

BEDRYF- EN ORGANISASIESIELKUNDE - DIE GRONDSLAG VAN PERSONEELBESTUUR

L.D. COETZEE

DEPARTEMENT BEDRYFSIELKUNDE
UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

SUMMARY

In a recent article in People and Profits Whyte (1978) attempts to distinguish between Industrial Psychology and Personnel Management and states that Industrial Psychology is "one specific aspect" of Personnel Management. Whether such difference exists is analysed in terms of Whyte's definition and views of Personnel Management and Industrial Psychology and recent developments in the field of Industrial and Organizational Psychology. It is concluded that differences do exist but that they are not the same as those which Whyte emphasizes. In order to promote common objectives both the similarities and differences should be recognized and close co-operation between Industrial and Organizational psychologists and Personnel Managers should be encouraged.

In 'n onlangse artikel in die tydskrif *People and Profits* word 'n poging aangewend (Whyte, 1978) om aan te dui dat Bedryfsielkunde en Personeelbestuur nie dieselfde is nie, dat Personeelbestuur 'n algemene toepassing van die sosiale wetenskappe op die mens en sy werk reflekteer en dat die Bedryfsielkunde een spesifieke aspek *hiervan* is. In die lig van die huidige ontwikkelinge, veral die reeds bestaande statutêre erkenning van die bedryfsielkundige en die identiteitsproblematiek en vraagstukke rondom die statutêre erkenning van die personeelpraktisyn, verdien genoemde artikel verdere ontleding.

Die leser van die artikel, hetsy hy graag 'n bedryfsielkundige of personeelbestuurder genoem wil word, sal saamstem met van die menings wat uitgespreek is, byvoorbeeld, dat daar tans 'n gebrek aan kommunikasie bestaan tussen personeelpraktisyns en akademici, dat groepbesluitneming sekere voordele inhou bo individuele besluitneming en die gedagte waarmee die artikel afgesluit word, naamlik dat universiteite 'n diens sal lewer as opleiding in probleemvoorkoming en -oplossing in leerplanne ingebou word. Die bedryfsielkundige sal egter heelwat besware kan opper ten opsigte van baie ander standpunte wat gestel word.

Daar word in die artikel beweer dat die personeelpraktisyn baie besorg ("deeply concerned") is oor die insluiting van die terme personeelsielkunde en personeelkeuring in die

definisie van die Bedryfsielkunde soos weergegee in die Staatskoerant nr. R 1530,8/8/1975. Die "besorgdheid" is moeilik te verstaan aangesien personeelsielkunde immers die oudste subveld van die tradisionele Bedryfsielkunde is en dat die Bedryfsielkunde se grootste bydrae dusver juis op die gebied van personeelsielkunde is. Whyte se definisie van die Bedryfsielkunde as - "The scientific study of man as applied to his capacity for productive work" (p.10) en sy beskrywing van die parameters van die Bedryfsielkunde is juis die tradisionele definisie en siening van die Bedryfsielkunde waaronder die personeelsielkunde as 'n subveld en personeelkeuring as 'n tipiese funksie van die Bedryfsielkunde vervat is. Vergelyk hier bv. McCormick en Tiffin (1974, hoofstuk 1) en Blum en Naylor (1968, hoofstuk 1).

Whyte vergelyk Personeelbestuur met die tradisionele siening van wat die Bedryfsielkunde behels, en slaag nie daarin om 'n aanvaarbare onderskeid te tref nie. As daar na die jongste ontwikkelinge van die Bedryfsielkunde gekyk word, word dit al hoe moeiliker om hierdie onderskeid te tref en is so 'n andersheid in elk geval slegs van akademiese belang. Baie min kontemporêre bedryfsielkundiges definieer vandag hul wetenskap in die hierbo na verwysde tradisionele terme. Die Bedryfsielkunde word die afgelope 25 jaar gekenmerk deur grootskaalse ontwikkeling en veranderinge. Inleidende boeke oor die Bedryfsielkunde het so lank gelede as in die vroeë vyftigerjare verwysing begin maak na vakbonde en industriële verhoudinge. In die periode 1950 tot ongeveer 1965 het die sosiometrie, die gevallestudie-metode van die antropoloog en die groepsdinamika met die tradisionele Bedryfsielkunde saamgesmelt om, deur middel van wat nou bekend is as organisasiesielkunde, nuwe perspektiewe op menslike gedrag in organisasies en nuwe metodes ter bestudering daarvan, te verskaf. Belangstelling en werk in die tradisionele velde van die Bedryfsielkunde duur steeds voort, maar as gevolg van bogenoemde ontwikkelinge is die Bedryfs- en Organisasiesielkunde se klem nie meer op die aanpassing van die mens by die stelsel nie, maar eerder op die verhoging van organisasiedoeltreffendheid en die individuele doeltreffendheid en tevredenheid van organisasiesielede. Die nuwe Bedryfs- en Organisasiesielkunde het 'n interdisciplinêre karakter. Stagner (1966) in sy artikel in *Contemporary Psychology* getitel: "New design for Industrial Psychology", het onder meer die volgende hieroor te sê (en dit is alreeds 12 jaar gelede): Nuwe boeke oor mense in industriële organisasies bewys dat die Bedryfsielkunde nie langer die stiefkind van teoretiese navorsingspogings is nie. Sekerlik sal bedryfsielkundiges van die "ou of tradisionele skool" sê die nuwe baba is nie die gehude kind van hul spesialisasierigting nie. Die ouerskap is onder 'n mate van verdenking. Sosiale

