters geskik is (Spector, 2000). Die probleem met opnames, wat per pos gedoen word, en waarvan die terugstuurresponse gewoonlik baie laag is, word ondervang deur personeel wat met die afnameproses op die studente van die African School for Film and Dramatic Art behulpsaam was (Muchinsky et al., 2002). Die navorsingsdoelstellings soos hierbo genoem, sal met behulp van hierdie metode bereik kan word (Steyn, 1999).

1.3.2 Onderzoekgroep

Die deelnemers bestaan uit die studentekorps van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA). Die studente aan die skool kry nie slegs teoretiese blootstelling nie, maar neem reeds vanaf hulle eerste jaar aan praktiese aktiwiteite in die bedryf deel. Hulle maak dus 'n uitstekende onderzoekgroep uit, deurdat hulle eerstehandse kennis van die film- en dramabedryf kan weergee. Die grootste aantal studente wat op 'n gegewe tydstip vir toetsing beskikbaar is, sal beskou word as die beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) (Nunnally & Bernstein, 1994).

Die studente is ook verteenwoordigend van die swart-wit populasies. Hulle kom vanoor die hele land en is dus nie slegs 'n geografies-gekoppelde groep nie. Uiteraard is almal goed lees- en skryfvaardig (minimum kwalifikasie is Graad 12 of 'n ekwivalent daarvan) en kan hulle gedagtes en gevoelens besonder goed formuleer, aangesien taal een van hulle belangrikste werksmedia is. Die gemeenskaplike taal in die klaskamers en op kampus is Engels. Die totale groep was $n = 247$. Die groep verdeel in die volgende groeperinge: wit = 160, swart = 80,

bruin = 5 en Indiër = 2. Weens die klein getalle bruin en Indiërstudente is besluit om net met die wit-swart groeperinge voort te gaan ($n = 240$). Die ras en geslag van die deelnemers word in Tabel 1 uiteengesit.

Tabel 1

Die Ras en Geslag van die Onderzoekgroep

Veranderlike	Wit groepering	Swart groepering	Totaal
Ras	160	80	240
Geslag: Manlik	82	45	127
Vroulik	78	35	113

Die ouderdomsverspreiding van die onderzoekgroep word in Tabel 2 weergegee.

Tabel 2

Die Ouderdomsverspreiding van die Onderzoekgroep

Wit groepering		Swart groepering	
Ouderdom	Frekwensie	Ouderdom	Frekwensie
18	13	18	5
19	34	19	26
20	48	20	27
21	33	21	9
22	14	22	3
23	4	23	4
24	3	24	2
25	3	27	1
26	3	28	1
28	1	30	2
29	2		
31	2		

Uit bostaande gegewens (Tabel 2) blyk dit dat 88,75% (142) van die studentegroepering tussen die ouderdomme 18 en 22 jaar val. Verder blyk dit uit bostaande gegewens (Tabel 2) dat 87,50% (70) van die swart groepering studente tussen 18 en 22 jaar oud is. Die twee groepe lê wat ouderdomverspreiding betref, baie na aan mekaar.

Die aantal studiejare van die groep word in Tabel 3 weergegee.

Tabel 3

Studiejare van die Ondersoekgroep

Jare	Wit groepering		Jare	Swart groepering	
	Frekwensie	Persentasie		Frekwensie	Persentasie
1	73	45,91	1	54	68,35
2	51	32,08	2	17	21,52
3	34	21,38	3	8	10,13
4	1	0,63			

Uit Tabel 3 is dit duidelik dat die oorgrote meerderheid by beide groeperinge besig is met hulle eerste, tweede of derde studiejaar: by die wit groepering is dit 99,37% (dit is 158 studente), terwyl 100% van die swart-groepering (dit is 80 studente) daar ressorteer. Die twee groeperinge is ten opsigte van studiejare so te sê homogeen.

Uit Tabelle 1–3 is dit opvallend dat die twee groeperinge, wat biografiese besonderhede betref, baie met mekaar ooreenstem. In Tabel 4 word die ooreenstemming beklemtoon:

Tabel 4

Ooreenkomste in Biografiese Data (Uitgedruk in Persentasie)

Veranderlike	Wit groepering	Swart groepering	Totaal
Manlik	51,25	56,25	53,75
Vroulik	48,75	43,75	46,25
Ouderdom (18–22 jaar)	88,75	87,5	88,13
Studiejare	99,37	100	99,69

1.3.3 Meetinstrumente

Die volgende vyf vraelyste word in hierdie studie gebruik, naamlik:

- 'n *Biografiese vraelys*, soos saamgestel deur die ondersoeker, sal gebruik word vir agtergrondinligting soos geslag, ras en ouderdom (Bylaag 2).
- *Die Waardeskaal van Scholtz (WLS)* (Bylaag 3). Tien kruiskulturele, rigtinggewende waardes is deur Scholtz (1996) uit die literatuur geïdentifiseer. Hierdie vraelys word by die ondersoek ingesluit, eerstens omdat die waardes binne die raamwerk van Schwartz (1994) se teorie geplaas kan word. (Schwartz se teorie dien as die primêre verwysingsraamwerk ten opsigte van waardebelewensisse.) Tweedens is die vraelys hier ingesluit omdat dit as 'n bondige aanduiding van 'n waardesistiem by 'n deelnemer kan dien, indien die psigometriese eienskappe daarvan bevredigend is. Die fokus van die waardeoriëntering val egter op die teorie van Schwartz (1994).
- *Die Houdingsvraelys van Du Toit (HdT)* (Mynhardt & Du Toit, 1991). Die vraelys bestaan uit 17 stellings wat aandui hoe elke subgroep twee ander groeperinge beleef (Bylaag 5). Cronbach-alfakoëffisiënte wissel tussen 0,87 en 0,90. Twee skale is hier ter sprake: 'n skaal A wat binne- en buitegroeperpersepsies meet; en 'n skaal B wat persepsies meet ten opsigte van interkulturele kontak-kommunikasie. Omdat die skaal houdings met

betrekking tot binne- en buitengroepe meet en oor bevredigende psigometriese kwaliteite beskik, is dit as geskik geag vir gebruik in hierdie ondersoek.

- *Die groepsidentiteitskaal van Helms (RIAS) (1993)* word gebruik om groepsidentiteit te bepaal. Dit bestaan uit 'n vraelys van 50 items vir wit groepe en een van 50 items vir swart groepe (Bylaag 6). Helms (1993) rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte hoër as 0,45. Die vraelyste word elk verdeel in vyf subskale wat gebaseer is op die oorspronklike vyf fases van Helms se rasse-identiteitskaal (Helms, 1993). 'n Vyfpunt Likertskaal word gebruik om die vraelyste te beantwoord. Hoe hoër die persoon se telling op 'n subskaal is, hoe meer beskrywend is rasse-identiteitshoudings van die persoon op daardie spesifieke subskaal. Die inhoud van die items kom ooreen met Helms se model vir rasse-identiteitsontwikkeling. Elk van die subskale se betroubaarheid is in herhaalde ondersoekke hoër as 0,45 (Badenhorst, 1995). 'n Patroon van korrelasie wat verband hou met die identiteitsteorie dra by tot die kriteriageldigheid van die skaal. Elf van die faktore verklaar 56,2% van die itemvariansie (Badenhorst, 1995). Omdat hierdie instrument 'n goeie teoretiese sowel as psigometriese onderbou het, is dit by die metingsbattery ingesluit.
- *Die Werkstresvraelys van Van Graan (SvG) (1981)*. Hierdie vraelys bestaan uit 39 vrae en meet die frekwensie en intensiteit van stres (Bylaag 7). Betroubaarheids- en geldigheidsindekse kon nie bekom word nie, maar die vraelys is vir Suid-Afrikaanse omstandighede opgestel en pas goed in by die toetsbattery. 'n Goeie teoretiese onderbou vir die vraelys is aanwesig. Sommige statistiese kwaliteite van die vraelys, soos Cronbach-alfakoëffisiënte, sal met hierdie ondersoek bepaal word.

1.4 STATISTIESE VERWERKING

Die statistiese verwerking word gedoen aan die hand van die SAS-program (SAS Institute, 2000). Cronbach-alfakoëffisiënte en interitemkorrelasies word gebruik om die interne konsekwentheid van die meetinstrumente te bepaal (Clark & Watson, 1995). Alfa-koëffisiënte verskaf belangrike inligting met betrekking tot die proporsie foutvariansie in 'n skaal. Daar word ook gebruik gemaak van *t*-toetse en die variansie-analise om verskille tussen die groeperinge te bepaal. Die praktiese betekenisvolheid van verskille tussen groepe word ontleed. Die afsnypunt van 0,50 (medium effek, Cohen, 1988) word gebruik.

Verkennde faktoranalise word gebruik om die konstrugeldigheid van vraelyste te bepaal. Eerstens word 'n eenvoudige hoofkomponente-ontleding gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Meer spesifiek word eigenwaardes (> 1) en die knakgrafiek gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Hierna word die Oblique-metode met 'n promax-rotasie gebruik om te bepaal of die verkreë faktore betekenisvol verwant is ($r > 0,30$). Indien die verkreë faktore wel betekenisvol verwant is, word met hierdie metode volstaan. Indien die faktore nie verwant is nie, word hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik om die faktorstruktuur te bepaal. Kwadraat meervoudige korrelasies word gebruik om die interne konsekwentheid van die faktore te beoordeel. 'n Afsnypunt van 0,70 word vir kwadraat meervoudige korrelasies gestel (Tabachnick & Fidell, 2001).

Beskrywende statistiek (byvoorbeeld gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) word gebruik om die data te ontleed (Steyn et al., 2000). Kanoniese korrelasie word gebruik om die verwantskap tussen twee stelle veranderlikes te analiseer (Tabachnick & Fidell, 2001). Kanoniese korrelasie word beskou as 'n beskrywende tegniek.

Stapsgewyse meervoudige regressie-ontleding word toegepas ten einde die persentasie te bepaal van die variansie in die afhanklike veranderlike wat deur die onafhanklike veranderlikes voorspel word (Nunnally & Bernstein, 1994). Effekgroottes (Cohen, 1988) eerder as statistiese beduidenheid sal gebruik word om die beduidenheid van die bevindinge te bepaal. 'n Rede vir die gebruik van effekgroottes (praktiese beduidendheid van verskille) is dat inferensiële statistiek nie gebruik kan word nie, omdat die studiepopulasie nie as 'n ewekansige steekproef beskou kan word nie (Steyn, 1999). Verder dui effekgroottes aan of effekgroottes of resultate belangrik is (terwyl statistiese beduidendheid dikwels op resultate van minder praktiese relevansie dui).

Die effekgrootte in die geval van meervoudige regressie word deur die volgende formule bepaal (Steyn, 1999):

$$f^2 = R^2 / (1 - R^2)$$

'n Afsnypunt van 0,10 (medium effekgrootte) word vir die praktiese beduidendheid van f^2 gestel (Steyn, 1999).

1.5 WERKSPROSEDURE

Die vraelyste word op 'n beskikbaarheidsteekproef by die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) in Milpark, Johannesburg, afgeneem. Die afneem van die vraelys geskied binne klasverband. Die fisiese reëlins vir die afneem daarvan word deur personeellede wat aan die Skool verbonde is, getref. Die data word rekenaarmatig verwerk en daarna statisties ontleed.

'n Kort verduidelikende brief (Bylaag 1) word onder die studente se aandag gebring, waarin hulle anonimiteit ook gewaarborg word. Die studente sal hulle begrip van die projek, sowel as hulle toestemming dat die data deur hulle ingevul gebruik mag word, deur middel van 'n ondertekende skeurstrokie bevestig. Hierdie strokie word afsonderlik van die ingevulde vraelyste ingehandig.

Die vraelyste sowel as die begeleidende brief word in Engels beskikbaar gestel. Die rasionaal hiervan is dat dit die spreektaal van die skool is, en dus ook die gemeenskaplike taal van die diverse groep studente.

1.6 HOOFSTUKINDELING

Die resultate word in die vorm van navorsingsartikels aangebied. Die volgende hoofstukverdeling word gevolg:

Hoofstuk 2: Die verskeidenheid waardes by verskillende groeperinge in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf.

Hoofstuk 3: Die verskeidenheid houdings by verskillende groeperinge in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf.

Hoofstuk 4: Die verskeidenheid identiteitsbelewensisse by verskillende groeperinge in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf.

Hoofstuk 5: Die verband tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en werkstres by verskillende groeperinge in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf.

Hoofstuk 6: Samevatting

1.7 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die probleemstelling, navorsingsdoelwitte, navorsingsmetode, werksprosedure en hoofstukindeling van die proefskrif getitel Waardes, Houdings, Identiteitsbelewensisse en Stres in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf, bespreek. In die volgende hoofstuk word die diversiteit van waardes by verskillende groeperinge in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf behandel.

VERWYSINGS

- Aardklop Brosjure. (2003, September) *Beeld*. Potchefstroom.
- Badenhorst, L. (1995). 'n Ondersoek na studente se rassehoudings. Ongepubliseerde meestersgraadskripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Baldwin, T.T. (1998). Management development. *Business Horizons*, 41(5), 2, Sept/Oct.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (10th ed.). Welwyn Garden City, Herts, UK: Allyn & Bacon.
- Berry, J.W. (1992). *Ecology, cultural adaptation in psychological diversion: Traditional patterning and acculturative stress*. New York: Cambridge University Press.
- Carr-Ruffino, N. (1996). *Managing diversity: People skills for a multicultural workplace*. Cincinnati, OH: Thomson Executive Press.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cohen, J. (1988). *Concepts in cross-cultural psychology*. London: MacMillan.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and content and structure? A South African test. *South African Journal for Counselling and Therapy*.
- De Klerk, F.A.J. (1999). *Die ontwikkeling en evaluering van 'n multikulturele aanvaardingsproses in die Suid-Afrikaanse konteks*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Duckitt, J. & Foster, D. (1991, Dec.). Introduction to the special issue: Race, social attitudes, prejudice. *South African Journal of Psychology*, 21, 199-202.
- Du Toit, A.H. (1991). *Contact and change: Social psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- Feather, N.T. (1998). Attitudes toward high achievers, self-esteem, and value priorities for Australian, American, and Canadian students. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29, 749-759.
- Frankl, V.E. (1987). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. London: Hodder and Stoughton.
- Getting to grips with our racism. (2002, March 12). *Sunday World*, p. 2.

- Goetsch, D.L. & Davis, S. (1995). *Introduction to total quality: Quality, productivity, competitiveness*. London: Prentice-Hall International.
- Groep van 63. (2000, September 1). *Beeld*, p. 13.
- Helms, J.E. (1993). *Black and white racial identity: Theory, research and practice*. Westport, Conn.: Praeger.
- HOP vir die siel. (1999, Februarie 6). *Beeld*, p. 8.
- Beehr, T.A., Johnson, L.B. & Nieva, R. (1995). Occupational stress: Coping of police and their spouses. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 3-25.
- Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Rows Patterson.
- Kruger, S.J., Smit, E., Le Roux, L.R. & Du Plessis, W.L. (1996). *Basiese sielkunde vir menslikehulpbron-praktisyns*. Kenwyn: Juta.
- Lussier, D. (1993). Measuring second language proficiency in high school level exchange students. *Canadian Modern Language Review*, 49, 526-550.
- Mbigi, L. (1993). The spirit of African empowerment. *People Dynamics*, 11(3), 6.
- Menon, S.T. (2002). *Applied Psychology: An international review*. 50(1), 153-180.
- Menseregtekommissie. (1999, November 23). *Beeld*, p. 7.
- Muchinsky, P., Kriek, H.J. & Schreuder, D. (2002). *Personnel psychology*. *South African Journal of Psychology*, 32, 64-65.
- Mynhardt, J. & Du Toit, A.H. (1991). *Contact and change: Social psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- Myry, L. & Helkama, K. (2001). Universities' students value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology*, 21(1), 16-25.
- Nel, P.S., Gerber, P.D., Van Dyk, P.S., Haasbroek, G.D., Schultz, H.B., Soho, T. & Werner, A. (2001). *Human resources management* (5th ed.). Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pedersen, P. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness*. Alexandria, VA.: American Counseling Association.
- Rokeach, S.J. (1973). Values and violence: A test of the subculture of violence thesis. *American Sociological Review*, 38, 736-749.
- SAS Institute. (2000). *SAS system for Windows Release 8 (2000)*. Cary, NC, USA.

- Scholtz, L. (1996). *Diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensse*. Ongepubliseerde meestersgraadverhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Scholtz, P.E. (2003). *Die Bybel en my gemoed*. Pretoria: Lapa Uitgewers.
- Schwartz, S.H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandes, S.C. Kagiticibasi, G. Choi & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications*. (pp. 85-119). London: Sage.
- Sears, D.O., Peplau, L.A. & Taylor, S.E. (1991). *Social psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strassheim, C. (2000). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes – reeks B: Natuurwetenskappe 117. Potchefstroom, PU vir CHO.
- Sue, D.W. & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally different* (4th ed.). New York: John Wiley.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Triandes, H.C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Uys, J. (1993). Obstacles to black advancement: Unrealistic expectations versus self-empowerment. *Acta Academica*, 25(2-3), 173–189.
- Van Graan, F. (1981). *Werkspanning: 'n Bedryfsigologiese ondersoek*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Wellman, D. (1999). Minstrel shows affirmative action talk and angry whiten marking racial otherness in the 1990's. In R. Frankenburg (Ed.), *Displacing whiteness: Essays in social and cultural criticism* (pp. 311-331). Durham, UK: Duke University.
- Zegeye, A. (2001). A matter of colour. *South African Historical Journal*, 44, 207–229.

HOOFSTUK 2

ARTIKEL 1: DIE DIVERSITEIT VAN WAARDES IN DIE SUID-AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF

DIE DIVERSITEIT VAN WAARDES IN DIE SUID-AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF

L. SCHOLTZ

S. ROTHMANN

Program in Bedryfsielkunde, Skool vir Mensehulpbron-Wetenskappe, Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the nature of values in the South African Film and Drama Industry. A once-off cross-section survey design was used to draw a sample ($n = 250$) from students from the African School for Film and Dramatic Art (AFDA). The value scale of Scholtz (WLS, 1996) was used as a measuring instrument. From the results it appears that those directive values of the WLS are more important and valuable to the individual than those experienced within the organisation. Within the white group a value pattern manifested where values such as honesty, trustworthiness and respect were very important. A strong value pattern for the black group manifested with important values such as respect, honesty, trustworthiness, thankfulness, politeness and hospitality.

OPSOMMING

Die doelstelling van hierdie ondersoek was om die diversiteit van waardes in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf te bepaal. 'n Beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) van die studente van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) is gebruik. Die waardevraelys van Scholtz (WLS, 1996) is as meetinstrument gebruik. Uit die resultate blyk dit dat rigtinggewende waardes van die WLS belangriker en waardevoller vir die individu is as dié wat binne die organisasie ervaar word. Binne die wit groepering het 'n waardepatroon na vore gekom waarin waardes soos eerlikheid, betroubaarheid en respek baie belangrik vir die groep was. 'n Sterk waardepatroon vir die swart groepering het na vore getree met belangrike waardes soos respek, eerlikheid, betroubaarheid, dankbaarheid, beleefdheid en gasvryheid.

Gloobaal funksioneer organisasies binne 'n bepaalde kulturele konteks. Hierdie kulturele konteks vorm die grondslag vir die totstandkoming van waardes, identiteitsbelewensse en houdings van die werknemers. Hofstede (1991, p. 260) verwys na kultuur as “the collective programming of the mind which distinguishes the members of one human group from another”. Hofstede (1991) verduidelik dat dié programmering geoperasionaliseer word ooreenkomstig waardeoriëntasies en dat die waardedimensies hul oorsprong het in beide eksterne en interne faktore wat in elke samelewing werkzaam is. Die samelewingsnorme en kulturele waardes verander in reaksie op veranderinge in hierdie interne (byvoorbeeld kulturele geografie, ekonomie, gene, geskiedenis) en eksterne faktore (byvoorbeeld natuurkragte, klimaat, wetenskaplike ontwikkeling). Individue internaliseer die kulturele waardes van die samelewing deur middel van die sosialiseringsproses en uiteindelik vergestalt dit in kultureel unieke gedrag (Hofstede, 1993; Poortinga, 1990).

In Suid-Afrika is die situasie meer kompleks as elders as gevolg van die diversiteit van kulture waaruit die studente-/werkerskorps van 'n Suid-Afrikaanse organisasie saamgestel is. Staub (1996, p. 117) definieer kultuur byvoorbeeld as “the perspectives and meanings shared by members of a group: their views of the world and of themselves; their beliefs, values, and norms of conduct; their myths and conceptions of God and the spiritual. Social institutions, like schools, the legal system religion, police and family embody culture. They express and maintain culture, helping it shape and express the characteristics and psychology of individuals”. In laasgenoemde stelling word na lede van 'n enkel kultuurgroep verwys. Dit is dus logies dat alle instellings wat die diversiteit van kulture reflekteer, groter kompleksiteit sal moet bestuur (Billington, Strawbridge, Greensides & Fitzsimons, 1991).

Triandis (1994) sê kultuur (in Suid-Afrika dus kulture) is vir die samelewing wat geheue vir die individu is. Met ander woorde kultuur sluit tradisies in met betrekking tot hoe dinge in die verlede “gefunsioneer” het. Dit omvat die mense se leef- en lewêreld en hoe diegene hul wêreld, omgewing en hulleself beleef het - ook hul onvermelde verwagtings van hoe ander kulture (samelewings) behoort op te tree. Die uiteenlopendheid van kultuurpatrone en kultuurinhoud gee gevolglik aanleiding tot kulturele diversiteit, wat in verskillende waardes, houdings en identiteitsbelewensse by verskillende kultuurgroeperinge vergestalt word (Brown, 1990; Cripe & Mansfield, 2002; Steyn & Van Rensburg, 1985). In Suid-Afrika is hierdie kulturele diversiteit hoofsaaklik in groeperinge van wit en swart gepolariseer (De Klerk, 1999).

Sommige kultuurgroepe is meer kompleks as ander. Veranderlikes soos geskrewe dokumentasie van die verlede (opgeteken oor die eeue heen); vaste behuisingsisteme, landbou, tegniese spesialisasie, landelike vervoermiddels eerder as per-voet-verkeer; monetêre stelsels, hoëdigtheidpopulasie; vlakke van politieke integrasie asook vlakke van sosiale stratifikasie figureer hier. In komplekse kulture kom 'n groot verskeidenheid beroepe en loopbaankeuses voor, terwyl in minder komplekse kulture 'n beperkte aantal beroepe beoefen word (Du Preez, 1989; Murdock, 1993).

In 'n multikulturele samelewing verskil waardeoriëntasies, identiteitsbelewensisse en houdings, asook interaksie en aard van gedrag tussen kollektivistiese en individualistiese groepe (Brislin, 1994; Triandes, 1994). Sommige groeperinge is meer daarop ingestel om groepsbelange te dien en neig tot 'n kollektivistiese groepsuitlewing. Hierteenoor is sommige groepe meer egosentries ingestel en stel individuele belange voorop (Lee & Richardson, 1991). Wit groepe in Suid-Afrika neig tot individualistiese waardepatrone terwyl die swart groepe se waardepatrone kollektivisties blyk te wees (Hofstede, 1991; Scholtz, 1996).

Daar kan aanvaar word dat Suid-Afrikaanse organisasies wat oor 'n diverse studente-/werkerskorps beskik, deeglik kennis moet dra van die waardes van die verskillende kultuurgroepe, aangesien dit in verskillende gedragpatrone kan manifesteer. Vraelyste word gebruik om waardepatrone te identifiseer. Kennis van die verskillende waardepatrone sal die organisasie help ten opsigte van die effektiewe bestuur van diversiteit (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002).

Die doelstellings met hierdie studie was om te bepaal hoe diverse waardepatrone van die studente van verskillende demografiese groepe binne die AFDA manifesteer.

Waardes

Waardes kan gesien word as kriteria wat rigtinggewend is vir 'n individu of groep se gedragskeuses, optredes, oordele en evaluerings. In argumente, rasionaliserings, houdings, vooroordele en selfs in die soeke na kousaliteit speel waardes 'n rol.

Rokeach (1986, p. 112) verduidelik 'n waarde as “a type of belief, centrally located within one's total belief system, about how one ought or ought not to behave, or about some end-state of existence worth attaining”. Lonner en Malpass (1994, p. 184) koppel 'n doelwitbereikingsdimensie en 'n voorkeurdimensie aan waardes en omskryf waardes as “general beliefs about desirable or undesirable ways of behaving and about desirable or undesirable goals or endstates”.

Bogenoemde stem ooreen met Kluckhohn en Strodtbeck (1961, p. 395) se siening: “A value is a conception, explicit or implicit ... of the desirable which influences the selection from available modes, means and ends of action”. Rokeach (1986, p. 160) brei hierop uit en sien waardes as “... abstract ideals, positive or negative, not tied to any specific object or situation, representing a person's beliefs about modes of conduct and ideal terminal goals. Once a value is internalized it becomes consciously or unconsciously, a standard or criterion for guiding action, for developing and maintaining attitudes toward relevant objects and situations, for justifying one's own and others' actions and attitudes, for morally judging self and others, and for comparing self with others”.

Lonner en Malpass (1994, p. 185) verwys na waardes as “... abstract structures involving associative networks that are linked to positive and negative affect or feelings, and that function as motives”. Hieruit blyk die komplekse maar ook motiverende eienskap van waardes.

Elke mens se waardes is kultuurgebonde. Individue bevind hulle in 'n sosiale omgewing binne 'n spesifieke gemeenskap; elk met sy eie sisteme, waardes, norme en taal (Smith & Bond, 1993; Triandis, 1994). Sodoende ontwikkel sekere persepsies, denke, houdings, norme en motivering. Laasgenoemde reflekteer 'n sekere lewens- en wêreldbeskouing wat binne 'n bepaalde waardeoriëntasie verweef is (Carter, 1991).

Omdat die term “waarde” ook 'n uitdrukking van waardering met betrekking tot voorkeure rakende menslike verhoudings reflekteer, kan daar in so 'n geval selfs eerder van waardeoriëntasies as slegs van waardes gepraat word (Joubert, 1986). Joubert (1986, p. 70) beskryf waardes of waardeoriëntasies as “... konsepsies van wat vir mense algemeen wenslik is in menslike en intermenslike optredes en verhoudings.”

Waardesisteme speel 'n belangrike rol in die vorming en rig van gedrag, norme en lewenspatrone van verskillende kulturele groepe (Carter & Goodwin, 1994). Waardes reflekteer die eksistensiële veronderstellings van die individu binne die groep met betrekking tot sy of haar wêreld. Waardes sal dus voorspel hoe 'n persoon sy of haar aktiwiteite, relasie tot ander, die natuur en tyd beleef (Feather, 1998; Lonner & Malpass, 1994; Sue, 1981).

Parsons (1977) skryf die ontstaan van waardeoriëntasie toe aan die invloed van die kulturele sisteem. Laasgenoemde lei tot die ontstaan van verskillende waardesisteme, oftewel verskillende verwysingsraamwerke, in multikulturele verband. Hierdie verskille met betrekking tot verwysingsraamwerke vind weer uiting in individualistiese of kollektivistiese lewens- en wêreldbeskouings (Du Preez, 1986). Die Westerse denkpatroon plaas 'n hoë premie op selfhandhawing en prestasie (Botha, 1995; Duckitt & Foster, 1991). Die Westerse denkpatroon is dus 'n tipiese voorbeeld van 'n individualistiese verwysingsraamwerk en waardeoriëntasie. Hierteenoor kan 'n kollektivistiese waardepatroon byvoorbeeld as basis dien vir 'n Afrika-denkpatroon. Klem sal val op groeptradisies, konformiteit aan die groep en welwillendheid teenoor mekaar. Die persoon se eie belang word dus ondergeskik gestel aan die groep s'n (Botha, 1995; Smith & Bond, 1993; Triandis, 1994). Vir elke kulturele groep is waardes 'n komplekse stel rigtinggewende beginsels (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Schwartz, 1994).

By die swart kollektivistiese groepe is daar 'n verweefdheid ("consubstantiation") en allesomvattendheid ten opsigte van die mens en die wêreld. Die konteks van die samelewing (mens-natuur-verhouding) is onlosmaaklik deel van mekaar. Alle gedrag moet gevolglik eerder binne dié konteks gesien word as dat slegs op die individu se gedrag gefokus word. Daar is 'n innerlike verband tussen die geestelik-gesentreerde wêreldbeskouing, wat 'n kognitiewe, affektiewe en gedragsdimensies van die persoonlikheid uitmaak (Gudykunst, 1998; Meloen, Haendoorn & Raaijmakers, 1988; Moghaddam, Taylor & Wright, 1993).

Gesien vanuit 'n individualistiese lewensbeskouing, kan etnosentriese houdings ervaar en openbaar word teenoor kollektivistiese groepe. Die individualistiese persoon kan ook voel dat dit nodig is om weg te breek van knellende familiebande en dat kollektivistiese groepe nie persoonlike kontrole oor (verantwoordelikheid vir) hul eie lewe aanvaar of wíl aanvaar nie (Botha, 1995; Brown, 1990; Brown, 1995; Hofstede & Bond, 1993; Smith & Bond, 1993; Sue & Sue, 1990; Triandis, 1994). Kollektivistiese groepe kan geëtiketteer word as

onvolwasse en oormatig afhanklik van die groep en dat vermyding van verantwoordelikheid by die groep aanwesig is.

Studies wat op verskillende demografiese groepe gedoen is, toon die volgende: teenoorgestelde waardes by die kollektivistiese as by die individualistiese kultuur is aanwesig. Benewens die feit dat die individu die basiese, belangrikste eenheid van sosiale persepsie by laasgenoemde groep is, is die individu ook die kern van funksionering en is groepsverhoudings op die agtergrond (Kim, Triandis, Kagitcibasi, Choi & Yoon, 1994; Triandis, 1994). By die kollektivistiese groepe, veral Afrosentriese groepe, is daar 'n geneentheid om by lede van die kollektivistiese gemeenskap in en aan te pas. Sodoende word 'n lid verseker van aanvaarding, sekuriteit en ondersteuning. Hierteenoor is die persoon uit die individualistiese kultuur selfhandhawend in sy/haar besluitneming en prestasiegerigheid.

Verskillende waardemodelle is deur navorsing gekonseptualiseer. Hieruit blyk telkens hoedat waardes in 'n kulturele konteks ingebed is. Kluckhohn en Strodtbeck (1961) se navorsing was sodanig dat latere sosiaal-sielkundige teoretici se modelle oor waardes eers reg beoordeel kan word as die basis wat deur Kluckhohn en Strodtbeck gelê is, verstaan word. Volgens dié model bepaal of beïnvloed die waardes van die onderskeie groepe hul gedrag. Dit bepaal of beïnvloed ook die potensiaal vir konflik tussen die verskillende waardeoriëntasies met betrekking tot individuele asook groepspersepsies, verwagtings en houdings (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Pedersen, 2000).

Kluckhohn en Strodtbeck se waardemodel kan as baanbrekerswerk beskou word. Nie alleen het hulle oor jare heen wetenskaplike data ingesamel nie, maar word hulle model steeds deur moderne navorsers soos Rokeach (1986) as basis gebruik. Die feit dat waardes kultureel gebonde en kultuuruniek is, word deur Kluckhohn en Strodtbeck se werk as 'n gegewe aanvaar. Kluckhohn en Strodtbeck (1961) se siening veronderstel dat kulturele groeperinge se waardeoriëntasies verskil. Volgens hierdie model maak elke mens aannames oor die menslike aard, persoon-natuur-verhouding, tyd, aktiwiteit en sosiale verhoudings. Vyf kernprobleme is geïdentifiseer waarmee alle groepe worstel en waarop hulle antwoorde probeer kry, naamlik:

- Wat is die wese van die aangebore menslike aard? (menslikeaardoriëntasie)
- Wat is die relasie tussen mens, natuur en die bonatuurlike? (mens-natuur-oriëntasie)

- Wat behoort die tydsfokus van die mens te wees? (tydoriëntasie)
- Wat is die aanvaarbare vir menslike aktiwiteit? (aktiwiteitsoriëntasie)
- Wat is die aard van menslike interpersoonlike relasies? (relasie-oriëntasie)

Die oriëntasies

Volgens die Kluckhohn-Strodbeckmodel kan tussen die volgende waardeoriëntasies wat die verskillende sienswyses van verskillende groepe illustreer, onderskei word:

a. Siening met betrekking tot die menslike aard

- Sommige kan meen dat die meeste mense nie vertrou kan word nie, met ander woorde die menslike aard is net sleg.
- Ander kan meen daar is goeie én slegte mense en dat elkeen self evalueer wie is wat.
- Nog ander kan meen dat die meeste mense basies goedhartig is en vertrou kan word.
- Laastens kan die mening bestaan dat die menslike natuur 'n vermenging is van goed en sleg wat aanwesig is.

b. Mens-natuur-relasie

- Sommige groepe kan aanvaar dat die lewe gedetermineer word deur eksterne kragte, byvoorbeeld deur God, die noodlot, die natuur en die genetica. Die mens self kan niks doen om iets daaromtrent te verander nie.
- Die tweede gepostuleerde variasie is die moontlikheid om in harmonie met die natuur te leef. Daar kan gekonseptualiseer word dat die mens, die natuur en die bonatuurlike nie van mekaar geskei moet word nie. Die een is slegs 'n verlengstuk van die ander. Hierdie oriëntasie is baie tipies aanwesig, veral by die Japanse kultuur.
- Die derde variasie is een van die bemeestering van die natuur. Die natuur asook natuurkragte kan tot voordeel van die mens aangewend word. Die moderne tegnologie figureer baie sterk in hierdie siening. Riviere word byvoorbeeld oorbrug, tunnels word deur berge gemaak, riviere word opgedam en herlei en die medici kan menslike lewe verleng en siektes beheer (Kluckhohn & Strodbeck, 1961).

c. Tydsin

Tydoriëntasie word onderverdeel in die variasies van fokus op verlede, hede en toekoms. Volgens Kluckhohn en Strodbeck (1961) is al drie variasies by alle groepe aanwesig met 'n klemverskuiwing van een van drie alternatiewe volgens rangorde. Dit kan dus van groep tot groep wissel.

- 'n Groep wat byvoorbeeld van sienswyse is dat die mens die slagoffer van natuurkragte is, sal ook volgens tydoriëntasie die hoogste premie op die teenwoordige tyd plaas. Volgens Kluckhohn en Strodbeck (1961) sal dié groepe minder waarde heg aan wat in die verlede gebeur het asook aan wat in die toekoms sal gebeur.
- Die toekoms sal as vaag en onvoorspelbaar beskou word. Om dus vir die toekoms te beplan of te hoop dat dit beter as in die verlede of as in die hede gaan wees, word as 'n futiele oefening beskou.
- Hierteenoor sal groepe wat die klem op die verlede laat val, byvoorbeeld sterk familietradisies of voorvaderlike aanbidding beklemtoon.

d. Aktiwiteit

Die aktiwiteitsoriëntasie sentreer om die probleem van hoe die persoon hom uitleef met betrekking tot sy gedrag.

Kluckhohn en Strodbeck (1961, p. 16) beskryf die aktiwiteitsoriëntasie soos volg: "By activity we do not mean doing something but rather the quality of the creative activity which can operate in one's emotional, intellectual and sensuous experiences and in one's will as well. One premise of this spontaneity is the acceptance of the total personality and the elimination of the split between reason and nature."

- By die om-te-wees-oriëntasie voel die groep dat aktiwiteitshandelinge nie 'n noodsaak vir funksionering is nie. Die klem val eerder op 'n spontane uitlewing van die menslike persoonlikheid. Dit gaan egter nie hier oor suiwer impulsuitlewing nie. Die feesvieringe ("fiesta") van die Mexikane is 'n tipiese voorbeeld van die om-te-wees-dimensie (Kluckhohn & Strodbeck, 1961).

- Die om-te-word-oriëntasie beklemtoon alle aktiwiteite, met as doelwit die ontwikkeling van die totale persoon. Die om-te-word-oriëntasie en die om-te-wees-oriëntasie het een gemeenskaplikheid, naamlik dat 'wie' die individu is eerder as 'wat' hy tot stand bring van belang is. Die ontwikkelingsfasie, wat egter afwesig is by die om-te-wees-oriëntasie, figureer baie sterk in die om-te-word-oriëntasie.
- By die om-te-doen-oriëntasie word op taakgerigtheid gefokus. Daar word sterk klem geplaas op die totstandbrenging van aktiwiteite waarby die resultate meetbaar is. Sterk klem val dus op die aksie en reaksie van individue; die totstandkom en verandering van situasies en gebeure.

e. Sosiale relasies

Die sosialerelasieoriëntasie lê op die interpersoonlike vlak. Hierdie oriëntasie word in drie fokustipes onderverdeel: die hiërargiese, die kollaterale en die individualistiese dimensies. Dié fokustipes speel 'n belangrike rol tussen asook binne groepsverband. Volgens Kluckhohn en Strodtbeck (1961) is al drie die relasies in meerdere of mindere mate aanwesig in elke samelewingsgroep.

- Indien die hiërargiese oriëntasie dominant binne die groep aanwesig is, strek groepsdoelwitte oor tyd heen. Daar is duidelike reglynig hiërargiese strukture met 'n patroon van ondergeskiktes binne sosiale relasies.
- Kollateraliteit is ook aanwesig in sommige samelewings. Kluckhohn en Strodtbeck (1961, p. 19) beskryf 'n dominante kollaterale oriëntasie soos volg: "It calls for a primacy of the goals and welfare of the laterally extended group." Individuele doelwitte en behoeftes is dus ondergeskik aan die groepsdoelwitte. Dit gaan eerder oor kollektiewe besluitneming.
- By die individualistiese oriëntasie is outonome funksionering vir individue baie belangrik. Kluckhohn en Strodtbeck (1961, p. 18) beskryf die individuele dimensie soos volg: "Individual goals have primacy over the goals of specific collateral or lineal groups."

Volgens dié model bepaal of beïnvloed die waardes van die onderskeie groepe hul gedrag. Dit bepaal en beïnvloed ook die potensiaal vir konflik tussen die verskillende waardeoriëntasies met betrekking tot individuele asook groepspersepsies, verwagtings en houdings (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Pedersen, 2000).

Kluckhohn en Strodtbeck (1961) neem dus aan dat al vyf oriëntasies met hulle onderskeie dimensies by alle groepe in meerdere of mindere mate aanwesig is. Die spesifieke voorkeurpatrone vir waardes kan egter van groep tot groep verskil.

Die aannames wat binne kulture gemaak word in antwoord op bogemelde vrae weerspieël diverse waardes en verskillende voorkeure (Pedersen, 2000). Kluckhohn en Strodtbeck (1961) neem dus aan dat waardes uiteindelik in die persoonlikheid geïnternaliseer word (Joubert, 1986).

Volgens Rokeach (1986) kan waardes in 'n hiërargiese orde binne elke individu se verwysingsraamwerk gerangskik word. Hiervolgens kan die belangrikheid (sentraliteit) van 'n waarde binne 'n waardestelsel afgelei word. Twee stelsel waardes verkry prominensie, naamlik die terminale waardes en die instrumentele waardes. Terminale waardes is waardes waarop die individu of groep 'n hoë premie plaas ter bereiking van 'n sinvolle bestaan as doelwit. Terminale waardes sluit in: 'n gemaklike lewe; selfverwesening; gelykheid; gesinsekuriteit; plesier; saligheid; selfrespek; getroue vriendskap; wysheid; 'n opwindende lewe; onafhanklikheid; geluk; nasionale sekuriteit; volwasse liefde; innerlike harmonie; sosiale erkenning en 'n wêreld van skoonheid; en 'n wêreld vol vrede. Ten einde die terminale waardes te bereik, wat die eindstate van gedrag is, moet instrumentele waardes aangewend word. Instrumentele waardes wat gehuldig moet word om die eindstate van 'n individu se doelwitte te kan bereik, is waardes soos ruimhartigheid; bekwaamheid; sindelikhed; vergewensgesindheid; eerlikheid; intellektualiteit; liefdigheid; verantwoordelikheid; selfbeheersing; ambisie; verligtheid; dapperheid; hulpvaardigheid; verbeeldingrykheid; onafhanklikheid; logika; gehoorsaamheid en beleefdheid.

Rokeach (1986) het veronderstel dat al 36 terminale en instrumentele waardes universeel by alle gemeenskappe aanwesig is, dog nie in dieselfde hiërargiese orde nie. Daarom sal die waardesistiem by verskillende gemeenskappe verskil (Rokeach, 1986). Die terminale waarde van sosiale erkenning sal dalk slegs verwesenlik kan word as instrumentele waardes soos

ambisie, intellektualiteit en bekwaamheid verwesenlik word. Die hiërargiese belangrikheid van sosiale erkenning sal bepaal hoe toegewyd dit nagestreef word.

Lonner en Malpass (1994) lewer kritiek op die Rokeachmodel, omdat daar by die invul van individuele vraelyste gefokus is op waardes wat van relatiewe belang is. Lonner en Malpass (1994) meen daar moet eerder gefokus word op spesifieke ankerwaardes wat dui op waardes wat van absolute belang vir die individu is.

Rokeach se bydrae van 'n hiërargie van instrumentele en terminale waardes is 'n baie belangrike stap in die proses van verduideliking van die psigodinamiese werking van waardes by gedrag. Die komposisie van Schwartz (1994) se waardemodel is sterk gebaseer op Rokeach (1973) se waardemodel. Schwartz (1994) maak ook gebruik van die terme *terminale waardes* en *instrumentele waardes*. Hy plaas waardes egter nie in hiërargiese orde nie, maar in domeine. Hy stel die domeine voor met behulp van 'n skalogram (Schwartz & Bilsky, 1987).

Schwartz (1994) se waardedomeine binne die gepolariseerde skalogram wys op vier hoërorde-waardedomeine, naamlik Selftransendensie, Bewaring, Selfverryking en Ontvanklikheid vir verandering. Die totale waardestruktuur van die vier hoërorde-waardedomeine vorm twee basiese, bipolêre konseptuele dimensies. Ontvanklikheid vir verandering as hoërorde-waardetipe word gevorm deur die kombinasie Stimulasie plus Selfgerigtheid. In teenstelling hiermee word Bewaring gevorm uit die kombinasie Sekuriteit plus Konformiteit plus Tradisie. Hierdie dimensie staan bekend as Ontvanklikheid vir verandering versus Bewaring. Dit vorm die eerste basiese dimensie. Die tweede basiese dimensie word gevorm deur 'n hoërordetipe kombinasie van Mag plus Prestasie plus Hedonistiese waardes enersyds teenoor die kombinasie Welwillendheid plus Universalisme andersyds. Hierdie dimensie is Selfverryking versus Selftransendensie.

Samevattend kan gesê word dat, indien waardedomeine aangrensend tot mekaar lê, hulle mekaar met betrekking tot die hoërordewaardes komplementeer, in teenstelling met opponerende waardedomeine wat konflikterende belange binne die hoërorde-skalogram sal uitdruk.

Die hipotese is gestel deur die argumentasielyn hierbo en sal vervolgens empiries ondersoek word, naamlik dat, binne diverse kultuurgroeperinge in dieselfde werkerskorps, dieselfde maar ook verskillende waardepatrone sal manifesteer. Hierdeur sal die sentraliteit van waardes en waardeoriëntasies as rigtingwysers binne groeperinge toegelig word.

METODE

Navorsingsontwerp

'n Eenmalige dwarsnee opname-ontwerp is gebruik (Steyn, Smit, Du Toit & Strassheim, 2000). Die dwarsnee opname-ontwerp verseker dat die grootste moontlike beskikbaarheidsteekproef uit die populasie van bestaande ingeskrewe studente van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) vir die psigometriese toetsing bereik word (Muchinsky, Kriek & Schreuder, 2002). Aangesien geen veranderlike gemanipuleer word nie, is die navorsing ex post facto, waarvoor 'n opname-ontwerp uiters geskik is (Spector, 2000). Die probleem met opnames wat per pos gedoen word, naamlik dat die responskoers gewoonlik baie laag is, word ondervang deurdat die personeel dit op die studente van die African School for Film and Dramatic Art doen (Muchinsky et al., 2002).

Ondersoekgroep

Die deelnemers het bestaan uit die studentekorps van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA). Die studente aan die skool kry nie slegs teoretiese blootstelling nie, maar neem reeds vanaf hulle eerste jaar aan praktiese aktiwiteite in die bedryf deel. Hulle maak dus 'n uitstekende ondersoekgroep uit deurdat hulle eerstehandse kennis van die film- en dramabedryf kan weergee. Die grootste aantal studente wat op 'n gegewe tydstip vir toetsing beskikbaar is, is beskou as die beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) (Nunnally & Bernstein, 1994).

Die studente is ook verteenwoordigend van die swart-wit populasies. Hulle kom vanoor die hele land en is dus nie slegs 'n geografies-gekoppelde groep nie. Uiteraard is almal goed lees- en skryfvaardig (minimum kwalifikasie is Graad 12 of 'n ekwivalent daarvan) en kan hulle gedagtes en gevoelens besonder goed formuleer, aangesien taal een van hulle belangrikste werksmedia is. Die gemeenskaplike taal in die klaskamers en op kampus is Engels. Die totale

groep was $n = 247$. Die groep verdeel in die volgende groeperinge: wit = 160, swart = 80, bruin = 5 en Indiër = 2. Weens die klein getalle bruin en Indiërstudente is besluit om net met die wit-swart groeperinge voort te gaan ($n = 240$).

Meetinstrumente

'n *Biografiese vraelys*, soos verskaf deur die navorser aan die Skool, is gebruik vir agtergrondinligting soos studiejaar, ras, geslag en ouderdom.

Die Waardeskaal van Scholtz (WLS) is gebruik om waardes te meet. Tien kruiskulturele, rigtinggewende waardes is deur Scholtz (1996) uit die literatuur geïdentifiseer. Hierdie vraelys word by die ondersoek ingesluit, eerstens omdat die waardes binne die raamwerk van Schwartz (1994) se teorie geplaas kan word. (Schwartz se teorie dien as die primêre verwysingsraamwerk ten opsigte van waardebelewensisse.) Tweedens is die vraelys hier ingesluit omdat dit as 'n bondige aanduider van 'n waardesisteem by 'n deelnemer kan dien, mits die psigometrie eienskappe daarvan bevredigend is.