Sielkunde, Sosiologie en Antropologie het belangrike genetiese bydraes gelewer, daar is selfs 'n paar psigoanalitiese genes. Stagner (1966, p.46) voeg die volgende by:

"I would hold, nevertheless, that this new growth is truly industrial psychology, in the sense that it represents the best application of theoretical and empirical psychology to the understanding of human behaviour in industrial settings."

Boeke wat vandag vir Bedryfsielkundekursusse aan 11 universiteite in Suid-Afrika voorgeskryf is, sluit o.m. in: Porter, Lawler en Hackman (1975) se *Behavior in Organizations*, Huse en Bowditch (1977) se boek met dieselfde hoofitel as dié van Porter et al. en subtitel: *a systems approach to managing* en Korman (1977) en Luthans (1973) se boeke beide getitel *Organizational Behavior*, en Flippo se *Principles of Personnel Management*. Heelwat bedryfs- en organisasiesielkundiges hou hul vandag besig met organisasieontwikkelingswerk wat deur skrywers, o.a. Beckhard (1969, p.9), beskryf word as gebaseer op *gedragswetenskaplike kennis*.

Die ontwikkelinge hierbo geskets, het dus daartoe gelei dat die moderne Bedryfsorganisasiesielkunde 'n interdisiplinêre karakter vertoon en sluit gevolglik ook kennis in van die wetenskappe wat Whyte (a.w. p.10) beskou as wetenskappe waarvandaan Personeelbestuur kennis trek. Die student wat op universiteit in die Bedryfsielkunde spesialiseer, loop gewoonlik as 'n eerste graad 'n B.Comm.- of B.Admin.-graad en word gevolglik ook, as gevolg van leerplanbepalings, aan meeste van die vakwetenskappe, in Whyte se lys, blootgestel.

In die lig van wat hierbo uiteengesit is, is dit te verstane dat Whyte (a.w. p.10) se definisie van Personeelbestuur as "The application of social science practices to the effective utilization of human resources in the work environment", eintlik minder omvattend is as Flippo (1971, p.5) se definisie van Personeelbestuur as onderdeel van die Bedryfsielkunde, naamlik "The personnel manager is a manager and as such must perform the basic functions of management Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational goals".

Gesien teen die voorafgaande agtergrond, hou die onderskeid wat Whyte tussen Bedryfsielkunde en Personeelbestuur tref, nie stand nie. Bedryfs- en Organisasiesielkunde is nie 'n *onderdeel* van Personeelbestuur nie. Dit word duidelik as mens sy figuur 1 (p. 11) van nader beskou waarin aangedui word in watter personeelfunksies die Bedryfsielkunde 'n

besondere betekenisvolle rol speel. Whyte erken self dat hy nie probeer ontken dat die Bedryfsielkunde ook in dié funksies wat hy nie uitsonder nie, 'n bydrae lewer. Dit is immers so dat Bedryfsielkunde-leergange aan meeste Suid-Afrikaanse universiteite onderwerpe soos mannekragbeplanning, werwing, plasing, uitdienstreding ("separations") en mensbeteboekhouding insluit. In die sub-veld van die Bedryfsielkunde bekend as die Ergonomika of Ingenieursielkunde en in die Bedryfsgeestesgesondheid word besondere aandag geskenk aan veiligheid, gesondheid en welvaart. Inligting oor faktore rakende van die ander funksies gelys in die figuur word gewoonlik weergegee in ander vakke wat in kombinasie met die Bedryfsielkunde vir graadvereistes geneem kan word. Die opnames van Langenhoven (1976) en Marx (1974) na opleiding in Personeelbestuur bevestig dat die *Bedryfsielkunde* as die belangrikste vak gesien word ten einde Personeelbestuurders vir hul werk toe te rus.

Dit moet beklemtoon word dat Whyte nie die prominensie van Bedryfsielkunde in Personeelbestuur ontken nie, hy probeer slegs 'n onderskeid hiertussen tref.

Die vraag ontstaan egter hoekom hierdie onderskeid gepropageer word, as daar verder in die artikel verwys word na die rol wat *beide Personeelbestuur en die Bedryfsielkunde* in die "nuwe etos" moet speel? Whyte weerspreek hierin sy betoog om 'n onderskeid te probeer tref. Sal so 'n onderskeid die personeelpraktisyn byvoorbeeld in staat stel om toekomstige probleme beter te antisipeer en te voorkom, om oorspronklike navorsing te doen, om sy gebrek aan innoverende vaardighede te bowe te kom en om sy onsekerheid om industriële verhoudingsprobleme te hanteer uit die weg te ruim? - almal probleme wat Whyte (p.11) uitsonder as dié waarmee die personeelpraktisyn in die onmiddellike toekoms mee te doen gaan kry.