Werksprosedure

Die vraelyste is oor 'n bestek van enkele dae op die beskikbaarheidsteekproef by die African School for Film and Dramatic Art in Johannesburg afgeneem. Die fisiese reëlings vir die afneem daarvan is deur personeellede wat aan die Skool verbonde is, getref. Die toetsafnemer (dosent aan die Skool) is deur die navorser met betrekking tot die afneemprosedure gelei. Die data is rekenaarmatig verwerk en daarna statisties ontleed.

Statistiese verwerking

Die statistiese verwerking is met behulp van die SAS-program (SAS Institute, 2000) gedoen. Beskrywende statistiek (byvoorbeeld gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) is gebruik om die data te analiseer. *t*-toetse is gebruik om die beduidendheid van verskille tussen houdings van groepe te bepaal. Die afsnypunt vir statistiese beduidendheid is op $p < 0,05$ gestel. Indien statisties beduidende verskille tussen groepe wel verkry is, is die praktiese betekenisvolheid (*d*) van verskille vervolgens bepaal. Die formule vir die bepaling van die praktiese beduidendheid van verskille is soos volg (Cohen, 1988):

$$= \frac{Gema - GemB}{smaks}$$

waar

Gema = Rekenkundige gemiddelde van die eerste groep

GemB = Rekenkundige gemiddelde van die tweede groep

smaks = Grootste standaardafwyking van die twee groepe

'n Afsnypunt van $d = 0,50$ (prakties betekenisvol, medium effek) (Steyn, 1999) is gestel.

RESULTATE

'n Oorskou van die WLS se gemiddeldes laat blyk dat die rigtinggewende waardes wat deur die instrument gemeet word, neig om belangriker vir die individu te wees as wat die individu dit binne die organisasie ervaar. Dit word ook in die skeefheid van die verspreiding weerspieël.

In Tabel 1 word die gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose van die WLS weergegee.

Tabel 1

Gemiddelde, Standaardafwyking, Skeefheid en Kurtose vir die WLS

Items	Wit groepering				Swart groepering			
	Gemiddeld	S	Skeefheid	Kurtose	Gemiddeld	s	Skeefheid	Kurtose
Godsdiens A	2,75	1,50	0,21	-1,38	3,55	1,27	-0,46	-0,74
Godsdiens B	2,39	1,00	0,24	-0,38	2,21	0,90	0,65	0,35
Gasvryheid A	3,85	0,93	-0,54	-0,08	4,25	0,77	-0,64	-0,47
Gasvryheid B	3,16	0,76	-0,02	0,67	3,03	0,90	0,06	1,00
Beleefdheid A	4,16	0,89	-1,03	1,23	4,30	0,90	-1,50	-2,90
Beleefdheid B	3,28	0,88	0,04	0,19	3,11	1,01	0,08	0,08
Betroubaarheid A	4,66	0,68	-2,69	9,51	4,55	0,86	-2,46	6,75
Betroubaarheid B	3,73	1,05	-0,50	-0,41	3,71	1,13	0,82	0,14
Gebalanseerdheid A	4,18	0,99	-1,27	1,32	4,24	0,78	-0,77	0,06
Gebalanseerdheid B	3,24	0,87	0,27	-0,01	3,24	1,00	0,21	-0,40
Dankbaarheid A	4,29	0,84	-1,23	1,74	4,45	0,83	-1,71	3,31
Dankbaarheid B	3,18	0,90	0,05	0,09	3,11	0,96	0,04	0,15
Kontrole A	3,94	0,92	-0,57	0,00	4,15	0,94	-0,87	-0,21
Kontrole B	3,56	1,02	-0,33	-0,31	3,81	0,97	0,90	0,63
Respek A	4,58	0,81	-2,37	6,23	4,68	0,78	-2,86	8,62
Respek B	3,70	1,02	-0,45	-0,31	3,46	0,99	-0,33	-0,40
Redelikheid A	4,37	0,80	-1,22	1,40	4,35	0,80	-1,34	2,53
Redelikheid B	3,23	0,93	0,12	0,10	3,26	0,98	0,11	0,01
Eerlikheid A	4,66	0,67	-2,50	7,65	4,54	0,84	-2,48	7,13
Eerlikheid B	3,23	1,13	-0,13	-0,52	2,94	0,01	0,13	0,16

A = Belangrikheid van waarde vir individue
soos deur die individu binne die organisasie waargeneem

B = Belangrikheid van waarde vir organisasie

Volgens die resultate in Tabel 1 beskou die *wit groepering* waardes soos gasvryheid (3,85), beleefdheid (4,16), om kontrole te hê (3,94), betroubaarheid (4,66), om gebalanseerd te wees (4,18), om respek te ervaar (4,58) en eerlikheid (4,66) as belangrik. 'n Waarde soos godsdiens (2,75) word as minder belangrik geag. Hulle rapporteer egter dat waardes soos godsdiens (2,39), gasvryheid (3,16), beleefdheid (3,28), betroubaarheid (3,73), gebalanseerdheid (3,24), dankbaarheid (3,18), kontrole (3,56), respek (3,70), redelikheid (3,23) en eerlikheid (3,23) vir die organisasie en ander groepe in die organisasie van minder belang as wat dit vir hulleself is.

Volgens Tabel 1 beskou die *swart groepering* al 10 waardes vir hulle as individue/groepering as belangrik. Veral waardes soos gasvryheid (4,25), beleefdheid (4,30), betroubaarheid (4,55), gebalanseerdheid (4,24), dankbaarheid (4,45), respek (4,68) en eerlikheid (4,54) is belangrik. Hulle ervaar dat die organisasie (ander groepe wat deel van die organisasie uitmaak) waardes heelwat laer as hulleself aanslaan. Hierdie waardes is godsdiens (2,21), gasvryheid (3,03), beleefdheid (3,11) en eerlikheid (2,94).

Die frekwensies en benaderde persentasies ten opsigte van ervaring van waardebelewenis van ander, binne organisasieverband, word in Figuur 1 aangedui.

	Uiters laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Uiters hoog	
	1	2	3	4	5	
Eie waardes	Godsdiens	31	15	20	15	19
	Gasvryheid	1	6	26	45	27
	Beleefdheid	2	1	19	38	41
	Betroubaarheid	1	0	4	21	74
	Gebalanseerdheid	3	4	13	33	47
	Dankbaarheid	1	1	14	35	49
	Kontrole	1	4	26	38	21
	Respek	2	8	8	18	73
	Redelikheid	1	1	13	32	54
	Eerlikheid	1	1	4	20	74
	Godsdiens	23	29	38	8	3
	Gasvryheid	2	13	57	25	4
	Beleefdheid	3	12	51	26	9
Betroubaarheid	3	10	27	33	28	
Gebalanseerdheid	1	15	51	20	9	
Dankbaarheid	3	16	49	24	8	
Kontrole	3	10	34	33	20	
Respek	3	9	30	34	25	
Redelikheid	3	14	51	21	11	
Eerlikheid	8	14	40	21	16	

Figuur 1. Benaderde persentasies op die WLS

Sleutel:

wit groepering (n = 160)

swart groepering (n = 80)

Beide groeperinge ervaar die rigtinggewende waardes in hul eie lewens hoog tot uiters hoog (behalwe godsdiens by die wit groepering) wat as laag ervaar word. Betroubaarheid en respek binne organisasieverband word deur beide groeperinge as hoog ervaar en die swart groepering ervaar ook kontrole as hoog. 'n t-toets is gedoen en die resultate van die WLS (waardeskaal van Scholtz) word in Tabel 2 gerapporteer.

Tabel 2

Resultate van die T-toets vir die WLS

Items	Itembeskrywing	Wit groepering		Swart groepering		<i>t</i> -waarde	<i>p</i>	<i>d</i>
		Gemiddeld	<i>s</i>	Gemiddeld	<i>s</i>			
1	Godsdiens	2,75	1,50	3,55	1,27	-4,32	0,00 ⁺	1,71
2	Gasvryheid	3,85	0,93	4,52	0,77	-3,52	0,00 ⁺	0,38
3	Beleefdheid	4,14	0,89	4,29	0,89	-1,23	0,22	0,17
4	Betroubaarheid	4,66	0,68	4,55	0,86	0,97	0,34	0,13
5	Balans	4,18	0,99	4,24	0,78	-0,53	0,60	0,07
6	Dankbaarheid	4,29	0,84	4,45	0,83	-1,43	0,16	0,19
7	Kontrole	3,94	0,92	4,15	0,94	-1,66	0,10	0,22
8	Respek	4,58	0,81	4,68	0,78	-0,87	0,39	0,12
9	Wysheid	4,37	0,80	4,17	0,80	0,17	0,86	0,25
10	Eerlikheid	4,66	0,67	4,54	0,84	1,26	0,25	0,14

Praktiese beduidendheid:

p-waarde < 0,01+*d*-waarde > 0,50* (medium effek); > 0,80** (groot effek)

Uit Tabel 2 blyk dit dat die H_0 nie vir items 3–10 verwerp kan word nie. Op item 2 (gasvryheid) is daar wel 'n statisties beduidende verskil, maar nie 'n prakties beduidende verskil nie (0,38). Op item 1 is daar dus 'n statisties sowel as prakties betekenisvolle verskil (medium effek) tussen die twee groeperinge. Hierdie bevinding bevestig dat die wit groepering (1,71) minder behoefte aan godsdiens as leidende waarde in hul lewens het as die swart groepering.

Vervolgens is t -toetse op die WLS vir elke konstruk in die populasie uitgevoer. Die resultate verskyn in Tabel 3.

Tabel 3

T-Toetse op Elke Konstruk vir die Populasie

Veranderlike	N	Groepering	Gemiddeld	s	t	p
Godsdiens	160	1	2,39	1,00	1,37	0,17
	80	2	2,21	0,90		
Gasvryheid	160	1	3,16	0,76	1,24	0,22
	80	2	3,03	0,90		
Beleefdheid	160	1	3,28	0,88	1,28	0,20
	80	2	3,11	1,01		
Betroubaarheid	160	1	3,73	1,05	0,13	0,90
	80	2	3,71	1,13		
Balans	160	1	3,24	0,87	0,05	0,96
	80	2	3,24	1,00		
Dankbaarheid	160	1	3,18	0,90	0,54	0,59
	80	2	3,11	0,96		
Kontrole	160	1	3,56	1,02	-1,85	0,07
	80	2	3,81	1,00		
Respek	160	1	3,70	1,12	1,73	0,01 ⁺
	80	2	3,46	1,18		
Wysheid	160	1	3,23	0,93	-0,29	0,78
	80	2	3,23	0,98		
Eerlikheid	160	1	2,94	1,01	2,04	0,04 ⁺
	80	2	3,23	1,10		

1 = wit groepering; 2 = swart groepering

⁺ Statisties betekenisvol - $p < 0,05$

Op grond van die resultate in Tabel 3 blyk dit dat twee statisties beduidende verskille tussen die wit en swart groepe uitstaan. Dit blyk dat die wit groep glo dat ander in die organisasie redelik waarde heg aan respek, terwyl die swart groep aandui dat ander in die organisasie minder waarde aan respek heg. Swart mense het aangedui dat hulle meer waarde aan eerlikheid heg as die wit mense. Beide het klein effekte getoon.

BESPREKING

Binne die wit groepering kom 'n waardepatroon na vore waarin waardes soos eerlikheid (94%), betroubaarheid (95%) en respek (91%) baie belangrik vir die groep is. Hulle gee ook die waardes redelikheid (86%) en dankbaarheid (84%) as hoog weer.

Dit mag wees dat die veranderlikes van betroubaarheid en respek 'n refleksie van interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie is. Kontrole vir die swart groepering kan dui op 'n behoefte aan struktuur waarin daar in die organisasie voorsien word, terwyl die wit groepering kontrole as eie waarde nie so hoog ag nie, en dus nie so 'n groot behoefte daaraan het nie.

Die lae telling op godsdienste wat deur die swart groepering ervaar word, is interessant, gesien in die lig daarvan dat hulle 'n hoë eie waarde aan godsdienste heg. Die dilemma hier is egter dat die wit groepering 'n uiters lae waarde aan godsdienste heg en terselfdertyd voel dat die organisasie op 'n gemiddelde vlak in hulle behoefte voorsien.

Opsommenderwys kan van die beskrywende statistiek afgelei word dat 'n gaping tussen eie waardes by beide groeperinge en waardes soos dit deur die organisasie uitgeleef word, bestaan. 'n Gapingsanalise blyk 'n uitstekende vertrekpunt te wees vir die voorkoming van waardefrustrasie tussen individue en die organisasie.

Omdat waardes as rigtinggewende kriteria gesien word, kan bogenoemde waardepatroon as voorkeurdimensie beskryf word ter doelwitbereiking van eindstate. Met ander woorde hierdie waardes verteenwoordig die groep se evaluering (oordele) as instrumentele waardes ter doelwitbereiking van terminale eindstaatwaardes binne organisasieverband.

Nie net binne die wit groepering nie, maar ook binne die swart groepering kan die waardes dui op 'n soeke na kriteria, norme, lewenspatrone en kousaliteit binne die groep asook in die organisasie. Die organisasie kan dus aandag gee aan waardes soos gasvryheid, respek en eerlikheid waaroor twyfel in die swart groepering se gemoedere moontlik voorkom. By beide groeperinge bestaan twyfel dus oor waardebelangrikheid binne die organisasie met betrekking tot waardes soos wedersydse respek, eerlikheid, godsdienstwaarde en gasvryheid. Hierdie waardes sal dus voorspel hoe die individu in die groep sy of haar aktiwiteite, verhouding met ander, die natuur en tyd beleef (Lonner & Malpass, 1994).

In die *wit groepering* het 46% *godsdien*s nie as 'n belangrike waarde binne hulle eie groep ervaar nie, 20% van die groep is onseker oor hoeveel waarde dit vir hulle het, terwyl 19% van die groep meen dat dit belangrik is. 45% van die groep sê die gasvryheid-waarde is belangrik, terwyl 26% onseker is en 27% meen dat die waarde baie belangrik is. Vir 41% van die groep is *beleefdheid* baie belangrik en 38% sê dit is belangrik as waarde. 'n Totaal van 21% en 74% meen *betroubaarheid* is onderskeidelik belangrik en baie belangrik. 80% van die groep meen die waarde *gebalanseerdheid* het 'n gemiddelde (33%) en belangrike (47%) waarde. Oor die waarde *kontrole* is 26% onseker oor die belangrikheid daarvan, terwyl 38% sê dis 'n belangrike en baie belangrike waarde (38% en 21%) onderskeidelik. *Respek* blyk 'n baie belangrike waarde vir die groep te wees. 18% meen dit is belangrik en 73% meen dis 'n baie belangrike waarde. Om *redelikheid en wysheid* aan die dag te lê: 54% meen dis 'n belangrike waarde, terwyl 32% sê dis baie belangrik en 13% is onseker oor dié waarde.

Die wit groepering meen dat *eerlikheid* vir hulleself as waarde baie belangrik (74%) is, en 20% meen dit is belangrik. Die wit groepering meen dat *godsdien*s vir hulle as groep nie belangrik is nie (46%), en hulle meen dat dit vir ander groeperinge binne die organisasie ook nie veel meer waarde het nie (52%). Hulle is onseker (57%) oor hoe belangrik die waarde *gasvryheid* vir die organisasie/ander groeperinge is. Hulle is onseker (51%) oor die waarde *beleefdheid* en meen dat dit vir 32% belangrik mag wees. Hulle ervaar die waarde *kontrole* vir die ander groepe as gemiddeld (34,38 tot 32,50 en 20%) baie hoog. Hulle is onseker oor hoeveel die waarde *respek* werd is by die ander groepe (30% onsekerheid), 34% kan dit hoog aanslaan en 25% baie hoog. Die wit groepering se belewing en persepsie van die ander groepe se *waardewysheid/redelikheid* wissel tussen 51% (onseker) en 21% wat wysheid wel hoog aanslaan. Hulle meen dat vir 32% van die ander groepe se eerlikheid laag is, met 'n onseker waarde van 40%. Vir 21% kan dit belangrik wees en vir 16% baie belangrik.

31% van die swart groepering meen dat *godsdienst* baie belangrik is vir hulle groep terwyl 30% onseker is en 20% meen dat dit belangrik is. Die *t*-toets in Tabel 2 wys 'n praktiese beduidendheid, medium effek. Nege-en-veertig persent meen dat dié waarde vir die organisasie laag is, 20% meen dis uiters onbelangrik en 22% meen dis gemiddeld vir die organisasie. *Gasvryheid* is vir die swart groepering belangrik en baie belangrik as eie waarde. 61% is egter onseker oor hoe belangrik gasvryheid vir die organisasie is (61%). Vir 84% van die swart groepering is *beleefdheid* as eie waarde belangrik en baie belangrik, maar 51% is onseker oor die belangrikheid van dié waarde vir ander groeperinge binne die organisasie. As groep is die waarde *betroubaarheid* onderskeidelik belangrik (21%) en baie belangrik (74%). Hulle het ook die persepsie dat dié waardebelewenis (65%) as organisasiewaarde belangrik is. Slegs 21% is daarvoor onseker of dié waarde binne organisasieverband belangrik is. *Dankbaarheid* as eie waarde word hoog aangeslaan as baie belangrik (61%), terwyl 26% meen dat dit belangrik is. Hulle is egter onseker (50%) daarvoor of dankbaarheid vir die organisasie/ander groeperinge belangrik is. 24% meen dat dit wel vir die organisasie belangrik is.

As eie waarde meen die swart groepering dat *respek* onderskeidelik baie belangrik en belangrik is (80% +13%), terwyl hulle meen dat respek in die organisasie wissel tussen 15% laag, 30% gemiddeld, 39% hoog en slegs 14% vir wie dit baie belangrik is. Vir 68% van die groepering is *eerlikheid* as eiewaarde baie belangrik, en 25% meen dat dit belangrik is, terwyl 44% twyfel aan die eerlikheidwaarde van die organisasie/ander groeperinge en 24% meen dat dit laag is.

'n Sterk waardepatroon vir die swart groepering kom na vore met waardes wat belangrike en baie belangrike waardes soos respek (93%), eerlikheid (93%), betroubaarheid (91%), dankbaarheid (87%), beleefdheid (84%) en gasvryheid (83%) behels. By hierdie groepering bestaan daar twyfel oor die volgende waardepatrone betreffende die organisasie en ander groeperinge: 72% twyfel oor die godsdienstwaarde, 74% twyfel oor gasvryheid, daar is onsekerheid (69%) oor respek binne die organisasie en 68% twyfel oor die belangrikheid van die eerlikheidswaarde vir die organisasie/groeperinge.

Omdat die twee groepe se lewens- en wêreldbeskouings so verskillend is, kan die waardes soos gemeet deur die WLS wel relevant of belangrik wees vir elke groep, maar die beleving en interpretasie van die waardes kan baie tussen die groepe verskil. Die swart groepering sal

vanuit die waardes van 'n kollektivistiese verwysingsraamwerk primêr deur die groep beïnvloed word, terwyl die wit-groepering se waardes (wat individualisties is) sterker klem sal laat val op byvoorbeeld die belangrikheid van tyd, selfverantwoordelikheid en prestasie (Hofstede & Bond, 1993; Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Sue & Sue, 1990; Triandis, 1994).

Beperkinge het in hierdie studie voorgekom. Met die steekproefbepaling was daar nie groter verteenwoordigende groepe van elke populasiegroep beskikbaar vir toetsing nie. Omdat daar slegs van een marksektor gebruik gemaak is, is die ondersoek uiteraard net van toepassing op die African School for Film and Dramatic Art en kan die resultate dus nie veralgemeen word na die film- en dramabedryf in Suid-Afrika nie.

AANBEVELINGS

Die afgelope dekade van demokrasie binne Suid-Afrika was 'n periode waarin groeperinge hulle moes herposisioneer. Binne die wit-groepering het groot onsekerheid en verskuiwings ontstaan rakende groepsidentiteit met vrae wat na vore getree het soos of waardes uitgedien is, of aangepas of verander moet word.

Omdat waardes binne elke kulturele groepering so belangrik is, kan dit aanbeveel word dat soortgelyke navorsing herhaal moet word met groter en meer verteenwoordigende kultuurgroepe. Tweedens kan groepe uit verskillende organisasies moontlik in toekomstige studies vergelyk word.

Daar kan ook gepoog word om in toekomstige navorsing kultuurverkennde werksinkels te hou sodat die deelnemers meer te wete kan kom van mekaar se unieke waardepatrone en mekaar sodoende beter kan akkommodeer. 'n Opleidingsprogram waarin die klem gelê kan word op die verskille tussen die kulturele groeperinge kan vrug afwerp, veral om misverstande en negatiewe persepsies te beperk.

Omdat Engelse vraelyste gebruik is, sal dit tot beter begrip lei indien die items (konsepte) in die vraelyste omskryf kan word om seker te maak dat die toetslinge die volle betekenis daarvan verstaan. 'n Verdere behoefte in navorsing is dié aan kennis oor hoe Afrosentriese waardes kognitief georganiseer word.

VERWYSINGS

- Berry, J.W., Poortinga, Y., Segall, M. & Dasen, P. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Billington, R., Strawbridge, S., Greensides, L. & Fitzsimons, A. (1991). *Culture and society: A sociology of culture*. Houndmills, Basingstoke, UK: Macmillan.
- Botha, M.E. (1995). Die geesteswetenskappe en 'n oorgangsamelewing. *Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns*, 35(1). Pretoria.
- Brislin, R.W. (1994). *Improving intercultural interactions: Modules for cross-cultural training programs*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brown, D.G. (1995). Group analysis, transculturality and ethics. *British Journal of Psychotherapy*, 12, 170-177.
- Brown, H.P. (1990). The counter revolution of our time. *Industrial Relations*, 29, 1-15.
- Carter, R.T. (1991). Cultural values: A review of empirical research and implications of counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70(1), 164-173.
- Carter, R.T. & Goodwin, A.L. (1994). Racial identity and education. *Review of Research in Education*, 20, 291-336.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cripe, E.J. & Mansfield, R.S. (2002). *The value-added employee: 31 Competencies to make yourself irresistible to any company* (2nd ed.). Boston: Butterworth-Heinemann.
- De Klerk, F.A.J. (1999). *Die ontwikkeling en evaluering van 'n multikulturele aanvaardingsprogram in die Suid-Afrikaanse konteks*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Du Preez, A. (1986). The study of values in psychology. In D. Joubert (Ed.), *Waardes: Navorsing, metodologie en teorie* (pp. 40-44). Pretoria: RGN.
- Du Preez, A. (1989). *Rondom interkulturele kommunikasie in Suid-Afrika*. Pretoria: Unibook uitgewery.
- Duckitt, J. & Foster, D. (1991). Introduction to the special issue: Race, social attitudes, prejudice. *South African Journal of Psychology*, 21, 199-202.
- Feather, N.T. (1998). Attitudes toward high achievers, self-esteem, and value priorities for Australian, American, and Canadian students. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29(6), 749-759.

- Gudykunst, W.B. (1998). *Bridging differences: Effective intergroup communication* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G.H. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-95.
- Hofstede, G.H. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. London: Harper Collins.
- Hofstede, G.H. & Bond, M.H. (1993). Individual perceptions of organisational cultures: A methodological Treatise on levels of analysis. *Organization Studies*, 14, 48-53.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe*. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.
- Joubert, D. (1986). *Waardes: Navorsing, metodologie en teorie*. Pretoria: RGN.
- Kim, U., Triandis, H.C., Kagitcibasi, C., Choi, S. & Yoon, G. (1994). *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. London: Sage Publications.
- Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL.: Rows Patterson.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). Boston, MA.: McGraw-Hill.
- Lee, C.C. & Richardson, B.L. (1991). *Multicultural issues in counselling: New approaches to diversity*. Alexandria, : American Association for Counselling and Development.
- Lonner, W.J. & Malpass, R.S. (1994). *Psychology and culture*. Boston: Allyn & Bacon.
- Meloen, J.D., Haendoorn, L. & Raaijmakers, Q. (1988). Revival and political racism. Reassessment in Netherlands of the reliability and validity of the concept of authoritarianism. *Political Psychology*, 9, 413-429.
- Moghaddam, F.M., Taylor, D.M. & Wright, S.C. (1993). *Social psychology in cross-cultural perspective*. New York: Freeman.
- Muchinsky, P., Kriek, H.J. & Schreuder, D. (2002). Personnel psychology. *South African Journal of Psychology*, 32, 64-65.
- Murdock, G.P. (1993). *Africa: Its people and their culture history*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parsons, T. (1977). *The evolution of societies*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Pedersen, P. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness*. Alexandria, VA.: American Counseling Association.

- Poortinga, Y.H. (1990). Towards a conceptualization of culture for psychology. *Cross-cultural Psychology Bulletin*, 24, 2-10.
- Rokeach, S.J. (1973). Values and violence: A test of the subculture of violence thesis. *American Sociological Review*, 38, 736-749.
- Rokeach, M. (1986). *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- SAS Institute. (2000). *SAS system for Windows Release 8 (2000)*. Cary, NC, USA.
- Scholtz, L. (1996). *Diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensisse*. Ongepubliseerde meestersgraadverhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Schwartz, S.H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.C. Choi & Yoon, G. (Eds.). *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp. 85-119). London: Sage Publications.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Smith, P.B. & Bond, M.H. (1993). *Social psychology across cultures*. Cambridge: Harvester Wheatsleaf, University Press.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Staub, E. (1996). Cultural society roots of violence: The examples of genocidal violence and of contemporary youth violence in the United States. *American Psychologist*, 5(2), 117-132.
- Steyn, A.F. & Van Rensburg, H.C.J. (1985). *Sosiologie* (1^{ste} uitg.). Pretoria: Academica.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strassheim, C. (2000). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes – reeks B: Natuurwetenskappe 117. Potchefstroom, PU vir CHO.
- Sue, D.W. (1981). *Counseling the culturally different: Theory and practice*. New York: John Wiley.
- Sue, J.W. & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Triandis, H.C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Uys, R. (1996). The new management generation: Multicultural perception. *Peritus*, 12(2), 21-39.

HOOFSTUK 3

ARTIKEL 2: DIE DIVERSITEIT VAN HOUDINGS IN DIE SUID-AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF

DIE DIVERSITEIT VAN HOUDINGS IN DIE SUID-AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF

L. SCHOLTZ

S. ROTHMANN

Program in Bedryfsielkunde, Skool vir Mensehulpbron-Wetenskappe, Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the diversity of attitudes in the South African film and drama industry. A once off cross-section survey design was used to draw a sample ($n = 250$) from students from the African School for Film and Dramatic Art. The attitude scale of Du Toit (1991) was used as a measuring instrument. Three factors were extracted with exploratory factor analysis. Positive attitudes of the white group manifested towards their own ingroup (whites) on dimensions such as intelligent, valuable, kind, hardworking and pleasant. Towards their outgroup (blacks) a negative tendency manifested on dimensions such as trust and honesty. The blacks experienced their ingroup as trustworthy, righteous and honest, while there was a negative tendency on dimensions such as righteous, kind, polite and responsible with regard to their outgroup (whites). Statistically significant differences were obtained regarding the groups' attitude towards themselves as well as towards other groups.

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie was om die diversiteit van houdings in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf te bepaal. 'n Eenmalige dwarsnee opname-ontwerp is gebruik. 'n Beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) van studente van die African School for Film and Dramatic Art is geneem. Die Houdingskaal van Du Toit (1991) is as meetinstrument gebruik. Drie faktore is met behulp van verkennende faktorontleding onttrek. Die wit groep het positiewe houdings teenoor hul binnegroep (wit mense) op dimensies soos intelligent, waardevol, goedgehartig, hardwerkend en aangenaam getoon. Teenoor hul buitegroep (swart mense), is 'n negatiewe houding op dimensies soos betroubaar en eerlik gevind. Swart mense het hul binnegroep as betroubaar, billik en eerlik ervaar, terwyl negatiewe houdings op dimensies soos billik, goedgehartig, beleefd en verantwoordelik teenoor die buitegroep gemanifesteer het. Statisties beduidende verskille is ten opsigte van die groeperinge se houding teenoor hulleself sowel as teenoor ander groeperinge verkry.

Binne die Suid-Afrikaanse werksmilieu is die arbeidsmag hoogs gedifferensieerd met betrekking tot kultuur, ras, etnisiteit, taal, geslag en skoolopleiding (Nel et al., 2001). Die uitwerking van diverse houdings binne hierdie werksmilieu is 'n fenomeen waaroor daar in Suid-Afrika vanuit 'n bedryfsielkundige invalshoek nog baie min vakwetenskaplike kennis bestaan.

Sedert 1994 is toenemend daarop gefokus om die werknemerskorps op gelyke vlak te laat funksioneer. Omdat 'n historiese agterstand met betrekking tot opleiding, sosiale ontwikkeling en kommunikasie by die swart werkerskorps aanwesig is, kan dit 'n teelaarskep vir rasse- en/of etniese konflik en stres (Sue & Sue, 2003). Op sy beurt manifesteer hierdie gegewe in negatiewe houdings, persepsies en gedrag binne organisasies wat lei tot teenproduktiwiteit, negativisme en lae produktiwiteit in die werkplek (De Klerk, 1999; Nel et al., 2001). Daarom is dit dikwels moeilik om die negatiewe spiraal van vooroordeel, stereotipering en diskriminasie wat onder die verskillende groeperinge binne die Suid-Afrikaanse konteks voorkom, te verander (Baron & Byrne, 2000; Duckitt & Foster, 1991).

Houdings speel 'n belangrike rol in interkulturele kommunikasie. Ten einde die genoemde verskille tussen rasse en etniese groepe te oorbrug, is dit noodsaaklik om mekaar se verwysingsraamwerk te verstaan. Indien daar begrip en insig in die komponente van houdings (kognitief, affektief en konatief) binne en tussen groeperinge ontwikkel kan word, sal dit lei tot beter interpersoonlike sowel as interkulturele kommunikasie.

Polarisasie tussen diverse kultuurgroepe blyk dus in alle waarskynlikheid steeds 'n wesenlike probleem in Suid-Afrika te wees (Uys, 1993). Hierdie problematiek sal uiteraard in die werkplek manifesteer. Die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf is hierby inbegrepe en sal trouens in alle waarskynlikheid op 'n unieke wyse die fenomeen *transformasie* weerspieël. Die aanname kan gemaak word dat die film- en dramabedryf onbevange na sosiale gebeure kyk (Bergh & Theron, 2003).

Die film- en dramabedryf word dus nie net op die makrovlak (polities-nasionaal) deur die Suid-Afrikaanse transformasieproses geraak nie, maar op 'n baie intense wyse op die mikrovlak waar persoonlike waardes en houdings met die skep van produksies aan die bod kom.

'n Verdere probleem manifesteer wanneer die psigologiese kettingreaksie tussen waardes, houdings en identiteitsbelewensisse in ag geneem word. Waardes gepaard met identiteitsbelewensisse werk vormend in op die totstandkoming van houdings by 'n individu. Houdings lei tot gedrag. Indien 'n persoon se houding verskil van dié van 'n volgende persoon, kan dit lei tot 'n moontlike stres-/konfliktsituasie. Mettertyd kan so 'n situasie negatief inwerk op die werknemer se werkseffektiwiteit. Sodanige konflik kan uitkring van intra- en interpersoonlike stres na intergroepwerkstres, wat dan negatief inwerk op organisasie-uitkomst (Scholtz, 2003).

Omdat 'n houding opgebou word uit 'n kognitiewe, affektiewe en konatiewe komponent wat almal nou met mekaar verweef is, behoort die dinamiek van houdings/houdingvorming verstaan te word. Houdings is ingebed in waardes. As houdings, wat tot positiewe of negatiewe persepsies (tussen groepe) en gedrag lei, verstaan word, sal gedrag binne organisasieverband begryp en hanteer kan word. Positiewe houdings sal tot werkstevredenheid bydra in dié sin dat 'n klimaat vir doelwit-internalisering asook werkeffektiwiteit geskep kan word. Scholtz (1996) beveel dan ook aan dat verskillende groeperinge aan mekaar se verwysingsraamwerk blootgestel moet word ten einde begrip vir mekaar se gedrag te kan ontwikkel.

Ten einde verskille in houdings te hanteer, is dit belangrik om te weet wat die dinamiek van die houdings is. Daarom behoort 'n betroubare en geldige meetinstrument van houdings eers daargestel te word. Die doelstelling van hierdie studie was om die konstruk geldigheid en interne konsekwentheid van 'n houdingskaal te bepaal en om houdings wat binne en tussen verskillende rassegroepe voorkom, te bepaal.

Houdings

Houdings word beskryf as relatief stabiele emosionele tendense om op 'n sekere manier te reageer op 'n spesifieke objek, persoon of kategorie van persone (Kroon, 1995). Johns (1992) gee die volgende omskrywing van houdings: "... attitudes involve emotions regarding specific targets and thus, unlike values, are directed more narrowly. Attitudes influence our behaviour towards objects, situations, persons or groups."

Katz en Benjamin (1960, p. 450) definieer houdings as ... “efforts to deal with the real world show our need for a concept more flexible and more covert than habit, more specifically oriented to social objects than personality traits, less global than value systems, more directive than beliefs, and more ideational than motive pattern”.

Allport (1970, p. 8) onderskei die verskillende komponente van 'n houding en definieer dit soos volg: “... mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamic influence upon the individual's response to all objects and situations with which it is related”.

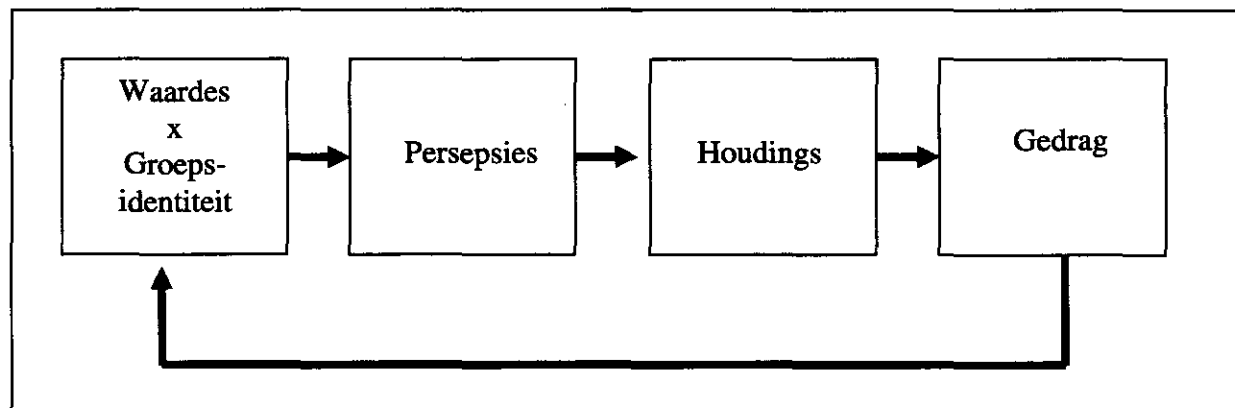
Sears, Peplau en Taylor (1991, p. 137) beskryf 'n houding soos volg: “An attitude toward any given object, idea, or person is an enduring orientation with cognitive, affective and behavioural components”. Volgens Uys (1996) dui houdings op 'n relatief stabiele tendens om op 'n sekere manier (affektief, kognitief en konatief) te reageer ten opsigte van 'n spesifieke objek, persoon of kategorie persone. Hierdie reaksieproses vind binne 'n sosiale en kulturele verband plaas. Nie alleen is houdings en gedrag (resultaat) onlosmaaklik verbind aan kultuur nie, maar groepsnorme, groepsidentifikasie en verwysingsgroepe as eie groep speel 'n belangrike rol in houdingvorming (Du Preez, 1989; Sears et al., 1991). Dit sluit aan by die psigiese dinamiek hierbo. Dit is dus nodig om die uitwerking van kultuur op houdings te verstaan.

Hier is dus drie eienskappe van 'n houding ter sprake, naamlik 'n kognitiewe (denke/vorming), konatiewe (gedrag) en affektiewe (gevoel) komponent: die kognitiewe komponent verwys na die waarnemingsaspek – hoe 'n persoon “waarneem”; watter gevoelens (emosies) wakker gemaak word en dan die reaksie of gedragskomponent (konatiewe) op dié stimuli. Die konatiewe komponent verwys na die gedragsaspek met betrekking tot die houdingsobjek. Die gedragskomponent bestaan dus uit die handelingsaspek – as die persoon 'n negatiewe houding het, kan dit lei tot negatiewe gedrag. Die affektiewe komponent van 'n houding verwys na gevoel omtrent 'n houdingsobjek – ook positief of negatief. Waardes, emosies en ervarings kan daartoe lei dat 'n persoon 'n positiewe of negatiewe ervaring jeens 'n objek of persoon ervaar, dus die affektiewe komponent van 'n houding.

Die aard van die houding kan verskil na gelang van die intensiteit van die kognisies of affek wat gereflekteer word in die gedragskomponent. In bogenoemde definisies word óf die emosionele en gedragsaspek beklemtoon (Johns, 1992, p. 36; Kroon, 1995) óf daar word na al drie die komponente verwys (Allport, 1970). Soos Katz en Benjamin (1960) beklemtoon ook Helms (1993) dat houdings meer kompleks is omdat houdings (die drie aspekte) byvoorbeeld aan houdingsidentiteit gekoppel word: "... racial identity per sé is not determined by whether or not a person has a certain type of racial identity attitude (since every-one is assumed to have some of each type in some amount). Instead one determines the amount of attitudes associated with each stage".

Houdings dien as voorspeller van gedrag. Baron en Byrne (2000) beklemtoon dat houdings wat baie belangrik is vir 'n individu, 'n goeie voorspeller van gedrag is (Aboud & Skerry, 1984). Baie min navorsing oor die verskille en ooreenkomste van houdings, veral in 'n multikulturele konteks, is al in Suid-Afrika gedoen. Mynhardt en Du Toit (1990) het 'n vraelys ontwikkel aan die hand waarvan houdings gemeet kan word, maar hierdie vraelys is nie gestandaardiseer nie.

Die psigiese dinamiek van houdings, volgens hierdie studie in die gedragsketting, word in Figuur 1 voorgestel.



Figuur 1. 'n Psigologies-kulturele gedragsmodel

Die belangrikheid van die begrip van houdings, houdingsvorming en houdingsmodulasie vir die organisasie, kan nie oorbeklemtoon word nie.

Verskillende denkrigtings in die psigologie plaas verskillende aksente op die ontstaan van houdings (Kruger, Smit, Le Roux & Du Plessis, 1996). Houdings kan ontstaan as gevolg van verskeie stimuli-respons-houding-samestellings. Individue se houdings met betrekking tot 'n objek, persoon of kategorie persoon kan gevorm word deur byvoorbeeld kondisionering, blootstelling, direkte ervaring of deur observering, hetsy positief of negatief (Sears et al., 1991). Hierteenoor sal ander teorieë 'n ander verklaring aan die hand doen; volgens die psigodinamiese benadering word houdings funksioneel as verdedigingsmeganismes aangewend om emosionele behoeftes te vervul (Heaven, 1982; Kruger et al., 1996), terwyl dit volgens die kognitiewe teorie baie belangrik is dat individue konsekwentheid sal ervaar tussen kognisies en emosies en tussen kognisies onderling, anders lei dit tot inherente spanning. 'n Individu moet dus óf sy kennis óf sy emosie met betrekking tot 'n objek of persoon verander om sodoende kognitiewe dissonansie te vermy (Tajfel, 1981).

Houdings kan ook gevorm word deur persoonlike ervaring. Volgens Baron en Byrne (2000) is houdings wat vanuit persoonlike ervarings ontstaan, in baie gevalle sterker as aangeleerde houdings. Indien 'n individu se ervaring met betrekking tot buite-groepe byvoorbeeld negatief was, kan die ervaring toekomstige negatiewe houdings projekteer.

Persepsies

Soos gemeld, skakel persepsievorming baie nou met veral die kognitiewe komponent van houdingsvorming (Aboud & Skerry, 1984). Persepsievorming is die proses van hoe persone inligting selekteer, ontvang, organiseer en interpreteer. Hierdie interpreteringsproses beïnvloed houdingsvorming sowel as gedrag. Die akkuraatheid van 'n persoon se persepsies beïnvloed die kwaliteit van sy besluitnames, houdings en aksies. Omgewingsfaktore speel 'n belangrike rol by persepsievorming, byvoorbeeld woonplek, klimaat en geografie (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002; Sonn, 1993).

Wanneer individue/groepe vir die eerste keer kontak met mekaar het, speel sosiale persepsies 'n bepalende rol. Persepsies, as deel van die kognitiewe komponent van houdings, sal dus binne 'n gegewe situasie inligting selekteer, ontvang, organiseer en interpreteer (Uys & Wassenaar, 1996). Omdat kognitiewe dissonansie die individu motiveer om die dissonansietoestand te verminder, sal dit noodwendig lei tot houdings- of gedragsverandering

(Baron & Byrne, 2000). Om dissonansie te verminder kan die persoon kognitiewe elemente verminder of nuwe elemente byvoeg.

Ander veranderlikes wat persepsies kan beïnvloed of verwing, is byvoorbeeld positiewe of negatiewe stereotipering, projeksie, verwagting en selektiewe persepsie (Du Preez, 1989). Eienskappe wat met 'n persoon of groep geassosieer word, soos geslag, ouderdom, ras of etniese groepering, kan die oorsaak wees van negatiewe stereotipering (Bergh & Theron, 2003).

Situasies word beïnvloed deur subjektiewe kultuur, persoonlike norme, selfdefinisies asook persepsies, ondervindings en gewoontes uit die verlede. Hier is dus elemente van kennis en affek aanwesig wat tot positiewe of negatiewe gedrag lei (Triandis, 1994). Dit is hierdie veranderlikes wat op houdings inwerk wat op hul beurt weer tot gedrag lei (Taylor, 1981).

Vanuit 'n eie verwysingsraamwerk wat denke, persepsies, gevoelens en waardes insluit, ontstaan 'n houding wat tot gedrag lei. Dit is egter nie te sê dat individue se houdings altyd hulle gedrag bepaal nie. Gedrag kan byvoorbeeld neutraal of positief wees, terwyl die individu se persepsies en houdings met betrekking tot 'n spesifieke persoon of objek bevooroordeel is (Duckitt & Foster, 1991).

Deur waarde te heg aan diversiteit (binne organisasieverband) kan as 'n instrument dien om organisasie-effektiwiteit en transformasie te bewerkstellig (Muchinsky, Kriek & Schreuder, 2002). Die primêre doelwit is nie om bloot 'n visueel diverse studentewerkerskorps te hê nie, maar 'n produktiewe een.

Om houdingsverandering mee te bring kan onder andere van 'n proses van oorrëding gebruik gemaak word, byvoorbeeld deur ooreen te kom om gedragskonflik te bespreek (Plug, Louw, Gouws & Meyer, 1997) of om kognitiewe dissonansie te minimaliseer sodat konsekwenheid tot stand kan kom deurdat houdings en gedrag ooreenstem. Kognitiewe dissonansie kan ook verminder word deur byvoorbeeld die inwin van nuwe inligting. Omdat kognitiewe dissonansie 'n motiverende toestand is, wil individue, waar moontlik, werk maak daarvan om die dissonansie te verminder. Binne die psigologies-kulturele gedragsmodel kan houdings enersyds positief of negatief inwerk op persepsies, of andersyds gedrag beïnvloed.

Om organisasiegedrag in 'n diverse kulturele organisasie te verstaan, moet houdings veral binne/tussen rasse- en etniese groeperings gemeet word (Louw & Van Hoordn, 1997). Volgens Mbigi (1993, p. 6) hoef kulturele diversiteit nie etnosentrisme of xenosentrisme tot gevolg te hê nie: "The point of departure is acknowledgement of our diversity and differences which are points of conflict and focusing on the communal African spirit, with its emphasis on harmony, respect and human dignity, which are the points of cooperation."

Hoewel daar van "statische terme" gebruik gemaak word om die samelewingsdinamiek te beskryf en te analiseer, is dit noodsaaklik om die dinamiek en veranderende kwaliteite van die samelewingstruktuur in ag te neem. Alle samelewings-/sosiale ordes, moet voortdurend geskep en herskep word deur middel van 'n verweefdheid en die stabilisering van sosiale verbande. Indien 'n patroon van realiteit in die samelewing aanwesig is, lê die oorsprong daarvan daarin dat mense hul gedrag menigmaal herhaal. Indien "strukture" verander, is die rede daarvoor dat die mense wat hulle geskep het, hul gedrag verander het (Van der Zanden, 1990).

Daar moet gevolglik binne die instellingsverband eksplisiet aandag gegee word aan die uitwerking van houdings binne opleidingsverband omdat dit 'n effek kan hê op die motivering binne die instelling.

Na aanleiding van bostaande argumentasielyn kan die hipotese dus gestel word dat verskillende houdings teenoor ander groeperings binne dieselfde rassegroepering in 'n instelling sal voorkom.

METODE

Navorsingsontwerp

'n Eenmalige dwarsnee opname-ontwerp is gebruik (Steyn, Smit, Du Toit & Strassheim, 2000). Die dwarsnee opname-ontwerp sal verseker dat die grootste moontlike beskikbaarheidsteekproef uit die populasie van bestaande ingeskrewe studente van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) vir die psigometriese toetsing bereik sal word (Muchinsky et al., 2002). Aangesien geen veranderlike gemanipuleer word nie, is die navorsing ex post facto, waarvoor 'n opname-ontwerp uiters geskik is (Spector, 2000). Die

probleem met opnames wat per pos gedoen word, naamlik dat die responskoers gewoonlik baie laag is, is ondervang deurdat die vraelyste in groepverband deur die personeel op die studente van die African School for Film and Dramatic Art afgeneem is. Die navorsingsdoelstellings soos hierbo genoem, kan met behulp van hierdie metode bereik word (Steyn, 1999).

Ondersoekgroep

Die deelnemers bestaan uit die studentekorps van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA). Die studente aan die skool kry nie slegs teoretiese blootstelling nie, maar neem reeds vanaf hulle eerste jaar aan praktiese aktiwiteite in die bedryf deel. Hulle maak dus 'n uitstekende onderoekgroep uit, deurdat hulle eerstehandse kennis van die film- en dramabedryf kan weergee. Die grootste aantal studente wat op 'n gegewe tydstep vir toetsing beskikbaar is, sal beskou word as die beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) (Nunnally & Bernstein, 1994).

Die studente is ook verteenwoordigend van die swart-wit populasies by die African School for Film and Dramatic Art. Hulle kom vanoor die hele land en is dus nie slegs 'n geografies-gekoppelde groep nie. Uiteraard is almal goed lees- en skryfvaardig (minimum kwalifikasie is Graad 12 of 'n ekwivalent daarvan) en kan hulle gedagtes en gevoelens besonder goed formuleer, aangesien taal een van hulle belangrikste werksmedia is. Die gemeenskaplike taal in die klaskamers en op kampus is Engels. Die totale groep het bestaan uit 247 deelnemers. Die groep bestaan uit die volgende groeperinge: wit ($n = 160$), swart ($n = 80$), bruin ($n = 5$) en Indiër ($n = 2$). Weens die klein getalle bruin en Indiërstudente is besluit om net met die wit en swart groeperinge voort te gaan ($n = 240$).

Meetinstrument

Die *Houdingsvraelys van Du Toit (HdT)* (1991) is as meetinstrument gebruik. Twee skale is hier ter sprake: 'n bipolêre vyfpuntskaal (A) wat binne- en buitegroeppersepsies meet en tweedens 'n skaal (B) wat persepsies ten opsigte van interkulturele kontakkommunikasie meet. In opdrag van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) is hierdie vraelys ontwerp om houdings binne multikulturele verband tussen binne- en buitegroep te meet.

Hierdie vraelyste is binne werksverband op verskillende groepe afgeneem en is 'n aanpassing en uitbreiding van die vraelys van Plug en Nieuwoudt (1983).

Die houdingskaal bestaan uit 17 stellings ten opsigte van elke subgroep oor hoe die twee groeperinge beleef word. Elke persoon moes dan op 'n vyfpuntskaal op elke stelling aandui hoe hulle hul eie groepering sowel as die ander groep beleef ten opsigte van elke veranderlike (bv. betroubaar vs onbetroubaar of regverdig vs onregverdig). Elke veranderlike is bipolar aangebied. Vir nasien- en interpretasiedoeleindes is Tellings 1 en 2 as positief getel (byvoorbeeld betroubaar), 3 as onseker en tellings 4 en 5 as aanduidend van die negatiewe pool (byvoorbeeld onbetroubaar).

Du Toit (1991) rapporteer dat die skaal duidelike positiewe en negatiewe tendense gediskrimineer het. Die voorspellingsgeldigheid was bevredigend. Op voortoetsings sowel as natoetsings was die Cronbach se alfakoëffisiënte op al sy groeperinge tussen 0,87 en 0,90. Hierdie meetinstrument is 'n aangepaste skaal wat Du Toit (1991) vir die RGN se doeleindes ontwerp het. Hy het die skaal ontwerp vir KwaZulu Finance Corporation asook gebruik vir Nasionale Opnamepeilings om kommunikasiepatrone binne groeperinge vas te stel. Omdat die skaal houdings met betrekking tot binne- en buitengroepe meet en oor bevredigende psigometriese kwaliteite beskik, is dit in die ondersoek as geskik geag vir gebruik.

Statistiese verwerking

Die statistiese verwerking is aan die hand van die SAS-program (SAS Institute, 2000) gedoen. Eenvoudige faktorontleding is gebruik om die aantal faktore te bepaal. In hierdie verband is die eigenwaardes en knakgrafiek gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Vervolgens is die Oblique-metode van faktorontleding met 'n promax-rotasie gebruik om te bepaal of die verkreë faktore verwant is. Indien die korrelasies tussen al die faktore groter was as 0,30, is volstaan met hierdie metode van faktorontleding. Indien die korrelasies tussen die faktore kleiner was as 0,30, is 'n hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik (Tabachnick & Fidell, 2001).

Cronbach-alfakoëffisiënte en interitemkorrelasies is gebruik om die interne betroubaarheid van die meetinstrumente te bepaal (Clark & Watson, 1995). Alfakoëffisiënte verskaf belangrike inligting met betrekking tot die proporsie van foutvariëansie in 'n skaal. Die indeks

dui dus die mate aan waarin al die items dieselfde eienskap meet en dien as 'n maatstaf vir interne konsekwentheid (Huysamen, 1993).

Beskrywende statistiek (byvoorbeeld: gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) is gebruik om die data te analiseer. *t*-toetse is gebruik om die beduidendheid van verskille tussen houdings van groepe te bepaal. Die afsnypunt vir statistiese beduidendheid is op $p < 0,05$ gestel. Indien statisties beduidende verskille tussen groepe wel verkry is, is die praktiese betekenisvolheid (*d*) van verskille vervolgens bepaal. Die formule vir die bepaling van die praktiese beduidendheid van verskille is soos volg (Cohen, 1988):

$$= \frac{Gema - GemB}{smaks}$$

waar

Gema = Rekenkundige gemiddelde van die eerste groep

GemB = Rekenkundige gemiddelde van die tweede groep

smaks = Grootste standaardafwyking van die twee groepe

'n Afsnypunt van $d = 0,50$ (prakties betekenisvol, medium effek) (Steyn, 1999) is gestel.

RESULTATE

Die gemiddelde, standaardafwyking, skeefheid en kurtose vir die onderskeie buitengroepe van die swart en wit groeperinge op die HdT (houdingskaal van Du Toit) word in Tabel 1 weergegee.

Tabel 1

Beskrywende Statistiek vir die Houdingsvraelys van Du Toit (HdT) (Buitegroepe)

Bipolêre items	Wit groepering ^{1a}				Swart groepering ^{1b}			
	Gemiddeld	s	Skeefheid	Kurtose	Gemiddeld	s	Skeefheid	Kurtose
Betroubaar / Onbetroubaar	2,88	0,88	-0,22	0,14	2,92	0,85	-0,48	0,92
Regverdig / Onregverdig	2,52	0,88	-0,07	-0,42	2,90	0,85	-0,18	0,40
Eerlik / Oneerlik	2,44	0,90	0,19	-0,24	2,88	0,88	0,00	0,30
Wys / Dom	2,81	0,88	-0,12	-0,17	2,66	1,00	0,19	-0,31
Waardevol vir organisasie / Waardeloos vir organisasie	2,38	1,04	0,30	-0,57	2,61	1,08	0,29	-0,23
Goedhartig / Wreed	2,15	0,91	0,48	-0,28	2,48	1,04	0,20	-0,59
Goed / Sleg	2,25	0,82	0,32	0,00	2,48	0,94	0,08	-0,85
Hardwerkend / Lui	2,88	1,02	0,02	-0,41	2,76	1,15	-0,02	-0,69
Aangenaam / Onaangenaam	2,24	0,95	0,54	-0,01	2,42	0,82	0,31	-0,37
Lojaal aan organisasie / Dislojaal aan organisasie	2,56	0,97	0,17	-0,35	2,78	0,98	-0,11	-0,15
Ambisieus / Onambisieus	2,55	1,09	0,29	-0,47	2,65	1,20	0,17	-0,76
Intelligent / Onintelligent	2,64	0,92	0,23	0,05	2,70	1,14	0,30	-0,41
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	2,64	0,96	0,26	-0,11	2,80	1,08	0,04	-0,21
Beleefd / Onbeleefd	2,48	0,93	0,17	-0,45	2,62	1,09	0,08	-0,48
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	2,87	0,92	-0,03	-0,07	2,85	0,99	-0,16	-0,24
Vredemakers / Kwaadstokers	2,79	0,92	-0,01	-0,07	2,88	1,03	-0,19	0,06
Altyd betyds / Altyd laat	3,44	0,96	-0,40	-0,00	3,31	0,94	-0,21	0,41

1a = wit groepering se beskrywing van die swart groepering (buitegroep)

1b = swart groepering se beskrywing van die wit groepering (buitegroep)

Tabel 1 dui aan dat die tellings op die meerderheid items van die houdingskaal redelik normaal versprei is vir die buitegroeperinge. Die wit groepering toon positiewe houdings teenoor hulle buitegroep en die houdings sentreer om 'n gemiddelde telling van 2 tot 3 op die vyfpuntskaal. Benewens vir die tendens by beide groeperinge, word houdings teenoor hul buitegroep bo die gemiddelde telling van 3 met betrekking tot hul ervaring van die ander groep wat nie altyd betyds is nie, gegroepeer.

Op grond van Tabel 1 blyk dit dat die wit groepering neig na houdings dat swart mense altyd laat (3,44), lui (2,88), onbetroubaar (2,88) en onverantwoordelik (2,87) is. Hierteenoor neig die swart groepering na houdings dat die wit groepering onbetroubaar (2,92), onregverdig (2,90), oneerlik (2,88) en altyd laat (3,31) is.

Die gemiddelde, standaardafwyking, skeefheid en kurtose vir die onderskeie binnegroepe van die swart en wit groeperinge op die HdT (houdingskaal van Du Toit) word in Tabel 2 weergegee.

Tabel 2

Beskrywende Statistiek vir die Houdingsvraelys VAN Du Toit (HdT) (Binnegroep)

Bipolêre items	Wit groepering ^{2a}				Swart groepering ^{2b}			
	Gemiddeld	<i>s</i>	Skeefheid	Kurtose	Gemiddeld	<i>s</i>	Skeefheid	Kurtose
Betroubaar / Onbetroubaar	2,59	0,77	0,12	0,38	2,96	0,86	0,07	0,10
Regverdig / Onregverdig	2,70	0,82	-0,14	0,18	3,26	0,93	0,01	0,21
Eerlik / Oneerlik	2,76	0,89	-0,04	-0,19	3,12	0,94	-0,07	-0,33
Wys / Dom	2,53	0,78	0,09	0,00	2,93	0,81	0,11	0,72
Waardevol vir organisasie / Waardeloos vir organisasie	2,15	0,86	0,41	-0,12	2,72	1,10	0,33	-0,67
Goedhartig / Wreed	2,39	0,84	0,24	-0,15	2,97	0,85	0,42	0,53
Goed / Sleg	2,43	0,78	-0,04	0,00	2,83	0,86	0,44	1,15
Hardwerkend / Lui	2,23	0,93	0,63	0,42	2,63	1,12	0,43	-0,44
Aangenaam / Onaangenaam	2,33	0,80	-0,01	-0,20	3,01	0,86	-0,26	0,10
Lojaal aan organisasie / Dislojaal aan organisasie	2,50	0,89	-0,05	-0,49	3,05	1,02	-0,24	-0,02
Ambisieus / Onambisieus	1,91	0,86	0,99	1,24	2,46	1,11	0,57	-0,40
Intelligent / Onintelligent	2,23	0,83	0,66	1,04	2,58	0,92	0,32	-0,05
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	2,60	0,89	0,28	0,04	3,01	0,87	-0,02	0,48
Beleefd / Onbeleefd	2,56	0,85	0,17	0,17	3,01	0,96	0,06	0,15
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	2,43	0,91	0,28	-0,05	2,78	0,82	0,13	0,45
Vredemakers / Kwaadstokers	2,75	0,84	-0,25	0,10	3,12	0,94	0,11	-0,02
Altyd betyds / Altyd laat	2,74	0,81	-0,07	-0,22	2,93	1,07	0,19	-0,28

2a = wit groepering se beskrywing van hulleself (binnegroep)

2b = swart groepering se beskrywing van hulleself (binnegroep)

Volgens Tabel 2 meen die wit groepering dat wit mense neig na oneerlikheid (2,76). Hulle sien vir regverdigheid is redelik (2,70) en hulle sien wit mense as moeilikmakers (2,75) asook dat hulle nie altyd betyds is (2,74) om hulle verpligtinge na te kom nie. Hulle ervaar ander wit mense as ambisieus (1,91). Hulle is van mening dat hulle meer waardevol vir die organisasie as die swart mense is (2,15).

Die swart groepering is negatief oor die swart mense se eerlikheid (3,12). Hulle lojaliteit teenoor die organisasie (3,05), asook hulle houding jeëns die swart groep se sin vir regverdigheid (3,26) word negatief aangeslaan. Die swart groepering se gemiddelde tellings op die items van die HdT is hoër as dié van die wit groepering. Die swart groepering sien swart mense se goeheartigheid as gemiddeld (2,97). Hulle word beskou as minder lojaal teenoor die organisasie (3,05). Hulle meen swart mense is onbeleefd (3,01) en onhulpvaardig. Die swart groepering meen dat swart mense nie vredemakers is nie (3,12). Hulle het egter 'n meer positiewe houding betreffende die vlak van ambisieusheid (2,46) en intelligensie (2,58) van swart mense.

In Figuur 2 word die benaderde persentasies van houdings soos behaal op die HdT weergegee.

Die meeste van die totale populasies ervaar mekaar, sowel as die ander groepering, merendeels gemiddeld op aspekte soos gemeet deur die HdT, soos uiteengesit in Figuur 2 hieronder.

Itembeskrywing		1	2	3	4	5
Betroubaar / Onbetroubaar	1	7	20	51	19	3
	2	7	37	48	8	1
	3	9	11	61	10	3
	4	4	24	49	20	4
Billik / Onbillik	1	14	32	43	11	1
	2	8	28	52	11	1
	3	6	20	54	18	3
	4	4	11	51	23	11
Eerlik / Oneerlik	1	15	38	37	9	1
	2	8	8	45	12	1
	3	6	23	51	16	4
	4	4	21	40	27	6
Wysheid / Domheid	1	8	26	46	19	2
	2	8	40	43	8	1
	3	13	31	38	15	4
	4	4	21	56	15	4
Waardevol / Waardeloos	1	24	29	32	11	3
	2	24	44	27	5	1
	3	18	30	34	11	7
	4	11	38	25	20	6
Goedhartig / Wreed	1	26	42	24	8	1
	2	13	44	34	8	1
	3	20	30	34	14	13
	4	3	24	54	14	6
Goed / Sleg	1	18	46	31	5	1
	2	12	39	44	4	1
	3	15	38	31	16	0
	4	5	25	58	6	6
Hardwerkend / Lui	1	9	25	39	21	6
	2	22	43	28	5	3
	3	19	18	39	19	6
	4	15	35	29	14	8
Aangenaam / Onaangenaam	1	21	41	27	8	2
	2	16	39	41	3	1
	3	10	49	30	11	0
	4	5	19	49	25	3
Lojaal / Dislojaal	1	14	33	38	13	3
	2	15	32	42	11	1
	3	13	30	48	16	4
	4	10	13	48	23	6
Ambisieus / Onambisieus	1	19	29	34	13	5
	2	34	47	14	4	1
	3	23	20	35	16	6
	4	19	41	20	15	5
Intelligent / Onintelligent	1	10	33	43	11	3
	2	17	50	28	3	2
	3	16	26	38	11	9
	4	10	39	35	13	3
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	1	11	33	39	13	4
	2	9	37	40	11	3
	3	15	18	48	15	8
	4	5	19	54	19	5
Beleefd / Ongeskik	1	15	36	35	13	1
	2	10	36	44	9	1
	3	20	20	45	13	5
	4	6	19	50	18	8

Figuur 2. Benaderde persentasies van houdings soos behaal op die Houdingsvraelys (Du Toit)

Itembeskrywing		1	2	3	4	5
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	1	8	24	46	19	5
	2	16	38	37	8	2
	3	11	20	45	20	4
	4	5	29	51	13	3
Vredemakers / Moeilikheidsoekers	1	9	26	46	16	3
	2	9	24	53	14	1
	3	14	11	54	15	6
	4	4	19	48	21	9
Betyds / Laat	1	4	11	36	38	13
	2	6	31	47	16	1
	3	5	8	50	26	11
	4	9	24	43	15	10

Figuur 2. Benaderde persentasies van houdings soos behaal op die Houdingsvraelys (Du Toit) (vervolg)

Sleutel:

wit groepering (n = 160)

swart groepering (n = 80)

1 = Binnegroep: wit tot wit
2 = Buitegroep: wit tot swart

3 = Binnegroep: swart tot swart
4 = Buitegroep: swart tot wit

'n Beduidende deel van die wit groepering (44%) sien swart mense as betroubaar, terwyl slegs 9% meen hulle is onbetroubaar. Daar is 12% van die wit groepering wat negatief is oor die swart groepering se billikheid, terwyl 36% meen hulle is wel billik. Sestien persent beskou swart mense as eerlik en slegs 13% meen dat hulle oneerlik is.

'n Groot groep van die wit groepering (43%) beskou wit mense as intelligent, eerder as minder intelligent. Drie en veertig persent is onseker oor hoe billik hulle eie groep is, terwyl 46% meen dat hulle wel billik as groep is en 35% meen die wit groepering is vredemakers. Daar is 'n tendens by die wit groepering dat hulle wit mense eerder as waardevol (53%) beskou as waardeloos; goedhartig eerder as wreed; hardwerkend eerder as lui en aangenaam eerder as onaangenaam.

Slegs 20% van die swart groepering se houding teenoor swart mense met betrekking tot betroubaarheid is positief. Ander positiewe houdings was: billikheid (26%); eerlikheid (29%); en 25% sien swart mense as vredemakers. Sewe en dertig persent meen dat hulle wel

laat kom vir werksverpligtinge. Daar is 'n tendens by die swart groep (53%) om swart mense as goed en aangenaam (59%) te beskou.

Die swart groepering (34%) meen dat wit mense onbillik is, terwyl 19% negatief is oor die wit mense se wysheid, en 27% sê die wit mense is goehartig. Dertig persent sê die wit groepering is goed, maar 24% sê die wit mense is nie hulpvaardig nie. Vyf en twintig persent van die swart groepering meen dat wit mense beleefd is en 34% van die swart mense sê dat wit mense wel 'n sin vir verantwoordelikheid het. Hulle meen wel dat die wit mense ambisieus is (60%). Die swart groepering meen ook dat die wit groepering hardwerkend is (50%). Hulle is ook positief daaroor dat die wit groep intelligent is (49%).

In Tabel 3 word die praktiese betekenisvolheid van verskille tussen die wit en swart groeperinge aangedui. 'n *t*-toets is gedoen om te bepaal of daar statisties beduidende verskille tussen die groepe bestaan. Verder word die praktiese betekenisvolheid van verskille (*d*) ook aangedui.

Items 1–17 het betrekking op die swart groep. Eerstens bepaal dit wat hulle houding teenoor hulleself is en tweedens wat die wit groep se houding teenoor swart mense is. Items 18–34 verwys na die wit groep. Eerstens bepaal dit wat hulle houding teenoor wit mense is en tweedens wat swart mense se houdings teenoor wit mense is. Die swart groep kan byvoorbeeld hul eie groep 'n 5 op eerlikheid gee, terwyl die wit groep swart mense 'n 4 kan gee: die verskil van 2 kan dan moontlik beduidend wees.

Wat die swart groep betref, is die volgende prakties betekenisvolle verskille tussen hul houding teenoor swart mense en wit mense se houding teenoor swart mense verkry:

- Eerlikheid (prakties betekenisvol, medium effek). Die wit groep beskou swart mense as minder eerlik as wat die swart groep hul binnegroep beskou.
- Wysheid (prakties betekenisvol, medium effek). Die swart groepering beskou hulleself as minder wys as die wit groepering.
- Waardevolle geselskap (prakties betekenisvol, medium effek). Die swart groepering beskou die wit groepering se geselskap as meer waardevol as hul eie binnegroep se geselskap.

- Goedhartig (prakties betekenisvol, medium effek). Die wit groepering beskou hulleself as goedhartiger as die swart groepering.
- Ambisie (prakties betekenisvol, medium effek). Die swart groepering meen hulle is meer ambisieus as die wit groepering (die wit groep dink ook so).
- Lojaliteit aan die organisasie (prakties betekenisvol, medium effek). Die swart groepering meen dat die wit groepering meer lojaal is aan die organisasie as die swart groepering.
- Daar is ook prakties betekenisvolle verskille (medium effek) by die volgende dimensies gevind: wysheid, waardevolle geselskap, goedhartigheid, ambisie en lojaliteit aan die organisasie. By die houding aangenaamheid kom praktiese betekenisvolheid (groot effek) voor. Praktiese betekenisvolheid (groot effek) is gevind by die twee tellings by die houding wat aangenaamheid meet.

Die telling (-0,50) is die verskil tussen hoe die swart groep hulleself ervaar en hoe die wit groep die swart groep aanslaan.

Tabel 3

Die Beduidendheid van Verskille tussen die Houdings van die Wit en Swart Groeperinge soos behaal op die Houdingsvraelys (Du Toit)

Items	Itembeskrywing	Wit		Swart		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
		Gemiddeld	<i>s</i>	Gemiddeld	<i>s</i>			
1	Betroubaar	2,75	0,88	2,74	0,85	-0,31	-0,75	-0,31
2	Billik	3,53	0,88	2,90	0,85	-3,14	0,00 ⁺	-0,43
3	Eerlik	2,44	0,90	2,89	0,89	-3,61	0,00 ⁺	-0,49*
4	Wys	2,82	0,89	2,66	1,01	1,23	0,22	0,16
5	Waardevolle geselskap	2,38	1,05	2,62	1,09	-1,63	0,10	0,22
6	Goedhartig	2,16	0,92	2,49	1,04	-2,52	0,01 ⁺	0,32
7	Goed	2,25	0,82	2,49	0,94	-2,01	0,05	-0,25
8	Hardwerkend	2,88	1,02	2,76	1,15	0,81	0,42	0,10
9	Aangenaam	2,24	0,96	2,42	0,82	-1,47	-0,15	-0,20
10	Lojaal aan organisasie	2,57	0,98	2,79	0,99	-1,63	-0,10	-0,22
11	Ambisieus	2,55	1,09	2,65	1,20	-0,65	0,52	-0,09
12	Intelligent	2,64	0,92	2,70	1,14	-0,41	0,68	-0,05
13	Hulpvaardig	2,64	0,97	2,80	1,08	-1,13	0,26	-0,15
14	Beleefd	2,49	0,94	2,63	1,10	-0,01	0,31	-0,13
15	Verantwoordelik	2,88	0,93	2,85	0,10	0,19	0,85	0,03
16	Vredemakers	2,79	0,93	2,89	1,03	-0,71	0,48	-0,09
17	Altyd betyds	3,44	0,97	3,31	0,95	1,00	0,32	0,13
18	Betroubaar	2,59	0,78	2,96	0,87	-3,33	0,00 ⁺	0,43
19	Billik	2,07	0,82	0,92	0,94	-4,76	0,00 ⁺	-0,01

Tabel 3

Die Beduidendheid van Verskille tussen die Houdings van die Wit en Swart Groeperinge soos behaal op die Houdingsvraelys (Du Toit) (vervolg)

Items	Itembeskrywing	Wit		Swart		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
		Gemiddeld	<i>s</i>	Gemiddeld	<i>s</i>			
20	Eerlik	2,76	0,89	3,13	0,95	-2,90	0,00 ⁺	-0,00
21	Wys	2,53	0,78	2,94	0,82	-3,73	0,00 ⁺	-0,50*
22	Waardevolle geselskap	2,15	0,86	2,73	1,10	-4,42	0,00 ⁺	-0,52*
23	Goedhartig	2,39	0,84	2,98	0,86	-5,02	0,00 ⁺	-0,68*
24	Goed	2,43	0,78	2,84	0,86	-3,66	0,00 ⁺	-0,47
25	Hardwerkend	2,34	0,94	2,64	1,13	-2,91	0,00 ⁺	0,40
26	Aangenaam	0,33	0,81	3,01	0,86	-6,02	0,00 ⁺	-0,79**
27	Lojaal aan organisasie	2,50	0,90	3,05	1,03	-4,26	0,00 ⁺	-0,53*
28	Ambisieus	1,92	0,86	2,46	1,11	-4,17	0,00 ⁺	-0,49*
29	Intelligent	2,23	0,83	2,59	0,92	-3,01	0,00 ⁺	-0,39
30	Hulpvaardig	2,61	0,90	3,01	0,88	-3,33	0,00 ⁺	-0,46
31	Beleefd	2,57	0,86	3,01	0,96	-3,62	0,00 ⁺	-0,46
32	Redelik	2,43	0,92	2,79	0,82	-2,94	0,00 ⁺	-0,39
33	Vredemakers	2,75	0,85	3,13	0,95	-3,11	0,00 ⁺	-0,40
34	Altyd betyds	2,74	0,81	2,94	1,07	-1,56	0,12	-0,18

+ Statisties beduidend - $p < 0,01$

* Praktiese betekenisvol - $d > 0,50$ (medium effek)

** Prakties betekenisvol - $d > 0,80$ (groot effek)

Items: 1-17 = wit buitengroep en 1-17 = swart binnegroep

Items: 18-34 = wit binnegroep en 18-34 = swart buitengroep
 swart binnegroep se houding teenoor hulleself
 wit buitengroep se houding teenoor swart groep

Vervolgens is 'n verkennende faktorontleding op die houdingsvraelys gedoen. Eerstens is 'n eenvoudige hoofkomponente faktorontleding gedoen ten einde te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Die eigenwaardes (> 1) en knakgrafiek is gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Vervolgens is die Oblique-metode met 'n promax-rotasie gebruik om te bepaal of die faktore verwant is ($r > 0,30$). Waar die faktore wel verwant was, is met hierdie metode volstaan. Indien die faktore nie verwant was aanmekaar nie, is hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik om die faktorstruktuur te bepaal. Aangesien geen faktoranalise in die literatuur oor die HdT-vraelys opgespoor kon word nie, is daar besluit om dit vir die doeleindes van hierdie studie te doen.

In Tabel 4 verskyn die resultate van die faktorontleding van die houdings van swart mense teenoor ander swart mense. Beladings van die veranderlikes op die faktore, kommunaliteite en persentasie variansie en kovariansie word gegee. Veranderlikes word gegroepeer volgens die grootte van die belading ten einde interpretasie te vergemaklik. Nulle verteenwoordig beladings laer as 0,45 (20% van die variansie).

Tabel 4

Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie, Gekwadreerde Meervoudige Korrelasies vir die Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die HdT van die Binnegroep van die Swart Groepering (Swart teenoor Swart)

Item	Beskrywing	F ₁	F ₂	F ₃	h^2
9	Aangenaam / Onaangenaam	0,72	0,00	0,00	0,58
11	Ambisieus / Onambisieus	0,67	0,00	0,00	0,56
5	Waardevol vir organisasie / Nie waardevol	0,64	0,00	0,00	0,55
10	Lojaal / Dislojaal	0,63	0,00	0,00	0,52
13	Hulpvaardig / Onhulpvaardig	0,59	0,00	0,00	0,65
12	Intelligent / Onintelligent	0,59	0,00	0,00	0,55
3	Eerlik / Oneerlik	0,00	0,79	0,00	0,67
2	Billik / Onbillik	0,00	0,77	0,00	0,70
1	Betroubaar / Onbetroubaar	0,00	0,58	0,00	0,40
7	Goed / Sleg	0,00	0,54	0,00	0,56
6	Goedhartig / Wreed	0,00	0,50	0,00	0,48
15	Verantwoordelik / Onverantwoordelik	0,00	0,00	0,76	0,66
16	Vredemakers / Kwaadstokers	0,00	0,00	0,73	0,56
14	Beleefd / Onbeleefd	0,00	0,00	0,59	0,55
Gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC)		0,78	0,81	0,79	
Persentasie variansie		20,24	16,65	15,24	
Persentasie kovariansie		38,82	31,94	29,23	

Faktore:

F₁ = kognitiewe komponent

F₂ = affektiewe komponent

F₃ = konatiewe komponent

Soos uit Tabel 4 blyk, is drie faktore, wat gesamentlik 52,13% van die variansie in die totale vraelys verklaar, onttrek. Soos deur die gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC) aangedui, is al drie faktore intern konsekwent en goed deur die veranderlikes gedefinieer. Die items is goed verteenwoordig in die faktoroplossing. Die gemeenskaplike waardes (h^2) kan beskryf word as goed (met slegs een item onder 0,45). Veertien van die 17 items is in die faktoranalise behou.

Die eerste faktor raak kwessies aan met betrekking tot die *kognitiewe komponent van houdings* aan. Dit gaan hier oor items soos intelligensie, hulpvaardigheid, lojaliteit, waardevolheid vir die organisasie, ambisieusheid en aangenaamheid. Die tweede faktor

Tabel 8

Beskrywende Statistiek vir die Veranderlikes van Houdings tussen die Groeperinge

Veranderlike	Swart-Wit				Swart-Swart			
	Gemiddeld	<i>s</i>	Skeefheid	Kurtose	Gemiddeld	<i>s</i>	Skeefheid	Kurtose
Affektief (6 items)	16,85 (2,80)	3,75	0,37	1,48	15,98 (2,66)	4,96	0,29	-0,19
Kognitief (5 items)	15,16 (3,03)	3,07	0,34	1,15	13,69 (2,74)	3,57	-0,25	0,02
Konatief (3 items)	8,92 (2,97)	1,95	0,47	1,58	8,36 (2,79)	2,66	-0,23	-0,24

In Tabel 8 word die houdingskomponente se geweegde gemiddeldes van die swart groepering teenoor die wit groepering en dan teenoor hul eie groep weergegee. Die kognitiewe komponent (3,03 geweegde gemiddelde) is die sterkste. Hierdie verskynsel kan impliseer dat die swart groep positief voel teenoor die wit groepering. Hulle meen dat wit mense onder andere ambisieus, hardwerkend en intelligent is. Teenoor hul eie groep is die konatiewe komponent (2,79 geweegde gemiddelde) die hoogste, wat impliseer dat die grootste deel van hulle houdings teenoor hul binnegroep oorheers word deur 'n positiewe gedragsgevoel wat baie nou verwant is aan die kognitiewe en affektiewe houdings.

BESPREKING

Die *wit groepering* openbaar oor die algemeen positiewe houdings teenoor die swart groepering (byvoorbeeld goedhartig, goed, aangenaam). Hierdie houdings is rigtinggewend vir positiewe gedrag (Triandes, 1994). Die bipolêre houdingskaal word weergegee ooreenkomstig elke groepering se ervaring van hul eie groep sowel as van hul buitegroep.

Binne albei groeperings is dit opmerklik dat houdingsonsekerheid aanwesig is. Dit is egter bemoedigend om positiewe houdings binne die wit groepering teenoor hul binnegroep, soos eerder 'n waardevolle as waardelose houding ervaar, waar te neem. Ook die buitegroep se houdings teenoor mekaar binne die groep is meer positief as negatief. Kognitiewe groei is egter nodig by die wit groepering ten opsigte van hulle persepsie oor die swart groepering se betroubaarheid, wysheid, hardwerkendheid en verantwoordelikheid.

Die psigometriese kwaliteite van die Houdingskaal van Du Toit se resultate dui op aanvaarbare alfakoëffisiënte ($\alpha > 0,70$, Nunnally & Bernstein, 1994). Ook die gemiddelde interitem-korrelasies was aanvaarbaar indien dit vergelyk word met die riglyn van $0,15 < r < 0,50$ (Clark & Watson, 1995). Die Houdingskaal van Du Toit het gedui op hoe elke groepering se houding teenoor hul eie binnegroep was sowel as hoe hulle die buitegroep beleef het.

Op die een terrein skyn daar by die swart groep 'n ervaringsdimensie by houdings te wees, naamlik dat die eie groep (swart groep) meer dikwels laat as betyds is. Hierdie verskynsel kan voortspruit uit die subjektiewe kulturele waardebelewensisse van die onderskeie groepe. Die swart groep sien die wit groep as meer dikwels betyds as hul eie groepering. Vanuit die wit groepering se verwysingsraamwerk blyk die tydwaarde baie belangrik te wees, terwyl die tydkonsep vir die swart groepering minder belangrik is (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961). Omdat tyd 'n belangrike faktor is, veral in die westerse denkraamwerk, kan hierdie verskynsel tot konflik lei (Du Preez, 1989; Hofstede, 1996; Warner & Joynt, 2003).

Binne die *swart groepering* kom negatiewe houdingstendense teenoor die wit groepering voor. Faktore waarmee hulle probleme ondervind, is dat die wit groepering onbillik, oneerlik, onaangenaam en dislojaal is. Gegewe die apartheidsverlede is hierdie verskynsel nie verbasend nie (Uys, 1993). Dit is egter bemoedigend dat die swart groepering nie volkome negatief teenoor wit mense staan nie. Hulle sien sterkpunte by die wit groepering raak, byvoorbeeld dat hulle ambisieus, hardwerkend, waardevol, wys en betroubaar is.

Hoewel die negatiewe houdingstendense aanwesig is, is daar by al vier die genoemde houdings 'n sterk onsekerheidskomponent. Hierdie onsekerheid kan die gevolg wees van onkunde ten opsigte van mekaar se kulture.

Aanvullend tot die aanmerking oor die wit groepering se ervaring van swart mense met betrekking tot die tydsaspek, kan die tydskonsep tot misverstande lei. Die wit groepering se positiewe houdings jeens hulleself ten opsigte van ambisieusheid en sekerheid oor hulle waarde vir die organisasie, stem ooreen met hoe die swart groep hulle ervaar. Dit is moontlik dat hierdie houding ontstaan het as gevolg van die beleid van regstellende aksie.

Die swart groepering voel minder positief oor hulle eie eerlikheid, regverdigheid en lojaliteit teenoor die organisasie. Die meer positiewe houdings oor hul eie ambisieusheid en hardwerkendheid kan dui op opregtheid om organisasiedoelwitte te bereik.

'n Prakties betekenisvolle verskil kom voor tussen die wit groepering se houding rakende swart mense se eerlikheid vergeleke met swart mense se houding teenoor hul groepering se eerlikheid. Dit blyk dus dat die swart groepering 'n laer premie plaas op hulle eie houding teenoor eerlikheid, maar dat die wit groepering hierdie siening nie met die swart groepering deel nie. Die rede vir hierdie verskil kan wees dat die twee groepe se persepsies van eerlikheid van mekaar verskil. Hoewel die swart groep dink hulle groep is nie so eerlik nie, ervaar die wit groep hulle meer eerlik as hul eie wit groep. Die ander moontlikheid wat die houding van die wit groep kan verklaar, is dat daar steeds stereotiperings en onsekerheid binne die groepe bestaan.

Die prakties betekenisvolle verskille, naamlik ten opsigte van wysheid, waardevolle geselskap, goedhartigheid, ambisieusheid en lojaliteit aan die organisasie is reeds in die voorafgaande paragrawe breedvoerig bespreek. Die bespreking in genoemde paragrawe verkry 'n nuwe dimensie omdat hierdie elemente praktiese betekenisvolheid reflekteer.

Hierdie studie het verskeie beperkings gehad. Eerstens was die steekproeftrekking 'n beperking omdat daar nie groter verteenwoordigende groepe van die populasie beskikbaar was vir toetsing nie. Tweedens moes sommige studente vraelyste in hulle tweede en soms derde taal invul. 'n Groot mate van spontaneïteit is hierdeur ingeboet. Desnieteenstaande is die ondersoekdoelstelling om vas te stel hoe houdings tussen diverse groepe manifesteer, hiermee bereik.

Omdat van slegs een marksektor gebruik gemaak kon word, is die ondersoek uiteraard net van toepassing op die African School for Film and Dramatic Art. Weens die gebrek aan inferensiële statistiek kon daar nie veralgemeen word na die film- en dramabedryf nie.

AANBEVELINGS

Die krag van houdings binne die gedragsketting moet nie onderskat word nie (Sears et al., 1991, p. 137). Die regte aanwending van houdings kan waardevolle hefbome word om die positiewe gedragsketting te stimuleer.

Op die volgende gebiede skyn aandag nodig te wees ten opsigte van die houdings tussen groeperinge: kognitiewe groei is nodig by die wit groepering ten einde sommige swart groeperings beter te verstaan. Die wit groepering ondervind ook 'n houdingsprobleem om gedrag van die swart groep te begryp. By die swart groepering is heelwat stimulasie nodig om finaal die negatiewe houdings van apartheid te oorkom en positiewe houdings jeens die wit groep te kweek. Die swart groepering voel die sterkste tot die gedragskomponent van hul eie groep aangetrokke, wat beteken dat gedrag tussen groepe heen steeds misverstande kan meebring en dus bespreek moet word. 'n Opleidingsprogram in die organisasie wat hierdie drie sake in 'n milieu van vertroue en aanvaarding aanroer, behoort positiewe resultate op te lewer.

In toekomstige navorsing kan gepoog word om kultuurverkennde werkswinkels te hou sodat deelnemers meer van mekaar se houdings en gedrag kan leer en dit kan akkommodeer.

VERWYSINGS

- Aboud, F.E. & Skerry, S.A. (1984). The development of ethnic attitudes. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 15, 3-34.
- Allport, G.W. (1970). The transformation of motives. In W.A. Russell (Ed.), *Milestones in motivation* (pp. 344-363). New York: Meredith Corporation.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (10th ed.). Welwyn Garden City, Herts, UK: Allyn & Bacon.
- Bergh, Z.C. & Theron, A.L. (2003). *Psychology in the work context* (2nd ed.). Cape Town: Oxford University Press.
- Berry, J.W., Poortinga, Y., Segall, M. & Dasen, P. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). New York, NY: Cambridge University Press.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cohen, J. (1988). *Concept in cross-cultural psychology*. London: MacMillan.
- De Klerk, F.A.J. (1999). *Die ontwikkeling en evaluering van 'n multikulturele aanvaardingsprogram in die Suid-Afrikaanse konteks*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Du Preez, A. (1989). *Rondom interkulturele kommunikasie in Suid-Afrika*. Pretoria: Unibook Uitgewery.
- Du Toit, A.H. (1991). *Contact and change: Social psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon-Publishers.
- Duckitt, J. & Foster, D. (1991). Introduction to the special issue: Race, social attitudes, prejudice. *South African Journal of Psychology*, 21, 199-202.
- Heaven, P.C.L. (1982). *Houdings*. Pretoria: Academica.
- Helms, J.E. (1992). *A race is a nice thing to have: A guide to being a white person, or, understanding the white persons in your life*. Topeka, KS: Content Communications.
- Helms, J.E. (1993). *Black and white racial identity: Theory, research and practice*. Westport, CO: Praeger.
- Hofstede, G. (1996). Images of Europe: Past, present and future. In M. Warner & P. Joynt, (Eds.). *Managing across cultures: Issues and perspectives*. London: International Thomson Business Press.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe*. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.

- Johns (1992). Houdings. In J. Kroon. (1995). *Algemene bestuur* (3^{de} uitg.). Pretoria: Kagiso-Tersiêr. p. 130.
- Katz, I. & Benjamin, L. (1960). Effects of white authoritarianism in biracial groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61, 448-456.
- Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Rows Patterson.
- Kroon, J. (Red.) (1995). *Algemene bestuur* (3^{de} uitg.). Pretoria: Kagiso-Tersiêr.
- Kruger, A. (1996). The nature of humor in human nature: Cross-cultural commonalities. *Counselling Psychology Quarterly*, 9, 235-241.
- Kruger, S.J., Smit, E., Le Roux, L.R. & Du Plessis, W.L. (1996). *Basiese sielkunde vir menslikehulpbron-praktisyns*. Kenwyn: Juta.
- Louw, J. & Van Hoordn, W. (1997). Psychology, conflict, and peace in South Africa: Historical notes. *Peace & Conflict: Journal of Peace Psychology*, 3, 233-243.
- Mbigi, L. (1993). The spirit of African empowerment. *People Dynamics*, 11(3), 6.
- Muchinsky, P., Kriek, H.J. & Schreuder, D. (2002). Personnel psychology. *South African Journal of Psychology*, 32, 64-65.
- Mynhardt, J.C. & Du Toit, A.N. (1990). *Typicality and the generalisation of attitudes*. Pretoria: Department of Psychology, University of Pretoria.
- Nel, P.S., Gerber, P.D., Van Dyk, P.S., Haasbroek, G.D., Schultz, H.B., Soho, T. & Werner, A. (2001). *Human resources management* (5th ed.). Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Plug, C. & Nieuwoudt, J.M. (1983). South African ethnic attitudes: 1973-1978. *Journal of Social Psychology*, 121, 163-171.
- Plug, C., Louw, D.A., Gouws, L.A. & Meyer, W.F. (1997). *Verklarende en vertalende sielkundewoordeboek* (3^{de} uitg.). Johannesburg: Heinemann.
- SAS Institute. (2000). SAS system for Windows Release 8 (2000). Cary, NC, USA.
- Scholtz, L. (1996). *Diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensse*. Ongepubliseerde meestersgraadverhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Scholtz, P.E. (2003). *Die Bybel en my gemoed*. Pretoria: Lapa Uitgewers.
- Sears, D.O., Peplau, L.A. & Taylor, S.E. (1991). *Social psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Sonn, J. (1993). Changing attitudes and perceptions: Affirmative action in action. *Die Suid-Afrikaan*, 44, 30-31.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strassheim, C. (2000). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes – reeks B: Natuurwetenskappe 117. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Sue, D.W. & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally different* (4th ed.). New York: John Wiley.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge, Cambridgeshire, UK: Cambridge University Press.
- Taylor, D.M. (1981). A categorization approach to stereotyping. In Hamilton, D.L., (Ed.). *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 83-114). Hillside, NJ: Erlbaum Associates.
- Triandis, H.C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Uys, D.C. & Wassenaar, D.R. (1996). The perceptual and effective components of body image. *South African Journal of Psychology*, 26, 236-243.
- Uys, J. (1993). Obstacles to Black advancement: Unrealistic expectations versus self-empowerment. *Acta Academica*, 25(2-3), 173–189.
- Uys, R. (1996). The new management generation: multicultural perception. *Peritus*, 12(3), 21-39.
- Van der Zanden, J.W. (1990). *The social experience*. New York: McGraw-Hill.
- Walton, S.J. (1994). *Cultural diversity in the workplace*. New York: Mirror Press.
- Warner, M. & Joynt, P. (2003). *Managing across cultures: Issues and perspectives* (2nd ed.). London: Thomson Learning.

HOOFSTUK 4

ARTIKEL 3: DIE DIVERSITEIT VAN IDENTITEITSBELEWENISSE IN DIE SUID- AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF

DIE DIVERSITEIT VAN IDENTITEITSBELEWENISSE IN DIE SUID- AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF

L. SCHOLTZ

S. ROTHMANN

Program in Bedryfsielkunde, Skool vir Mensehulpbronwetenskappe, Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the diversity of identity experiences of different race groups in the South African film and drama industry. A cross-section survey design was used. An accidental sample ($n = 250$) of students from the African School for Film and Dramatic Art was taken. The Group Identity Scale of Helms (1993) was used as the measuring instrument. Five identity phases were identified with the white group as opposed to the three phases identified for the black group. Most of the white group find themselves within the “respect-and-esteem-phase” towards black people while the smallest group was in the phase of total acceptance (of the other groups). Most of the black group were in the internalization phase which means that their racial identity became crystallized. A small group within the black group find themselves in the pre-encounter phase – still reflecting identification with the white world-view.

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie was om die diversiteit van identiteitsbelewensisse van verskillende rasse-groepe in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf te bepaal. 'n Dwarsnee opname-ontwerp is gebruik. 'n Beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) van die studente van die African School for Film and Dramatic Art is gebruik. Die Groepsidentiteitskaal van Helms (1993) is as meetinstrument gebruik. Vyf identiteitsfasies is by die wit groep gevind teenoor die drie fasies by die swart groepering. Die meeste van die wit groep bevind hulle in die “respek-en-agtingfase” teenoor die swart groep, terwyl die kleinste groep hulle in die volkome aanvaarding (van ander groepe) -stadium bevind. Die meeste van die swart groep bevind hulle in die internaliseringsfase wat dui op swart aanvaarding binne die groepsidentiteitsverband. 'n Klein groep binne die swart groepering bevind hulle binne die “voorontmoetingsfase” wat daarop dui dat hulle 'n wit verwysingsraamwerk as lewens- en wêreldbeskouing het.

Kulturele verskille (diversiteit) binne dieselfde gemeenskap is wêreldwyd geensins 'n vreemde verskynsel nie. Suid-Afrika, egter, met sy geskiedenis van doelbewuste en geforseerde kulturele en etniese verdeeldheid in die apartheidsera, streef steeds na die totstandkoming van 'n nuwe nie-rassistiese era en 'n harmonieuse reënboognasie (Groep van 63, 2000, p. 13). Polarisasie tussen diverse kultuurgroepe blyk 'n wesenlike probleem in Suid-Afrika te wees (Uys, 1993). Hierdie problematiek sal uiteraard in die werkplek manifesteer. Geen Suid-Afrikaanse bedryf sou aan die nasionale werklikheid soos hierbo gestel kon ontsnap nie (Baldwin, 1998). Die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf is hierby inbegrepe en sal trouens in alle waarskynlikheid op 'n unieke wyse die fenomeen *transformasie* weerspieël.

Die film- en dramabedryf word nie net op die makrovlak (polities-nasionaal) deur die Suid-Afrikaanse transformasieproses geraak nie, maar ook op 'n baie intense wyse op die mikrovlak waar persoonlike waardes en houdings ter sake kom met die skep van produksies. 'n Aanneme uit bostaande argument sal wees dat die mense wat by die film- en dramabedryf betrokke is, reeds baie van hul eie stereotiperings en vooroordele moes oorkom het ten einde sinvol kommentaar te kan lewer oor kwessies, byvoorbeeld rassekwessies.

Binne die konteks van kulturele diversiteit is fundamentele en psigologies-dinamiese kultuurkonsepte dié van identiteitsbelewensisse (Schwartz, 1994; Triandes, 1994). Marcia (in Papalia & Olds, 1981, p. 380) beskryf identiteit as “an internal, selfconstructed, dynamic organization of drives, abilities, beliefs and individual history”. Hoewel daar in hierdie studie nie op identiteit gefokus gaan word nie, maar wel op groepsidentiteitsbelewings, is elke individu se selfbeeld (identiteitsbeleving) van groot belang. Tajfel (1981) onderskei tussen sosiale identiteit en persoonlike identiteit wat gesamentlik 'n individu se selfkonsep vorm. Die sosiale identiteit word veral gevorm deur die individu en binnegroep.

'n Verdere probleem manifesteer wanneer die psigologiese kettingreaksie tussen waardes, houdings en identiteitsbelewensisse in ag geneem word; waardes gepaard met identiteitsbelewensisse werk vormend in op die totstandkoming van houdings by 'n individu. Houdings lei tot gedrag. Indien 'n persoon se houding verskil van 'n volgende persoon s'n, kan dit lei tot 'n moontlike stres-/konfliktsituasie. Mettertyd kan so 'n situasie negatief inwerk op die werknemer se werkseffektiwiteit. Sodanige konflik kan uitkring van intra- en inter-

persoonlike stres na intergroepwerkstres, wat dan negatief inwerk op organisasie-uitkomst (Scholtz, 2003).