Voordat enige verskille gesoek word, moet die belangrike ooreenkomste liewers eers erken word. 'n B.Comm. of soortgelyke graad met Bedryf- en Organisasiesielkunde as 'n hoofvak, is die studierigting wat as voorvereiste behoort te dien vir beide die beoefening van Personeelbestuurswerk en om as professionele bedryf-organisasiesielkundige te kan optree. Vir beide is soortgelyke praktiese ervaring (soos wat deur geskeduleerde internskappe opgedoen kan word) ook noodsaaklik.

Die klemverskille tussen die personeelbestuurder en bedryf- en Organisasiesielkundige is dat eersgenoemde hom meer bemoei met 'n breë spektrum personeelwerk en die "bestuur" van personeel deur die implementering van gedragswetenskaplike kennis. Nagraadse studie in veral die bestuurswetenskappe behoort dus by personeelbestuurders aangemoedig te word. Die bedryf- en organisasiesielkundige sal in teenstelling hiermee, hom eerder bevind op 'n

gespesialiseerde toepassingsveld van sy wetenskap soos organisasieontwikkeling. Om dit te kan doen is gevorderde nagraadse studie in die Bedryf- en Organisasiesielkunde ook onontbeerlik.

Dat personeelpraktisyns deur middel van die amendement afgekondig in die Staatskoerant, nr. 5877 (3 Februarie 1978, p.7) toegelaat word om, onder bepaalde omstandighede, die betrokke professionele funksies uit te voer, bewys hoe nou verbonde die Personeelbestuur en Bedryf- en Organisasiesielkunde is. Dit bewys ook dat daar weë is waarvolgens oor registrasieprobleme onderhandel kan word. Die heil van ons profesie lê daarin om die konseptuele verskille wat daar tussen Personeelbestuur en Bedryf- en Organisasiesielkunde mag bestaan, te integreer ter bevordering van die doelstellings wat vir beide geld.

Ten slotte moet daarop gewys word dat die verwarring wat daar bestaan oor wat Personeelbestuur is en wat Bedryfsielkunde alles behels, en die pogings wat aangewend word om 'n "onderskeid" tussen die begrippe te tref, aan 'n groot verskeidenheid redes toegeskryf kan word. Daar kan nie hier op al die redes ingegaan word nie, maar die blaam vir die toedrag van sake kan in 'n groot mate voor die deur van sekere akademiese instellings gelê word. Die feit dat sekere van ons universiteite nog nie outonome departemente van Bedryfsielkunde het nie, werk 'n eng, onvolwasse beeld van die vakwetenskap in die hand by persone wat slegs bolangs daarmee kontak maak.

OPSOMMING

In 'n onlangse artikel in People and Profits poog Whyte (1978) om 'n onderskeid te tref tussen Bedryfsielkunde en Personeelbestuur en spreek die mening uit dat die Bedryfsielkunde 'n spesifieke aspek van Personeelbestuur is. Of daar wel so 'n onderskeid bestaan word in hierdie artikel ontleed aan die hand van Whyte se definisie en beskouing van Personeelbestuur en Bedryfsielkunde en die resente ontwikkelinge op die terrein van die Bedryf- en Organisasiesielkunde. Daar word tot die slotsom gekom dat daar wel geringe klemverskille bestaan, maar dat dit nie dieselfde is as die wat Whyte beklemtoon nie. Ten einde die gemeenskaplike doelstellings te bevorder, moet beide die ooreenkomste en verskille erken word en moet noue samewerking tussen Bedryf- en Organisasiesielkundiges en personeelbestuurders aangemoedig word.

VERWYSINGS

- Beckhard, R. *Organizational Development: Strategies and Models*. Readings, Mass.: Addison-Wesley, 1969.
- Blum, M.L. & Naylor, J.C. *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper & Row, 1968.
- Flippo, E.B. *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Gilmer, B. von H. en Deci, E.L. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill, 1977.
- Huse, E.F. en Bowditch, J.L. *Behavior in Organizations: A Systems Approach to Managing*. Reading, Maas.: Addison-Wesley, 1977.
- Korman, A.K. *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J., 1977.
- Langenhoven, H.P. *Opleiding in Personeelbestuur: Huidige Stand en Behoeftes in die Suid-Afrikaanse Bedryf*. Afdeling Personeelnavorsing, Universiteit van die Oranje-Vrystaat, September 1976.
- Luthans, F. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Marx, F.W. *Opleiding in Personeelbestuur in Suid-Afrika*. Universiteit van Pretoria, 1974.
- McConnick, E.J. en Tiffin, J. *Industrial Psychology*. London: George Allen & Unwin, 1974.
- Porter, L.W., Lawler, E.E. en Hackman, J.R. *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill, 1975.
- Staatskoerant, nr. 5877. 3 Februarie 1978.
- Stagner, R. New design for industrial psychology. *Contemporary Psychology*, 1966, 11 (4), 145-150.
- Whyte, G.S. Industrial psychology and personnel management do not mean the same thing. *People and Profits*, Junie 1978.
-