Ten spyte daarvan dat waardes en houdings in groepe relatief stabiele kragte is, is dit egter ook duidelik dat waardes en houdings nooit staties is nie (Feather, 1998). Enige veranderinge en/of kombinasies van dinamiese interaksie tussen antesedente kan waardes en houdings vervorm, diversifiseer, polariseer of selfs harmonieer (Lussier, 1993; Scholtz, 1996). Die vorming van groepsidentiteitsbelewensisse is derhalwe voortdurend moontlik. In eksistensiële terme sal hierdie groepsidentiteitsbelewensisse bepaal of 'n groepslid optimaal funksioneer in die hier-en-nou, al dan nie (Frankl, 1978).

Die identiteitsbelewensisfase waarin verskillende kulturele groeperinge hulle tans in Suid-Afrika bevind, blyk 'n veranderlike te wees wat tot misverstande en wanpersepsies oor kultuurgrense heen kan lei (De Klerk, 1999; Scholtz, 1996). Groepsidentiteit verwys na 'n geborgenheidsgevoel van groeps- of kollektiewe identiteit wat gebaseer is op 'n persoon se persepsie dat hy/sy 'n gemeenskaplike groepserfenis, met betrekking tot 'n spesifieke groepering, met ander gemeen het (Helms, 1993). Navorsing het getoon dat swart studente 'n sterk identifikasie met hulle binnegroep toon, teenoor wit studente wat besig is om hulle groepsidentiteit te herdefinieer (Scholtz, 1996). Begrip vir mekaar se unieke kulturele bagasie kan daartoe lei dat individue/groepe mekaar beter kan akkommodeer. Begrip wat sodoende ontwikkel, behoort inter-/intrapysigiese groei te stimuleer. Scholtz (1996) het bevind dat die diverse groeperinge sterk gemotiveer is om meer van mekaar se kulturele gewoontes te wete te kom. Zegeye (2001) verwys na afgedwonge identiteite van die ou politieke bestel wat tans besig is met die herdefiniëring, herposisionering en heronderhandeling van identiteite.

Dit is dus 'n noodsaaklikheid om identiteit te meet met behulp van onder andere die ras-identiteit-houdingskaal (Helms, 1993). Binne die Suid-Afrikaanse bedryfssektor is daar, sover bekend, nog geen navorsing in hierdie rigting onderneem nie en kan dit toegevoegde waarde vir enige organisasie beteken. Omdat die intensiteit van kontak binne multikulturele verband in Suid-Afrikaanse organisasies waarskynlik toeneem, is die kans op konflik, stres en angstigheid soveel groter. Verskillende etniese en rassegroeperinge ontmoet by die werkplek en die verskille met betrekking tot identiteitsbelewensisse word geaksentueer. Dit is dus noodsaaklik om 'n bedryfsielkundige ondersoek te doen om te bepaal hoe identiteits-

belewensse gestalte vind in 'n organisasie soos die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf, en wat die onderlinge verband tussen genoemde aspekte is.

Die doelstelling van hierdie studie was om die konstrugeldigheid en interne konsekwenheid van die Race Identity Attitude Scale (RIAS) van Helms te bepaal en om vas te stel of twee groeperinge (wit en swart) met hul eie groep identifiseer asook op watter vlak van groepsidentiteitsontwikkeling elke groep hulle bevind.

Groepsidentiteit

Helms (1993, p. 3) verwys na groepsidentiteit as 'n gevoel van groeps- of kollektiewe identiteit wat gebaseer is op 'n persoon se persepsie dat hy/sy 'n spesifieke gemeenskaplike groepeerfenis met ander gemeen het, terwyl Krogman (1945, p. 88) die konstruk definieer as "a sub-group of people possessing a definite origin, nation of physical characters, of genetic origin, the combination of which to varying degrees distinguishes the sub-group from other subgroups of mankind".

Groepsidentiteit verwys na individue wat 'n unieke sosiale en kulturele erfenis deel, byvoorbeeld gewoontes, taal en godsdiens wat van geslag tot geslag voortduur (Billington, Strawbridge, Greensides & Fitzsimons, 1991; Casas, 1984). Daar is dus 'n psigologiese identifikasie met die identiteit van die groep. Van die negatiewe uitvloeisels van groepslidmaatskap is rassisme, negatiewe stereotipering en klassifikasie wat tot vooroordele en konflik tussen kultuurgroepe lei. Dit kan as een van die grootste struikelblokke binne interkulturele kommunikasieverband beskou word. Omdat hierdie psigologiese proses onbewus plaasvind, en die eie kultuur as die maatstaf aangewend word, word ander etniese sowel as kulturele groepe (buitegroepe) se gebruike, taal, geloof en gewoontes as minderwaardig vergeleke met dié van die eie binnegroep afgemaak. Daarom, te meer nog, is dit noodsaaklik om ander groepe se gebruike en leefwyses te akkommodeer sonder om bevrees te wees dat die eie kultuur/groep se identiteit deur andersoortige gebruike en ideologieë verswelg gaan word.

Helms (1993) bevind dat die kwaliteit van 'n persoon se aanpassing binne 'n groep die uitvloeisel is van 'n kombinasie van persoonlike identiteit, toegeskrewe identiteit en verwysingsgroepsidentiteit. Persoonlike identiteit verwys na eie gevoelens en houdings soos

angstigheids en selfbeeld. Toegeskrewe identiteit dui op kenmerke soos familieagtergrond, ras, geslag en fisiese voorkoms (Thio, 1992). Dit is die gegewe wat nie verander kan word nie. Die verwysingsgroepsidentiteit verwys na die mate waarin 'n persoon van 'n spesifieke groep gebruik maak wat dien as verwysing met betrekking tot sy gevoelens, houdings, gedagtes en gedragsoriëntasies. Die verwysingsgroepsoriëntasie weerspieël onder andere waardesisteme, norme, lidmaatskap en ideologieë wat binne die groep geld. Die verwysingsgroep se norme is bindend vir individuele gedrag. Houdings wat hulle aanhang en van belang ag, dien as verwysingspunt vir selfevaluatie in die identifiseringsproses binne groepsverband (Steyn & Uys, 1990).

Keuseuitoefening met betrekking tot verbintenis rakende persoonlike identiteit en verwysingsidentiteit, kan gedoen word in ooreenstemming met kategorieë wat sal bepaal of 'n persoon hom as hoofsaaklik swart; hoofsaaklik wit; of nie enige; of as deel van beide sal beleef (Steyn & Uys, 1990).

'n Persoon wat hom/haar in die finale groepsidentiteitsontwikkelings stadium (internalisering/ outonomie) bevind, is nie 'n "geassimileerde" en/of "geïsoleerde" persoon met betrekking tot ander kulturele groeperinge nie. Die individu ervaar 'n geborgenheidsgevoel binne sy/haar eie groep, maar is in staat om betekenisvolle verhoudinge met ander groeperinge te handhaaf (Poortinga, 1990; Vontress, 1986).

Kulturele interaksie lei tot die vorming van bepaalde positiewe of negatiewe houdings en persepsies met betrekking tot sekere objekte, situasies of persone. Waardes, houdings en persepsies sal dus 'n belangrike rol speel by sosiale relasievorming met betrekking tot gedrag binne en tussen groeperinge. Hierdie interaksie sal weer positief of negatief inwerk op identiteitsbeleving en waardes. Vontress (1986) verwys veral na eksistensiële angs wat kan ontstaan weens drie interaktiewe faktore, naamlik omgewingsgefundeerde oorsake (*umwelt*), interpersoonlike oorsprong (*mitwelt*) en intrapsigiese en persoonlike oorsake (*eigenwelt*).

Wanneer individue se identiteitsbelevings gemeet word, moet in gedagte gehou word dat dit 'n weerspieëling word van die kultuurkragte wat op die individue inwerk (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002; Triandis, 1994). Hierdie ervarings kan weer tot positiewe of negatiewe persepsies, houdings, identiteitsbelevings en gedrag lei (Helms, 1985).

Diverse kulture kan dus verskillende metingsresultate op 'n gegewe stadium lewer. Die diverse waardes, identiteitsbelewensisse en houdings kan aanleiding gee tot interkulturele konflik of tot interkulturele harmonie (Moghaddam, Taylor & Wright, 1993; Pedersen, 2000). Pedersen (2000, p. 74) sê: "If culture is within the person, then developing a multicultural identity becomes an essential part of personal development ... we need to understand the process of developing an identity as a ... group member as a complex but not chaotic series of stages or categories". Pedersen (2000) wys op die belangrikheid van 'n identiteitsontwikkelingsmodel waarbinne bogemelde proses verstaan en gemeet kan word.

Helms (1993) se groepsidentiteitsmodel, waarvan ook in die empiriese ondersoek gebruik gemaak sal word, dui op verskillende stadia van groepsidentiteitsontwikkeling. Die stadia beskryf rasgroepsidentiteit as 'n ontwikkelingsproses waartydens 'n persoon moontlik, maar nie noodwendig nie, uit die een stadium na die volgende ontwikkel. Sodoende kan persone se gedragsneigings verstaan en ontleed word met betrekking tot hul identiteitsbelewenis op die oomblik, maar ook moontlik in die toekoms. Daar kan vasgestel word watter veranderlikes 'n rol speel in hulle groepsidentiteitsontwikkeling, soos ekonomiese, politieke en sosiale sowel as gemeenskapsfaktore (Carter & Goodwin, 1994).

In die verskillende stadia van groepsidentiteitsontwikkeling moet gelet word op realiteite soos of die individu besig is om te konformeer met sy eie groep of besig is met 'n totaliseringsproses (doen wat ander, byvoorbeeld buitegroep, wil hê hy moet doen). Indien die persoon wel met die buitegroep assosieer, kan dit moontlik lei tot 'n eksistensiële vakuum in die kern van sy menswees (Helms, 1993). Hierdie eksistensiële vakuum kan weer lei tot eksistensiële frustrasie wat alle betekenisvolle gerigtheid vir die individu blokkeer (Frankl, 1978; Möller, 1993).

Swart groepsidentiteitsontwikkeling

Helms (1993) onderskei tussen toegeskrewe identiteitsbelewensisse van swart en wit mense. Helms (1993) maak van die RIAS-B (*Race Identity Attitude Scale – Black*) gebruik om die vier stadia van identiteitsbelewensisse van swart mense te observeer, naamlik die voorontmoetingsfase, ontmoetingsfase, sigbaarmakings-/verdiepingsfase en internaliseringsfase.

Hierdie fases word vervolgens verder toegelig:

- Die voorontmoetingstadium kom voor by swart individue wat met wit persone identifiseer. Die stadium tipeer individue waar die geringskating van swart persone aanwesig is as verwysingsgroep. Ten opsigte van die voorontmoetingstadium meld Helms (1993) dat daar by persone in dié fase 'n swak selfbeeld, lae eiewaarde, hoë angsvlak en depressie kan voorkom. 'n Meer passiewe "voorontmoetingsindividu" (of sy geassimileerde individu) is van mening dat persoonlike inspanning toegang verskaf tot die wit kultuur. Diegene is gewoonlik hoogs gemotiveerd om deur wit persone aanvaar te word.
- Die ontmoetingstadium word gekenmerk deur individue wat 'n swart identiteit wil aanneem, maar daar heers verwarring met betrekking tot swart groepsidentiteitsake. Gedurende dié stadium kom 'n bewuswording voor, naamlik dat al konformeer hulle aan wit standaarde, wit persone hulle steeds as swart en minderwaardig sal ervaar. Helms (1993) sê diegene ervaar 'n lae angsvlak en openbaar 'n positiewe eiewaarde. In hierdie stadium is daar implikasies met betrekking tot persoonlike identiteit (positiewe selfbeeld) asook verwysingsgroepporiëntasie-aanpassings. Hierdie aanpassings is van emosionele aard: "One needs some cognitive framework for making sense of one's own emotions, the work, and one's place in it." (Helms, 1993, p. 26.)

Dit vereis dikwels 'n traumatiese gebeurtenis vir die individu om na die ontmoetingstadium te beweeg, en Helms beskryf hierdie nuwe soeke na swart identiteit as soortgelyk aan 'n godsdienstige wedergeboorte. Hoewel die persoon aan die einde van die fase nog nie "swart" is nie, het hy 'n besluit geneem om swart te wil wees.

- By die sigbaarmaking-/verdiepingstadium is die individue in hulleself gekeer in hul poging om swart identiteit te definieer. Gevoelens van woede teenoor hulleself kan aanwesig wees as gevolg van hul dislojale gevoelens teenoor hul swart groepsidentiteit. Daar is ook woedegevoelens aanwesig teenoor wit persone. 'n Stel bewuswordingsprosesse met betrekking tot swart groepsidentiteit is aanwesig, alhoewel die internaliseringsprosesse nog nie gerealiseer het nie. Helms (1993) suggereer dat sowel die

voorontmoeting- as die sigbaarmaking-/verdiepingstadia reaksies is na aanleiding van omgewingsomstandighede. By sommige individue is fiksasie in die stadium moontlik.

Gedurende die sigbaarmakingstadium ontwikkel die individu 'n positiewe, nie-stereotiperende swart perspektief. 'n Totaliseringsperspektief met betrekking tot swart aanvaarding is nie meer 'n noodsaaklikheid vir selfaanvaarding en eiewaarde nie. Kategorieese verwerping van wit sowel as wit simbole vind in die fase plaas. 'n Begeerte om byvoorbeeld meer oor swart geskiedenis en kulture te wete te kom, manifesteer. Die persoon ervaar groter betrokkenheid by, onder andere, onderrigaktiwiteite, wat dan lei tot 'n afplating van emosies (veral woede), wat weer lei tot groter kognitiewe buigsaamheid. Die persoon begin 'n sterker interne lokus van kontrole handhaaf. Terwyl swart trots besig is om te ontwikkel in die sigbaarmakingstadium, is positiewe houdings met betrekking tot swart identiteitsbelewenisse nog minimaal. Die individu, as swart persoon, is egter besig met 'n evalueringsproses oor sterk- en swakpunte in sy swart kultuur.

- Die finale stadium van internalisering word gekenmerk deur sekuriteit, wat die resultaat is van opgeloste inherente konflikgevoelens. Aktivistiese gevoelens van anti-wit maak gevolglik plek vir 'n meer buigsame houding van selfaanvaarding, verdraagsaamheid en 'n multikulturele lewensbeskouing met betrekking tot wit persone (Helms, 1993).

In hierdie stadium vind 'n versmelting tussen die eie identiteit en die persoon se toegeskrewe swart identiteit plaas. Swart persone vorm nou die primêre verwysingsgroep van diesulkes. Aangesien die individu rassisme verwerp, is hy/sy in staat om sinvolle relasies met wit persone te handhaaf. Die persoon is gevolglik nou objektief in staat om die wit kultuur se swak- en sterkpunte met mekaar te vergelyk. 'n Toegewyde houding jeens die eie groep ontwikkel nou met die doel om groepsbelange te bevorder. Helms (1993) is van mening dat 'n aktivistiese oriëntasie met 'n internalisasiehouding geassosieer kan word. Dit is noodsaaklik om die persoon wat hom/haar in dié stadium bevind, se verwysingsraamwerk te begryp. Hierdie persoon is tans in 'n modus van kristallisering met betrekking tot 'n multikulturele identiteit (Pederson, 1988).

Wit groepsidentiteitsontwikkeling

Helms (1993) praat van 'n evolusionêre proses vir die ontwikkeling van 'n positiewe wit identiteit. Die proses geskied in twee hoof fases, naamlik eerstens die verbanning van rassisme en tweedens die ontwikkeling van 'n nie-rassistiese wit identiteit. Sy onderskei tussen vyf stadia met betrekking tot wit groepsidentiteitsbelevensisse (Helms, 1993), naamlik die kontak stadium, disintegrasiestadium, herintegrasiestadium, skynonafhanklikheids stadium en outonomiestadium.

- Gedurende die kontak stadium is die persoon onbewus van die uitwerking van groepsaangeleenthede en naïef ten opsigte van die self en ander. Hierdie stadium word gekenmerk deur beperkte multikulturele blootstelling asook sosiale en beroepsinteraksie. Stereotipering ten opsigte van die swart groep asook van die wit groep is kenmerkend van die stadium.
- Die disintegrasiestadium spruit voort uit die kontak fase waartydens die persoon erken hy/sy is wit. Die persoon ervaar 'n verskeurdheid met betrekking tot gevoelens van rassisme en humanisme. Gevoelens van skuld en neerslagtigheid is kenmerkend van die persoon in dié identiteitsfase. 'n Dissonansiefase waarin die persoon sy/haar wit groepsidentiteit bevraagteken, heers nou by die individu. Die inkongruente gevoel kan lei tot skuldgevoelens, depressie, gevoelens van hulpeloosheid, asook angstigheid. Die persoon kan rasionaliseer om inherente dissonansie te verminder, deur byvoorbeeld swart persone te vermy, of deur prominente of belangrike persone te oortuig van swart mense se menswaardigheid, of dat wit mense nie die oorsaak van rassisme is nie. Afhangende van sy/haar eie gemoedstoestand sal die persoon tussen bogenoemde opsies keuses uitoefen. Om die dissonansie en ambivalente gevoelens inherent te verminder, kan daar ooridentifikasie met swart persone voorkom, of ook paternalistiese houdings teenoor swart persone. As gevolg van die behoefte om met ander wit persone te sosialiseer en die ongemak wat ontstaan het met betrekking tot interpersoonlike interaksies, kan dit lei tot die herintegrasiestadium.
- In die herintegrasiestadium aanvaar die persoon bewustelik sy/haar wit groepsidentiteit en stereotipeer negatief ten opsigte van die swart kultuur. Daar heers gevoelens en

houdings wat anti-swart en pro-wit is. Volgens Helms (1993) is dit maklik in dominante wit samelewings om in dié stadium te fikseer. Soos in Sabanani, Ponterotto en Borodovski (1991) se vierde stadium, is emosies van angstigheid en vrees aanwesig. Skuld- en angsgevoelens word maklik getransformeer in vrees- en woedegevoelens. Baie van die persoon se multikulturele gedrag word vanuit hierdie laasgenoemde eie emosies gemotiveer.

- Die vierde stadium is 'n skynonafhanklikheidsstadium, waarin die persoon poog om sy wit groepsidentiteit te herdefinieer, omdat hy/sy nie gemaklik voel met 'n rassistiese identiteit nie. In hierdie stadium beleef die persoon marginaliteit met betrekking tot groepsaangeleenthede – daar heers 'n nuuskierigheid rakende sowel swart as wit groepe, terwyl 'n kognitiewe aanvaarding van swart en wit groepe voorkom.
- In die vyfde en finale stadium, outonomie, sien die persoon nie meer die nodigheid daarvan in om te onderdruk of te idealiseer nie, omdat daar nou nie meer vanuit 'n rigiede lewens-en-wêreldbeskouing veralgemeen en gereageer word nie. Daar is 'n objektiewe soeke daarna om meer van ander kulture/groepe te wete te kom. Omdat hierdie stadium die hoogste vlak van groepsidentiteitsontwikkeling is, is dit nie slegs die hoogste vlak van groepsaktualisering en –transending nie, maar is dit 'n fase wat gekenmerk word deur groei. Kenmerkend van die stadium is ook dat daar 'n meta-kulturele bewuswordingsproses aan die ontwikkel is (Smith & Bond, 1993). Respek en agting vir ander groeperinge is aanwesig, terwyl die persoon met sy eie groep identifiseer.

Individue se tussenstadia-mobiliteit kan wissel, afhangende van hulle betrokke intra-/interaksionele prosesse. Sommige kan in een stadium fikseer, terwyl ander voortgroeï tot die outonomiefase. Individue binne elke groepering kan hulle dus op verskillende subfases van groepsidentiteitsbelevens bevind (Carter & Goodwin, 1994).

'n Groep- of kollektiewe identiteit is gebaseer op 'n persoon of groep se persepsie dat hy/sy 'n gemeenskaplike erfenis het met betrekking tot 'n spesifieke groep. 'n Poging word aangewend om maniere aan te dui waarop swart of wit persone met ander swart of wit persone identifiseer, of nie identifiseer nie, of hoe identiteite aangeneem of afgelê word. In

die spesifieke stadium waarin die persoon hom/haar bevind, word gekyk na verskillende houdings, persepsies, emosies en gedrag wat manifesteer. Daarvolgens kan vasgestel word op watter vlak van groepsidentiteitsbelewenis hy/sy hom/haar bevind (Helms, 1993; Parham & Watson, 1985). Tatum (1992) wys daarop dat die verskillende stadia eerder 'n spiralende ontwikkelingsproses is as 'n liniêre proses van ontwikkeling.

METODE

Navorsingsontwerp

'n Eenmalige dwarsnee opname-ontwerp is gebruik (Steyn, Smit, Du Toit & Strassheim, 2000). Die dwarsnee opname-ontwerp sal verseker dat die grootste moontlike beskikbaarheidsteekproef uit die populasie van bestaande ingeskrewe studente van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) vir die psigometriese toetsing bereik sal word (Muchinsky, Kriek & Schreuder, 2002). Aangesien geen veranderlike gemanipuleer word nie, is die navorsing ex post facto, waarvoor 'n opname-ontwerp uiters geskik is (Spector, 2000). Die probleem met opnames wat per pos gedoen word, naamlik dat die responskoers gewoonlik baie laag is, is ondervang deurdat die personeel die vraelyste op die studente van die African School for Film and Dramatic Art afneem (Muchinsky et al., 2002).

Ondersoekgroep

Die deelnemers bestaan uit die studentekorps van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA). Die studente aan die skool kry nie slegs teoretiese blootstelling nie, maar neem reeds vanaf hulle eerste jaar aan praktiese aktiwiteite in die bedryf deel. Hulle maak dus 'n uitstekende ondersoekgroep uit, deurdat hulle eerstehandse kennis van die film- en dramabedryf kan weergee. Die grootste aantal studente wat op 'n gegewe tydstip vir toetsing beskikbaar is, sal beskou word as die beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) (Nunnally & Bernstein, 1994). Die studente is ook verteenwoordigend van die swart-wit populasies by die South African Film and Dramatic Art. Hulle kom vanoor die hele land en is dus nie slegs 'n geografies-gekoppelde groep nie. Die teikenpopulasie het bestaan uit 247 studente. Die studiepopulasie het bestaan uit wit ($n = 160$), swart ($n = 80$), bruin ($n = 5$) en Indiër ($n = 2$) -deelnemers. Weens die klein getalle bruin en Indiërstudente is besluit om vir die doel van hierdie studie net op wittes en swartes te fokus ($n = 240$).

Meetinstrument

Die *Goepsidentiteitskaal van Helms (RIAS)* (1993) is gebruik om groepsidentiteit te bepaal. Helms (1993) se vraelyste is in Amerika saamgestel en bestaan uit 'n vraelys van 50 items vir wit groepe en een van 50 items vir swart groepe. Helms (1993) se skale is nog nie vir Suid-Afrikaanse groepe gestandaardiseer nie. Gerapporteerde betroubaarheids- en geldigheidsindekse vir Amerikaanse groepe is egter bevredigend. Hierdie twee vraelyste is net so toegepas op die swart en wit groeperinge in die ondersoek. By elke vraag moet die respondent op 'n vyfpuntskaal aandui in watter mate hy/sy saamstem met die stelling. Carter en Helms (1987) rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte hoër as 0,45 vir elk van die subskale. Badenhorst (1995) rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte vir elke subskaal van die toets in die 0,9. Die betroubaarhede het reeds herhaaldelik die mediaan-betroubaarheidskoëffisiënt van 0,45 oortref. Dit blyk dus dat die skaal oor aanvaarbare betroubaarheid beskik. Beperkte geldigheidsinligting is egter beskikbaar. Helms (1993) het wel 'n faktoranalise op die skale gedoen; 11 van die faktore het 56,2% van die itemvariansie verklaar. Badenhorst (1995) wys daarop dat, benewens faktor nege, elke item betekenisvol gelaai het op ten minste een van die 11 faktore van die geroteerde faktormatriks. Hierdie skaal is 'n goeie aanduider van identiteitsbelewenis en is daarom by die toetsbattery ingesluit. Daar is op Helms (1993) se groepsidentiteitskaal besluit as meetinstrument omdat geen ander navorsingswerke gevind kon word wat oor jare heen tot 'n rasidentiteitsteorie ontwikkel is nie.

Werksprosedure

Die vraelyste is oor 'n bestek van enkele dae op die beskikbaarheidsteekproef by die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) in Johannesburg afgeneem. Die reëlins vir die afneem van die vraelyste is deur personeellede wat aan die Skool betrokke is, getref. Die data is rekenaarmatig verwerk en daarna statisties ontleed.

Statistiese verwerking

Die statistiese verwerking is gedoen met behulp van die SAS-program (SAS Institute, 2000). Beskrywende statistiek (byvoorbeeld gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) word gebruik om die data te analiseer. Eenvoudige hoofkomponente faktorontleding is gebruik om die aantal faktore van die RIAS vir wit mense en swart mense afsonderlik te bepaal. In hierdie verband is die eigenwaardes en knakgrafiek gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Vervolgens is die Oblique-metode van faktorontleding met 'n promax-rotasie gebruik om te bepaal of die verkreë faktore verwant is. Indien die korrelasies tussen al die faktore groter was as 0,30, is volstaan met hierdie metode van faktorontleding. Indien die korrelasies tussen die faktore kleiner was as 0,30, is 'n hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik (Tabachnick & Fidell, 2001).

Cronbach alfakoëffisiënte en interitemkorrelasies is gebruik om die interne betroubaarheid van die meetinstrumente te bepaal (Clark & Watson, 1995). Alfakoëffisiënte verskaf belangrike inligting met betrekking tot die proporsie fout-variëansie in 'n skaal.

RESULTATE

Die beskrywende statistiek (gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) van die RIAS word in Tabel 1 weergegee.

Tabel 1

Beskrywende Statistiek vir die RIAS

Items	Wit groepering ¹				Swart groepering ²			
	Gemiddeld	<i>s</i>	Skeefheid	Kurtose	Gemiddeld	<i>s</i>	Skeefheid	Kurtose
1	3,39	1,09	-0,39	-0,72	4,48	0,87	-2,31	6,05
2	2,70	1,10	0,09	-0,47	4,10	0,92	-0,79	0,26
3	2,53	1,27	0,44	-0,90	2,52	1,07	0,43	-0,32
4	3,66	1,21	-0,56	-0,67	2,37	1,10	0,18	-0,85
5	3,86	1,01	-0,91	0,39	3,57	0,96	-0,52	-0,02
6	2,69	1,16	0,11	-1,06	3,36	0,99	-0,00	-0,43
7	1,68	0,97	1,60	2,23	3,28	1,34	-0,12	-1,31
8	1,91	1,11	1,31	1,08	2,22	1,35	0,78	-0,69
9	3,71	1,04	-0,58	-0,17	1,96	1,26	1,10	0,03
10	3,81	1,03	-0,80	0,19	4,22	0,92	-1,24	1,31
11	3,31	1,26	-0,47	-0,64	1,95	1,28	1,13	0,14
12	1,96	1,03	1,02	0,47	1,97	1,24	1,10	0,01
13	1,76	0,95	1,08	0,13	3,36	1,15	-0,49	-0,43
14	4,15	0,91	-1,38	2,03	3,47	1,03	-0,50	-0,01
15	3,52	1,03	-0,81	0,12	2,87	1,24	-0,07	-1,15
16	3,75	1,00	-0,91	0,73	2,88	1,30	-0,03	-1,22
17	2,10	1,12	0,75	-0,33	2,63	1,38	0,50	-0,95
18	2,00	1,10	1,04	0,26	2,53	1,06	0,31	-0,26
19	4,02	0,76	-0,99	1,91	2,58	1,05	0,36	-0,53
20	4,13	0,90	-1,47	2,72	3,60	0,94	-0,47	0,09
21	3,56	1,14	-0,54	-0,77	1,65	0,92	1,24	0,88
22	2,90	1,19	-0,04	-0,98	4,51	0,79	-2,13	5,48
23	3,15	1,28	-0,16	-0,94	2,83	1,28	0,23	-0,88
24	4,09	1,14	-1,46	1,41	2,77	1,19	0,08	-1,02
25	3,79	1,00	-0,94	0,94	2,73	1,36	0,12	-1,24
26	3,48	0,97	-0,69	0,40	3,36	1,27	-0,41	-0,82
27	2,22	1,14	0,64	-0,65	2,35	1,00	0,53	-0,16
28	3,40	1,12	-0,47	-0,37	3,58	1,27	-0,59	-0,69
29	3,30	0,86	-0,20	-0,10	1,71	1,03	1,59	2,20
30	3,65	1,04	-0,65	-0,09	3,81	1,19	-1,05	0,45
31	2,50	1,18	0,64	-0,62	1,83	1,17	1,52	1,46
32	2,21	1,01	0,93	0,70	2,18	1,26	0,83	-0,32
33	1,88	1,08	1,31	1,31	2,97	1,28	0,19	-0,99
34	3,11	0,79	-0,05	0,51	2,83	1,14	0,01	-0,46
35	3,83	1,22	-0,95	-0,00	3,25	1,29	-0,26	-0,97
36	4,07	1,17	-1,30	0,86	2,97	1,27	-0,10	-1,08
37	1,59	0,83	1,80	4,10	4,07	1,15	-1,20	0,47
38	1,65	0,99	1,65	2,40	3,12	1,25	0,07	-1,20
39	2,72	0,83	0,03	0,16	1,56	0,82	1,81	3,89
40	3,66	0,95	-0,77	0,65	1,82	1,24	1,32	0,60
41	1,84	0,97	1,14	1,08	1,51	0,95	2,11	4,11
42	2,65	1,02	-0,12	-0,97	3,45	1,33	-0,39	-0,95
43	2,33	1,16	0,61	-0,52	2,76	1,26	0,07	-1,18
44	4,24	1,00	-1,58	2,34	2,32	1,40	0,60	-0,98
45	4,55	0,86	-2,40	6,24	4,20	1,23	-1,38	0,61
46	3,80	0,87	-0,53	0,55	2,10	1,15	0,76	-0,31
47	3,26	1,25	-0,12	-0,96	2,90	1,23	-0,05	-0,93
48	2,38	1,03	0,50	-0,16	4,26	1,00	-1,40	1,55
49	4,13	0,83	-1,18	1,99	4,55	0,84	-2,26	5,28
50	4,25	0,84	-1,26	1,92	4,08	1,17	-1,38	1,29

Dit blyk uit Tabel 1 dat die hoogste gemiddelde tellings vir die wit groepering by items 14, 19, 20, 24, 36, 44, 45, 49 en 50 lê teenoor items 1, 2, 10, 22, 37, 45, 48, 49 en 50 by die swart groepering. Die hoë tellings op die items by die wit groepering dui die volgende aan:

- Item 4 (4,15): Die wit groep is nie bang om van mening te verskil van swart mense nie.
- Item 19 (4,02): Elke groep is uniek, ongeag ras.
- Item 20 (4,13): Wit en swart groepe kan baie van mekaar leer.
- Item 44 (4,24): Alhoewel swart en wit groepe van mekaar verskil, is een nie verhewe bo die ander nie.
- Item 45 (4,55): Die wit groep sien nie die nodigheid daarvan in om skaam te wees oor hul wit identiteit nie.
- Item 49 (4,13): Die wit groep voel nie ongemaklik om met die swart groepering te gesels nie.
- Item 50 (4,25): Die swart groep se vriendskap is vir die wit groep waardevol.

Die laer tellings op die items by die wit groepering (7, 8, 13, 33, 38 en 41) dui op die volgende:

- Item 7 (1,68): Hulle voel nie depressief nadat hulle saam met swart mense was nie.
- Item 8 (1,91): Die wit groep wil graag van die swart groep leer.
- Item 13 (1,76): Swart mense het nie verskillende agendas as hulle jou nader nie.
- Item 33 (1,88): Hulle voel nie vyandig as hulle saam met swart mense is nie.
- Item 38 (1,65): Swart mense is nie minderwaardig ten opsigte van wit mense nie.
- Item 41 (1,84): Die wit groep meen dat verhoudings tussen die rasse geoorloof is, solank hulle nie trou nie.

By die swart groepering dui die hoër tellings op die volgende:

- Item 1 (4,48): Dit is 'n positiewe ondervinding om swart te wees.
- Item 2 (4,10): Hulle weet wat dit in Suid-Afrika beteken om swart te wees.

- Item 10 (4,22): Hulle beperk hulle nie slegs tot aktiwiteite binne die swart gemeenskap nie.
- Item 22 (4,24): Hulle meen alle mense/rasse het sterkpunte.
- Item 37 (4,07): Dit voel vir hulle natuurlik om swart te wees.
- Item 45 (4,20): Ras het min te make daarmee of die persoon goed of sleg is.
- Item 48 (4,26): Swart en wit persone kan goeie vriende wees.
- Item 49 (4,55): Tevredenheid met die self.
- Item 50 (4,08): 'n Positiewe gevoel by die persoon omdat hy swart is.

Die laer tellings op die items by die swart groepering (9, 11, 12, 21, 29, 31, 39, 40 en 41) dui die volgende aan:

- Item 9 (1,96): Hulle is seker dat hulle nie ongemaklik met swart mense voel nie.
- Item 11 (1,95): Hulle verwys nie neerhalend na wit mense as boere of onderdrukkers nie.
- Item 12 (1,97): Hulle glo nie dat om swart te wees van jou 'n beter mens gaan maak nie.
- Item 21 (1,65): Dit is nie waar dat swart mense se agtergrond jou gaan striem tot 'n minderwaardige wese nie.
- Item 29 (1,71): Dit is nie waar dat wit mense intellektueel verhewe is bo swart mense nie.
- Item 31 (1,83): Swart mense het net soveel as wit mense om op trots te wees.
- Item 39 (1,56): As swart mense oorwegend witmensbloed het, hoef hulle nie skaam daarvoor te wees nie.
- Item 40 (1,82): Hulle wens nie dat hulle eerder tot die wit groepering behoort het nie.
- Item 41 (1,51): As swart groep respekteer hulle nie die wit mense die meeste nie.

Die benaderde persentasies van identiteitsbelewensisse van wit deelnemers word in Figuur 1 uiteengesit.

	Verskil sterk	Verskil	Onseker	Stem saam	Stem sterk saam
	1	2	3	4	5
1. Ek dink byna nooit aan watter ras ek is nie.	4	21	20	41	14
2. Ek verstaan nie wat swart mense wil hê van wit mense nie.	18	21	42	14	6
3. Ek word kwaad as ek dink hoe wit mense deur swart mense behandel was.	25	31	19	17	9
4. Ek voel net so gemaklik saam met swart mense as saam met wit mense.	6	14	21	29	31
5. Ek raak betrokke by sake ongeag die ras van die mense wat betrokke is.	3	10	13	47	28
6. Ek betrap my dat ek besig is om swart mense dop te hou om te sien hoe hulle is.	18	31	21	26	4
7. Ek voel depressief nadat ek saam met swart mense was.	56	28	9	4	3
8. Daar is niks wat ek van swart mense wil leer nie.	46	33	11	6	5
9. Ek raak betrokke by nuwe ondervindings/aksies, selfs as ek weet dat baie swart mense betrokke sal wees.	3	9	26	37	25
10. Ek geniet dit om te sien op watter verskillende maniere swart mense en wit mense die lewe benader.	3	9	19	42	28
11. Ek wens ek kon 'n swart vriend hê.	14	7	31	29	19
12. Dit voel vir my asof ek nie die sosiale vaardighede het om effektief met swart mense in interaksie te verkeer nie.	40	36	14	8	3
13. 'n Swart persoon wat probeer om na aan jou te kom, is gewoonlik agter iets aan.	51	29	11	9	0
14. Wanneer 'n swart persoon 'n mening het waarvan ek verskil, huiwer ek nie om my mening te lug nie.	2	6	6	48	39
15. Grappe gebaseer op swart mense se ondervindings is soms snaaks.	6	12	19	51	13
16. Ek dink dit is opwindend om die klein wyses waarop swart mense en wit mense verskil, te ontdek.	4	6	21	48	21
17. Ek het geglo in rasse-integrasie, maar nou twyfel ek.	39	28	20	10	3
18. Ek sal sosiaal eerder slegs met wit mense verkeer.	41	36	10	11	3
19. Swart mense en wit mense is op baie maniere dieselfde, maar verskil ook op baie maniere.	1	4	11	61	24
20. Swart mense en wit mense het baie om van mekaar te leer.	3	4	6	51	36
21. Vir die grootste deel van my lewe het ek nie aan rasseaangeleenthede gedink nie.	4	21	11	44	21
22. Ek het tot die gevolgtrekking gekom dat swart mense en wit mense baie verskil.	15	24	26	28	8
23. Wit mense buig agteroor om te vergoed vir hul voorouers se mishandeling van swart mense. Nou is dit tyd om op te hou.	14	16	30	23	18
24. Dit is moontlik vir swart mense en wit mense om betekenisvolle sosiale verhoudings met mekaar op te bou.	6	6	4	38	45

Figuur 1. Benaderde persentasies van identiteitsbelevensisse op die RIAS-W [wit groepering]

	Verskil sterk	Verskil	Onseker	Stem saam	Stem sterk saam
	1	2	3	4	5
25. Daar is sommige waardevolle dinge wat wit mense van swart mense kan leer, wat hulle nie van ander wit mense kan leer nie.	5	5	24	44	24
26. Ek is nuuskierig om te leer op watter maniere swart mense en wit mense van mekaar verskil.	5	8	31	44	11
27. Ek beperk my tot aktiwiteite van wit mense.	32	36	13	17	3
28. Die samelewing mag onregverdig gewees het teenoor swart mense, maar daar was ook onregverdigheid teenoor wit mense.	8	12	29	35	16
29. Ek is ingelig (kundig) oor watter waardes swart mense en wit mense deel.	2	14	42	36	6
30. Ek is gemaklik waar ek ook al is.	4	11	22	43	21
31. In my gesin het ons nooit oor rasseaangeleenthede gepraat nie.	18	47	10	19	7
32. Wanneer ek in interaksie moet verkeer met 'n swart persoon, laat ek hom/haar gewoonlik die eerste skuif maak.	24	46	19	6	4
33. Ek voel vyandig as ek saam met swart mense is.	47	30	16	3	5
34. Ek dink ek verstaan swart mense se waardes.	3	15	55	24	4
35. Swart mense en wit mense kan suksesvolle intieme verhoudings hê.	8	8	14	33	37
36. Ek is grootgemaak om te glo dat mense mense is, ongeag hul ras.	6	6	11	29	48
37. Deesdae gaan ek uit my pad om assosiasie met swart mense te vermy.	56	33	8	1	2
38. Ek glo dat swart mense minderwaardig is vergeleke met wit mense.	61	21	13	2	3
39. Ek glo dat ek heelwat kennis dra van swart mense se gewoontes.	7	30	49	13	2
40. Daar is sommige waardevolle dinge wat wit mense van swart mense kan leer wat hulle nie van ander wit mense kan leer nie.	4	6	26	47	16
41. Ek dink dat swart mense en wit mense met mekaar kan uitgaan, solank hulle nie trou nie.	46	31	18	3	3
42. Ek is soms nie seker hoe ek voel of dink oor swart mense nie.	16	28	33	23	1
43. Wanneer ek die enigste wit mens in die geselskap van swart mense is, voel ek angstig.	28	34	19	14	5
44. Swart mense en wit mense verskil van mekaar op sommige maniere, maar nie een van die twee is verhewe bo die ander nie.	4	3	9	33	51
45. Ek is nie skaam om wit te wees nie.	3	2	6	20	71
46. Ek meen dat wit mense meer betrokke moet raak om met swart mense te assosieer.	2	3	31	43	22
47. Ek verstaan nie waarom swart mense wit mense blameer vir hul (swart mense se) sosiale teëspoed nie.	9	19	30	20	22
48. Ek glo dat wit mense beter lyk en hulle beter uitdruk as swart mense.	21	36	29	9	4
49. Ek voel gemaklik as ek met swart mense gesels.	1	3	10	50	35
50. Ek heg waarde aan die verhoudings wat ek met my swart vriende het.	1	3	11	39	46

Figuur 1. Benaderde persentasies van identiteitsbelewensisse op die RIAS-W [wit groepering] (vervolg)

Dit blyk uit Figuur 1 dat die wit groepering relatief hoë tellings behaal het op items 4, 10, 14, 19, 20 en 21. Wit respondente behaal dus relatief hoë tellings op die volgende stellings:

- Item 4 (60%): Hulle het 'n gevoel van gemaklikheid by beide rasgroepe.
- Item 10 (70%): Hulle vind dit interessant om te sien hoe die twee groepe van mekaar verskil.
- Item 14 (87%): Hulle is nie bang om 'n mening te lug indien hulle van 'n swart persoon sou verskil nie.
- Item 19 (85%): Hulle meen dat beide groepe baie bymekaar kan leer.
- Item 24 (87%): Hulle meen dit is moontlik vir albei groepe om betekenisvolle sosiale verhoudings op te bou.
- Item 35 (70%): Hulle beskou dit as moontlik om suksesvolle intieme verhoudings met swart mense te handhaaf.
- Item 36 (77%): Hulle is ook grootgemaak om te glo dat alle mense menswaardig is, ongeag hul ras.
- Item 44 (84%): Hulle meen dat, hoewel swart en wit groeperinge van mekaar verskil, nie een groep bo die ander groep verhewe is nie.
- Item 45 (91%): Hulle voel nie skaam om wit te wees nie.

Dit blyk uit Figuur 1 dat die wit groepering lae tellings (negatief) behaal het op items 3, 8, 12, 17 en 18. Wit respondente het dus relatief laer tellings behaal op die volgende stellings:

- Item 3 (56%): Hulle stem nie saam dat wit mense sleg deur swart mense behandel is nie.
- Item 8 (79%): Hulle meen nie dat wit mense niks by swart mense kan leer nie.
- Item 12 (76%): Hulle meen dat wit mense wel oor vaardighede beskik om effektief met swart mense in interaksie te verkeer.
- Items 17 (67%) en 18 (77%): Hulle voel positief oor rasse-integrasie en hulle wil nie uitsluitlik met wit mense verkeer nie.

Die benaderde persentasies van identiteitsbelewensisse van swart deelnemers word in Figuur 2 uiteengesit.

	Verskil sterk	Verskil	Onseker	Stem saam	Stem sterk saam
	1	2	3	4	5
1. Ek glo dat dit 'n positiewe ondervinding is om swart te wees	3	3	3	29	64
2. Ek weet deur ondervinding wat dit beteken om swart in S.A. te wees	1	3	23	33	41
3. Ek kan my nie betrek by aksies van wit mense nie en is besig om my betrokkenheid by aksies van swart mense te verhoog	18	35	0	12	5
4. Ek glo dat groot getalle swart mense onbetroubaar is	30	19	38	11	3
5. Ek voel 'n oorweldigende gehegtheid aan swart mense	3	11	28	44	15
6. Ek is betrokke by sake wat onderdrukte mense sal help	3	15	41	26	15
7. Ek voel gemaklik waar ek ook al is	9	28	15	24	25
8. Ek voel dat wit mense beter lyk en hulle beter uitdruk as swart mense	43	24	11	14	9
9. Ek voel ongemaklik by swart mense	54	18	14	9	6
10. Ek voel goed omdat ek swart is, maar beperk my nie net tot aktiwiteite van swart mense nie	1	5	11	35	48
11. Ek verwys dikwels na wit mense as boere, "lanies", onderdrukkers ens.	56	13	19	5	8
12. Ek glo dat, om swart te wees, nie noodwendig goed is nie	50	25	8	13	5
13. Ek glo dat sekere aspekte van die ondervinding van swart mense op my betrekking het en ander nie	9	13	28	36	15
14. Ek konfronteer dikwels die stelsel en die mense	5	10	33	38	15
15. Ek is betrokke by politieke en sosiale aktiwiteite van swart mense (teater, kunsuitstallings, politieke vergaderings ens.)	18	24	20	31	8
16. Ek laat my betrek by sosiale aksies en politieke groepe selfs as daar nie ander swart mense daarby betrokke is nie	19	24	18	30	10
17. Ek glo dat swart mense behoort te leer om op dieselfde manier as wit mense te dink en die lewe te ervaar	24	31	19	10	17
18. Ek glo dat die wêreld vanuit 'n perspektief van swart mense geïnterpreteer moet word	19	29	38	10	5
19. Ek het my lewenstyl verander om by my oortuigings rakende swart mense aan te pas	14	39	26	18	4
20. Ek voel opgewondenheid en geluk in omgewings van swart mense	3	9	31	41	16
21. Ek glo dat swart mense uit 'n minderwaardige agtergrond kom	61	16	20	1	1
22. Mense, ongeag hul ras, het sterkpunte en beperkings	1	3	4	29	64
23. Ek lees baie literatuur van swart mense en dink daarvoor om swart te wees	18	24	31	13	15
24. Ek voel skuldig en/of angstig oor sommige van die dinge wat ek glo oor swart mense	16	29	23	26	6
25. Ek glo dat 'n swart persoon se sterkste wapen vir probleemoplossing is om deel te word van die wit mense se wêreld	26	19	21	22	11
26. Ek sê wat ek dink, ongeag die gevolge (bv. om geskors te word, tronk toe te gaan, in gevaar te verkeer)	11	14	24	30	21

Figuur 2. Benaderde persentasies van identiteitsbelewensisse op die RIAS-B

	Verskil sterk	Verskil	Onseker	Stem saam	Stem sterk saam
	1	2	3	4	5
27. Ek glo dat alle swart mense goed is en gevolglik beperk ek my tot aktiwiteite van swart mense	20	41	25	11	3
28. Ek is vasbeslote om my swart identiteit te vind	9	13	20	29	30
29. Ek glo dat wit mense intellektueel verheer is bo swart mense	58	24	13	3	4
30. Ek glo omdat ek swart is, het ek baie sterkpunte	9	4	18	38	33
31. Ek glo dat swart mense nie so baie soos wit mense het om op trots te wees nie	53	30	5	6	6
32. Die meeste swart mense wat ek ken, is misluktings	40	25	19	9	8
33. Ek glo dat wit mense skuldig behoort te voel oor die manier waarop hulle swart mense in die verlede behandel het	13	28	28	15	18
34. Wit mense kan nie vertrou word nie	16	16	44	15	9
35. As swart mense in vandag se samelewing misluk, kan hulle slegs hulleself daarvoor blameer	13	16	25	26	20
36. Die belangrikste ding vir my is dat ek swart is	16	21	23	29	11
37. Om swart te wees voel vir my somer net natuurlik	4	11	6	31	48
38. Ander swart mense sukkel om my te aanvaar omdat my lewensondervinding heelwat van hulle s'n verskil	8	33	18	25	18
39. Swart mense wat oorwegend witmensbloed het, behoort skaam daarvoor te voel	59	31	6	3	1
40. Soms wens ek dat ek wit kon wees	63	10	16	5	6
41. Die mense wat ek die meeste respekteer, is wit	70	18	6	4	3
42. 'n Persoon se ras is gewoonlik nie vir my belangrik nie	11	13	26	20	30
43. Ek voel angstig as wit mense my vergelyk met ander lede van my ras	20	26	19	28	8
44. Ek voel ongemaklik tussen swart mense en wit mense	43	16	18	14	10
45. 'n Persoon se ras het min te make daarmee of hy/sy 'n goeie persoon is	5	10	8	15	63
46. Wanneer ek saam met swart mense is, gee ek voor om die dinge te geniet wat hulle geniet	41	24	23	9	4
47. Wanneer 'n swart vreemdeling iets vernederends in die openbaar doen, voel ek ook verleë	18	19	30	24	10
48. Ek glo dat 'n swart persoon goeie vriende kan wees met 'n wit persoon	3	4	14	25	55
49. Ek is tevrede met myself	1	4	4	21	70
50. Ek het 'n positiewe houding teenoor myself omdat ek swart is	8	1	15	28	49

Figuur 2. Benaderde persentasies van identiteitsbelevnisse op die RIAS-B (vervolg)

Uit Figuur 2 blyk dit dat die swart groepering hoë (positief) tellings behaal het op items soos 1, 2, 10 en 22.

- Item 1 (93%): Hulle voel positief om swart te wees.

- Item 2 (74%): Hulle sê dat hulle weet wat dit beteken om swart in Suid-Afrika te wees.
- Item 10 (83%): Hulle voel positief oor hulle swart identiteit, maar beperk hulle aktiwiteit nie slegs tot dié van swart mense nie.
- Item 22 (93%): Hulle meen dat alle mense, ongeag ras, sterkpunte en beperkings het.

Uit Figuur 2 blyk dit dat die swart groepering lae tellings (negatief) behaal het op items soos 3, 8, 9, 11, 12, 17, 21, 29, 31, 39, 40 en, 41.

- Item 3 (53%): Die groepering voel dat hulle hulle wel by wit groeperinge se aksies kan betrek.
- Item 8 (67%): Hulle stem nie saam dat wit mense se voorkoms beter is as die van swart mense nie.
- Item 9 (72%): Hulle voel tuis by swart mense.
- Item 11 (69%): As swart mense meen hulle dat hulle nie neerhalend praat van wit mense nie.
- Item 12 (75%): Om swart te wees maak nie noodwendig van jou 'n goeie mens nie.
- Item 17 (55%): Hulle meen dat wit mense nie die norm vir swart mense hoef te wees nie.
- Item 22 (77%): Swart mense kom nie uit 'n minderwaardige agtergrond nie.
- Item 29 (82%): Wit mense is nie intellektueel verheve bo swart mense nie.
- Item 33 (83%): Swart mense het net soveel om op trots te wees as wit mense.
- Item 39 (90%): Swart mense wat witmensbloed het, hoef nie skaam daarvoor te voel nie.
- Item 40 (73%): Hulle wens nie soms om wit te wees nie.
- Item 41 (88%): Die mense wat die meeste deur hulle gerespekteer word, is nie wit mense nie.

Die stelling word gemaak dat hulle hulle beperk tot swart aktiwiteite, dat wit mense intellektueel verheve is bo swart mense; dat hulle nie so trots behoort te wees op hul ras nie; dat die meeste swart mense mislukkings is en dat swart mense wat witmensbloed het, skaam moet voel, en dat hulle soms wens dat hulle wit kon wees. Hulle verskil ook van die stelling dat die meeste mense wat hulle respekteer wit is; hulle verskil ook van die stelling dat hulle voorgee om swart geselskap te geniet. Wat baie duidelik na vore kom, is dat die swart

groepering bogemiddeld lae tellings het, omdat hulle sterk negatief voel oor die stellings en eintlik baie positief voel oor hul eie swart groepering.

Vervolgens is 'n verkennende faktorontleding op die RIAS vir wit mense en swart mense afsonderlik uitgevoer. Aangesien korrelasies tussen die verkreeë faktore kleiner as 0,30 was in geval van beide groepe, is 'n hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gedoen. Die resultate van die hoofkomponente faktorontleding op die RIAS vir die wit groep word in Tabel 2 uiteengesit. Beladings van die veranderlikes op die faktore, *kommunaliteite* en *persentasie variansie* en *kovariansie* word gegee. Veranderlikes word gegroepeer volgens die grootte van die belading ten einde interpretasie te vergemaklik. Nulle verteenwoordig beladings laer as 0,45 (20% van die variansie)

Tabel 2

Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die RIAS(W)

Item	Itembeskrywing	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	h^2
37	Deesdae gaan ek uit my pad om nie met swart mense geassosieer te word nie.	0,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,73
13	'n Swart persoon wat toenadering soek, het verskuilde bedoelings.	0,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,56
38	Ek glo swart mense is minderwaardig vergeleke met wit mense.	0,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,49
33	Ek voel vyandig wanneer ek by swart mense is.	0,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42
32	Wanneer ek met 'n swart mens interaksie moet hê, wag ek dat hy/sy die eerste skuif maak.	0,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,39
48	Ek glo wit mense lyk beter, en druk hulle beter uit as swart mense.	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,52
18	Ek sosialiseer eerder slegs met wit mense.	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,69
17	Ek het geglo in rasse-integrasie, maar twyfel nou.	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,45
43	As ek die enigste wit mens tussen swart mense is, is ek beangs.	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,46
7	Ek voel depressief nadat ek tussen swart mense was.	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31
12	Ek het nie die sosiale vaardighede om effektiewe interaksie met swart mense te hê nie.	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
41	Ek dink dat swart mense en wit mense met mekaar kan uitgaan, solank hulle nie trou nie.	0,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29
8	Daar is niks wat ek van swart mense wil leer nie.	0,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29
42	Soms is ek onseker oor wat ek dink van en voel oor swart mense.	0,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36
27	Ek beperk my tot aktiwiteite van wit mense.	0,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,43

Tabel 2
*Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir
 Hoofkategorie-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die RIAS(W) (vervolg)*

Item	Itembeskrywing	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	h^2
3	Ek word kwaad oor hoe wit mense deur swart mense behandel is.	0,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29
6	Ek betrap my dat ek besig is om swart mense dop te hou om te sien hoe hulle is.	0,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,23
22	Ek het tot die gevolgtrekking gekom dat swart mense en wit mense baie verskil.	0,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,26
24	Dit is moontlik vir swart mense en wit mense om betekenisvolle sosiale verhoudings met mekaar te hê.	-0,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
5	Ek neem deel aan projekte sonder om ras in ag te neem.	-0,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,44
4	Ek voel net so gemaklik saam met swart mense as saam met wit mense.	-0,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38
44	Swart mense en wit mense verskil van mekaar op sommige maniere, maar nie een van die twee is verhewe bo die ander nie.	-0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,49
35	Swart mense en wit mense kan suksesvolle intieme verhoudings hê.	-0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35
49	Ek voel gemaklik om met swart mense te praat.	-0,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,52
50	Ek heg waarde aan die verhoudings wat ek met my swart vriende het.	-0,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,58
26	Ek is nuuskierig om te leer hoe swart mense van ander groepe verskil.	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,61
20	Swart mense en wit mense het baie om van mekaar te leer.	0,00	0,65	0,00	0,00	0,00	0,51
25	Waardevolle dinge kan van swart mense geleer word eerder as van ander wit mense.	0,00	0,63	0,00	0,00	0,00	0,45
40	Sommige waardevolle dinge kan deur wit mense van swart mense geleer word eerder as wit mense.	0,00	0,61	0,00	0,00	0,00	0,51
10	Ek geniet dit om verskillende benaderingswyse van swart mense en wit mense waar te neem.	0,00	0,59	0,00	0,00	0,00	0,37
16	Ek dink dit is opwindend om die klein wyses waarop swart mense en wit mense verskil, te ontdek.	0,00	0,44	0,00	0,00	0,00	0,39
46	Ek meen dat wit mense meer betrokke moet raak om met swart mense te assosieer.	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,30
19	Swart mense en wit mense is op baie maniere dieselfde, maar verskil ook op baie maniere.	0,00	0,33	0,00	0,00	0,00	0,16
9	Ek raak betrokke by nuwe ondervindings/aksies, selfs as ek weet dat baie swart mense betrokke sal wees.	0,00	0,33	0,00	0,00	0,00	0,30
34	Ek dink ek verstaan swart mense se waardes.	0,00	0,00	0,55	0,00	0,00	0,33
30	Ek is gemaklik waar ek ookal is.	0,00	0,00	0,52	0,00	0,00	0,43
29	Ek is ingelig (kundig) oor watter waardes swart mense en wit mense deel.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34
47	Ek verstaan nie waarom swart mense wit mense blameer vir hul (swart mense se) sosiale teëspoed nie.	0,00	0,00	0,00	0,55	0,00	0,44
28	Die samelewing mag onregverdig gewees het teenoor swart mense sowel as wit mense.	0,00	0,00	0,00	0,52	0,00	0,28

Tabel 2

Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die RIAS(W) (vervolg)

Item	Itembeskrywing	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	h^2
23	Wit mense buig agteroor om te vergoed vir hul voorouers se mishandeling van swart mense. Nou is dit tyd om op te hou.	0,00	0,00	0,00	0,46	0,00	0,37
15	Grappe gebaseer op swart mense se ondervindings is soms snaaks.	0,00	0,00	0,00	0,41	0,00	0,25
31	In my gesin praat ons nooit oor rassisme nie.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,52	0,31
36	Ek is nie rassisties grootgemaak nie.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,40
21	Vir die grootste deel van my lewe het ek nie gedink aan rasseaangeleenthede nie.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,27
	Gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC).	0,88	0,85	0,76	0,76	0,70	
	Persentasie variansie.	15,60	8,32	5,18	4,86	3,60	
	Persentasie kovariansie.	0,42	0,22	0,14	0,13	0,10	

Faktore:

F₁= rassistiese tendense (Helms se kontakfase)

F₂= nuuskierige uitreiking (Helms se skynonafhanklikheidsfase)

F₃= respek en agting vir swart groepering (Helms se outonomiefase)

F₄= vrees vir en woede teenoor swart groeperinge (Helms se herintegrasiefase)

F₅= volkome aanvaarding (Helms se outonomiefase)

Vyf faktore, wat 37,56% van die totale variansie in die data verklaar, is onttrek. Soos deur die gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC) aangetoon word, is die faktore almal intern konsekwent en word goed gedefinieer deur die veranderlikes. Die veranderlikes word ook goed verteenwoordig deur die faktore (44 uit die 50 items is ingesluit by die analise en die kommunaliteite is bevredigend).

Faktor 1, *rassistiese tendense*, stem ooreen met Helms (1993) se kontakfase wat gekenmerk word deur onbewustheid met betrekking tot die impak van groepsaangeleenthede en naïwiteit ten opsigte van die self en ander; 15,60% van die variansie word deur hierdie fase verklaar – feitlik die helfte van die totale variansie wat deur al vyf faktore verklaar word.

Faktor 2, *nuuskierige uitreiking* (Helms se skynonafhanklikheidsfase), is 'n fase waarin die persoon poog om sy wit identiteit te herdefinieer omdat hy/sy nie gemaklik voel met 'n rassistiese etiket nie.

Faktor 3, *respek en agting teenoor die swart groepering*, stem ooreen met Helms (1993) se outonomiefase waarin die persoon nie meer die nodigheid daarvoor insien om omsigtig met ander groepe om te gaan nie. Daar is 'n objektiewe soeke daarna om meer omtrent ander kulture/groepe te wete te kom. Volgens Helms (1993) is hierdie stadium die hoogste vorm van identiteitsontwikkeling.

Faktor 4, *vrees en woede teenoor swart groeperinge*, is soortgelyk aan Helms (1993) se herintegrasiefase. In hierdie fase heers skuld- en angsgevoelens wat maklik getransformeer kan word in vrees en woede. In die huidige Suid-Afrikaanse geskiedenis, kort voor 'n nasionale verkiesing, en met 'n dekade van verwagtinge, teleurstellings, suksesse en mislukkings in 'n jong demokrasie, kan hierdie fase maklik verklaar word. Baie van bogemelde gebeure word volgens rasse geïnterpreteer. Dit is dus maklik dat gevoelens getransformeer kan word in angs en vrees en selfs woede.

Faktor 5, *volkome aanvaarding* stem ooreen met Helms (1993) se outonomiefase. By Faktor 3 is reeds melding gemaak van die outonomiefase. Die items van Faktor 3 en Faktor 5 verskil egter van mekaar in so 'n mate dat dit twee fases vorm. Hierdie stadium sal ooreenstem met die stadium van groei en groepsaktualisering en –transendering. Respek en agting is by die persoon teenoor ander groeperinge aanwesig, terwyl hy met sy eie groep identifiseer.

Die resultate van die hoofkomponente faktorontleding op die RIAS vir die swart groep word in Tabel 3 uiteengesit. Beladings van die veranderlikes op die faktore, *kommunaliteite* en *persentasie variansie* en *kovariansie* word gegee. Veranderlikes word gegroepeer volgens die grootte van die belading ten einde interpretasie te vergemaklik. Nulle verteenwoordig beladings laer as 0,45 (20% van die variansie).

Tabel 3

Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2) en Persentasie Variansie en Kovariansie vir Hooffaktore-Ekstraksie en Varimax-rotasie op die RIAS-B

Item	Itembeskrywing	F ₁	F ₂	F ₃	h^2
50	Ek het 'n positiewe houding teenoor myself omdat ek swart is.	0,73	0,00	0,00	0,57
49	Ek is tevrede met myself.	0,39	0,00	0,00	0,52
45	'n Persoon se ras het min te make daarmee of hy/sy 'n goeie persoon is.	0,36	0,00	0,00	0,36
11	Ek verwys dikwels na wit mense as Boere, "lanies", onderdrukkers ens.	0,48	0,00	0,00	0,50
28	Ek is vasbeslote om my swart identiteit te vind.	0,00	0,66	0,00	0,58
23	Ek lees baie literatuur oor swart mense en dink daaroor om swart te wees.	0,00	0,62	0,00	0,41
15	Ek is betrokke by politieke en sosiale aktiwiteite van swart mense (teater, kunsuitstallings, politieke vergaderings ens.).	0,00	0,61	0,00	0,46
18	Ek glo dat die wêreld uit 'n perspektief van swart mense geïnterpreteer moet word.	0,00	0,55	0,00	0,72
34	Wit mense kan nie vertrou word nie.	0,00	0,53	0,00	0,76
3	Ek kan my nie betrek by aksies van wit mense nie en is besig om my betrokkenheid by aksies van swart mense te verhoog.	0,00	0,40	0,00	0,41
5	Ek voel 'n oorweldigende gehegtheid aan swart mense.	0,00	0,67	0,00	0,53
20	Ek voel opgewondenheid en geluk in omgewings van swart mense.	0,00	0,56	0,00	0,60
1	Ek glo dat dit 'n positiewe ondervinding is om swart te wees.	0,00	0,39	0,00	0,47
42	'n Persoon se ras is gewoonlik nie vir my belangrik nie.	0,00	0,37	0,00	0,35
40	Soms wens ek dat ek wit kon wees.	0,00	0,00	0,69	0,57
44	Ek voel ongemaklik tussen swart mense en wit mense.	0,00	0,00	0,65	0,60
32	Die meeste swart mense wat ek ken, is mislukkings.	0,00	0,00	0,52	0,42
35	As swart mense in vandag se samelewing misluk, kan hulle slegs hulleself daarvoor blameer.	0,00	0,00	0,43	0,43
46	Wanneer ek saam met swart mense is, gee ek voor om die dinge te geniet wat hulle geniet.	0,00	0,00	0,36	0,63
6	Ek is betrokke by sake wat onderdrukte mense sal help.	0,00	0,00	-0,34	0,16
48	Ek glo dat 'n swart persoon goeie vriende kan wees met 'n wit persoon.	0,00	0,00	-0,36	0,36
10	Ek voel goed omdat ek swart is, maar beperk my nie net tot aktiwiteite van swart mense nie.	0,00	0,00	-0,63	0,55
31	Ek glo dat swart mense nie so baie soos wit mense het om op trots te wees nie.	0,00	0,00	0,56	0,38
39	Swart mense wat oorwegend witmensbloed het, behoort skaam daaroor te voel.	0,00	0,00	0,53	0,38
41	Die mense wat ek die meeste respekteer is wit.	0,00	0,00	0,45	0,34
8	Ek voel dat wit mense beter lyk en hulle beter uitdruk as swart mense.	0,00	0,00	0,40	0,38
13	Ek glo dat sekere aspekte van die ondervinding van swart mense op my betrekking het en ander nie.	0,00	0,00	0,37	0,55
9	Ek voel ongemaklik by swart mense.	0,00	0,00	0,36	0,20
47	Wanneer 'n swart vreemdeling iets vernederends in die openbaar doen, voel ek ook verleë.	0,00	0,00	0,35	0,31
19	Ek het my lewenstyl verander om by my oortuigings rakende swart mense aan te pas.	0,00	0,00	0,64	0,56
25	Ek glo dat 'n swart persoon se sterkste wapen vir probleemoplossing is om deel te word van die wit mense se wêreld.	0,00	0,00	0,64	0,55
29	Ek glo dat wit mense intellektueel verheer is bo swart mense.	0,00	0,00	0,61	0,64
17	Ek glo dat swart mense behoort te leer om op dieselfde manier as wit mense te dink en die lewe te ervaar.	0,00	0,00	0,40	0,38
21	Ek glo dat swart mense uit 'n minderwaardige agtergrond kom.	0,00	0,00	0,37	0,62
43	Ek voel angstig as wit mense my vergelyk met ander lede van my ras.	0,00	0,00	-0,36	0,29
33	Ek glo dat wit mense skuldig behoort te voel oor die manier waarop hulle swart mense in die verlede behandel het.	0,00	0,00	-0,44	0,49
	Gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC)	0,80	0,71	0,54	
	Persentasie variansie	2,11	2,00	1,80	
	Persentasie kovariansie	10,30	9,76	8,78	

Faktore:

F₁= Swart aanvaarding (Helms se internaliseringsfase)F₂= Swart identiteitsontwikkeling (Helms se sigbaarmaking-/verdiepingstadium)F₃= Wit idealiseringsfase (Helms se voorontmoetingsfase)

Tabel 3 dui aan dat drie faktore wat 5,91% van die variansie in die totale vraelys verklaar, onttrek is. Die kwadraat meervoudige korrelasies (SMC) toon aan dat slegs twee van die faktore (Faktor 1 en Faktor 2) intern konsekwent is en goed deur die veranderlikes gedefinieer word. Daar is egter besluit om die derde faktor by die faktoranalise te hou ten einde 'n meer volledige beeld te verkry; 36 van die 50 items is in die rotasie behou.

Faktor 1, *swart aanvaarding*, stem ooreen met Helms (1993) se internaliseringsfase wat gekenmerk word deur sekuriteit, wat die resultaat van opgeloste inherente konflikgevoelens is. Aktivistiese gevoelens van anti-wit maak gevolglik plek vir 'n meer buigsame houding van selfaanvaarding, verdraagsaamheid en multikulturele lewensbeskouing met betrekking tot wit persone. Hierdie fase maak sin vir diegene van die bevryde swart groepering in die nuwe Suid-Afrika wat met die apartheidsverlede vrede gemaak het. Oud-president Nelson Mandela is 'n sprekende voorbeeld hiervan.

Faktor 2, *swart identiteitsontwikkeling*, stem ooreen met (Helms (1993) se sigbaarmakings- en verdiepingsfase). In hierdie fase word swart identiteit gedefinieer. Daar kan gevoelens van woede teenoor hulleself wees as gevolg van hul dislojale gevoel teenoor hul swart identiteit. Daar is ook gewoonlik gevoelens van woede teenoor wit persone wat in die verdiepingsfase vervang word deur 'n positiewe, nie-stereotiperende swart perspektief en 'n gevolglike afplating van negatiewe emosies teenoor ander groeperinge.

Faktor 3, *wit idealiseringsfase* (voorontmoetingsfase van Helms, 1993). Hierdie stadium kom voor by swart individue wat met wit persone identifiseer. Die persone is gewoonlik hoogs gemotiveerd om deur wit persone aanvaar te word. Dit is moontlik dat die wit persone pre-apartheid in Suid-Afrika as die elite beskou is en dat die swart groepering post-apartheid soos daardie groep wit mense wil wees.

In Tabel 4 word die gemiddeldes, standaardafwyking, interitemkorrelasies en geweege gemiddeldes van die items en alfakoëffisiënte van die wit groepering aangedui.

Tabel 4

Gemiddeldes, Standaardafwykings, Interitemkorrelasies en Alfakoëffisiënte van die Wit Groepering op die RIAS(W)

Item / Skaal	Gemiddeld	S	Skeefheid	Kurtose	Interitem-korrelasies	α
Faktor 1: Rassistiese tendens	38,35 (1,53)	11,44	0,76	0,74	0,32*	0,89
Faktor 2: Nuuskierige uitreiking	34,20 (3,80)	5,30	-0,60	0,66	0,30*	0,80
Faktor 3: Respek vir swart groepering	10,06 (5,03)	2,00	-0,30	-0,26	0,31*	0,57
Faktor 4: Vrees en woede	13,35 (3,30)	3,12	-0,11	-0,28	0,25*	0,57
Faktor 5: Volkome aanvaarding	10,14 (3,38)	2,49	-0,33	0,11	0,26*	0,51

Die interitemkorrelasies van die vier faktore varieer tussen 0,15 en 0,50, wat aandui dat die interne konsekwentheid daarvan aanvaarbaar is (Clark & Watson, 1995). Alhoewel die alfakoëffisiënte van twee faktore, naamlik faktore 1 en 2 aanvaarbaar is (onderskeidelik 0,80 en 0,89), is die ander drie faktore se alfakoëffisiënte laer as die riglyn van 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994). Faktore 3 en 4 se alfakoëffisiënte vergelyk egter gunstig met die riglyn van 0,55 wat deur Nunnally (1978) as afsnypunt vir interne konsekwentheid van skale in basiese navorsing gestel word. Die hoogste geweege gemiddeld by die wit groepering lê by faktor 3 (5,03) by die item respek vir die swart groepering. Die tweede hoogste telling lê by faktor 2 (3,80).

Tabel 5

Gemiddeldes, Standaardafwykings, Interkorrelasie van Items en Alfakoëffisiënte van die Swart Groepering op die RIAS-B

Item / Skaal	Gemiddeld	s	Skeefheid	Kurtose	Interitem-korrelasies ¹	α
Faktor 1: Internaliseringsfase / swart aanvaarding	16,89 (4,22)	2,89	-1,11	0,70	0,24*	0,55
Faktor 2: Verdiepingstadium / swart identiteits-ontwikkeling	32,31 (3,23)	6,16	-0,25	0,20	0,30*	0,65
Faktor 3: Voorontmoetings-fase / wit idealisering	49,40 (2,25)	10,15	0,69	0,76	0,36*	0,67

Die interitemkorrelasies van die drie faktore varieer tussen 0,15 en 0,50, wat aandui dat die interne konsekwentheid aanvaarbaar is (Clark & Watson, 1995). Die drie faktore se alfakoëffisiënte is net onder die riglyn van 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994) maar meer as die riglyn van 0,55 wat deur Nunnally (1978) as afsnypunt vir interne konsekwentheid van skale in basiese navorsing gestel word. Die hoogste geweege gemiddeld by die swart groepering lê by faktor 1 (4,22) by die item swart aanvaarding vir die swart groepering. Die laagste telling lê by faktor 3 (2,25) vir wit idealisering deur die swart groep.

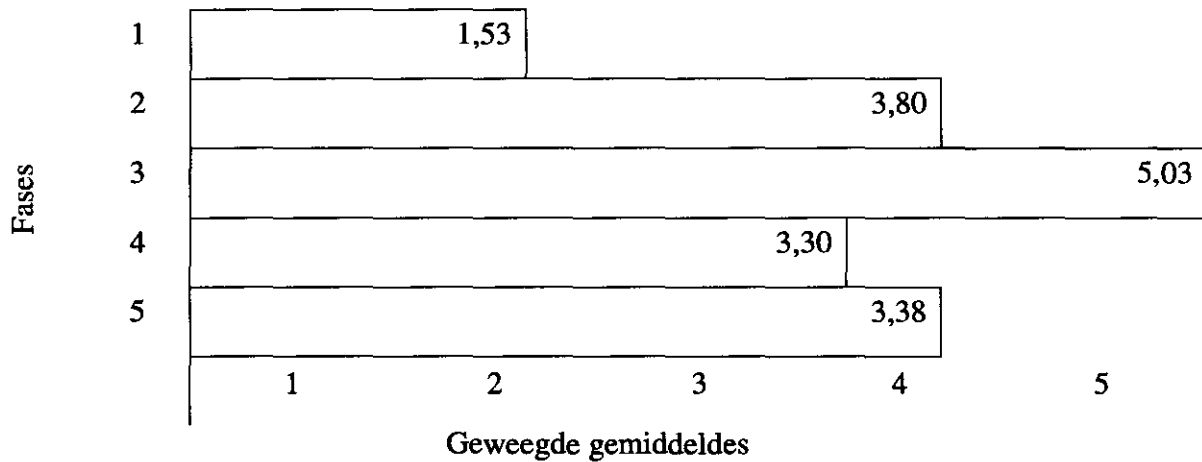
BESPREKING

Die doel van hierdie studie was om vas te stel hoe elkeen van die twee groeperinge oor die groepsidentiteitsfases heen versprei is.

'n Meerderheid in die wit groepering (geweege gemiddeld 5,03) het respek en agting vir die swart groepering (Helms se outonome fase) (Figuur 3) getoon. Hierdie groep aanvaar dus hul eie groepsidentiteit en kan onbevange ander groeperinge ag ongeag ras. 'n Geweege gemiddeld van 3,80 van die wit groepering lê in fase 4, die vrees-en-woede-stadium (Helms se herintegrasiefase). Gevoelens van pro-wit en anti-swart manifesteer omdat skuld- en angstevoelens aanwesig is. 'n Verdere groep ('n geweege gemiddeld van 3,38) lê in die

rassistiese stadium (Helms se kontakstadium). Hierdie groep is slegs oppervlakkig bewus van sy eie wit identiteit. Die groepering in hierdie fase maak gebruik van samelewingsnorme om die swart groepering te evalueer. Onderliggende angstigheid mag hier aanwesig wees in 'n kontaksituasie met die swart groepering. Die volgende groep (geweegde gemiddeld van 3,34) lê binne die nuuskierige uitreikingsfase (Helms se skynonafhanklikheid). Daar is by die groepering kognitiewe aanvaarding van beide swart en wit groepe. Gevoelens van nuuskierigheid heers gevolglik oor die lewenspatrone van beide swart en wit groeperinge. 'n sterk gevoelsontwikkeling van 22% lê in hierdie fase. Die minimum prominente fase van die wit groepering (geweegde gemiddeld 1,53) lê by die volkome aanvaarding stadium (Helms se outonomiefase). Groepsaktualisering en transendering maak deel uit van dié fase.

Die meeste van die wit groepering bevind hulle binne die derde fase van groepsidentiteitsontwikkeling, wat respek en agting vir swart mense is. Dit impliseer dat hulle as groepe polities baie verlig is en voorstanders van integrasie. Daar is egter 'n baie sterk gevoelskomponent (42%) by die groep aanwesig wat hulle steeds in die eerste fase bevind, wat kan impliseer dat gevoelens van onsekerheid en angstigheid by hulle aanwesig is. Onseker gevoelens oor byvoorbeeld wie die wit groep werklik is, waar hulle inpas, hoe hulle binne sekere situasies moet optree en waarheen hulle op pad is, spreek hieruit. Hierdie vrae kan meebring dat hulle kognitief en konatief voortbeweeg het na die derde fase van groepsidentiteitsontwikkeling maar affektief steeds in die eerste fase bly steek het. Hoewel daar baie multikulturele kontak tussen die groepe is, kan die onsekerheid moontlik veroorsaak word deur die onseker politieke klimaat binne Suid-Afrika.



Sleutel:

Fase 1: Rassistiese stadium

Fase 2: Nuuskierige uitreikingstadium

Fase 3: Respek en agting vir swart groepering-stadium

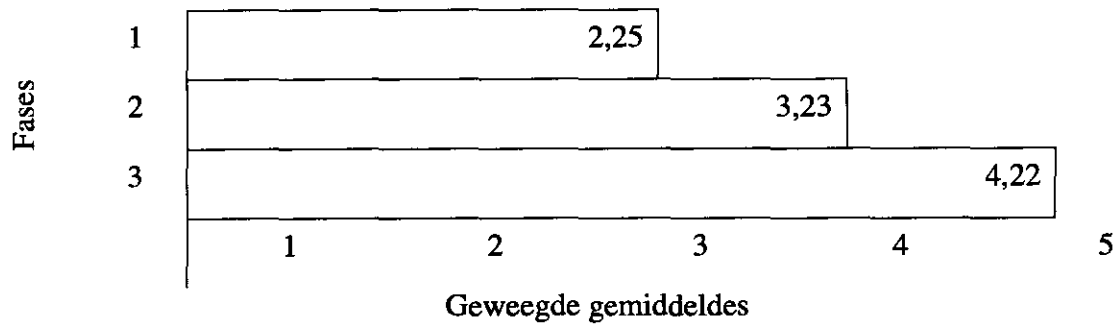
Fase 4: Vrees-en-woede-stadium

Fase 5: Volkome aanvaardingstadium

Figuur 3. Wit studentegroepering in die onderskeie fases van groepsidentiteitsontwikkeling se geweegde gemiddeldes

Daar is nie 'n beterweterige/meerderwaardige houding by die wit groepering teenoor die ander groeperinge nie (item 44, 83,75%).

Die swart groepering (Figuur 2) ontken stellings soos op items 3, 4, 8, 9, 12, 17, 21, 27, 29, 31, 32, 39, 40, 41, 44 en 46, wat impliseer dat hulle as groep nie minderwaardig voel as swart groepering teenoor die wit groepering nie.



Sleutel:

Fase 1: Wit idealiseringsfase

Fase 2: Swart identiteitsontwikkelingsfase

Fase 3: Internaliseringsfase

Figuur 4. Swart studentegroepering in die onderskeie fases van groepsidentiteitsontwikkeling se geweegde gemiddeldes

Die internaliseringsfase is die finale stadium van groepsidentiteitsontwikkeling. Hierdie fase word gekenmerk deur sekuriteit wat die resultaat is van opgeloste inherente konflikgevoelens. Aktivistiese gevoelens van anti-wit het gevolglik plek gemaak vir 'n meer buigsame houding van selfaanvaarding, verdraagsaamheid en 'n multikulturele lewensbeskouing met betrekking tot wit persone (Helms, 1993). Die grootste deel van die groep lê binne die internaliseringsfase (geweegde gemiddeld 4,22), terwyl die sterkste gevoels-groepsidentiteitsfase (10,30%) hulle ook binne die fase bevind (Figuur 4).

Die sterk gevoelsdimensie by dié groep stem ooreen met die politieke klimaat van Suid-Afrika in die sin dat die groep nie bedreig voel deur die wit groepering nie. Die persoon is nou in staat om die swart én wit kultuur se swak- en sterkpunte teen mekaar op te weeg en te vergelyk. 'n Toegewyde houding jeens die eie groep ontwikkel nou met die doel om groepsbelange te bevorder. Helms (1993) is van mening dat 'n aktivistiese oriëntasie met 'n internaliseringshouding geassosieer kan word.

By die tweede prominentste fase by die swart groepering in Figuur 4 stem die swart identiteitsontwikkeling ooreen met Helms (1993) se sigbaarmaking-/verdiepingstadium. In Figuur 2 groepeer items soos 1, 2, 7, 10, 22, 30, 37, 45, 48, 49 en 50. Hier reageer die

groepering positief op stellings soos: dat dit 'n positiewe ondervinding is om swart te wees en dat hulle weet wat dit beteken om swart te wees in Suid-Afrika (geweegde gemiddeld 3,23).

Die reaksies soos in Figuur 2 weerspieël, stem ooreen met die bevindings soos in Tabel 3 aangedui. Hierdie reaksie impliseer, aldus Helms (1993), dat individue nog in hulleself gekeer is in 'n poging om swart identiteit te definieer. Gevoelens van woede teenoor hulleself kan aanwesig wees as gevolg van dislojale gevoelens teenoor hul eie swart groepsidentiteit. Gevoelens van woede teenoor wit persone is ook aanwesig. Hoewel die internaliseringsproses nog nie gerealiseer het nie, is 'n stel bewuswordingsprosesse met betrekking tot hul swart groepsidentiteit aanwesig. Helms (1993) suggereer dat tydens hierdie sigbaarmaking-/verdiepingstadium, sowel as tydens die voorontmoetingsfase (in hierdie studie die wit idealiseringsfase), reaksies na aanleiding van omgewingsomstandighede voorkom. Dit is ook moontlik vir individue om in dié fases te fikseer.

In die swart identiteitsontwikkelingstadium (sigbaarmakingstadium) ontwikkel die individu 'n positiewe, nie-stereotiperende swart perspektief. Kategorieëse verwerping van wit mense sowel as wit simbole vind tydens die fase plaas. Die gevolgtrekking is dus hier dat die tweede grootste groep van die swart groepering hulle binne die fase bevind waarin groter betrokkenheid in onder andere onderrigaktiwiteite en 'n begeerte om meer van hul eie kultuur te wete te kom, voorkom, wat weer lei tot 'n afplating van emosies (soos woede) en dan groter kognitiewe buigzaamheid tot gevolg het. 'n Evalueringsproses vind dus by 'n groep van die swart studente plaas met betrekking tot hul eie groepering se swak- en sterkpunte.

Die derde stadium waarin sommige uit die swart groepering (Figuur 4) – wit idealiseringsfase (Helms se voorontmoetingsfase) hulle bevind (Figuur 2), sluit items in soos: 40, 44, 32, 35, 46, 31, 39, 41, 8, 9, 47, 25, 29, 33, 43, 21 en 17. Die stelling wat oor bogenoemde items gemaak word, impliseer dat die swart groepering as groep minderwaardige gevoelens ervaar. Hulle idealiseer die wit groepering. Hierdie gevoel kom na vore in stellings soos: ek voel ongemaklik by swart mense en dat wit mense intellektueel verheer is bo swart mense (geweegde gemiddeld 2,25).

Binne die wit idealiseringsfase word individue getipeer waar 'n geringskating van swart mense as verwysingsgroep aanwesig is. By persone wat in hierdie fase verkeer, kan 'n swak selfbeeld, lae eiewaarde, hoë angsvlakke en depressie voorkom (Helms, 1993). Die

geassimileerde individue binne die groepering kan van mening wees dat persoonlike inspanning hulle toegang tot die wit kultuur verleen (Helms & Parham, 1985; Pederson, 1988; Poortinga, 1990).

'n Moontlike verklaring vir die nie-ooreenstemming van die faktorstrukture van die RAIS tussen internasionale bevindings en die huidige studie mag wees dat die steekproefgrootte moontlik te klein was. In die geval van die swart groepering is 'n verkennende faktoranalise byvoorbeeld op die data van slegs 80 respondente gedoen. 'n Ander moontlike verklaring is die waarskynlikheid dat die aard van die verskynsel in Suid-Afrika anders kan wees as in die VSA.

AANBEVELINGS

Om inligting oor die verskillende fases van groepsidentiteit aan die betrokkenes deur te gee word as belangrik geag. Hoewel hulle houdings teenoor mekaar positief mag voorkom (Artikel 2), is daar baie emosionele onvolwassenheid teenoor mekaar in die ontwikkelingsfases te bespeur. Begeleidingsprogramme moet uitgewerk en toegepas word, ten einde te poog om beide groeperinge na 'n meer volwasse identiteitsontwikkelingsfase te begelei.

Begeleidingsprogramme kan strategies ontwikkel word om interkulturele eerder as interraskonflik te verminder en moet aangepas kan word vir rasidentiteitsontwikkelingsopleiding.

Verdere navorsing is nodig om te bepaal of hierdie tendens ook in ander organisasies aanwesig is. Die konstrugeldigheid van die Race Identity Attitude Scale van Helms behoort verder nagevors te word vir die swart groepering in Suid-Afrika. Twee interessante verskynsels wat verder ondersoek moet word, is eerstens of die outonomiefase van Helms (1993) wel in Suid-Afrika in ander bedrywe ook in twee faktore sal verdeel, en tweedens of die aanvoeling dat die kronologiese ontwikkeling van identiteitsvorming dalk anders in Suid-Afrika met sy unieke geskiedenis vergestalt sal word as wat Helms (1993) suggereer.

VERWYSINGS

- Badenhorst, L. (1995). *'n Ondersoek na studente se rassehoudings*. Ongepubliseerde meestersgraadskripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Baldwin, T.T. (1998). Management development. *Business Horizons*, 41(5), 2, Sept/Oct.
- Berry, J.W., Poortinga, Y., Segall, M. & Dasen, P. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Billington, R., Strawbridge, S., Greensides, L. & Fitzsimons, A. (1991). *Culture and society: A sociology of culture*. Houndmills, Basingstoke: Macmillan.
- Carter, R.T. & Goodwin, A.L. (1994). Racial identity and education. *Review of Research in Education*, 20, 291-336.
- Carter, R.T. & Helms, J.E. (1987). The relationship between Black value orientations and racial identity attitudes. *Measurement and Evaluation in Counselling and Development*, 19, 185-195.
- Casas, J.M. (1984). Policy training, and research in counselling psychology: The racial/ethnic minority perspective. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 785-831). New York: Wiley.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- De Klerk, F.A.J. (1999). *Die ontwikkeling en evaluering van 'n multikulturele aanvaardingsprogram in die Suid-Afrikaanse konteks*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Feather, N.T. (1998). Attitudes toward high achievers, self-esteem, and value priorities for Australian, American, and Canadian students. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29, 749-759.
- Frankl, V.E. (1978). *The unheard cry for meaning*. New York: Simon and Schuster Touchstone.
- Groep van 63. (2000, September 1). *Beeld*, p. 13.
- Helms, J.E. & Parham, T.A. (1985). The development of the racial identity attitude scale. In R.L. Jones, (Ed.). *Handbook of tests and measurements for Black populations*. (Vols. 1-2). Berkley, CA: Cobb & Henry.
- Helms, J.E. (1985). Cultural identity in the treatment process. In P. Pedersen, (Ed.). *Handbook of cross-cultural counseling and therapy* (pp. 234-245). Westport, CT: Greenwood Press.

- Helms, J.E. (1993). *Black and white racial identity: Theory, research and practice*. Westport, CO: Praeger.
- Krogman, W.M. (1945). The concept of race. In R. Linton (Ed.). *The science of man in world crisis* (pp. 38-61). New York: Columbia University Press.
- Lussier, D. (1993). Measuring second language proficiency in high school level exchange students. *Canadian Modern Language Review*, 49, 526-550.
- Moghaddam, F.M., Taylor, D.M. & Wright, S.C. (1993). *Social psychology in cross-cultural perspective*. New York: Freeman.
- Möller, A.T. (1993). *Perspektiewe oor persoonlikheid*. Durban: Butterworth.
- Muchinsky, P., Kriek, H.J. & Schreuder, D. (2002). Personnel psychology. *South African Journal of Psychology*, 32, 64-65.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Papalia, D.E. & Olds, S.W. (1981). *Human development* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parham, T.A. & Watson, D. (1985). Relation of racial identity attitudes to self-actualisation and affective states of black students. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 431-440.
- Pedersen, P. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness*. Alexandria, VA.: American Counseling Association.
- Poortinga, Y.H. (1990). Towards a conceptualisation of culture for psychology. *Cross-cultural Psychology Bulletin*, 24, 2-10.
- Sabanani, H.B., Ponterotto, J.G., & Borodovski, L.G. (1991). White racial identity development and cross-cultural counselor training. A stage model. *The Counseling Psychologist*, 19, 72-102.
- SAS Institute. (2000). *SAS system for Windows Release 8 (2000)*. Cary, NC, USA.
- Scholtz, L. (1996). *Diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensse*. Ongepubliseerde meestersgraadverhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Scholtz, P.E. (2003). *Die Bybel en my gemoed*. Pretoria: Lapa Uitgewers.
- Schwartz, S.H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.C. Choi & Yoon, G., (Eds.). *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp. 85-119). London: Sage Publications.
- Smith, P.B. & Bond, M.H. (1993). *Social psychology across cultures*. Cambridge, MA: Harvester Wheatsleaf, University Press.

- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Steyn, A.F., & Uys, T. (1990). *Die kleingroep: Struktuur en dinamika*. Stellenbosch: U.U.B.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strassheim, C. (2000). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes – reeks B: Natuurwetenskappe 117. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA.: Allyn & Bacon.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge, Cambridgeshire, UK: Cambridge University Press.
- Tatum, B.D. (1992). Talking about race, learning about racism: The application of racial identity development theory in the classroom. *Harvard Educational Review*, 62, 1-24.
- Thio, A. (1992). *Sociology: An introduction*. New York: Harper Collins.
- Triandes, H.C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Uys, J. (1993). Obstacles to Black advancement: Unrealistic expectations versus self-empowerment. *Acta Academica*, 25, 173–189.
- Vontress, C.E. (1986). Existential anxiety: Implications for counseling. *American Mental Health Counsellors Association Journal*, 8, 100-109.
- Zegeye, A. (2001). A matter of colour. *South African Historical Journal*, 44, 207–229.

**WAARDES, HOUDINGS, IDENTITEITSBELEWENISSE EN STRES IN DIE SUID-
AFRIKAANSE FILM- EN DRAMABEDRYF**

L. SCHOLTZ

S. ROTHMANN

Program in Bedryfsielkunde, Skool vir Mensehulpbronwetenskappe, Noordwes-Universiteit

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between values, attitudes, identity and stress in the South African film and drama industry. A once-off cross-section survey design was used to draw a sample ($n = 250$) from white and black students from the African School for Film and Dramatic Art (AFDA). The Stress Scale of Van Graan (1981), Value Scale of Scholtz (1996), Attitude Scale of Du Toit (1991) and the Race Identity Scale of Helms (1993) were used as measuring instruments. Specific values were linked to each group identity phase. The white grouping in the racist phase measured high on the cognitive component of attitudes, but low on the affective component. A high frequency of stress was found for the white group in the racist phase.

OPSOMMING

Die doel met hierdie navorsing was om die verhouding tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf te bepaal. 'n Beskikbaarheid-steekproef ($n = 250$) van wit en swart studente van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA) is gebruik. Die Stresskaal van Van Graan (1981), Waardeskaal van Scholtz (1996), Houdingskaal van Du Toit (1991) en die Groepidentiteitskaal van Helms (1993) is as meetinstrumente gebruik. Spesifieke waardes is aan elke groepidentiteitsfase gekoppel. Die wit groepering in die rassistiese fase het hoog gemeet op die kognitiewe komponent van houdings, maar laag op die affektiewe komponent. 'n Hoë stresfrekwensie is by die wit groepering in die rassistiese fase gevind.

Waardes, houdings en identiteitsbelewensisse word beskryf as die etos van 'n kulturele groep. Lewens- en wêreldbeskouings verskil van kultuur tot kultuur en groepe ervaar hul werklikheid anders tussen groepe. Hierby inbegrepe speel etnisiteit en ras 'n belangrike rol. Waardes lei tot die ontstaan van waarde-oriëntasies wat weer 'n persoon of groep se verwysingsraamwerk en lewensbeskouing weerspieël. Binne die waarde-oriëntasies wat van groep tot groep verskil, kom ras- en etniese verskille na vore. Die bewuswording van groepsverskille en groepsidentiteit, wat gewoonlik 'n ras- of etniese basis het, gaan met emosionaliteit en wrywing gepaard wat lei tot konflikterende gedrag (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961). Die waardes binne groepe, soos hoe belangrik byvoorbeeld respek, ambisie, eerlikheid en godsdienst is, speel 'n bepalende rol binne die groep wat sy persepsies en/of houdings nie net binne die groep gaan vorm nie, maar ook tussen groepe, hetsy positief of negatief (Carter, 1991; Joubert, 1986; Parsons, 1977).

Die bewuswording van verskille binne groepe vind uiting in groepsidentiteitsfases en kan 'n weerspieëling wees van die politieke/sosiale situasie in die land. In die navorsing van Scholtz en Rothmann (op die pers, 2004) is gevind dat die meeste van die wit groepering hulle in die respek-en-agting-fase met betrekking tot swart mense (Helms se outonomie fase) bevind, terwyl die swart groepering hulle in die swart identiteitsontwikkelingsfase (Helms se internaliseringsfase) bevind. Daar is ook 'n tendens by laasgenoemde groep om die wit groep te idealiseer. Hierdie verskynsel kan verband hou met die film- en dramabedryf en met die feit dat die swart groepering probeer om hulle na die voorbeeld van die wit groepering te modelleer, al is hulle trots op hul eie groepsidentiteit. Die inherente verskille binne kultuurverband sowel as die onderskeie fases van groepsidentiteitsontwikkeling, soos hierbo bespreek, kan dien as aanduiders van houdings en stresverwante gedrag soos in die navorsing bevind.

Binne die Suid-Afrikaanse konteks het stres in die post-apartheid duideliker op die voorgrond getree en veral binne die wit groep (Rothmann, 2003; Van Dyk, 1999). Kluckhohn en Strodtbeck (1961) se teorie het die aard van kulturele verskille uitgelig. Die gepostuleerde variasie van die menslike natuur; die mens-natuur-oriëntasie is byvoorbeeld uitgewys: 'n groep kan in harmonie met die natuur hulle onderworpe voel aan die natuur of voel hulle kan beheer uitoefen oor die natuur. Die tydskonsep speel ook 'n belangrike rol – watter tydsvlak is die belangrikste vir die groep – die hede, verlede of toekoms? Vir die swart groepering kan eise om by 'n individualistiese gemeenskap aan en in te pas lei tot stres, omdat dit kan

impliseer dat verantwoordelikheid aanvaar moet word binne 'n tydsorde wat op die toekoms gerig is, en nie op die verlede nie.

Die aktiwiteitsoriëntasie sentreer om die probleem van hoe 'n persoon/groep hom uitleef met betrekking tot sy gedrag. Die klem val eerder op spontane uitlewing van die menslike persoonlikheid. Konflik kan ontstaan oor waarop die hoë premie geplaas moet word – op dimensies soos om-te-word, om-te-doen teenoor die waardedimensie, naamlik om-te-wees.

In die Kluckhohn-Strodbeck-model (1961) lê sosiale relasie-oriëntasie op die interpersoonlike vlak soos byvoorbeeld of die groep individualisties, of meer kollektivisties van aard is en/of groepseenheid en welwillendheid jeens mekaar hier beklemtoon word al dan nie. Volgens hierdie model bepaal of beïnvloed die waardes die onderskeie groepe se gedrag asook die potensiaal vir konflik, stres, groepspersepsies, verwagtings en houdings.

Houdings speel 'n groot rol binne kulturele verband en kan stres veroorsaak, veral tussen groepe. Die psigiese dinamiek van houdings wat by persepsies ontstaan, lei weer tot gedrag (Sears, Peplau & Taylor, 1991). Houdings- en persepsievorming skakel baie nou bymekaar aan. Die kognitiewe, affektiewe en konatiewe komponente sluit die proses in van hoe persone inligting selekteer, organiseer en interpreteer en daarop reageer. As houdings oor 'n groep of individu as negatief ervaar word, kan dit lei tot negatiewe gedrag wat op sy beurt weer 'n lout vir stres is.

Groepsidentiteit verwys na individue wat 'n unieke sosiale en kulturele erfenis deel, byvoorbeeld gewoontes, taal en godsdiens wat van een geslag na die volgende oorgedra word (Billington, Strawbridge, Greensides & Fitzsimons, 1991; Casas, 1984). Daar is dus 'n psigologiese identifikasie met die identiteit van die groep. Van die negatiewe uitvloeiings van groepslidmaatskap is rassisme, negatiewe stereotipering en klassifikasie wat tot vooroordele en konflik tussen kultuurgroepe lei. Dit kan as een van die grootste asook belangrikste struikelblokke binne interkulturele kommunikasieverband beskou word. Omdat hierdie psigologiese proses onbewus plaasvind, en die eie kultuur as die maatstaf aangewend word, word ander etniese sowel as kulturele groepe (buitengroepe) se gebruike, taal, geloof en gewoontes as minderwaardig vergeleke met dié van die eie binnegroep afgemaak. Daarom, te meer nog, is dit noodsaaklik om die verskille tussen groepe se lewens- en wêreldbeskouings

te akkommodeer sonder om bevrees te wees dat die eie kultuur/groep se identiteit deur ander kulture en ideologieë verswelg gaan word.

Omdat die waardes en identiteitsbelewensisse binne elke kulturele groepering 'n unieke produk vorm, lei dit tot houdings wat positief of negatief is, waarbinne een van die affektiewe, kognitiewe of konatiewe elemente sterker na vore tree. Hierdie houding, hetsy positief of negatief, lei weer tot spesifieke gedrag waarby stres inbegrepe is.

Die doelstelling van hierdie studie was om die verwantskap tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres in die Suid-Afrikaanse film- en dramabedryf te bepaal.

Waardes

Waardes kan gesien word as kriteria wat rigtinggewend is vir 'n individu of 'n groep se gedragskeuses, optredes, oordele en evaluerings. In argumente, rasionaliserings, houdings, vooroordele en selfs in die soeke na kousaliteit speel waardes 'n rol. Elke mens se waardes is kulturgebonde. Individue bevind hulle in 'n sosiale omgewing binne 'n spesifieke gemeenskap; elk met sy eie sisteme, waardes, norme en taal (Smith & Bond, 1993; Triandis, 1994). Sodoende ontwikkel sekere persepsies, denke, houdings, norme en motivering. Laasgenoemde reflekteer 'n sekere lewens- en wêreldbeskouing wat binne 'n bepaalde waardeoriëntasie verweef is (Carter, 1991).

Waardeoriëntasie word beïnvloed deur 'n kulturele sisteem. Hierdie oriëntasies lei tot die ontstaan van verskillende waardesisteme (verskillende verwysingsraamwerke) in multikulturele verband. Hierdie verskille met betrekking tot verwysingsraamwerke vind weer uiting in individualistiese of kollektivistiese lewens- en wêreldbeskouings (Du Preez, 1986; Lonner & Malpass, 1994; Rokeach, 1986).

Houdings en persepsies

Persepsievorming skakel baie nou met veral die kognitiewe komponent van houdingsvorming (Aboud & Skerry, 1984). Persepsievorming is 'n interpreteringsproses en beïnvloed houdingsvorming sowel as gedrag.

Houdings dui op 'n relatief stabiele tendens om op 'n sekere manier te reageer ten opsigte van 'n spesifieke objek, persoon of kategorie persone (affektief, kognitief en konatief). Hierdie reaksieproses vind binne 'n sosiale en kulturele verband plaas. Nie alleen is houdings en gedrag (resultaat) onlosmaaklik verbind aan kultuur nie, maar groepsnorme, groepsidentifikasie en verwysingsgroepe as eie groep speel 'n belangrike rol in houdingvorming (Du Preez, 1989; Kroon, 1995; Sears et al., 1991).

Identiteit

Groepsidentiteit verwys na gemeenskaplike unieke sosiale en kulturele erfenis wat individue deel, byvoorbeeld gewoontes, taal en godsdiens wat van een geslag na die volgende oorgedra word (Billington et al., 1991; Casas, 1984). 'n Psigologiese identifikasie met die identiteit van die groep vind dus plaas. Van die negatiewe uitloeiings van groepslidmaatskap is rassisme, negatiewe stereotipering en klassifikasie wat tot vooroordele en konflik tussen kultuurgroepe kan lei.

Wanneer individue se identiteitsbelewensisse gemeet word, moet in gedagte gehou word dat dit 'n weerspieëling is van die kultuurkragte wat op die individue inwerk (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002; Triandis, 1994). Hierdie ervarings kan weer tot positiewe of negatiewe persepsies, houdings, identiteitsbelewensisse en gedrag lei (Helms, 1985).

Helms (1993) se groepsidentiteitsmodel, waarvan ook in die empiriese ondersoek gebruik gemaak sal word, dui op verskillende stadia van groepsidentiteitsontwikkeling. Die stadia beskryf rasgroepsidentiteit as 'n ontwikkelingsproses waartydens 'n persoon moontlik, maar nie noodwendig nie, uit die een stadium na die volgende ontwikkel. Sodoende kan persone se gedragsneigings verstaan en ontleed word met betrekking tot hul identiteitsbelewenis op die oomblik, maar ook moontlik in die toekoms. Daar kan vasgestel word watter veranderlikes 'n rol speel in hulle groepsidentiteitsontwikkeling, soos ekonomiese, politieke en sosiale sowel as gemeenskapsfaktore (Carter & Goodwin, 1994).

'n Psigologiese dinamiek word waarneembaar, naamlik waardes en die stadium/fase van identiteitsbelewenis is belangrike komponente by die vorming van houdings wat op hulle beurt weer 'n medebepalende invloed het op gedrag – ook werksgedrag.

Stres

Baron en Byrne (2000) definieer stres as 'n respons op gebeure wat die mens ontstel, of dreig om hom/haar te ontstel ten opsigte van sy fisiese of psigiese funksionering. Kreitner en Kinicki (2004) verdeel stres in interkorrelerende dimensies, naamlik omgewingsvereistes oftewel stressore, wat 'n respons produseer wat weer deur individuele verskille beïnvloed word. Stres ontlok 'n wye reeks reaksies by verskillende individue – fisies sowel as psigologies. Sommige individue kan sekere situasies as erg stresvol beleef, terwyl ander soortgelyke situasies as net nog 'n gebeurtenis ervaar. Wat ook waar is, is dat verskillende stressore op verskillende tye verskillend deur dieselfde individu ervaar kan word, en heeltemal anders as die vorige situasie deur daardie individu hanteer kan word (Lazarus & Folkman, 1984).

Kisker (1977) beskryf stresvolle situasies as organisasies – psigologies of kultureel. Bartone (1998, p. 113) verwys na stres binne die militêre konteks as dat "... it is best to preserve the term "stress" to refer to events or forces in the environment, outside the person, as opposed to subjective, internal responses". Daar word dus eerstens verwys na die belangrikheid van stimuli van die omgewing (fisies en psigies) wat op die individu inwerk en tweedens die fisiese en psigiese response van die individu op sulke stressore.

Omdat die meeste mense meer tyd by die werk as aan enige ander aktiwiteit bestee, is dit nie vreemd dat die werkplek 'n bron van stres kan wees nie, byvoorbeeld weens omstandighede soos werkoorbelding (te veel werk in te min tyd). Werkoorbelding kan kwalitatief (te moeilik) of kwantitatief (te veel om te doen) van aard wees. In die werkoorbeldingsituasie (wat lei tot verveeldheid) is sprake van kwantitatiewe en kwalitatiewe faktore ook aanwesig. Verveeldheid en apatie is gevolge van kwantitatiewe oorbelding. Sutherland en Cooper (2000) beskryf in modelvorm hoe die optimalisering van stres werkoorbelding of -oorbelding die individu se stresvlakke, gesondheid en werkverrigting negatief kan beïnvloed. Oorbelding vir kwaliteit werk, oortydwerk sonder vergoeding, rolverwarring, prestasiebeoordeling, die bereiking van 'n glasplafon met betrekking tot loopbaanbeplanning, diskriminasie teen geslag en kleur asook swak werksomstandighede kan die oorsake wees van werkverwante stres in die werkplek. Interpersoonlike konflik kan ontstaan, veral tussen etniese groepe asook verskillende rassegroeperinge binne dieselfde werkplek.

Van Graan (1981, p. 15) verduidelik werkstres as “ ’n energie-eisende, negatiewe emosionele ervaring wat gewoonlik volg op ’n stimuli wat bewus of onbewus as bedreigend geïnterpreteer word en wat lei tot ’n respons wat daarop gemik is om die ervaring te beëindig”. Van Graan onderskei tussen spesifieke emosies wat met spanning in verband gebring kan word. Dit sluit onder andere die volgende in: onsekerheid, konflik, kommer, oorlading en onderbelading wat die individu se stresvlakke, gesondheid en werksverrigting negatief kan beïnvloed.

Vir doeleindes van hierdie navorsing is hoofsaaklik gefokus op die invloed wat **akkulturasië** binne organisasieverband op die werknemer het. ’n Sterk verband bestaan tussen die kulturele konteks waarbinne individue opgroei en psigologiese eienskappe wat ontwikkel. Probleme kan ook ontstaan wanneer individue met ander kultuurgroepe in aanraking kom (Berry, 1992). Uitvloeisels van akkulturasië kan lei tot onseker waarde-oriëntasies, houdings, persepsies en identiteitsbelewensisse. Hierdie gedrag kan weer op sy beurt uitspiraal en manifesteer in marginaliteit, aliënasië, verhoogde psigosomatiese probleme en groepsidentiteitverwarring, kommer, onsekerheid en konflik (Berry, 1992; Van Graan, 1981).

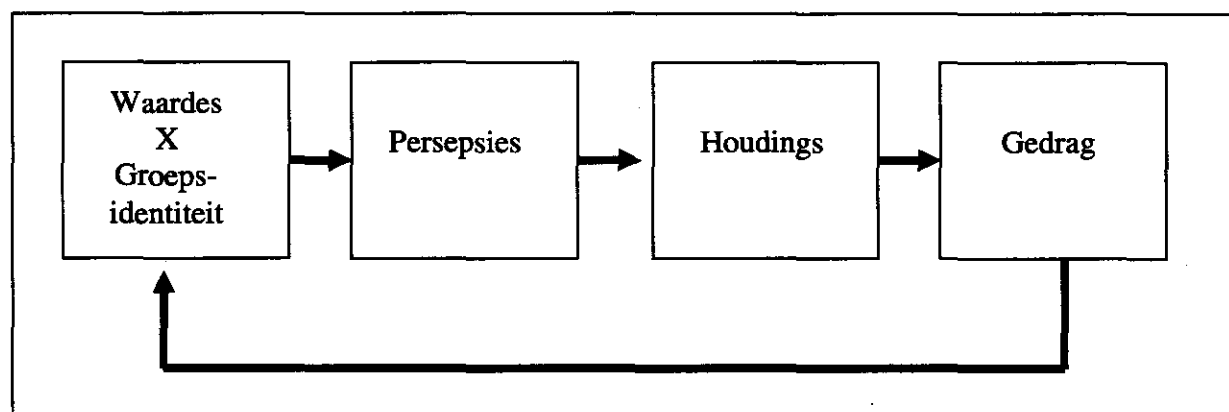
Wanneer so ’n “kontak”-situasie ontstaan, moet individue aanpas, inpas en verander; psigologies sowel as kultureel. Hierdie proses van aanpassing staan bekend as akkulturasië – waar nuwe gedragpatrone en gedragstrategieë gevind en gevestig moet word om te kan cope (Karasek & Theorell, 1990; Sharit & Salvendy, 1982). Die uiteenlopendheid van byvoorbeeld tydsperspektiewe kan binne organisasieverband groot bronne van konflik, stres, psigosomatiese probleme en onsekerheid skep by beide kulture – swart en wit. Onsekerheid (byvoorbeeld oor hoe opgetree behoort te word in sekere kontaksituasies) kan lei tot angst en stres wat by die werknemers uitkring tot depressie (met moontlike selfmoordneigings). In ’n groot navorsingprojek wat in 18 ontwikkelde lande oor die uitwerking van stres gedoen is, is bevind dat hoë selfmoordsyfers (tesame met alkoholisme) die gevolg van hoë angstigtheid in die verskillende samelewings was (Lynn, 1981).

Durkheim (1897/1951) verduidelik die oorsaak van afwykende gedrag binne ’n samelewing aan die hand van ’n samevattende term, “anomie”. Wanneer groot veranderinge binne ’n samelewing plaasvind, raak mense onseker oor wat van hulle verwag word, of oor hoe hulle in verskillende situasies behoort op te tree. Ou norme het irrelevant geraak en die nuwe opkomende norme is te dubbelsinnig (twyfelagtig) en soms te swak geformuleer om

voorsiening te maak vir sinvolle riglyne vir gedrag. Hy voorspel dat, in samelewings waar onsekerheid by groepe aanwesig is met betrekking tot hoe om op te tree, hierdie onsekerheid aanleiding kan gee tot afwykende gedrag. Hierdie anomiese “sindroom” lei tot ’n staat van aliënasië - ’n gevoel van magteloosheid, sinloosheid, normloosheid, sosiale isolasie en selfvervreemding (Van der Zanden, 1990).

In geassimileerde samelewings is faktore aanwesig wat tot groter akkulturatiewe stres lei. Onder andere word faktore hierby ingesluit soos negatiewe terugvoer met betrekking tot die betrokkenes se kultuurgroep, groepsidentiteit en taal. In die meeste samelewings is sommige groepe meer aanvaarbaar op grond van ras, etnisiteit en godsdiens. Groepe of individue wat nie aan die vereistes voldoen nie, loop hulle vas teen struikelblokke van diskriminasie, vooroordeel en uitsluiting. Soortgelyke ervarings sal vanselfsprekend negatief impakteer op individue (groepe) se selfbeeld, sekuriteitsgevoelens en stresvlakke. Akkulturasiestres (byvoorbeeld regstellende aksie voordat lidmaatskap tot die dominante samelewingsgroep verkry kan word) kan ’n negatiewe uitwerking hê en lei tot hewige stres in die werkplek. Kontak en verandering binne bogenoemde verband lei noodwendig tot positiewe of negatiewe persepsies, houdings, gedrag en meegaande stresvolle leefbestaan, veral binne die werkmilieu.

Die gedragsmodel (Figuur 1) hieronder stel stres (gedrag) nie slegs as afhanklike veranderlike voor nie, maar ook as dinamiese wisselwerking met waardes, houdings en identiteitsbelewenisse. Die graad van stres sal dus op sy beurt weer die intensiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewenisse beïnvloed.



Figuur 1. ’n Psigologies-kulturele gedragsmodel

Terme soos assimilasië, akkulturasie en stereotipering kan lei tot waardering en respek vir diversiteit met betrekking tot waardeverskille (oriëntasie); dat negatiewe stereotipering plek maak vir positiewe persepsies en houdings sodat maksimale positiewe groepsidentiteitsontwikkeling kan plaasvind.

Die verband tussen waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres

Binne die gedragskettingmodel lei waardes en identiteitsbelewensisse tot persepsies en houdings wat weer lei tot gedrag – inbegrepe stresverwante gedrag. Individue binne die verskillende groeperinge (swart en wit) kom uit verskillende sosiale agtergronde wat impliseer dat verskillende kulturele agtergronde, waardestelsels en groepsidentiteitsbelewensisse nie net binne Suid-Afrika nie, maar ook op mikrovlak binne die werkplek met mekaar gedeel moet word.

Die verskillende waardestelsels sluit onder andere verskillende waarde-oriëntasies in ten opsigte van byvoorbeeld godsdiens, beleefdheid, dankbaarheid, respek en eerlikheid. Elke groepering het sy eie lewens- en wêreldbeskouing oor hierdie waardes, hoe belangrik dit is en hoe elke groep sy binne- en buitengroep met betrekking tot dié waardes ervaar. Tesame met die verskillende waarde-oriëntasies bevind elke groepering hulle in unieke groepsidentiteitsfasies. Hierdie fasies tesame met eiewaarde-oriëntasies lei tot 'n eiesoortige groepsidentiteitswaarde-houding. Indien van die waardes (binne die groepering) belangrik is vir die groepering, kristalliseer dit uit in 'n unieke groepsidentiteitsfase. Hierdie produk van waardes en identiteitsbelewensisse lei tot óf positiewe óf negatiewe persepsies en houdings in die werkplek wat gedrag beïnvloed. Die gedrag (wat stres insluit) vergestalt dus individue/groeperinge se kognitiewe, affektiewe en konatiewe houdings binne die organisasie.

METODE

Navorsingsontwerp

'n Eenmalige dwarsnee opname-ontwerp word gebruik (Steyn, Smit, Du Toit & Strassheim, 2000). Die navorsingsdoelstellings soos hierbo genoem, sal met behulp van hierdie metode bereik kan word (Steyn, 1999).

Onderzoekgroep

Die deelnemers bestaan uit die studentekorps van die African School for Film and Dramatic Art (AFDA). Die studente aan die skool kry nie slegs teoretiese blootstelling nie, maar neem reeds vanaf hulle eerste jaar aan praktiese aktiwiteite in die bedryf deel. Hulle maak dus 'n uitstekende onderzoekgroep uit deurdat hulle eerstehandse kennis van die film- en dramabedryf kan weergee. Die grootste aantal studente wat op 'n gegewe tydstip vir toetsing beskikbaar is, sal beskou word as die beskikbaarheidsteekproef ($n = 250$) (Nunnally & Bernstein, 1994).

Die studente is ook verteenwoordigend van die swart-wit populasies. Hulle kom vanoor die hele vasteland en is dus nie slegs 'n geografies-gekoppelde groep nie. Uiteraard is almal goed lees- en skryfvaardig (minimum kwalifikasie is Graad 12 of 'n ekwivalent daarvan) en kan hulle gedagtes en gevoelens besonder goed formuleer, aangesien taal een van hulle belangrikste werksmedia is. Die gemeenskaplike taal in die klaskamers en op kampus is Engels. Die totale groep was $n = 247$. Die groep verdeel in die volgende groeperinge: wit ($n = 160$), swart ($n = 80$), bruin ($n = 5$) en Indiër ($n = 2$). Weens die klein getalle bruin en Indiërstudente is besluit om net met die wit groep en swart groep voort te gaan ($n = 240$).

Meetinstrumente

'n *Biografiese vraelys*, soos verskaf deur die navorser aan die skool, is gebruik vir agtergrondinligting soos studiejaar, ras, geslag en ouderdom.

Die waardeskaal van Scholtz (WLS) (Bylaag 3). Tien kruiskulturele, rigtinggewende waardes is deur Scholtz (1996) uit die literatuur geïdentifiseer. Hierdie vraelys word by die ondersoek ingesluit. Scholtz (2004) het bevind dat die belangrikste waardes binne die wit groepering eerlikheid, betroubaarheid en respek is. Die ander twee waardes wat ook belangrik is, is redelikheid en dankbaarheid. Die godsdienstwaarde is nie hoog nie. Die wit groepering se persepsie is dat dié waarde, ook nie belangrik binne die organisasie en vir ander groeperinge is nie. Binne die swart groepering is die belangrikste waardes respek, betroubaarheid en eerlikheid. Waardes soos dankbaarheid en beleefdheid is ook belangrik. Hulle ervaar dat die organisasie en groeperinge se waardes heelwat laer as hul eie waardes is op byvoorbeeld godsdien, gasvryheid, beleefdheid en eerlikheid.

Die *Houdingsvraelys van Du Toit (HdT)* (1991) is as meetinstrument gebruik. Twee skale is hier ter sprake: 'n bipolêre vyfpuntskaal (A) wat binne- en buitegroeppepersepsies meet en tweedens 'n skaal (B) wat persepsies ten opsigte van interkulturele kontakkommunikasie meet. Hierdie vraelys is ontwerp om houdings binne multikulturele verband tussen binne- en buitegroepe te meet. Die houdingskaal bestaan uit 17 stellings ten opsigte van elke subgroep oor hoe die drie groeperinge beleef word. Elke persoon moes dan op 'n vyfpuntskaal op elke stelling aandui hoe hulle hul eie groepering, sowel as die ander twee groepe beleef ten opsigte van elke veranderlike. Du Toit (1991) rapporteer dat die skaal duidelike positiewe en negatiewe tendense gediskrimineer het. Die voorspellingsgeldigheid was bevredigend. Op voortoetsings sowel as natoetsings was die Cronbach se alfakoëffisiënte op al sy groeperinge tussen 0,87 en 0,90. Scholtz en Rothmann (op die pers) het gevind dat die konstrugeldigheid sowel as die betroubaarheid van die skaal bevredigend is.

Die *Groepsidentiteitskaal van Helms (RIAS)* (1993) is gebruik om groepsidentiteit te bepaal. Helms (1993) se vraelys is in Amerika saamgestel en bestaan uit 'n vraelys van 50 items vir wit groepe en een van 50 items vir swart groepe. Gerapporteerde betroubaarheids- en geldigheidsindekse vir Amerikaanse groepe is egter bevredigend. Hierdie twee vraelys is net so toegepas op die swart en wit groeperinge in die ondersoek. By elke vraag moet die respondent op 'n vyfpuntskaal aandui in watter mate hy/sy saamstem met die stelling. Carter en Helms (1987) rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte hoër as 0,45 vir elk van die subskale. Badenhorst (1995) rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte vir elke subskaal van die toets in die 0,90. Die betroubaarhede het reeds herhaaldelik die mediaan-betroubaarheidskoëffisiënt van 0,45 oortref. Scholtz en Rothmann (op die pers) het gevind dat die konstrugeldigheid sowel as die betroubaarheid van die skaal bevredigend is.

Die *Werkstresvraelys van Van Graan (SvG)* (1981). Hierdie vraelys bestaan uit 39 vrae en meet die frekwensie en intensiteit van stres (Bylaag 7). Betroubaarheids- en geldigheidsindekse kon nie bekom word nie, maar die vraelys is vir Suid-Afrikaanse omstandighede opgestel en pas goed in by die toetsbattery. 'n Goeie teoretiese onderbou vir die vraelys is aanwesig. Sommige statistiese kwaliteite van die vraelys, soos Cronbach-alfakoëffisiënte, sal met hierdie ondersoek bepaal word.

Statistiese verwerking

Die statistiese verwerking is aan die hand van die SAS-program (SAS Institute, 2000) gedoen. Cronbach alfakoëffisiënte en inter-item korrelasies is gebruik om die interne betroubaarheid van die meetinstrumente te bepaal (Clark & Watson, 1995). Alfakoëffisiënte verskaf belangrike inligting met betrekking tot die proporsie van foutvariansie in 'n skaal. Die indeks dui dus die mate aan waarin al die items dieselfde eienskap meet en dien as 'n maatstaf van interne konsekwentheid (Huysamen, 1993).

Eenvoudige faktorontleding is gebruik om die aantal faktore op die stresvraelys te bepaal. In hierdie verband is die eigenwaardes en knakgrafiek gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Vervolgens is die Oblique-metode van faktorontleding met 'n promax-rotasie gebruik om te bepaal of die verkreë faktore verwant is. Indien die korrelasies tussen al die faktore groter was as 0,30, is hoofkomponente-faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik.

Beskrywende statistiek (gemiddeldes, standaardafwykings, skeefheid en kurtose) word gebruik om die data te ontleed. Cronbach alfakoëffisiënte word gebruik om die interne konsekwentheid (betroubaarheid en geldigheid) van die meetinstrumente te bepaal (Clark & Watson, 1995). Pearson produk-moment korrelasiekoëffisiënte is gebruik om die verhouding tussen die veranderlikes te beskryf. 'n Afsnypunt van 0,30 (medium effek) (Cohen, 1988; Steyn, 1999) is vir die praktiese betekenisvolheid van korrelasies gestel.

Kanoniese korrelasie is gebruik om die verhoudings tussen die dimensies van waardes, houdings, identiteitsbelewensisse en stres te ondersoek. Die doel van kanoniese korrelasie is om telkens die onderlinge verhouding tussen twee stelle veranderlikes te ontleed (Tabachnick & Fidell, 2001).

Variansie-analise (ANOVA) en Tukey vergelykingstegnieke is gebruik om die betekenisvolheid van verskille tussen die groeperinge te bepaal. Die afsnypunt vir statistiese beduidendheid is op $p < 0,05$ gestel. Indien statisties beduidende verskille tussen groepe wel verkry is, is die praktiese betekenisvolheid (d) van verskille vervolgens bepaal. 'n Rede vir die gebruik van effekgroottes (praktiese beduidendheid van verskille) is dat inferensiële statistiek nie gebruik kan word nie, omdat die volle studiepopulasie nie as ondersoekgroep

gebruik kon word nie (Steyn, 1999). Daar sal dus nie 'n normaalverspreidingskurwe wees nie. Verder dui effekgroottes aan of resultate belangrik is (terwyl statistiese beduidendheid dikwels op resultate van minder praktiese relevansie dui).

Die formule vir die bepaling van die praktiese betekenisvolheid van verskille is soos volg (Cohen, 1988):

$$d = \frac{Gem_A - Gem_B}{Gem.Kwadraatfout}$$

waar

Gem_A = Rekenkundige gemiddelde van die eerste groep

Gem_B = Rekenkundige gemiddelde van die tweede groep

Gem. Kwadraatfout = Gemiddelde kwadraatfout.

'n Afsnypunt van $d = 0,50$ (prakties betekenisvol, medium effek) (Steyn, 1999) is gestel. Stapsgewyse meervoudige regressie-ontleding is toegepas ten einde die persentasie te bepaal van die variansie in die afhanklike veranderlike wat voorspel word deur die onafhanklike veranderlikes. Die effekgrootte in die geval van meervoudige regressie is met behulp van die volgende formule bepaal (Steyn, 1999):

$$f^2 = R^2 / (1 - R^2)$$

'n Afsnypunt van 0,10 (medium effekgrootte) (Steyn, 1999) is gestel vir die praktiese beduidendheid van f^2 .

Daar is ook gebruik gemaak van t -toetse. t -toetse word gebruik wanneer twee stelle data op een veranderlike na dieselfde veranderlikes het. Daar word dan vasgestel of daardie een veranderlike (byvoorbeeld ras) 'n beduidende verskil aan die data maak.

RESULTATE

Die stresvraelys van Van Graan (1981) is in die resultate in twee tabelle vervat. Die eerste tabel dui op die frekwensie van stres (persentasiegewys) wat by die groep voorkom, en die tweede tabel dui die intensiteit van stres (persentasiegewys) aan. Die meeste van die response volgens die persentasies in Figuur 2 hieronder lê op die gemiddeld vir beide populasies. In Figuur 2 word faktor 1 (*frekwensie van stres*) aangedui en in Figuur 3 word faktor 3 (*intensiteit van gevoelens van stres*) aangedui.

	Baie laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Baie hoog
	1	2	3	4	5
Frustrasie	0	14	39	38	10
	0	6	36	44	14
Magteloosheid	14	25	44	16	1
	8	29	41	17	6
Angstigheid	6	18	35	18	4
	4	35	36	18	8
Vrees	19	18	38	20	6
	24	28	29	16	2
Onsekerheid	0	23	55	20	3
	3	26	41	24	6
Onkunde	5	24	33	28	9
	4	24	34	29	9
Coping-probleme	25	26	34	13	3
	16	43	26	12	3
Oorspoeldheid	10	20	34	25	11
	11	27	28	26	9
Spanning	1	25	50	19	5
	2	20	42	31	5
Bekommernis	0	15	43	33	8
	1	17	37	40	6
Slaapversteurings	5	20	34	25	16
	10	26	27	25	11
Konflik	11	34	41	13	1
	13	40	34	13	1
Konflikterende keuses	5	18	38	18	3
	4	24	51	17	4
Verveeldheid	14	23	45	15	4
	10	31	38	16	5
Tydverkwisting	26	35	31	15	3
	34	29	25	11	1

Figuur 2. Benaderde persentasies op die SvG ten opsigte van die frekwensie van stres

	Baie laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Baie hoog
	1	2	3	4	5
Gebrekkige selfvertroue	20	30	33	10	8
	9	31	38	16	7
Minderwaardigheid	14	29	34	16	8
	13	31	38	14	5
Afhanklikheid	13	23	41	19	5
	9	28	40	21	3
Oorbodigheid	8	28	44	11	10
	21	28	30	13	8
Aggressie	24	38	30	8	1
	22	34	34	8	3
Opvlieëndheid	28	43	23	8	0
	31	28	33	7	1
Passiwiteit	6	18	48	24	5
	6	12	56	19	7
Aanvaarding	3	24	40	26	8
	4	24	41	25	6
Groepvorming	19	24	36	15	6
	21	29	29	14	8
Wantroue in bestuur	14	18	48	20	1
	10	16	40	21	13
Wantroue in medewerkers	9	26	49	13	4
	8	29	44	18	2
Uiteenlopende doelwitte met organisasie	8	19	49	23	3
	14	30	32	16	8

Figuur 2. Benaderde persentasies op die SvG ten opsigte van die frekwensie van stres (vervolg)

Sleutel:

wit groepering

swart groepering

By die wit groepering kom 'n hoë mate van gereelde bekommernis voor wat stres tot gevolg het. Dit kan te wyte wees aan die feit dat die tipe werk (film en drama) gebuk gaan onder regstellende aksie. Wit akteurs, produksiebestuurders en ander in dié bedryf moet hulleself voortdurend bewys. In Figuur 3 blyk dit dat hierdie bekommernis intens van aard is. Dit is dus nie iets om geringeskat te word nie, aangesien dit tot angstigheids kan lei. Hierdie gevoel

word versterk deurdat die wit groepering volgens Figuur 3 hoë intense frustrasie ervaar en ook 'n hoë gevoel van intense oorspoeldheid.

	Baie laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Baie hoog
	1	2	3	4	5
Intense frustrasie	10	33	35	16	6
	21	35	29	10	6
Intense angs	5	24	46	18	8
	9	26	36	18	10
Intense onsekerheid	11	15	30	18	6
	13	26	43	15	4
Intense oorweldiging	9	31	45	9	6
	10	37	34	16	3
Intense spanning	6	30	45	14	5
	6	34	41	15	3
Intense bekommernis	13	24	45	11	8
	9	38	34	13	6
Intense konflik	8	25	49	15	4
	4	28	46	17	4
Intense verveeldheid	10	19	40	16	14
	7	25	34	16	18
Intense minderwaardigheid	8	13	46	25	9
	4	23	40	19	14
Intense afhanklikheid	9	15	44	20	13
	4	16	43	23	14
Intense aggressie	5	16	48	14	18
	8	27	29	19	17
Intense passiwiteit	3	24	31	20	3
	3	21	49	19	8

Figuur 3. Benaderde persentasies op die SvG ten opsigte van die intensiteit van stres

Sleutel:

wit groepering

swart groepering

Dit blyk dat aandag geskenk sal moet word aan moontlike intense aggressie, minderwaardigheid en onderdrukte angstigheids by die swart groepering.

Vervolgens is eenvoudige hoofkomponente faktorontleding gebruik om die aantal faktore van die SvG vir die wit en swart groepering afsonderlik te bepaal. In hierdie verband is die

eigenwaardes en knakgrafiek gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Vervolgens is 'n Oblique-faktoranalise met 'n promax-rotasie en 'n hoofkomponente-faktoranalise met 'n varimax-rotasie gedoen en die aantal faktore op al die populasies is verminder tot twee. Indien die korrelasies tussen die faktore groter was as 0,30 is volstaan met hierdie metode van faktorontleding. Indien die korrelasies tussen die faktore kleiner was as 0,30, is 'n hoofkomponent faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik (Tabachnick & Fidell, 2001).

Tabel 1

Faktorbeladings, Kommunaliteite (h^2), Persentasie Variansie en Kovariansie vir Hoofkomponente Faktorontleding met 'n Varimax-rotasie op die SvG vir Wit Mense en Swart Mense

Item	Itembeskrywing	Wit groepering			Swart groepering			Totale populاسie		
		F ₁	F ₂	h^2	F ₁	F ₂	h^2	F ₁	F ₂	h^2
2	Magteloosheid ten opsigte van taakvereistes	0,69	0,00	1,31	0,69	-0,00	1,67	0,67	0,00	0,47
1	Frustrasie in werk-/studieverband	0,72	0,00	1,33	0,69	-0,00	1,26	0,66	-0,00	0,48
4	Angstigheid ten opsigte van werks-/studie-eise	0,68	0,00	1,21	0,63	0,00	1,18	0,60	0,00	0,42
10	Onvoldoende coping met werk-/studie-eise	0,74	0,00	1,56	0,65	-0,00	1,72	0,59	0,00	0,46
8	Onkunde oor verwagtinge met werk-/studie-eise	0,62	0,00	1,46	0,63	0,00	1,59	0,56	0,00	0,37
7	Onsekerheid ten opsigte van werk-/studie-eise	0,67	0,00	1,59	0,48	0,00	1,64	0,56	0,00	0,46
13	Spanning binne werk-/studieverband	0,72	0,00	1,33	0,43	0,00	1,18	0,51	0,00	0,36
11	Oorlading ten opsigte van taakvereistes	0,62	0,00	1,85	0,64	0,00	1,64	0,49	0,00	0,46
15	Bekommernis oor aspekte van werk-/studie-eise	0,63	0,00	1,13	0,45	0,00	1,93	0,48	0,00	0,39
5	Vrees ten opsigte van daaglikse werk-/studie-eise	0,56	0,00	1,15	0,62	0,00	1,38	0,47	0,00	0,28
37	Wantroue in organisasie/bestuur	0,57	0,00	1,00	0,50	0,00	1,51	0,47	0,00	0,33
12	Gevoel van oorweldiging	0,00	0,70	1,26	0,00	0,78	1,82	0,00	0,63	0,53
17	Intense kommer oor dagtaak	0,00	0,73	1,39	0,00	0,72	1,41	0,00	0,62	0,46
14	Intense daaglikse spanning	0,00	0,76	1,49	0,00	0,75	1,46	0,00	0,58	0,44
6	Intense onsekerheid met angs	0,00	0,68	1,18	0,00	0,62	1,49	0,00	0,48	0,35
3	Intense frustrasie	0,00	0,64	1,05	0,00	0,42	1,25	0,00	0,47	0,25
9	Intense onsekerheid	0,00	0,65	1,10	0,00	0,59	1,88	0,00	0,46	0,40
	Gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC)	0,87	0,80		0,85	0,78		0,84	0,76	
	Persentasie variansie	2,98	0,65		4,82	1,63		12,41	6,74	
	Persentasie kovariansie									

Faktorbenoemings: F1 = frekwensie van stres F2 = intensiteit van stres

Die twee faktore laai op presies dieselfde items by al drie populasies en verklaar 29,23% van die variansie van die data. Die twee faktore is intern konsekwent wanneer op die gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC) gelet word. Die gemeenskaplike waardes kan as matig beskryf word met agt items onder die afsnypunt van 0,40. Sewentien van die 39 is behou vir die faktormatriks. Die eerste faktor beskryf die frekwensie van stres. Dimensies wat hiermee verband hou, is byvoorbeeld magteloosheid ten opsigte van taakvereistes; frustrasie in die werk-/studieverband; onkunde oor verwagtinge ten opsigte van werk-/studie-eise; vrees ten opsigte van werk-/studie-eise en oorlading ten opsigte van taakvereistes. Faktor F2 setel in die intensiteit van negatiewe gevoelens, byvoorbeeld intense kommer oor die dagtaak; intense daaglikse spanning en intense onsekerheid met angsonderbou.

Cronbach alfakoëffisiënte en interitemkorrelasies is gebruik om die interne betroubaarheid van die meetinstrumente te bepaal (Clark & Watson, 1995). Alfakoëffisiënte verskaf belangrike inligting met betrekking tot die proporsie foutvariensie in 'n skaal.

In Tabel 2 word die gemiddeldes, standaardafwykings, interkorrelasies en alfakoëffisiënte van beide populasies met die twee geïdentifiseerde faktore gestel.

Tabel 2

Gemiddeldes, Standaardafwykings, Interkorrelasie van Items en Alfakoëffisiënte op die SvG

Item / Skaal	Gemiddeld	s	Skeefheid	Kurtose	Gem. Interitem-korrelasies	α
Wit groepering						
Faktor 1: Frekwensie van stres	32,98	7,07	0,40	0,02	0,37	0,86
Faktor 2: Intensiteit van stres	16,18	4,22	0,05	0,44	0,38	0,78
Swart groepering						
Faktor 1: Frekwensie van stres	32,51	6,23	0,20	0,03	0,28	0,81
Faktor 2: Intensiteit van stres	16,99	3,88	0,63	0,64	0,31	0,73

Die resultate in Tabel 2 dui aan dat aanvaarbare alfakoëffisiënte ($\alpha > 0,70$, Nunnally & Bernstein, 1994) vir albei skale van die SvG-skaal vir beide die swart en wit groepe verkry is. Ook die gemiddelde interitem-korrelasies was aanvaarbaar indien dit vergelyk word met die riglyn van $0,15 < r < 0,50$ (Clark & Watson, 1995).

Die korrelasies tussen die die RIAS-B en die SvG van die swart groepering word in Tabel 3 aangetoon.

Tabel 3

Pearson-korrelasies tussen die RIAS-B en SvG van die Swart Groepering

Veranderlike	Swart identiteitsontwikkelingsfase (Verdiepingsfase)	Wit idealiseringsfase (Voorontmoetingsfase)	Frekwensie van stres	Intensiteit van stres
Swart identiteitsontwikkelingsfase (Verdiepingsfase)	-	-0,01	0,15	-0,21
Wit idealiseringsfase (Voorontmoetingsfase)	-	-	0,22*	-0,08
Frekwensie van stres	-	-	-	0,41+

* Statisties betekenisvol – $p < 0,05$ + Prakties betekenisvol – $r > 0,30$

Op grond van die resultate in Tabel 3 blyk dit dat die frekwensie van stres prakties betekenisvol (medium effek) verwant is aan die intensiteit van stres. Dit blyk dat daar by die swart groep 'n statisties beduidende verband bestaan tussen die wit idealiseringsfase (Helms se voorontmoetingsfase) en die frekwensie van stres. Swart mense wat in die wit idealiseringsfase (voorontmoetingsfase) verkeer, is dus meer geneig om dikwels stres te ervaar.

In Tabel 4 word die Pearson-korrelasies tussen die rassistiese tendens en die frekwensie van stres vir die wit groepering aangetoon.

Tabel 4

Pearson-korrelasies tussen die RIAS van die Wit Groepering

Veranderlike	Rassistiese fase	Nuuskerige uitreiking fase	Frekwensie van stres	Intensiteit van stres
Rassistiese fase	-	-0,43*+	0,20	-0,01
Nuuskerige uitreikingfase	-	-	0,08	-0,11
Frekwensie van stres	-	-	-	-0,48*+

* Statisties betekenisvol – $p < 0,05$ + Prakties betekenisvol – $r > 0,30$

Die resultate in Tabel 4 dui op 'n positiewe korrelasie wat statisties en prakties beduidend is tussen werksangs en intense negatiewe gevoelens op die stresskaal wat reeds hierbo bespreek is, en daar word daarmee volstaan. Dieselfde afleiding kan gemaak word ten opsigte van die beduidende korrelasie (statisties en prakties) tussen rassitiese tendense en nuuskierige uitreiking, naamlik dat dit verskillende dimensies is wat negatief verwant is en dat die korrelasie daardeur verklaar kan word. Die korrelasie tussen rassitiese fase en werksangs is statisties beduidend ($p < 0,05$). 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat die identiteitsfase iets van 'n konstante is "hoewel dinamies" na 'n analogie van persoonlikheidstrekke, en dat dit nie die persoonlikheidsamestelling van die persoon noodwendig drasties sal verander namate hy/sy deur die fases vorder nie. Trouens, volgens Helms (1993) kan 'n persoon hom/haar gelyktydig in meer as een fase bevind.

In Tabel 5 word die resultate van 'n regressie-analise met houdings (soos gemeet deur die HdT) as onafhanklike veranderlikes en groepsidentiteitsontwikkeling (soos gemeet deur die RIAS) van die wit groepering as afhanklike veranderlike aangedui.

Tabel 5

Meervoudige Regressie van Houdings en Groepsidentiteitsbelewensse van die Wit Groepering

Item	Parameter	SF	<i>t</i>	<i>p</i>
Rassistiese fase: $F = 9,27$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,1513$				
Konstante	21,44	3,62	5,92	< 0,01
Kognitief	0,82	0,31	2,62	0,01*
Konatief	0,23	0,39	0,58	0,56
Affektief	0,19	0,34	0,54	0,59
Vrees-/Woedefase: $F = 9,62$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,16$				
Konstante	8,81	0,98	8,95	< 0,01
Kognitief	0,05	0,09	0,53	0,60
Konatief	0,29	0,11	2,68	0,01*
Affektief	0,06	0,09	0,68	0,50

Op grond van die resultate in Tabel 5 blyk dit dat 15,13% van die variansie in die rassistiese fase (soos gemeet deur die RIAS) voorspel word deur houdings (soos gemeet deur die HdT). Dit blyk egter dat die kognitiewe komponent van houdings die enigste statisties betekenisvolle voorspeller van die rassistiese fase is.

Die gedragdimensie van houdings word vergestalt in die vrees-/woedefase van die wit groepering se groepsidentiteitsontwikkeling (Tabel 6). 'n Totaal van 16% van die variansie in die vrees-/woedefase (soos gemeet deur die RIAS) word voorspel deur houdings (soos gemeet deur die HdT). Die konatiewe komponent is die sterkste voorspeller in die vrees-/woedefase.

Tabel 6

Meervoudige Regressie van Houdings en Groepsidentiteitsbelewensisse van die Swart Groepering

Item	Parameter	SF	t	p
Internaliseringsfase: $F=0,79$; $p>0,69$; $R^2=0,18$				
Konstante	20,86	1,94	10,73	< 0,0001
Betroubaar / Onbetroubaar	-0,97	0,59	-1,62	0,10
Regverdig / Onregverdig	-0,55	0,69	-0,79	0,43
Eerlik / Oneerlik	0,49	0,62	0,80	0,42
Wys / Dom	0,15	0,48	0,32	0,74
Waardevol vir organisasie / Waardeloos vir organisasie	-0,39	0,51	-0,78	0,43
Goedhartig / Wreed	0,01	0,56	0,03	0,97
Goed / Sleg	0,34	0,62	0,55	0,58
Hardwerkend / Lui	0,38	0,49	0,79	0,43
Aangenaam / Onaangenaam	0,04	0,69	0,06	0,94
Lojaal aan organisasie / Dislojaal aan organisasie	-0,09	0,58	-0,16	0,86
Ambisieus / Onambisieus	0,15	0,49	0,31	0,75
Intelligent / Onintelligent	-0,28	0,57	-0,49	0,62
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	-0,38	0,59	-0,65	0,51
Beleefd / Onbeleefd	0,32	0,52	0,63	0,53
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	-0,55	0,58	-0,96	0,34
Vredemakers / Kwaadstokers	0,37	0,51	0,74	0,45
Altyd betyds / Altyd laat	-0,32	0,50	-0,64	0,52
Swart identiteitsontwikkelingsfase: $F=1,57$; $p>0,10$; $R^2=0,30$				
Konstante	36,88	3,71	9,94	< 0,0001
Betroubaar / Onbetroubaar	-4,12	1,14	-3,61	0,00
Regverdig / Onregverdig	1,01	1,33	0,76	0,44
Eerlik / Oneerlik	1,89	1,19	1,58	0,11
Wys / Dom	-0,43	0,92	-0,47	0,63
Waardevol vir organisasie / Waardeloos vir organisasie	0,63	0,97	0,65	0,52
Goedhartig / Wreed	-0,18	1,07	-0,17	0,86
Goed / Sleg	0,79	1,86	0,67	0,50
Hardwerkend / Lui	-1,08	0,93	-1,16	0,24
Aangenaam / Onaangenaam	-3,00	1,32	-2,26	0,02
Lojaal aan organisasie / Dislojaal aan organisasie	-2,09	1,11	-1,87	0,06
Ambisieus / Onambisieus	1,71	0,95	1,80	0,07
Intelligent / Onintelligent	-0,76	1,09	-0,70	0,48
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	3,64	1,12	3,22	0,00
Beleefd / Onbeleefd	-1,01	1,00	-1,02	0,31
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	0,21	1,11	0,19	0,84
Vredemakers / Kwaadstokers	0,03	0,97	0,03	0,97
Altyd betyds / Altyd laat	0,75	0,96	0,79	0,43
Wit idealiseringsfase: $F=0,97$; $p>0,51$; $R^2=0,21$				
Konstante	35,71	6,49	5,50	< 0,0001
Betroubaar / Onbetroubaar	2,68	2,00	1,34	0,18
Regverdig / Onregverdig	-1,99	2,33	-0,86	0,39
Eerlik / Oneerlik	1,24	2,09	0,59	0,55
Wys / Dom	-0,47	1,62	-0,29	0,77
Waardevol vir organisasie / Waardeloos vir organisasie	-0,29	1,71	-0,17	0,86
Goedhartig / Wreed	0,31	1,88	0,17	0,86
Goed / Sleg	1,22	2,07	0,59	0,55
Hardwerkend / Lui	0,45	1,64	0,28	0,78
Aangenaam / Onaangenaam	-0,41	2,32	-0,18	0,85
Lojaal aan organisasie / Dislojaal aan organisasie	0,14	1,95	0,08	0,93
Ambisieus / Onambisieus	-1,04	1,66	-0,63	0,53
Intelligent / Onintelligent	1,78	1,92	0,93	0,35
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	-0,86	1,97	-0,44	0,66
Beleefd / Onbeleefd	-3,69	1,75	-2,11	0,03
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	1,94	1,94	1,00	0,32
Vredemakers / Kwaadstokers	3,49	1,70	2,05	0,04
Altyd betyds / Altyd laat	0,01	1,68	0,01	0,99

Tabel 9

Meervoudige Regressie van Waardes en Groepsidentiteitsbelewensisse van die Wit Groepering

Item	Parameter	SF	t	p
Rassistiese fase: $F = 2,54$; $p > 0,01$; $R^2 = 0,15$				
Konstante	31,26	7,79	4,01	< 0,0001
Godsdienst	1,02	0,60	1,69	0,09
Gasvryheid	1,36	1,18	1,15	0,25
Beleefdheid	2,48	1,28	1,93	0,05
Betroubaarheid	-2,97	1,86	-1,59	0,11
Balans	-0,85	1,06	-0,80	0,42
Dankbaarheid	0,02	1,27	0,02	0,98
Kontrole	2,95	1,07	2,75	0,00
Respek	-2,61	1,36	-1,92	0,05
Wysheid	0,56	1,24	0,45	0,65
Eerlikheid	0,83	1,52	0,55	0,58
Nuuskerige uitreikingsfase: $F = 1,96$; $p > 0,04$; $R^2 = 0,12$				
Konstante	27,06	3,67	7,37	< 0,0001
Godsdienst	0,04	0,28	0,17	0,86
Gasvryheid	0,54	0,55	0,97	0,33
Beleefdheid	-0,45	0,60	-0,75	0,45
Betroubaarheid	-1,70	0,87	-1,94	0,05
Balans	0,31	0,50	0,64	0,52
Dankbaarheid	0,85	0,60	1,42	0,15
Kontrole	-1,11	0,50	-2,22	0,02
Respek	0,93	0,64	1,46	0,14
Wysheid	0,78	0,58	1,34	0,18
Eerlikheid	1,38	0,71	1,93	0,05
Respek-en-agtingfase: $F = 1,22$; $p > 0,28$; $R^2 = 0,08$				
Konstante	8,32	1,41	5,89	< 0,0001
Godsdienst	0,04	0,11	0,42	0,67
Gasvryheid	0,03	0,21	0,14	0,88
Beleefdheid	-0,33	0,23	-1,43	0,15
Betroubaarheid	0,08	0,33	0,25	0,80
Balans	0,38	0,19	1,96	0,05
Dankbaarheid	-0,06	0,23	-0,30	0,76
Kontrole	-0,15	0,19	-0,80	0,42
Respek	0,41	0,24	1,69	0,09
Wysheid	-0,08	0,22	-0,38	0,70
Eerlikheid	0,05	0,27	0,21	0,83
Vrees-/Woedefase: $F = 2,36$; $p > 0,02$; $R^2 = 0,14$				
Konstante	7,82	2,13	3,66	0,0003
Godsdienst	0,20	0,16	1,22	0,22
Gasvryheid	0,33	0,32	1,04	0,29
Beleefdheid	-0,17	0,35	-0,49	0,62
Betroubaarheid	-0,84	0,51	-1,64	0,10
Balans	-0,09	0,29	-0,31	0,75
Dankbaarheid	0,41	0,35	1,18	0,23
Kontrole	0,87	0,29	2,96	0,00
Respek	0,17	0,37	0,46	0,64
Wysheid	-0,07	0,34	-0,23	0,82
Eerlikheid	0,64	0,41	1,55	0,12
Volkome aanvaardingsfase: $F = 0,60$; $p > 0,81$; $R^2 = 0,04$				
Konstante	11,61	1,79	6,46	< 0,0001
Godsdienst	-0,02	0,14	-0,16	0,87
Gasvryheid	0,06	0,27	0,24	0,80
Beleefdheid	-0,29	0,29	-0,99	0,32
Betroubaarheid	0,57	0,43	1,33	0,18
Balans	0,10	0,24	0,44	0,65
Dankbaarheid	-0,16	0,29	-0,56	0,57
Kontrole	-0,35	0,24	-1,44	0,15
Respek	-0,01	0,31	-0,05	0,95
Wysheid	0,00	0,28	0,03	0,97
Eerlikheid	-0,30	0,35	-0,87	0,38

Op grond van die resultate in Tabel 9 blyk dit dat 15% van die variansie in die rassistiese fase (soos gemeet deur die RIAS) voorspel word deur waardes (soos gemeet deur die WLS). Kontrole, beleefdheid en respek is die enigste statisties betekenisvolle voorspellers van dié fase. Ongeveer 12% van die variansie in die nuuskierige uitreikingsfase (soos gemeet deur die RIAS) word voorspel deur waardes (soos gemeet deur die WLS). Betroubaarheid, eerlikheid en kontrole is die enigste statisties betekenisvolle voorspellers van die nuuskierige uitreikingsfase.

Uit die resultate in Tabel 9 blyk dit dat 8% van die variansie in die respek-en-agtingfase (soos gemeet deur die RIAS) voorspel word deur waardes (soos gemeet deur die WLS). Balans is die enigste statisties betekenisvolle voorspeller in die respek-en-agtingfase. Ongeveer 14% van die variansie in die vrees-/woedefase (soos gemeet deur die RIAS) word voorspel deur waardes (soos gemeet deur die WLS). Kontrole is die enigste statisties betekenisvolle voorspeller in die vrees-/woedefase.

Op grond van die resultate in Tabel 9 blyk dit dat 4% van die variansie in die volkome aanvaardingsfase (soos gemeet deur die RIAS) voorspel word deur waardes (soos gemeet deur die WLS). Daar is geen waarde wat as voorspeller kan dien in die volkome aanvaardingsfase nie.

Uit die resultate soos in Tabel 6 weergegee, blyk dit dat in die swart identiteitsontwikkelingsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) 30% voorspel word deur houdings (soos gemeet deur die HdT). Dit blyk dat betroubaarheid en hulpvaardigheid die enigste statistiese voorspellers van die fase is. 'n Totaal van 21% van die variansie in die wit idealiseringsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) word voorspel deur houdings (soos gemeet deur die HdT). Die enigste houding wat statisties beduidend is in die fase is vredemakers.

Tabel 7

Meervoudige Regressie van Stres en Groepsidentiteitsbelewensisse van die Wit Groepering

Item	Parameter	SF	<i>t</i>	<i>p</i>
Rassistiese fase: $F = 4,18$; $p > 0,02$; $R^2 = 0,05$				
Konstante	19,81	7,49	2,65	0,01
Stresfrekwensie	0,41	0,14	2,89	0,00*
Stresintensiteit	0,30	0,24	1,25	0,21

Op grond van die resultate in Tabel 7 blyk dit dat 5% van die variansie in die rassistiese fase (soos gemeet deur die RIAS) in die wit groepering voorspel word deur die stresfrekwensie (soos gemeet deur die SvG). 'n Persoon in dié identiteitsfase se stresfrekwensies gaan dus hoog wees. Die frekwensie van stres vergestalt in die rassistiese groepsidentiteitsfase van die wit groepering. Dit kom voor wanneer hierdie groepering hoë stresfrekwensies ervaar dat hulle vanuit 'n rassistiese verwysingsraamwerk sal reageer. Die rassistiese fase word enersyds beïnvloed deur die kognitiewe faset van houdings en andersyds deur die frekwensie van streservarings.

Tabel 8

Meervoudige Regressie van Stres en Groepsidentiteitsbelewensisse van die Swart Groepering

Item	Parameter	SF	t	p
Internaliseringsfase: $F = 0,70$; $p > 0,50$; $R^2 = 0,02$				
Konstante	14,86	2,98	4,97	< 0,0001
Stresfrekwensie	0,05	0,59	1,07	0,2873
Stresintensiteit	-0,001	0,09	-0,02	0,9870
Swart identiteitsontwikkelingsfase: $F = 2,05$; $p > 0,14$; $R^2 = 0,05$				
Konstante	34,52	6,07	5,68	< 0,000
Stresfrekwensie	0,120	0,67	0,50	0,5060
Stresintensiteit	0,192	-1,47	0,14	0,1450
Wit idealiseringsfase: $F = 2,01$; $p > 0,14$; $R^2 = 0,05$				
Konstante	36,96	10,00	3,69	0,00
Stresfrekwensie	0,37	0,19	3,69	0,65
Stresintensiteit	0,28	0,31	0,09	0,92

In Tabel 8 word die resultate van 'n standaard meervoudige regressie-ontleding met stres (soos gemeet deur die SvG) as onafhanklike veranderlike en groepsidentiteitsfase (soos gemeet deur die RIAS) as afhanklike veranderlike gerapporteer.

Op grond van die resultate in Tabel 8 blyk dit dat 2% van die variansie in die swart internaliseringsfase voorspel word deur die stresfrekwensie. 'n Persoon in die swart internaliseringsfase sowel as swart identiteitsontwikkelingsfase se stresfrekwensie gaan dus hoog wees.

Tabel 10

Meervoudige Regressie van Waardes en Groepsidentiteitsbelewensisse van die Swart Groepering

Item	Parameter	SF	t	P
Internaliseringsfase: $F = 0,90$; $p > 0,53$; $R^2 = 0,12$				
Konstante	13,17	2,99	4,40	< 0,0001
Godsdienst	0,08	0,27	0,29	0,77
Gasvryheid	0,06	0,55	0,90	0,90
Beleefdheid	0,52	0,48	0,28	0,28
Betroubaarheid	0,01	0,56	0,97	0,98
Balans	0,02	0,52	0,96	0,97
Dankbaarheid	0,77	0,66	0,24	0,24
Kontrole	-0,68	0,43	0,12	0,12
Respek	0,23	0,68	0,72	0,73
Wysheid	0,20	0,57	0,71	0,72
Eerlikheid	-0,41	0,64	0,52	0,52
Swart identiteitsontwikkelingsfase: $F = 1,28$; $p > 0,26$; $R^2 = 0,16$				
Konstante	13,17	2,99	4,40	0,000
Godsdienst	0,08	0,27	0,29	0,61
Gasvryheid	0,67	0,55	0,12	0,56
Beleefdheid	0,52	0,48	1,08	0,04
Betroubaarheid	0,01	0,56	0,03	0,65
Balans	0,02	0,52	0,04	0,04
Dankbaarheid	0,77	0,66	1,18	0,02
Kontrole	-0,68	0,43	-1,57	0,49
Respek	0,23	0,68	0,35	0,10
Wysheid	0,20	0,57	0,36	0,73
Eerlikheid	-0,41	0,64	-0,64	0,55
Wit idealiseringsfase: $F = 1,53$; $p > 0,15$; $R^2 = 0,18$				
Konstante	54,73	9,80	5,58	0,0001
Godsdienst	-1,33	0,91	-1,46	0,14
Gasvryheid	1,58	1,81	0,87	0,38
Beleefdheid	-3,61	1,58	-2,28	0,02
Betroubaarheid	-2,00	1,83	-1,09	0,28
Balans	-0,56	1,70	-0,33	0,74
Dankbaarheid	0,74	2,16	0,34	0,73
Kontrole	1,23	1,42	0,86	0,39
Respek	-1,47	2,23	-0,66	0,51
Wysheid	-1,44	1,87	-0,77	0,44
Eerlikheid	5,38	2,11	2,55	0,01

Op grond van die resultate in Tabel 10 blyk dit dat 12% van die variansie in die swart internaliseringsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) voorspel word deur waardes (soos gemeet deur die WLS). Geen waardes dien as voorspeller in dié fase nie. In die swart identiteitsontwikkelingsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) word 16% van die variansie deur waardes (soos gemeet deur die WLS) voorspel. Beleefdheid, balans en dankbaarheid is die enigste voorspellers in dié fase. In die wit idealiseringsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) blyk dit dat 18% van die variansie in hierdie fase deur waardes (soos gemeet deur die WLS) voorspel word. Beleefdheid en eerlikheid is die enigste statisties beduidende voorspellers in die wit idealiseringsfase. Die waardes wat voorspel word deur die swart identiteitsontwikkelingsfase, naamlik beleefdheid, balans en dankbaarheid, kan die ego wees van die identiteitsfase waarin hulle hulle bevind. Daar is nie meer die stryd dat hulle as rasgroepering minderwaardig en bedreig voel nie. Daar is 'n afplating van emosies (soos

aggressie) aanwesig wat plek maak vir gebalanseerde waardes, beleefdheid teenoor alle groepe en 'n kognitiewe buigzaamheid wat lei tot dankbaarheid.

By die wit idealiseringsfase kan dit wees dat dié groepering groter waarde heg aan dié waardes omdat dit binne hul persepsies kan impliseer dat hulle beter deur die wit groep aanvaar gaan word indien hulle meer eerlik en beleefd oorkom.

Tabel 11

Meervoudige Regressie van Houdings en Groepsidentiteitsbelewensisse van die Wit Groepering

Item	Parameter	SF	t	P
Rassistiese fase: $F = 2,76$; $p > 0,00$; $R^2 = 0,25$				
Konstante	20,04	3,93	5,09	< 0,0001
Betroubaar / Onbetroubaar	-2,13	1,54	-1,38	0,16
Regverdig / Onregverdig	1,18	1,40	0,84	0,40
Eerlik / Oneerlik	1,31	1,31	1,00	0,31
Wys / Dom	1,96	1,39	1,41	0,16
Waardevol vir organisasie / Waardeloos vir organisasie	1,98	1,17	1,69	0,09
Goedhartig / Wreed	2,18	1,33	1,64	0,10
Goed / Sleg	-1,46	1,64	-0,89	0,37
Hardwerkend / Lui	-0,12	1,09	-0,11	0,91
Aangenaam / Onaangenaam	-0,01	1,41	-0,01	0,99
Lojaal aan organisasie / Dislojaal aan organisasie	-1,07	1,18	-0,91	0,36
Ambisieus / Onambisieus	-0,20	1,10	-0,18	0,85
Intelligent / Onintelligent	0,31	1,56	0,20	0,84
Hulpvaardig / Onhulpvaardig	-0,31	1,29	-0,25	0,80
Beleefd / Onbeleefd	0,47	1,18	0,40	0,69
Verantwoordelik / Onverantwoordelik	0,95	1,56	0,61	0,54
Vredemakers / Kwaadstokers	-2,01	1,17	-1,72	0,08
Altyd betyds / Altyd laat	3,48	1,12	3,09	0,00

Op grond van die resultate in Tabel 11 blyk dit dat 25% van die variansie in die rassistiese fase (soos gemeet deur die RIAS) voorspel word deur houdings (soos gemeet deur die HdT). Binne die rassistiese fase is die tydfaktor 'n belangrike konsep vir die groep wat in die fase verkeer. Die houding teenoor laat of betyds wees, speel 'n belangrike rol binne die groep se fase en is die enigste statisties beduidende voorspeller van die fase.

Tabel 12

Meervoudige Regressie van Houdings en Groepsidentiteitsbelewensse van die Swart Groepering

Item	Parameter	SF	<i>t</i>	<i>P</i>
Internaliseringsfase: $F = 0,79$; $p > 0,69$; $R^2 = 0,18$				
Konstante	20,86	1,94	10,73	< 0,0001
Kognitief	-0,97	0,59	-1,62	0,10
Konatief	-0,55	0,69	-0,79	0,43
Affektief	0,49	0,62	0,80	0,42
Swart identiteitsontwikkelingsfase: $F = 1,57$; $p > 0,10$; $R^2 = 0,30$				
Konstante	36,88	3,71	9,94	< 0,0001
Kognitief	-4,12	1,14	-3,61	0,00
Konatief	1,01	1,33	0,76	0,44
Affektief	1,89	1,19	1,58	0,11
Wit idealiseringsfase: $F = 0,97$; $p > 0,51$; $R^2 = 0,21$				
Konstante	35,71	6,49	5,50	< 0,0001
Kognitief	2,68	2,00	1,34	0,18
Konatief	-1,99	2,33	-0,86	0,39
Affektief	1,24	2,09	0,59	0,55

Op grond van die resultate in Tabel 12 blyk dit dat 18% van die variansie in die swart identiteitsontwikkelingsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) voorspel word deur houdings (soos gemeet deur die HdT). Dit blyk egter dat die kognitiewe komponent van houdings die enigste statisties betekenisvolle voorspeller van die swart identiteitsfase is. Dit kan verklaar word aan die hand van sterker, positiewe en nie-stereotiperende gevoelens teenoor hul eie groepering. Daar is geen statisties beduidende voorspellers van houdings (soos gemeet deur die HdT) by die internaliseringsfase óf by die wit idealiseringsfase (soos gemeet deur die RIAS-B) nie.

In Tabel 13 word die resultate van die kanoniese ontleding van waardes en identiteitsbelewensse binne die wit groepering weergegee.

Tabel 13

Resultate van die Kanoniese Ontleding: Waardes en Identiteitsbelewensisse by die Wit Groepering

Stel 1: Waardes	Kanoniese Variaat		
	Korrelasie	Koëffisiënt	Standaard koëffisiënt
Godsdiens	0,39*	0,19	0,29
Gasvryheid	0,52	0,42	0,39
Beleefdheid	0,35*	0,09	0,09
Betroubaarheid	0,04	-1,16	-
Balans	0,09	-0,048	-
Dankbaarheid	0,54*	0,42	0,35
Kontrole	0,41*	0,30	0,28
Respek	0,29	0,058	-
Wysheid	0,32*	0,27	0,22
Eerlikheid	0,45*	0,75	0,50
Stel 2: Identiteitsbelewensisse			
Rassistiese fase	0,53	0,05	0,57
Nuuskerige uitreikingsfase	0,41	0,15	0,78
Respek-en-agtingfase	0,03	0,72	
Vrees-/Woedefase	0,65	0,17	0,52
Volkome aanvaardingsfase	0,32	0,04	0,10
Kanoniese korrelasie	0,49		
Korrelasie > 0,30			

Die resultate van die kanoniese ontleding in Tabel 13 toon 'n statisties betekenisvolle kanoniese variaat met kanoniese korrelasie van 0,49. Met 'n afsnypunt van 0,30 toon godsdiens, gasvryheid, dankbaarheid, kontrole, wysheid en eerlikheid uit die eerste stel veranderlikes 'n korrelasie met die kanoniese variaat. Uit die tweede stel veranderlikes toon die rassitiese stadium, nuuskierige uitreiking, vrees en woede, en aanvaarding 'n korrelasie met die kanoniese variaat.

BESPREKING

Binne die gedragsmodel is stres (gedrag) nie slegs die afhanklike veranderlike nie, maar vind 'n voortdurende dinamiese wisselwerking tussen waardes en identiteitsbelewensse, persepsies en houdings plaas wat lei tot gedrag. Die frekwensie en intensiteit van stres sal dus weer op hul beurt 'n invloed uitoefen op die res van die gedragsketting. Die eerste tabel waarin die response van stresfrekwensie by beide groepe persentasiegewys aangedui is, lê hoofsaaklik op die gemiddeld vir beide groepe.

By die *wit groepering* is die frekwensie van stres by items soos magteloosheid, angstigheid, onsekerheid, copingprobleme, oorspoeldheid, konflik, konflikterende keuses, verveeldheid, minderwaardigheid, gebrekkige selfvertroue, oorbodigheid, aggressie, opvlieëndheid, passiwiteit, groepvorming en uiteenlopende doelwitte van die organisasie laag tot gemiddeld. Dit impliseer dat dié groep nie hoë frekwensies van stres op dié betrokke items beleef nie. Daar is egter 'n paar items waarby die frekwensie van hul stres neig na hoër tellings, soos frustrasie, gevoelens van magteloosheid en bekommernis. By die items tydverkwisting (63%) en opvlieëndheid (59%) is die frekwensie van hul stres baie laag tot gemiddeld. Dit kan impliseer dat daar nie 'n hoë voorkoms van tydverkwisting en opvlieëndheid by die groep aanwesig is wat tot stres lei nie (Van der Zanden, 1990).

By die *swart groepering* is die neiging van die frekwensie van stres hoog tot baie hoog by die volgende items: frustrasie en bekommernis, passiwiteit en aanvaarding. Die frekwensie van hulle copingprobleme is baie laag tot gemiddeld, so ook die frekwensie van hulle tydverkwisting, en by gebrekkige selfvertroue wissel die frekwensie tussen baie laag en laag. Hulle aggressie- en opvlieëndheidsfrekwensies is ook laag. Die lae stresfrekwensies kan beteken dat daar 'n lae voorkoms van copingprobleme, tydverkwisting en gebrekkige selfvertroue is. Die probleme kan voorkom by die hoër stresfrekwensies by bekommernis, passiwiteit en uiteenlopende doelwitte met betrekking tot die organisasie (Rothmann, 2003; Van Graan, 1981). Items wat dui op 'n verspreiding van die stresfrekwensie tussen laag, gemiddeld en hoog is byvoorbeeld angstigheid, slaapversteurings, vrees, konflikterende keuses, onsekerheid, verveeldheid, onkunde, oorspoeldheid, spanning, afhanklikheid, aanvaarding, wantroue in bestuur en wantroue in medewerkers. Dit kan dus impliseer dat daar individue in die groep is by wie die stresfrekwensies op al die genoemde items wissel tussen min en baie.

By die wit groepering kan die gevolgtrekking gemaak word dat die frekwensie van stres gemiddeld tot hoog lê op items soos frustrasie, onsekerheid, onkunde, bekommernis, aanvaarding, passiwiteit, spanning, slaapversteuring en wantroue in die bestuur. As oorsake van stres binne die organisasie, moet hierdie gevoelens aandag geniet. Daar moet ook gelet word op die intensiteit van stres by items soos minderwaardigheidsgevoelens, intense afhanklikheid en passiwiteit (Berry, 1992; Durkheim, 1897; Karasek & Theorell, 1990).

By die swart groepering moet gelet word op moontlike tendense van angstigheid wanneer konflikterende keuses gemaak moet word en wanneer spanningsituasies en moontlike stres oor bestuursbesluite voorkom. Die intensiteit van stres waarna gekyk moet word as oorsake van stres, is intense afhanklikheidsgevoelens, 'n tendens van intense onsekerheid, 'n tendens van intense passiwiteit, intense minderwaardigheid en intense aggressie.

In Tabel 14 word voorspellings gemaak van elke groepering vanuit hul groepsidentiteitsontwikkelingsfase en oor watter moontlike waardes, houdings en stresvlakke aanwesig kan wees.

Tabel 14

Identiteitsfases, Waardes en Houdings by die Wit en Swart Groeperinge

	Rassistiese fase	Nuuskierige uitreikingsfase	Respek-en-agtingfase	Vrees-/Woede-fase	Volkome aanvaardingsfase
Wit groepering					
Waardes	Hoog op beleefdheid Hoog op kontrole Laag op respek	Hoog op eerlikheid Laag op betroubaarheid Laag op kontrole	Hoog op balans Hoog op respek	Hoog op kontrole	-
Houdings	Hoog op kognisie Laag op affeksie Hoog op tydkonsep			Hoog op konatief	-
Stres	Hoë frekwensie				-
Swart groepering					
	Wit idealiseringsfase		Swart identiteits-ontwikkelingsfase		Internaliseringsfase
Waardes	-		Hoog op beleefdheid Hoog op balans Hoog op dankbaarheid		Hoog op beleefdheid Hoog op eerlikheid
Houdings	-		Hoog op kognisie Hoog op aangenaam Hoog op betroubaar Hoog op hulpvaardig		Laag op beleefdheid (konatief) Hoog op eerlikheid (affektief) Vredemakers
Stres	Hoë frekwensie		Hoë frekwensie		Hoë frekwensie

Tydens die rassistiese identiteitsfase waarin individue vir die eerste maal kontak gemaak het met ander rassegroeperinge, word 'n naïwiteit aangetref. Hulle ervaar hoë waardes met betrekking tot beleefdheid en kontrole, terwyl respek laag is. Die hoë kognitiewe houding wat voorspel kan word vir dié fase is verstaanbaar, omdat mense nog besig is om hul kognisies te verwerk en affeksies nog nie as emosies geïnternaliseer is nie. Die onsekerheid met betrekking tot ander groeperinge kan lei tot hoë stresfrekwensies.

Binne akkulturatiewe situasies kan kontak tussen groeperinge die resultaat wees wat lei tot stresvolle situasies wat weer uitspiraal en manifesteer in marginaliteit, aliënasie, frustrasie, kommer en aggressie (Squire, 2000).

Omdat die korrelasies tussen die faktore tydens die faktorontleding (Oblique-faktoranalise) kleiner as 0,30 was, is 'n hoofkomponent faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik (Tabachnick & Fidell, 2001) vir beide populasies. Die twee faktore het op presies dieselfde items by al drie populasies gelaai en het 29,23% verklaar van die variansie van die data (die frekwensie en intensiteit van stres). Die gemeenskaplike waardes kan as matig beskryf word, met agt items onder die afsnypunt van 0,40. Hierdie resultate sluit aan by die beskrywing van die groeperinge se belewenisse binne die groepe van die vorige beskrywings in eersgenoemde paragrawe met betrekking tot die persentasieverklarings van stresfrekwensie en die intensiteit van stres.

Aanvaarbare alfakoëffisiënte ($\alpha > 0,70$, Nunnally & Bernstein, 1994) is vir albei skale van die SvG-skaal vir sowel die swart as die wit groep verkry. Ook die gemiddelde interitemkorrelasies was aanvaarbaar indien dit met die riglyn van $0,15 < r < 0,50$ (Clark & Watson, 1995) vergelyk word.

'n Beduidende korrelasie is tussen die rassistiese fase van die RIAS en werksangs gevind. Die korrelasie van die rassistiese fase met werksangs kan verklaar word deur die feit dat in hierdie groeidentiteitsfase beperkte multikulturele asook sosiale en beroepsinteraksie ondervind is. Die hoër frekwensie van stres in dié fase kan ook toegeskryf word aan die onsekerheid binne die fase.

Uit resultate van die regressie-analise met houdings as onafhanklike veranderlike en groeidentiteitsontwikkeling as afhanklike veranderlike blyk dit dat 15,13% van die variansie in die rassistiese fase deur die kognitiewe komponent voorspel word. Omdat diegene wat hulle in die rassistiese fase bevind, soos reeds hierbo verduidelik in 'n groeidentiteitsfase van beperkte multikulturele en sosiale en beroepsinteraksie verkeer, kan dit wees dat die groep kognitief besig is om bekende samelewingsnorme aan te wend met evalueringsprosesse. Die tydsfaktor speel uiteraard vir dié groep 'n belangrike rol in die prioritering van hul waardeoriëntasies (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961). Binne die rassistiese fase dien waardes soos kontrole, beleefdheid en respek as statisties betekenisvolle

voorspellers van dié fase juis te meer as dit binne bogemelde konteks gesien word (Hofstede, 1994; Poortinga, 1990; Triandis, 1994).

Die variansie in die vrees-/woedefase word die sterkste deur die konatiewe komponent voorspel. Die gevoelens van persone wat hulle in hierdie fase bevind, kan voortspruit uit verwagtings, teleurstellings, mislukkings en aggressie wat kan reflekteer in openlike negatiewe gedragsuitinge (Sabanani, Ponterotto & Borodovski, 1991). Die enigste waarde wat voorspel kan word in dié fase is kontrole, wat dui op 'n soeke na sekuriteit en konformiteit.

In die respek-en-agtingfase by die wit groepering is voorspel gebalanseerdheid 8% van die variansie in die fase. Balans sluit nou aan by die sosiale relasie waardeoriëntasie van Kluckhohn en Strodbeck (1961) en Schwartz (1992) se welwillendheidsdomein. Die meerderheid van die wit groepering bevind hulle in hierdie fase en aanvaar nie slegs hul eie identiteit nie, maar toon respek vir ander groeperinge, ongeag hul ras.

Na aanleiding van die Pearson-korrelasies tussen die RIAS-B en die SvG van die swart groepering, blyk dit dat die frekwensie van stres prakties betekenisvol (medium effek) verwant is aan die intensiteit van stres. By die swart groepering kom 'n statisties beduidende verband voor tussen die wit idealiseringsfase en die frekwensie van stres. Dit stem ooreen met navorsing wat getoon het dat daar by dié groepering hoë stresvlakke kan voorkom asook 'n aanwesigheid van lae eiewaarde, hoë angstvlakke asook depressie (Helms, 1993; Manson, 1985; Vontress, 1986). Hier kan ook 'n gebrek aan verwysingsgroepsidentiteit wees, wat lei tot onsekerheid (leemte) oor bindende norme en lidmaatskap wat binne die groep geld (Thio, 1992). Beleefdheid en eerlikheidswaardes is die enigste voorspellers van die fase. Geassimileerde individue se lae eiewaarde, swak selfbeeld en hoë angstvlakke kan aanleiding gee tot hierdie waardepatroon asook hoë motiveringswaardes om deur die ander groep aanvaar te word.

Die swart identiteitsontwikkelingsfase voorspel 30% van hierdie fase se houdings. Omdat hierdie fase gekenmerk word deur die afplating van negatiewe emosies, veral teenoor ander rasse, lei dit tot groter kognitiewe buigzaamheid en is houdings soos betroubaarheid en hulpvaardigheid nie vreemd nie.

Die frekwensies van stres van 5% en 2% word onderskeidelik voorspel in beide die swart identiteitsontwikkelingsfase en internaliseringsfase. Omdat die individu binne die swart identiteitsontwikkelingsfase groter kognitiewe buigsaamheid teenoor ander groeperinge openbaar in 'n poging om sy swart identiteit te herdefinieer, kan dit lei tot 'n hoë stresfrekwensie. In die swart identiteitsontwikkelingsfase word 16% van die variansie deur waardes soos beleefdheid, balans en dankbaarheid voorspel. Hierdie waardes kan in verband gebring word met bogemelde getempered houdings asook met die welwillendheids-waarde-oriëntasie (Schwartz, 1994).

AANBEVELINGS

Binne die gedragsmodel is stres nie slegs die afhanklike veranderlike nie, maar dit maak ook deel uit van die dinamiese wisselwerking met waardes, identiteitsbelewensisse en houdings. Dit is ook 'n belangrike sterkpunt om waardes, houdings en stres te kan voorspel op grond van die identiteitsfase waarbinne die individu hom bevind.

Omdat groot veranderinge die afgelope dekade binne die Suid-Afrikaanse samelewing plaasgevind het, het dit tot groot onsekerheid binne en tussen gemeenskappe gelei. Hierdie onsekerheid het uitgekring na die werkplek waar stres veral tussen groeperinge ervaar word. Identiteitsbelewensisse is ook 'n belangrike sielkundige veranderlike wat in ag geneem moet word wanneer gepoog word om die uitwerking (oorsake) van stres binne swart en wit groepe te bepaal.

Dit is nie net nodig om opleidingsprogramme oor kulturele verskille te ontwerp wat uitkring na perseptuele en gedragsmatige oorsake nie, maar ook om te fokus op die oorsake van groeperinge en dit binne werksmilieuverband te hanteer. Verdere navorsing oor bogenoemde aspekte is noodsaaklik.

VERWYSINGS

- Aboud, F.E. & Skerry, S.A. (1984). The development of ethnic attitudes. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 15, 3-34.
- Badenhorst, L. (1995). 'n Ondersoek na studente se rassehoudings. Ongepubliseerde meestersgraadskripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (10th ed.). Welwyn Garden City, Herts, UK: Allyn & Bacon.
- Bartone, P. (1998). Stress in the military setting, In C. Cronin, (Ed.), *Military Psychology: An introduction* (pp. 113-146). Needham Heights: Simon and Schuster Custom Publishing.
- Berry, J.W. (1992). *Ecology, cultural adaptation in psychological diversion: Traditional patterning and acculturative stress*. New York: Cambridge University Press.
- Berry, J.W., Poortinga, Y., Segall, M. & Dasen, P. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Billington, R., Strawbridge, S., Greensides, L. & Fitzsimons, A. (1991). *Culture and Society*. London: MacMillan.
- Carter, R.T. & Goodwin, A.L. (1994). Racial identity and education. *Review of Research in Education*, 20, 291-336.
- Carter, R.T. & Helms, J.E. (1987). The relationship between Black value orientations and racial identity attitudes. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 19(4), 185-195.
- Carter, R.T. (1991). Cultural values: A review of empirical research and implications of counselling. *Journal of Counselling and Development*, 70, 164-173.
- Casas, J.M. (1984). Policy training, and research in counselling psychology: The racial/ethnic minority perspective. In S.D. Brown & R.W. Lent, (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 785-831). New York: Wiley.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cohen, J. (1988). *Concept in cross-cultural psychology*. London: MacMillan.
- Du Preez, A. (1986). The study of values in psychology. In D. Joubert (Ed.), *Waardes: Navorsing, metodologie en teorie* (pp. 40-44). Pretoria: RGN.
- Du Preez, A. (1989). *Rondom interkulturele kommunikasie in Suid-Afrika*. Pretoria: Unibook uitgewery.

- Du Toit, A.H. (1991). *Contact and change: Social psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon-Publishers.
- Durkheim, E. (1897). *Suicide. A study of sociology*. Translated by John A. Spaulding and George Simpson, New York: Free Press, 1951.
- Helms, J.E. (1993). *Black and white racial identity: Theory, research and practice*. Westport, CO: Praeger.
- Hofstede, G.H. (1994). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: Harper Collins.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragswetenskappe*. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.
- Joubert, D. (1986). *Waardes: Navorsing, metodologie en teorie*. Pretoria: RGN.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kisker, G.W. (1977). *The disorganized personality* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL.: Rows Patterson.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kroon, J. (Red.). (1995). *Algemene bestuur* (3^{de} uitg.). Pretoria: Kagiso-Tersiêr.
- Lazarus, R.S. & Folkman, W. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lonner, W.J. & Malpass, R.S. (1994). *Psychology and culture*. Boston: Allyn & Bacon.
- Lynn, R. (1981). Cross-cultural differences in neuroticism, extraversion and psychoticism. In R. Lynn, (Ed.), *Dimensions of personality* (pp. 263–286), New York: Pergamon.
- Manson, S.M., Shore, J.H. & Bloom, J.D. (1985). The depressive experience in American Indian communities: A challenge for psychiatric theory and diagnosis. In A. Kleinman & B. Good, (Eds.), *Culture and depression*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parsons, T. (1977). *The evolution of societies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ponterotto, J.G. & Wise, S.C. (1987). A construct validity study of the racial identity attitude scale. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 218-223.
- Rokeach, M. (1986). *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Rothmann, S. (2003). *Burnout and engagement: A fortigenic perspective*. Publikasie-beheerkomitee, Potchefstroom: PU vir CHO.
- Sabanani, H.B., Ponterotto, J.G. & Borodovski, L.G. (1991). White racial identity development and cross-cultural counselor training. A stage model. *The Counseling Psychologist, 19*, 72–102.
- SAS Institute. (2000). *SAS system for Windows Release 8 (2000)*. Cary, NC, USA.
- Scholtz, L. (1996). *Diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensse*. Ongepubliseerde meestersgraadverhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Scholtz, P.E. (2003). *Die Bybel en my gemoed*. Pretoria: Lapa Uitgewers.
- Sears, D.O., Peplau, L.A. & Taylor, S.E. (1991). *Social psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sharit, J. & Salvendy, G. (1982). Occupational stress: Review and reappraisal. *Human Factors, 24*(2), 129-162.
- Smith, P.B. & Bond, M.H. (1993). *Social psychology across cultures*. Cambridge: Harvester Wheat-sleaf Press.
- Squire, C. (2000). Reconfiguring psychology and culture. In C. Squire, *Culture in psychology*. London: Routledge.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strassheim, C. (2000). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes – reeks B: Natuurwetenskappe 117. Potchefstroom: PU vir CHO.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (2000). *Strategic stress management: An organisational approach*. London: McMillan.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA.: Allyn & Bacon.
- Triandes, H.C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Triandes, H.C. (1997). Cross cultural perspectives on personality. In R. Hogan, J.A. Johnson & S. Briggs, (Eds.). *Handbook of personality psychology* (pp. 440-464). San Diego, CA: Academic.
- Van der Zanden, J.W. (1990). *The social experience*. New York: McGraw-Hill.
- Van Dyk, G.A.J. (1999). Psychological trauma: Debriefing as a therapeutic tool in the treatment of victims of political or ethnic violence in Africa. In S.N Madu, P.K. Baguma & A. Pritz, (Eds.). *Cross-cultural dialogue on psychotherapy in Africa* (pp. 69-85). Sovenga: University of the North Press.

- Van Graan, F. (1981). *Werkspanning: 'n Bedryfpsiologiese ondersoek*. Ongepubliseerde doktrale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Vontress, C.E. (1986). Existential anxiety: Implications for counseling. *American Mental Health Counsellors Association Journal*, 8, 100-109.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS, LEEMTES EN AANBEVELINGS

In hierdie hoofstuk word gevolgtrekkings gemaak oor die spesifieke doelstellings van die navorsing. Leemtes van die navorsing word bespreek en aanbevelings word aan die hand gedoen.

6.1 GEVOLGTREKKINGS

Gevolgtrekkings word vervolgens gemaak op grond van die spesifieke doelstellings van hierdie navorsing.

Die eerste navorsingsdoelstelling was om die psigometriese kwaliteit van die meet-instrumente te bepaal. Die resultate van die psigometriese kwaliteite van Scholtz se waardeskaal, Du Toit se houdingskaal, Helms se rasidentiteitskaal sowel as Van Graan se stresskaal het gedui op aanvaarbare alfakoëffisiënte. Ook die gemiddelde interitemkorrelasies was aanvaarbaar.

'n Verkennende faktorontleding is op die houdingsvraelys gedoen. Eerstens is 'n eenvoudige hoofkomponente faktorontleding gedoen ten einde te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Die eigenwaardes en knakgrafiek is gebruik om te bepaal hoeveel faktore onttrek behoort te word. Vervolgens is die Oblique-metode met 'n promax-rotasie gebruik om te bepaal of die faktore verwant is aan mekaar. Indien die faktore wel aan mekaar verwant was, is met hierdie metode volstaan. Indien die faktore nie aan mekaar verwant was nie, is hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gebruik om die faktorstruktuur te bepaal. Faktorbeladings is op binne- sowel as buitengroepe gedoen.

Drie faktore, wat gesamentlik 52,13% van die variansie in die totale vraelys verklaar, is onttrek. Soos deur die gekwadreerde meervoudige korrelasies (SMC) aangedui, was al drie faktore intern konsekwent en goed deur die veranderlikes gedefinieer. Die items was goed verteenwoordigend in die faktoroplossing.

Die Cronbach alfakoëffisiënte en interitemkorrelasies wat gebruik is om die interne betroubaarheid van die meetinstrumente te bepaal, het wel belangrike inligting verskaf met betrekking tot die proporsie foutvariansie in die skaal (Clark & Watson, 1995). Die indeks het gedui op die mate waarin al die items dieselfde eienskap meet en dien as 'n maatstaf van interne konsekwenheid (Huysamen, 1993). Aanvaarbare alfakoëffisiënte is vir al drie skale van die HdT vir beide die swart en wit groepe verkry. Ook die gemiddelde interitemkorrelasies was aanvaarbaar.

Die psigometriese kwaliteite van die interitemkorrelasies van Helms se groepsidentiteitskaal op beide die wit en swart groeperings was aanvaarbaar. Die drie faktore van die alfakoëffisiënte van die swart groepering is net onder die riglyn van 0,70 maar hoër as die riglyn van 0,55 wat deur Nunnally (1978) as afsnypunt vir interne konsekwenheid van skale in basiese navorsing gestel word.

'n Verkennende faktorontleding op die RIAS vir wit mense en swart mense is afsonderlik uitgevoer. Aangesien korrelasies tussen die verkreë faktore kleiner as 0,30 was in die geval van beide groepe, is 'n hoofkomponente faktorontleding met 'n varimax-rotasie gedoen. Vyf faktore, wat 37,56% van die totale variansie in die data verklaar, is onttrek. Soos deur die gekwadreerde meervoudige korrelasies aangetoon is, was die faktore almal intern konsekwent en is goed gedefinieer deur die veranderlikes. Drie faktore is onttrek. Die kwadraat meervoudige korrelasies (SMC) toon aan dat slegs twee van die faktore (Faktor 1 en Faktor 2) intern konsekwent is en goed deur die veranderlikes gedefinieer word. Daar is egter besluit om die derde faktore by die faktoranalise te hou ten einde 'n meer volledige beeld te verkry; 36 van die 50 items is in die rotasie behou.

Die psigometriese kwaliteite op die Van Graan stresskaal dui aan dat aanvaarbare alfakoëffisiënte vir albei skale van die SvG-skaal vir beide die swart en wit groepe verkry is. Ook die gemiddelde interitemkorrelasies was aanvaarbaar. Twee intern konsekwente faktore is onttrek.

Die tweede navorsingsdoelwit was om die diverse vergestaltung van *waardes* by die verskillende groeperinge studente in die film- en dramabedryf te bepaal. In Artikel 1 is vasgestel dat in beide groeperinge wat aan die toetsing deelgeneem het, verskillende waardepatrone manifesteer. Eie waardes by die swart groepering wat vir hulle belangrik is, is

byvoorbeeld godsdiens, gasvryheid, betroubaarheid en respek. Vir die wit groepering is eerlikheid 'n baie belangrike waarde en waardes soos betroubaarheid, respek en redelikheid belangrik. Beide groeperinge was ook van mening volgens hul eie persepsie dat elk van die eie waardes vir hulle groep belangriker was as vir die ander groepering. Meer spesifiek het 'n diskrepans ten opsigte van waardes aan die een kant, soos dit ervaar word deur individue (veral binne groepsverband), en organisasiewaardes aan die ander kant voorgekom. 'n Sterk waardepatroon vir die swart groepering kom na vore met waardes soos respek, eerlikheid, betroubaarheid, dankbaarheid, beleefdheid en gasvryheid.

By beide groeperinge is gemiddelde tellings verkry betreffende die belangrikheid van waardes soos wedersydse respek, eerlikheid, godsdienswaarde en gasvryheid binne die organisasie. Hierdie waardes kan dus voorspel wat die individu in die groep se siening is met betrekking tot die menslike aard byvoorbeeld eerlikheid en respek – sy of haar siening van die mens-natuur-relasie byvoorbeeld godsdiens of wat hul tydsin weerspieël. Hul aktiwiteitsoriëntasie voorspel hoe die individu hom of haar uitleef met betrekking tot gedrag en sosiale relasies, met ander woorde is die persoon meer kollektivisties groepsgeoriënteerd of meer individualisties in sy of haar funksionering (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Lonner & Malpass, 1994). Waardes wat binne die swart groepering binne hierdie studie korreleer met navorsing van Triandis (1994), is die besorgdheid oor voorbeeldige, korrekte situasionele optrede binne groepsharmonie en gepersonaliseerde verhoudings. Nie net by die wit groepering nie, maar ook by die swart groepering kan die waardes dui op 'n soeke na kriteria, norme, lewenspatrone en kousaliteit binne die groep asook in die organisasie.

Die instrumentele waardes wat as rigtinggewers dien, is onder andere waardes soos eerlikheid, ambisie, beleefdheid en ruimhartigheid om 'n sinvolle bestaan te kan voer. Die terminale waardes verwys na gedragswyses wat beoefen moet word om onder andere eindstate soos selfverwesenliking, saligheid, onafhanklikheid en getroue vriendskap te bereik (Rokeach, 1986; Schwartz, 1990). Die organisasie kan dus aandag skenk aan waardes soos gasvryheid, respek en eerlikheid waaroor twyfel in die swart groepering se gemoedere kan heers.

Die derde navorsingsdoelstelling was om vas te stel wat die diverse houdings by die verskillende groeperinge studente in die film- en dramabedryf is. Daar is na die houdings tussen die binnegroepe sowel as tussen binne- teenoor buitengroepe gekyk. By die wit

groepering het die konatiewe komponent (positiewe tendens) die sterkste na vore gekom teenoor hul eie groepering, wat impliseer dat hulle nie binnegroepgedragsprobleme ervaar nie. Teenoor die swart groepering het ook dié gedragskomponent die sterkste na vore gekom (positiewe tendens), wat impliseer dat daar nie houdingsprobleme (gedragskomponent) voorkom met betrekking tot die swart groep se gedrag nie.

Die swart groepering se konatiewe komponent teenoor hul binnegroep was die sterkste, wat impliseer dat hulle gemaklik is met die houdingsgedragskomponent van hul eie groep. Teenoor die wit groepering is die kognitiewe komponent die sterkste, wat beteken dat hulle positief voel oor, onder andere, die wit groepering se ambisies, hardwerkendheid en intelligensie.

Omdat onsekerheid steeds voorkom oor die onderskeie groepe se verwysingsraamwerke en kulturele agtergronde, lei dit tot wanpersepsies en negatiewe houdings tussen die buitengroepe. Binne die gedragsketting is die produk van waardes, identiteitsbelewensisse en houdings (persepsies) wat weer lei tot gedrag, insluitend stres. Die psigologiese kringloop word voortdurend deur kultuurkragte beïnvloed. Daar is egter positiewe houdings, soos dat die swart groep meen die wit mense is ambisieus, hardwerkend en intelligent, terwyl die wit groep meen dat die swart groep hardwerkend, ambisieus en wys is, wat as hefboom gebruik kan word om positiewe gedrag te stimuleer.

Die vierde navorsingsdoelstelling was om die identiteitsbelewensisse by die verskillende groeperinge studente in die film- en dramabedryf te bepaal. Die meerderheid van die wit groepering lê in die respek-en-agtingfase (Helms se outonomiefase) (die derde fase van ontwikkeling). Hierdie groep aanvaar dus hul eie groepsidentiteit en kan onbevange ander groeperinge ag, ongeag ras. Volgens die persentasie kovariansie ervaar 10% van die groep intense gevoelens wat in die fase weergegee word. Dit impliseer dat hoewel die meeste van die groep in die fase lê, die intensiteit van gevoelens nie die sterkste deur die fase weergegee word nie.

Dertien persent van die wit groepering beleef in fase 4 die vrees-/woedestadium (Helms se herintegrasiefase) as intens. Gevoelens van pro-wit en anti-swart manifesteer omdat daar skuld- en angsgevoelens aanwesig is. 'n Verdere groep bevind hulle in die rassistiese stadium (eerste fase) (Helms se kontakstadium). Hierdie groep is slegs oppervlakkig bewus van hulle

die wit identiteit en in hierdie fase lê hulle samelewingsnorme aan om die swart groepering te evalueer. Dit impliseer dat individue binne die groepering onderliggende gevoelens van inkongruensie, skuldgevoelens en angstigheid en moontlike marginaliteit mag beleef in hul kontaktsituasie met die swart groepering.

Die volgende groep lê binne die nuuskierige uitreikingsfase (Helms se skynonafhanklikheid). Daar is by die groepering kognitiewe aanvaarding van beide die swart en die wit groep. Hulle neig om nuuskierig te wees oor die lewenspatrone van beide swart en wit groeperinge. Ná die rassistiese identiteitsbelewenisse binne die groep, is die gevoelens binne die fase die tweede sterkste (22%). Dit impliseer dat 'n sterk groep dié gevoelens binne hul eie groep beleef.

Die fase waarin die minste van die wit groepering hulle bevind, is die volkome aanvaardingfase (Helms se outonomiefase). Groepsaktualisering en transendering maak deel uit van die fase (fase 5). Slegs 10,30% binne die groep deel die gevoelens van transendering. Die meerderheid van die swart groepering bevind hulle binne die internaliseringsfase (fase 3). Hierdie fase is die finale stadium van groepsidentiteitsontwikkeling. Hierdie fase word gekenmerk deur sekuriteit wat die resultaat is van opgeloste inherente konfliktevoelens. Aktivistiese gevoelens van anti-wit het gevolglik plek gemaak vir 'n meer buigsame houding van selfaanvaarding, verdraagsaamheid en 'n multikulturele lewensbeskouing met betrekking tot wit persone (Helms, 1993). Swart persone vorm nou die primêre verwysingsgroep van diesulkes (Pedersen, 1988).

Die tweede sterkste fase by die swart groepering was swart identiteitsontwikkeling (Helms se sigbaarmakings-/verdiepingsfase). Hier het die groepering positief gereageer op stellings soos dat dit 'n positiewe ondervinding is om swart te wees en dat hulle weet wat dit beteken om in Suid-Afrika swart te wees. Hoewel die internaliseringsproses nog nie gerealiseer het nie, is daar 'n stel bewuswordingsprosesse met betrekking tot hul swart groepsidentiteit aanwesig. Sterk gevoelens (9,76%) binne die groepsidentiteitsfase weerspieël die gevoelens van die groepering. Tydens hierdie fase is sterk gevoelens van groepsidentiteitsekerheid by die groep aanwesig.

Die minste van die swart groepering bevind hulle in fase 1: die wit idealiseringstadium (Helms se voorontmoetingsfase). Hier is 'n tendens van geassimileerde individue binne die groepering wat van mening kan wees dat persoonlike inspanning hulle toegang verleen tot die

wit kultuur (Poortinga, 1990; Pedersen, 1988; Helms & Parham, 1985). Slegs 8,78% van die groep se gevoelens word tydens hierdie fase weerspieël.

Scholtz (1996) het bevind dat dieselfde identiteitsontwikkelingsfase aanwesig was by twee groepe studente. Binne die swart groepering het die grootste groep hulle binne die internaliseringsfase bevind (92,38%). Binne die wit groepering het die meeste (55,60%) binne Helms se skynonafhanklikheidsfase gelê. Hierdie bevindings kom as bestendig voor met vorige navorsing en teorie (Berry et al., 1995; Helms, 1993). Ewenwel is dit belangrik om rasgroepkarakteristieke soos rasidentiteit tussen groepe na te vors om die kompleksiteit van al die kulturele groepe binne Suid-Afrika beter te begryp.

Die vyfde navorsingsdoelwit was om die wisselwerking tussen waardes, houdings, identiteitsbelewenisse en werkstres by die groeperinge studente in die film- en dramabedryf vas te stel. Daar is veral gekyk na stres wat tussen groepe kan ontstaan as gevolg van verskillende kulturele waardeoriëntasies. Individualistiese groepe in dié navorsing betreffende die wit groepering se waardedomein sluit byvoorbeeld mag, prestasie, stimulasie en selfgerigtheid in, terwyl die kollektivistiese groepe in dié navorsing die swart groepering se waardeoriëntasies soos welwillendheid, tradisie en konformiteit insluit (Schwartz, 1992). Wat is sienings met betrekking tot die **menslike aard**? Sommige mense is byvoorbeeld onbetroubaar; of in die **mens-natuur-relasie** 'n passiewe gelatenheid of meer uitdagend met betrekking tot die omgewing om dit te wil verbeter en moderne tegnologie aan te wend vir die verbetering van die samelewing. Die **tydsinverskille** waar meer gefokus kan word, deur een groep, op die verlede of deur die ander groep op die toekoms. Ander verskille kan moontlik die aktiwiteitsoriëntasie insluit. Hier val die klem by die een groep op taakgerigtheid waar die resultate van aktiwiteite meetbaar is. Hierteenoor is spontane uitlewing van die menslike persoonlikheid by die ander groep meer ideaal (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961). Binne die swart groeperinge word sukses toegeskryf aan hulp van ander, terwyl sukses binne die wit groepering toegeskryf word aan bekwaamheid. Rolrelevante en korttermyn doelwitte is baie belangrik vir kollektivistiese groepe, terwyl by die individualistiese groepe is doelwitte duidelik geartikuleer en meer langtermyn gerig (Triandis, 1994). Alhoewel die kulturele verskille in baie opsigte uiteenlopend van aard is en stres kan meebring, kom 'n korrelasie voor tussen belangrike waardes vir albei groepe in die Scholtz waardeveraelys soos respek, eerlikheid en gasvryheid.

Daar kom ook redelike verskille binne kulturele groeperinge (swart en wit) voor met betrekking tot houdings. Binne die kollektivistiese groepe val die fokus met betrekking tot kognisie op verpligtinge ten opsigte van binnegroepslede, en die kognisies is konteksafhanklik, terwyl by die individualistiese groep die fokus meer val op eie behoeftes, regte en ruimte, en kognisies is kontekstueel onafhanklik (Triandis, 1994). Hierdie houdingsverskille kan lei tot stresvolle situasies, veral wanneer dit byvoorbeeld kom by onsekerheid, kommer, angstigheid, aanvaarding en frustrasie. By die swart groepering is die stresfrekwensie se voorkoms van coping, tydverkwisting en gebrekkige selfvertroue laag, terwyl 'n hoë stresfrekwensie by bekommernis en passiwiteit asook uiteenlopende doelwitte met betrekking tot die organisasie voorkom. Binne die wit groepering is hul stresfrekwensie hoog by items soos frustrasie, gevoelens van magteloosheid en bekommernis.

By die wit groepering waar die respek-en-agting groepsidentiteitsfase die sterkste na vore kom, kan waardes soos balans en respek voorspel word. By die swart groepering binne die swart identiteitsontwikkelingsfase kan hoë waardes soos beleefdheid, balans en dankbaarheid voorspel word, terwyl houdings waar kognisies soos aangenaamheid, betroubaarheid en hulpvaardigheid (hoog) voorspelbaar is. Godsdienst, gasvryheid, dankbaarheid, kontrole, wysheid en eerlikheid het verband gehou met die rassistiese stadium, nuuskierige uitreiking, vrees en woede, en aanvaarding.

6.2 LEEMTES

Die belangrikste tekortkoming van hierdie navorsing was dat die steekproef relatief klein was en nie verteenwoordigend is van die bedryf of van verskillende kulturele groepe in Suid-Afrika nie. Hoewel die steekproef uit verskillende kultuurgroepe saamgestel is, was dit nie verteenwoordigend van die onderskeie groepe nie. Ook moes sommige studente die vraelyste in hul tweede en soms derde taal invul, wat meegebring het dat op spontaneïteit ingeboet is. Al die meetinstrumente kort groter empiriese betroubaarheid en geldigheidsindekse en kulturele verskille kon die response op die vraelyste beïnvloed het.

Weens die gebrek aan 'n verteenwoordigende steekproef kon daar nie veralgemeen word na die film- en dramabedryf nie. Die eenmalige dwarsnee opname-ontwerp is meer 'n beskrywing van die populasie op daardie tydstip as wat dit toekomstige gedrag kan voorspel.

6.3 AANBEVELINGS

6.3.1 Aanbevelings vir die oplos van probleme

In Suid-Afrika is die situasie kompleks as dit kom by die diversiteit van kulture. Kulture sluit onder andere verskillende rasse- en etniesgroeperinge in met elk sy eie waardesisteme, groepsidentiteitsontwikkelingsfasies, houdings en persepsies en stresbeewing in wat vergestalt in 'n dinamiese gedragskettingmodel. Intervensies is nodig om groepe te help om die andersheid wat gepaardgaan met kollektiewe norme, waardes, aannames, denke, persepsies en gedrag aan elke kultuurgroep as 'n gegewe te aanvaar en dit te kan hanteer. Frustrasies wat kan ontstaan oor die verskille tussen en binne kultuurgroepe behoort met kommunikasie hanteer te kan word.

Indien die belangrikheid van spesifieke waardes (WLS) volgens elke groepering vasgesel word en die kultureel unieke waardeoriëntasies wat vyf kultuurgebonde kernprobleme bepaal (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961), kan dit 'n bydrae lewer om kulturele kompleksheid beter te verstaan en te bestuur.

Waardes gepaard met identiteitsbelewensisse lei tot die vorming van persepsies en houdings wat weer lei tot gedrag. Houdings is diep ingebed in elke individu se realiteitsbeewing van waardes in sy of haar alledaagse omgang met ander persone/groeperinge. Hierdie houdings word weer op 'n positiewe of negatiewe wyse jeens andere gereflekteer in sy of haar omgang/gedrag met andere. Indien kulturele verskille, wat taal, ras en etnisiteit insluit, deel maak van die diversiteit, kan daar 'n teelaarde vir misverstand en konflik binne organisasies ontstaan. As daar nie net gefokus word op die gebondenheid van kulturele unieke waardes as 'n gegewe nie, maar ook die uniekheid van persepsies en houdings binne groepering, kan dit tot groter harmonie binne organisasies lei wat vooroordele, stereotipes, wanpersepsies en mites afbreek.

Die groepsidentiteitsbelewensisse van die VSA en SA toon groot verskille, wat 'n uitwerking behoort te hê op identiteitsontwikkeling – een so 'n verskil is die verskillende etniese groepe binne elke rasgroepering met sy unieke taalgebruik. Terwyl die Amerikaanse swart groepering steeds ontuis in die VSA voel, is en voel die swart Suid-Afrikaners deel van die Afrikakontinent. Met die aanpassing van Helms se vraelys is bogenoemde veranderlikes

realiteite wat in berekening gebring behoort te word, ook wat die wit groepering wat in Suid-Afrika gebore is, betref.

6.3.2 Aanbevelings vir toekomstige navorsing

Die volgende aanbevelings word gemaak vir toekomstige navorsing:

- Die impak wat waardes, houdings en identiteitsbelewensisse op individue het, wat tot stres lei, moet verder ondersoek word.
- Die tendense met betrekking tot waardes, houdings sowel as identiteitsbelewensisse in ander organisasies behoort ook nagevors te word.
- Dieselfde navorsing moet met 'n groter steekproef wat meer verteenwoordigend van verskillende kulturele groeperinge is, herhaal word.
- 'n Moontlike verklaring vir die nie-ooreentemming van die faktorstrukture van die RIAS tussen internasionale bevindings en die huidige studie mag wees dat die steekproefgrootte moontlik te klein was. Byvoorbeeld in die geval van die swart groepering is 'n verkennende faktoranalise op die data van slegs 80 respondente gedoen. Verdere navorsing hieroor is dus noodsaaklik.
- Hoewel daar binne die WLS tien eenvoudige waardes in die waardeskaal gebruik is om waardes binne die verskillende kulturele groeperinge te meet, is verdere navorsing egter nodig om vas te stel of elk van dié waardes dieselfde assosiasiepatroon binne die verskillende kulture omvat. Die belangrikheid van kennis en motivering binne elke groep se verwysingsraamwerk speel hier 'n belangrike rol (Feather, 1994; Rokeach, 1973; Schwartz, 1994).
- Daar moet veral gepoog word om van die Kluckhohn en Strodtbeck (1961) model gebruik gemaak te word. Hierdie model sal van waarde wees, veral in organisasieverband, om potensiële konflik wat kan ontstaan as gevolg van diverse waardes tussen kruiskulturele

groepe met betrekking tot groepspersepsies, verwagtinge en houdings, te bepaal en te hanteer (Berg & Theron, 2003; Pedersen, 2000).

- Aanpassings en inpassings asook verandering binne organisasies is noodsaaklik. Binne werkswinkelverband kan algemene kommunikasiëkanale aangemoedig word met die doel om mekaar beter te verstaan. Sodoende kan werkers meer bedag wees op tipiese kulturele gewoontes.
- Omdat min navorsing oor die Race Identity Attitude Scale (RIAS) in Suid-Afrika gedoen is, behoort verdere navorsing onderneem te word met betrekking tot die RIAS(W); eerstens moet vasgestel word of die outonomiefase van Helms (1993) wel in Suid-Afrika in ander bedrywe ook in twee faktore sal verdeel, en tweedens, of die aanvoeling dat die kronologiese ontwikkeling van identiteitsvorming dalk anders in Suid-Afrika met sy unieke geskiedenis vergestalt sal word as wat Helms (1993) suggereer, bevestig kan word. Bogemelde skyn ook waar te wees in die geval van die swart groepering (RIAS-B).
- Eweneens is dit vir 'n organisasie belangrik om vas te stel in watter fase van identiteitsontwikkeling 'n persoon hom of haar bevind. Elke fase sal sy unieke effek op houdings, persepsies, gedrag en emosies hê.

BYLAE

BYLAAG 1

BRIEF AAN DIE STUDENT/WERKER

Dear Student

Values, attitudes and awareness of identity are all on centre stage at present in our multicultural society. With this project we aim to investigate what the values, attitudes and sense of identity of this organisation's students/workers are.

You are cordially requested to participate in this research. The researcher will treat all information that you supply in the strictest confidence and with due ethical consideration. You will remain anonymous because your name should not appear on the questionnaire, and because the researcher plans to analyse information in group context, for example, with regard to the different age groups or gender groups. Participation is voluntary.

The success of the project depends entirely on your willingness and co-operation, and on the honesty with which you respond to the questions.

After Section A there are no correct or incorrect answers - only an honest response is expected of you.

Please tear off the bottom part of this letter once you have signed it. This section is collected separately, prior to the collection of the completed questionnaire, and serves as your consent that your responses may be used (anonymously) for research purposes.

Thank you very much for your support, help and co-operation. It is highly appreciated.

.....
L. SCHOLTZ (Mrs.)
RESEARCHER

.....
PROF. S. ROTHMANN
STUDY SUPERVISOR

Hereby I, declare that I understand the contents of the letter. I give my permission that the data from my completed questionnaire, which I hand in anonymously, may be used for research purposes.

.....

SIGNATURE OF STUDENT/CO-WORKER

BYLAAG 2

AFDELING A: BIOGRAFIESE BESONDERHEDE

SECTION A: Biographical information

For office use
QUEST. NO. 1

1. Your gender?

Male	1
Female	2

2. To which age group do you belong?

.....

3. To which population group do you belong?

White	1
Black	2
Brown	3

4. How many years have you studied/worked in this organisation?

1
2
3
4
5

BYLAAG 3

AFDELING B: VALUES (L.S.)

SECTION B: VALUES (L.S.)

QUEST. NO. 2

How important is each of the following to you?

How important is each of the following to the average student/worker in this organisation

	Completely unimportant	Rather unimportant	Unimportant	Important	Very important
1.	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5
3.	1	2	3	4	5
4.	1	2	3	4	5
5.	1	2	3	4	5
6.	1	2	3	4	5
7.	1	2	3	4	5
8.	1	2	3	4	5
9.	1	2	3	4	5
10.	1	2	3	4	5

	Completely unimportant	Rather unimportant	Unimportant	Important	Very important
Religion	1	2	3	4	5
Hospitality	1	2	3	4	5
Politeness	1	2	3	4	5
Reliability	1	2	3	4	5
Balance	1	2	3	4	5
Thankfulness	1	2	3	4	5
Control	1	2	3	4	5
Respect	1	2	3	4	5
Reasonable, wise	1	2	3	4	5
Honesty	1	2	3	4	5

BYLAAG 4

AFDELING C: VALUES (SCHWARTZ)

SECTION C: VALUES (SCHWARTZ)

QUEST. NO. 3a

INSTRUCTIONS

In this questionnaire you are to ask yourself: "What values are important to ME as guiding principles in MY life, and what values are less important to me?" There are two lists of values on the following pages. These values come from different cultures. In the parentheses following each value is an explanation that may help you to understand its meaning.

Your task is to rate how important each value is to you as a guiding principle in your life. Use the rating scale below:

- 0 means the value is not at all important, it is not relevant as a guiding principle for you.
- 3 means the value is important.
- 6 means the value is very important.

The higher the number (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6), the more important the value is as a guiding principle in YOUR life.

- 1 is for rating any values opposed to the principles that guide you.
- 7 is for rating a value of supreme importance as a guiding principle in your life; usually there are no more than two such values.

In the space before each value, write the number (-1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) that indicates the importance of that value for you personally. Try to distinguish as much as possible between the values by using all the numbers. You will, of course, need to use numbers more than once.

As a GUIDING PRINCIPLE IN MY LIFE, this value is:

opposed to my values	not important	important	very important	of supreme importance
-1 0	1 2	3 4	5	6 7

Before you begin, read the values in List 1, choose the one that is most important to you and rate its importance. Next, choose the value that is most opposed to your values and rate it -1. If there is no such value, choose the value least important to you and rate it 0 or 1, according to its importance. Then rate the rest of the values in List 1.

VALUES LIST 1

As a GUIDING PRINCIPLE IN MY LIFE, this value is:

opposed to my values	not important	important	very important	of supreme importance
-1 0	1 2	3 4	5	6 7
1.	Equality (equal opportunities for all)			
2.	Inner harmony (at peace with myself)			
3.	Social power (control over others, dominance)			
4.	Pleasure (gratification of desires)			
5.	Freedom (freedom of action and thought)			
6.	A spiritual life (emphasis on spiritual not material matters)			
7.	Sense of belonging (feeling that others care about me)			
8.	Social order (stability of society)			
9.	An exciting life (stimulating experiences)			
10.	Meaning in life (a purpose in life)			
11.	Politeness (courtesy, good manners)			
12.	Wealth (material possessions, money)			
13.	National security (protection of my nation from enemies)			
14.	Self respect (belief in one's own worth)			
15.	Reciprocation of favours (avoidance of indebtedness)			
16.	Creativity (uniqueness, imagination)			
17.	A world at peace (free of war and conflict)			
18.	Respect for tradition (preservation of time-honoured customs)			
19.	Mature love (deep emotional & spiritual intimacy)			
20.	Self-discipline (self-restraint, resistance to temptation)			
21.	Detachment (from worldly concerns)			
22.	Family security (safety for loved ones)			
23.	Social recognition (respect, approval by others)			
24.	Unity with nature (fitting into nature)			
25.	A varied life (filled with challenge, novelty and change)			
26.	Wisdom (a mature understanding of life)			
27.	Authority (the right to lead or command)			
28.	True friendship (close, supportive friends)			
29.	A world of beauty (beauty of nature and the arts)			
30.	Social justice (correcting injustice, care for the weak)			

VALUES LIST 2

QUEST. NO. 3b

Now rate how important each of the following values is to you as a guiding principle in YOUR life. These values are phrased as ways of acting that may be more or less important to you. Once again, try to distinguish as much as possible between the values by using all the numbers.

Before you begin, read the values in List 2, choose the one that is most important to you and rate its importance. Next, choose the value that is most opposed to your values, or - if there is no such value - choose the value least important to you, and rate it -1, 0 or 1, according to its importance. Then rate the rest of the values.

As a GUIDING PRINCIPLE IN MY LIFE, this value is:

opposed to my values		not important		important		very important		of supreme importance	
-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
1.	Independent (self-reliant, self-sufficient)							
2.	Moderate (avoiding extremes of feeling & action)							
3.	Loyal (faithful to my friends, group)							
4.	Ambitious (hard-working, aspiring)							
5.	Broadminded (tolerant of different ideas and beliefs)							
6.	Humble (modest, self-effacing)							
7.	Daring (seeking adventure, risk)							
8.	Protecting the environment (preserving nature)							
9.	Influential (having an impact on people and events)							
10.	Honouring of parents and elders (showing respect)							
11.	Choosing own goals (selecting own purposes)							
12.	Healthy (not being sick physically or mentally)							
13.	Capable (competent, effective, efficient)							
14.	Accepting my portion in life (submitting to life's circumstances)							
15.	Honest (genuine, sincere)							
16.	Preserving my public image (protecting my "face")							
17.	Obedient (dutiful, meeting obligations)							
18.	Intelligent (logical, thinking)							
19.	Helpful (working for the welfare of others)							
20.	Enjoying life (enjoying food, sex, leisure, etc.)							
21.	Devout (holding to religious faith & belief)							
22.	Responsible (dependable, reliable)							
23.	Curious (interested in everything, exploring)							
24.	Forgiving (willing to pardon others)							
25.	Successful (achieving goals)							
26.	Clean (neat, tidy)							

BYLAAG 5

AFDELING D: ATTITUDES (DU T 1)

SECTION D: ATTITUDES (Du T 1)

QUEST. NO. 4

1. How would you describe your **black** students/workers in this organisation?

My **black** students/workers are in general:

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 for company	1	2	3	4	5	Useless for company
6. Kind	1	2	3	4	5	Cruel
7. Good	1	2	3	4	5	Bad
8. Hard-working	1	2	3	4	5	Lazy
9. Pleasant	1	2	3	4	5	Unpleasant
10. Loyal to company	1	2	3	4	5	Disloyal to company
11. Ambitious	1	2	3	4	5	Unambitious
12. Intelligent	1	2	3	4	5	Unintelligent
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. Peacemakers	1	2	3	4	5	Quarrelsome
17. Always on time	1	2	3	4	5	Always late

i. What do you like most about your black students/workers in this organisation?

.....

ii. What do you like least about your black students/workers in this organisation?

.....

2. How would you describe your **white** students/workers in this organisation?

My **white** students/workers are in general:

18. Reliable	1	2	3	4	5	Unreliable
19. Fair	1	2	3	4	5	Unfair
20. Honest	1	2	3	4	5	Dishonest
21. Wise	1	2	3	4	5	Foolish
22. Valuable for company	1	2	3	4	5	Useless for company
23. Kind	1	2	3	4	5	Cruel
24. Good	1	2	3	4	5	Bad
25. Hard-working	1	2	3	4	5	Lazy
26. Pleasant	1	2	3	4	5	Unpleasant
27. Loyal to company	1	2	3	4	5	Disloyal to company
28. Ambitious	1	2	3	4	5	Unambitious
29. Intelligent	1	2	3	4	5	Unintelligent
30. Helpful	1	2	3	4	5	Unhelpful
31. Polite	1	2	3	4	5	Impolite
32. Responsible	1	2	3	4	5	Irresponsible
33. Peacemakers	1	2	3	4	5	Quarrelsome
34. Always on time	1	2	3	4	5	Always late

i. What do you like most about your white students/workers in this organisation?

.....

ii. What do you like least about your white students/workers in this organisation?

.....

BYLAAG 6

AFDELING E: SOCIAL ATTITUDE SCALE (FROM WRIAS)

SECTION E: SOCIAL ATTITUDE SCALE (FORM WRIAS)

NB: This questionnaire is to be answered by the white students/workers only.

Brown students/workers answer any of the section E (A) or section E (B) questionnaire

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. On your answer sheet blacken the number of the box that best describes how you feel.

1 = Strongly disagree

2 = Disagree

3 = Uncertain

4 = Agree

5 = Strongly agree

QUEST. NO. 5(a)

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 as 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 catch 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 even 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 effectively with black people.	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 experiences 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 social 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 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 relationships that I have with my black friends.	1	2	3	4	5

SECTION E (B): SOCIAL ATTITUDE SCALE (FORM RIAS-B)

NB: This questionnaire is to be answered by the black students/workers only.

Brown students/workers answer any of the section E (A) or section E (B) questionnaire

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. On your answer sheet, blacken the number of the box that best describes how you feel.

1 = Strongly disagree

2 = Disagree

3 = Uncertain

4 = Agree

5 = Strongly agree

QUEST. NO. 5(b)

1. I believe that being black is a positive experience.	1	2	3	4	5
2. I know through experience what being black in S.A. 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 very 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 both the system and the people.	1	2	3	4	5

15.	I constantly involve myself in black political and social activities (art shows, political meetings, black theatre, 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 that are similar to white people.	1	2	3	4	5
18.	I believe that the world should 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 with 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 positive attitude about myself because I am black.	1	2	3	4	5

BYLAAG 7

AFDELING F: STRESS SCALE

SECTION F: STRESS SCALE

QUEST. NO. 6

The questionnaire is compiled with the objective to measure the **frequency** and the **intensity** of stress. You answer the questionnaire by making a **cross over the figure** that represents the alternative you think is the most applicable, **OR** by making a **cross over the alternative** you think represents the intensity of your feelings best.

1.	How often does it happen that you experience a feeling of frustration in your work?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
2.	How often does it happen that you feel that you have come up against something insurmountable in your work and simply cannot make any progress?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
3.	If you do indeed experience a feeling of frustration, can you indicate the intensity of the frustration? When I experience frustration, I experience it:	Very intensely		Not intensely at all		
		1	2	3	4	5
4.	How often does it happen in your daily work that you experience a feeling of anxiety?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
5.	How often in your daily work does it happen that you feel afraid, but that you do not exactly know of whom or what for?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
6.	If you do indeed experience anxiety, can you indicate the intensity of the anxiety? When I experience uncertainty, I experience it:	Very intensely		Not intensely at all		
		1	2	3	4	5
7.	How often does it happen in your daily work that you experience a feeling of uncertainty?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
8.	How often does it happen in your daily work that you do not always know what is expected of you in your work, or what the future in the organisation has in store for you?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
9.	If you indeed do experience a feeling of uncertainty in your daily work, can you indicate the intensity of the uncertainty? When I experience uncertainty, I experience it:	Very intensely		Not intensely at all		
		1	2	3	4	5

10.	How often does it happen in your daily work that you feel that you can no longer cope?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
11.	How often does it happen in your daily work that you feel that too much is being expected of you and that you have to do more work than you have time for?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
12.	If you do indeed feel that things are overwhelming you, can you define the feeling? When I feel that everything has just become too much for me, the feeling I experience is:	Very intense		Less intense		
		1	2	3	4	5
13.	How often does it happen in your daily work that you experience tension?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
14.	If you do indeed experience tension in your daily work, can you indicate the intensity of the tension? When I am tense, the feeling I experience is:	Very intensely		Not intensely at all		
		1	2	3	4	5
15.	How often does it happen in your daily work that you are worried about some or other aspect of the work?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
16.	How often does it happen that you do not sleep well or do not give enough attention to your family because you worry too much about your work?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
17.	If it does indeed happen that you feel worried in your daily work, can you indicate the intensity of it? When I am worried, the feeling I experience is:	Very Intense		Less intense		
		1	2	3	4	5
18.	How often does it happen in your daily work that you experience conflict?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
19.	How often does it happen in your daily work that you must choose between conflicting alternatives, for instance that you yourself must make a decision, seeing that you received contradicting messages on how to do the work?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
20.	When it happens that you experience a feeling of conflict, can you indicate the intensity of the conflict? When I experience conflict, I experience it:	Very intensely		Not intensely at all		
		1	2	3	4	5

21.	How often does it happen in your daily work that you are bored?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
22.	How often does it happen in your daily work that you feel that you are wasting your time because you have too little to do?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
23.	When it happens that you experience a feeling of boredom, can you indicate the intensity of the feeling? When I am bored in my work, the feeling I experience is:	Very intense		Less intense		
		1	2	3	4	5
24.	How often does it happen in your daily work that you feel that you have no confidence in yourself?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
25.	How often does it happen in your daily work that you experience a feeling of inferiority?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
26.	When you experience a feeling of inferiority, can you indicate the intensity of the feeling? When I feel inferior in my work, the feeling I experience is:	Very intense		Less intense		
		1	2	3	4	5
27.	How often does it happen in your daily work that you feel that you are dependent on the organisation you work for?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
28.	How often does it happen in your daily work that you feel that the organisation can easily go without you, but that you cannot go without it.	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
29.	When you experience a feeling of dependency in you daily work, can you indicate the intensity of the feeling? The feeling of dependency that I experience is:	Very intense		Less intense		
		1	2	3	4	5
30.	How often does it happen in your daily work that you become aggressive?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
31.	How often does it happen in your work that you lose your temper?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
32.	When you experience a feeling of aggression, can you indicate the intensity of the feeling? When I experience a feeling of aggression, the feeling is:	Very intense		Less intense		
		1	2	3	4	5

33.	How often does it happen in your daily work that you experience a feeling of passiveness?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
34.	How often does it happen in your daily work that you simply accept things as they are?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
35.	When you experience a feeling of passiveness in your daily work, can you indicate the intensity of the feeling? The feeling of passiveness I experience is:	Very intense		Less intense		
		1	2	3	4	5
36.	How often does it happen in your daily work that you are forced to form a group with your co-workers in order to form a united front against management?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
37.	How often does it happen in your daily work that you lose all confidence in the management of your organisation (among others the head of your department)?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
38.	How often does it happen in your daily work that you lose all confidence in your co-workers?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5
39.	How often does it happen in your daily work that you feel that the objectives of the organisation you work for are far removed from your own?	Never		Nearly Always		
		1	2	3	4	5

VERWYSINGS

- Aardklop Brosjure. (2003, September) *Beeld*. Potchefstroom.
- About, F.E. & Skerry, S.A. (1984). The development of ethnic attitudes. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 15, 3-34.
- Allport, G.W. (1970). *The transformation of motives*. In W.A. Russell, (Ed.), *Milestones in motivation* (pp. 344-363). New York: Meredith Corporation.
- Badenhorst, L. (1995). 'n Ondersoek na studente se rassehoudings. Ongepubliseerde meestersgraadskripsie, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Baldwin, T.T. (1998). Management development. *Business Horizons*, 41(5), 2, Sept/Oct.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (10th ed.). Welwyn Garden City, Herts, UK: Allyn & Bacon.
- Bartone, P. (1998). Stress in the military setting, In C. Cronin, (Ed.), *Military Psychology: An introduction* (pp. 113-146). Needham Heights: Simon and Schuster Custom Publishing.
- Beehr, T.A., Johnson, L.B. & Nieva, R. (1995). Occupational stress: Coping of police and their spouses. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 3-25.
- Bergh, Z.C. & Theron, A.L. (2003). *Psychology in the work context* (2nd ed.). Cape Town: Oxford University Press.
- Berry, J.W. (1992). *Ecology, cultural adaptation in psychological diversion: Traditional patterning and acculturative stress*. New York: Cambridge University Press.
- Berry, J.W., Poortinga, Y., Segall, M. & Dasen, P. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Billington, R., Strawbridge, S., Greensides, L. & Fitzsimons, A. (1991). *Culture and society: A sociology of culture*. Houndmills, Basingstoke, UK: Macmillan.
- Botha, M.E. (1995). Die geesteswetenskappe en 'n oorgangsamelewing. *Suid-Afrikaanse Akademie vir Wetenskap en Kuns*, 35(1). Pretoria.
- Brislin, R.W. (1994). *Improving intercultural interactions: Modules for cross-cultural training programs*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brown, D.G. (1995). Group analysis, transculturality and ethics. *British Journal of Psychotherapy*, 12, 170-177.
- Brown, H.P. (1990). The counter revolution of our time. *Industrial Relations*, 29, 1-15.

- Carr-Ruffino, N. (1996). *Managing diversity: People skills for a multicultural workplace*. Cincinnati, OH: Thomson Executive Press.
- Carter, R.T. (1991). Cultural values: A review of empirical research and implications of counselling. *Journal of Counselling and Development*, 70, 164-173.
- Carter, R.T. & Goodwin, A.L. (1994). Racial identity and education. *Review of Research in Education*, 20, 291-336.
- Carter, R.T. & Helms, J.E. (1987). The relationship between Black value orientations and racial identity attitudes. *Measurement and Evaluation in Counselling and Development*, 19, 185-195.
- Casas, J.M. (1984). Policy training, and research in counselling psychology: The racial/ethnic minority perspective. In S.D. Brown & R.W. Lent, (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 785-831). New York: Wiley.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cohen, J. (1988). *Concept in cross-cultural psychology*. London: MacMillan.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and content and structure? A South African test. *South African Journal for Counselling and Therapy*. Westport, Cape Town: Greenwood Press.
- Cripe, E.J. & Mansfield, R.S. (2002). *The value-added employee: 31 Competencies to make yourself irresistible to any company* (2nd ed.). Boston: Butterworth-Heinemann.
- De Klerk, F.A.J. (1999). *Die ontwikkeling en evaluering van 'n multikulturele aanvaardingsprogram in die Suid-Afrikaanse konteks*. Ongepubliseerde doktorsale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Du Preez, A. (1986). The study of values in psychology. In D. Joubert, (Ed.), *Waardes: Navorsing, metodologie en teorie* (pp. 40-44). Pretoria: RGN.
- Du Preez, A. (1989). *Rondom interkulturele kommunikasie in Suid-Afrika*. Pretoria: Unibook uitgewery.
- Du Toit, A.H. (1991). *Contact and change: Social psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon-Publishers.
- Duckitt, J. & Foster, D. (1991). Introduction to the special issue: Race, social attitudes, prejudice. *South African Journal of Psychology*, 21, 199-202.
- Durkheim, E. (1897). *Suicide. A study of sociology*. Translated by John A. Spaulding and George Simpson, New York: Free Press, 1951.

- Feather, N.T. (1998). Attitudes toward high achievers, self-esteem, and value priorities for Australian, American, and Canadian students. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29, 749-759.
- Frankl, V.E. (1978). *The unheard cry for meaning*. New York: Simon and Schuster Touchstone.
- Frankl, V.E. (1987). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. London: Hodder and Stoughton.
- Getting to grips with our racism. (2002, March 12). *Sunday World*, p. 2.
- Goetsch, D.L. & Davis, S. (1995). *Introduction to total quality: Quality, productivity, competitiveness*. London: Prentice-Hall International.
- Groep van 63. (2000, September 1). *Beeld*, p. 13.
- Gudykunst, W.B. (1998). *Bridging differences: Effective intergroup communication* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Heaven, P.C.L. (1982). *Houdings*. Pretoria: Academica.
- Helms, J.E. & Parham, T.A. (1985). The development of the racial identity attitude scale. In R.L. Jones (Ed.). *Handbook of tests and measurements for Black populations*. (Vols. 1-2). Berkley, CA: Cobb & Henry.
- Helms, J.E. (1985). Cultural identity in the treatment process. In P. Pedersen, (Ed.). *Handbook of cross-cultural counseling and therapy* (pp. 234-245). Westport, CT: Greenwood Press.
- Helms, J.E. (1992). *A race is a nice thing to have: A guide to being a white person, or, understanding the white persons in your life*. Topeka, KS: Content Communications.
- Helms, J.E. (1993). *Black and white racial identity: Theory, research and practice*. Westport, CO: Praeger.
- Hofstede, G. (1996). Images of Europe: past, present and future. In M. Warner & P. Joynt, (Eds.). *Managing across cultures, issues and perspectives*. London: International Thomson Business Press.
- Hofstede, G.H. & Bond, M.H. (1993). Individual perceptions of organisational cultures: A methodological Treatise on levels of analysis. *Organization Studies*, 14, 48-53.
- Hofstede, G.H. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. London: Harper Collins.
- Hofstede, G.H. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-95.

- Hofstede, G.H. (1994). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: Harper Collins.
- HOP vir die siel. (1999, Februarie 6). *Beeld*, p. 8.
- Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragwetenskappe* (1^{ste} uitg.). Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.
- Johns (1992). Houdings. In J. Kroon, (1995). *Algemene bestuur* (3^{de} uitg.). Pretoria: Kagiso-Tersiêr. p. 130.
- Joubert, D. (1986). *Waardes: Navorsing, metodologie en teorie*. Pretoria: RGN.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Katz, I. & Benjamin, L. (1960). Effects of white authoritarianism in biracial groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61, 448-456.
- Kim, U., Triandis, H.C., Kagitcibasi, C., Choi, S. & Yoon, G. (1994). *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. London: Sage Publications.
- Kisker, G.W. (1977). *The disorganized personality* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Rows Patterson.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). Boston, MA.: McGraw-Hill.
- Krogman, W.M. (1945). The concept of race. In R. Linton, (Ed.). *The science of man in world crisis* (pp. 38-61). New York: Columbia University Press.
- Kroon, J. (Red.) (1995). *Algemene bestuur* (3^{de} uitg.). Pretoria: Kagiso-Tersiêr.
- Kruger, A. (1996). The nature of humor in human nature: Cross-cultural commonalities. *Counselling Psychology Quarterly*, 9, 235-241.
- Kruger, S.J., Smit, E., Le Roux, L.R. & Du Plessis, W.L. (1996). *Basiese sielkunde vir menslikehulpbron-praktisyns* (1^{ste} uitg.). Kenwyn: Juta.
- Lazarus, R.S. & Folkman, W. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, C.C. & Richardson, B.L. (1991). *Multicultural issues in counselling: New approaches to diversity*. Alexandria, : American Association for Counselling and Development.
- Lonner, W.J. & Malpass, R.S. (1994). *Psychology and culture*. Boston: Allyn & Bacon.
- Louw, J. & Van Hoordn, W. (1997). Psychology, conflict, and peace in South Africa: Historical notes. *Peace & Conflict: Journal of Peace Psychology*, 3, 233-243.
- Lussier, D. (1993). Measuring second language proficiency in high school level exchange students. *Canadian Modern Language Review*, 49, 526-550.

- Lynn, R. (1981). Cross-cultural differences in neuroticism, extraversion and psychoticism. In R. Lynn, (Ed.), *Dimensions of personality* (pp. 263–286), New York: Pergamon.
- Manson, S.M., Shore, J.H. & Bloom, J.D. (1985). The depressive experience in American Indian communities: A challenge for psychiatric theory and diagnosis. In A. Kleinman & B. Good, (Eds.), *Culture and depression*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Mbigi, L. (1993). The spirit of African empowerment. *People Dynamics*, 11(3), 6.
- Meloen, J.D., Haendoorn, L. & Raaijmakers, Q. (1988). Revival and political racism. Reassessment in Netherlands of the reliability and validity of the concept of authoritarianism. *Political Psychology*, 9, 413-429.
- Menon, S.T. (2002). Applied Psychology: An international review. 50(1), 153-180.
- Menseregte Kommissie. (1999, November 23). *Beeld*, p. 7.
- Moghaddam, F.M., Taylor, D.M. & Wright, S.C. (1993). *Social psychology in cross-cultural perspective*. New York: Freeman.
- Möller, A.T. (1993). *Perspektiewe oor persoonlikheid*. Durban: Butterworth.
- Muchinsky, P., Kriek, H.J. & Schreuder, D. (2002). *Personnel psychology*. Oxford University Press: Southern Africa.
- Murdock, G.P. (1993). *Africa: Its people and their culture history*. New York: McGraw-Hill.
- Mynhardt, J. & Du Toit, A.H. (1991). *Contact and change: Social psychology in South Africa*. Johannesburg: Lexicon Publishers.
- Mynhardt, J.C. & Du Toit, A.N. (1990). *Typicality and the generalisation of attitudes*. Pretoria: Departement of Psychology, University of Pretoria.
- Myry, L. & Helkama, K. (2001). Universities' students value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology*, 21(1), 16–25.
- Nel, P.S., Gerber, P.D., Van Dyk, P.S., Haasbroek, G.D., Schultz, H.B., Soho, T. & Werner, A. (2001). *Human resources management* (5th ed.). Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Papalia, D.E. & Olds, S.W. (1981). *Human development* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parham, T.A. & Watson, D. (1985). Relation of racial identity attitudes to self-actualisation and affective states of black students. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 431-440.
- Parsons, T. (1977). *The evolution of societies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Pedersen, P. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness*. Alexandria, VA.: American Counseling Association.
- Plug, C. & Nieuwoudt, J.M. (1983). South African ethnic attitudes: 1973-1978. *Journal of Social Psychology, 121*, 163-171.
- Plug, C., Louw, D.A., Gouws, L.A. & Meyer, W.F. (1997). *Verklarende en vertalende sielkundewoordeboek* (3^{de} uitg.). Johannesburg: Heinemann.
- Ponterotto, J.G. & Wise, S.C. (1987). A construct validity study of the racial identity attitude scale. *Journal of Counseling Psychology, 34*, 218-223.
- Poortinga, Y.H. (1990). Towards a conceptualisation of culture for psychology. *Cross-cultural Psychology Bulletin, 24*, 2-10.
- Rokeach, M. (1986). *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Rokeach, S.J. (1973). Values and violence: A test of the subculture of violence thesis. *American Sociological Review, 38*, 736-749.
- Rothmann, S. (2003). *Burnout and engagement: A fortigenic perspective*. Publikasie-beheerkomitee, Potchefstroom: PU vir CHO.
- Sabanani, H.B., Ponterotto, J.G., & Borodovski, L.G. (1991). White racial identity development and cross-cultural counselor training. A stage model. *The Counseling Psychologist, 19*, 72-102.
- SAS Institute. (2000). *SAS system for Windows Release 8 (2000)*. Cary, NC, USA.
- Scholtz, L. (1996). *Diversiteit van waardes, houdings en identiteitsbelewensisse*. Ongepubliseerde meestersgraad verhandeling, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Scholtz, P.E. (2003). *Die Bybel en my gemoed*. Pretoria: Lapa Uitgewers.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 550-562.
- Schwartz, S.H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandis, S.C. Kagitcibasi, G. Choi & G. Yoon, (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications*. (pp. 85-119). London: Sage.
- Sears, D.O., Peplau, L.A. & Taylor, S.E. (1991). *Social psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sharit, J. & Salvendy, G. (1982). Occupational stress: Review and reappraisal. *Human Factors, 24*(2), 129-162.

- Smith, P.B. & Bond, M.H. (1993). *Social psychology across cultures*. Cambridge, MA: Harvester Wheatsleaf, University Press.
- Sonn, J. (1993). Changing attitudes and perceptions: Affirmative action in action. *Die Suid-Afrikaan*, 44, 30-31.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Squire, C. (2000). Reconfiguring psychology and culture. In C. Squire, *Culture in psychology*. London: Routledge.
- Staub, E. (1996). Cultural society roots of violence: The examples of genocidal violence and of contemporary youth violence in the United States. *American Psychologist*, 5(2), 117-132.
- Steyn, A.F. & Van Rensburg, H.C.J. (1985). *Sosiologie* (1^{ste} uitg.). Pretoria: Academica.
- Steyn, A.F., & Uys, T. (1990). *Die kleingroep: Struktuur en dinamika*. Stellenbosch: U.U.B.
- Steyn, A.G.W., Smit, C.F., Du Toit, S.H.C. & Strassheim, C. (2000). *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria: Van Schaik.
- Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes – reeks B: Natuurwetenskappe 117. Potchefstroom, PU vir CHO.
- Sue, D.W. & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally different* (4th ed.). New York: John Wiley.
- Sue, D.W. (1981). *Counseling the culturally different: Theory and practice*. New York: John Wiley.
- Sue, J.W. & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (2000). *Strategic stress management: An organisational approach*. London: McMillan.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge, Cambridgeshire, UK: Cambridge University Press.
- Tatum, B.D. (1992). Talking about race, learning about racism: The application of racial identity development theory in the classroom. *Harvard Educational Review*, 62, 1-24.
- Taylor, D.M. (1981). A categorization approach to stereotyping. In Hamilton, D.L., (Ed.). *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 83-114). Hillside, N.J.: Erlbaum Associates.

- Thio, A. (1992). *Sociology: An introduction*. New York: Harper Collins.
- Triandes, H.C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Triandes, H.C. (1997). Cross cultural perspectives on personality. In R. Hogan, J.A. Johnson & S. Briggs, (Eds.). *Handbook of personality psychology* (pp. 440-464). San Diego, CA: Academic.
- Uys, D.C. & Wassenaar, D.R. (1996). The perceptual and effective components of body image. *South African Journal of Psychology*, 26, 236-243.
- Uys, J. (1993). Obstacles to black advancement: unrealistic expectations versus self-empowerment. *Acta Academica*, 25(2-3), 173-189.
- Uys, R. (1996). The new management generation: Multicultural perception. *Peritus*, 12(2), 21-39.
- Van der Zanden, J.W. (1990). *The social experience*. New York: McGraw-Hill.
- Van der Zanden, J.W. (1990). *The social experience*. New York: McGraw-Hill.
- Van Dyk, G.A.J. (1999). Psychological trauma: Debriefing as a therapeutic tool in the treatment of victims of political or ethnic violence in Africa. In S.N Madu, P.K. Baguma & A. Pritz, (Eds.). *Cross-cultural dialogue on psychotherapy in Africa* (pp. 69-85). Savenga: University of the North Press.
- Van Graan, F. (1981). *Werkspanning: 'n Bedryfopsigologiese ondersoek*. Ongepubliseerde doktrale proefskrif, PU vir CHO, Potchefstroom.
- Vontress, C.E. (1986). Existential anxiety: Implications for counseling. *American Mental Health Counsellors Association Journal*, 8, 100-109.
- Walton, S.J. (1994). *Cultural diversity in the workplace*. New York: Mirror Press.
- Warner, M. & Joynt, P. (2003). *Managing across cultures: Issues and perspectives* (2nd ed.). London: Thomson Learning.
- Wellman, D. (1999). Minstrel shows affirmative action talk and angry whiten marking racial otherness in the 1990's. In R. Frankenburg, (Ed.), *Displacing whiteness: Essays in social and cultural criticism* (pp. 311-331). Durham, UK: Duke University.
- Zegeye, A. (2001). A matter of colour. *South African Historical Journal*, 44, 207-229.