

DIE SUBJEKTIEWE EN OBJEKTIEWE DOELWITTE VAN ARBEID*

T.H. VELDSMAN

DEPARTEMENT BEDRYFSIELKUNDE
RANDSE AFRIKAANSE UNIVERSITEIT

ABSTRACT

This article deals with the subjective and objective goals of work. Firstly their place and function are shown within a proposed integrated model of motivation. Next the relationship between the two goals is highlighted, followed by a discussion of the nature of the objective goal. In conclusion, the impact of modern work on these goals is indicated.

'n Wetenskap besit 'n *objek* en 'n *kenobjek*. Eersgenoemde verwys na die voorwerp waarmee 'n wetenskap hom bemoei, laasgenoemde na die probleemstelling van die wetenskap met betrekking tot sy voorwerp van bestudering (Rädel & Reynders, 1971, p. 2).

Die objek van die Bedryfspsigologie is *menslike gedrag* (Dunnette & Kirchner, 1965, p. 1; Vlok, 1961, p. 1). Die kenobjek van die Bedryfspsigologie is *werk as 'n bepaalde tipe menslike gedrag* (Blake, 1974, p. 26; Korman, 1971, p. 1). Bedryfspsigologie is dus: *Die wetenskap van menslike werksgedrag*.

Die doel is om, uitgaande van die gebeurtenis "arbeid" as 'n grondbegrip in die Bedryfspsigologie, aandag aan twee arbeidselemente, naamlik die *subjektiewe* en *objektiewe doelwitte*, te skenk binne die raamwerk van 'n voorgestelde geïntegreerde *motiveringsmodel*.

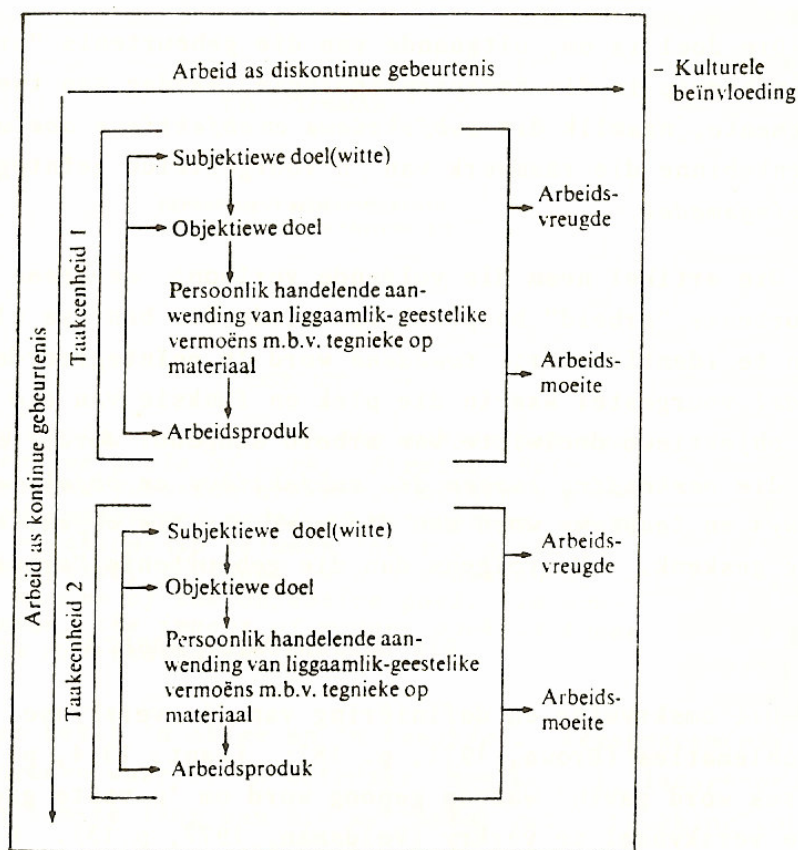
Die artikel neem die volgende verloop: *eerstens* word die gebeurtenis "arbeid" bespreek ten einde die basiese elemente daarvan te identifiseer; *tweedens* word 'n geïntegreerde *motiveringsmodel* voorgestel waarin die plek en funksie van die subjektiewe en objektiewe doelwitte van arbeid aangedui word; *derdens* word op die *verhouding tussen die subjektiewe en objektiewe doelwitte* gewys en *laastens* word aan die *aard van die objektiewe doel* aandag geskenk. Vervolgens dan die gebeurtenis "arbeid".

* Versoeke vir afskrifte moet aan die skrywer gerig word.

DIE GEBEURTENIS "ARBEID"

Die omskrywing en definiering van die verskynsel "arbeid" is problematies (Brown, 1971, p. 187; Kwant, 1974, p. 12). Talle wyses word gevind waarop gepoog word om 'n vaste greep op hierdie verskynsel te verkry (Veldsman, 1977, p. 13). Uitgaande van die *arbeid-as-gebeurtenis-benadering*, word die volgende model van "arbeid" voorgestel, wat in Figuur 1 weergegee word.

Die volgende blyk uit Figuur 1: werk is 'n multi-dimensionele gebeurtenis wat deur die *gelyktydige teenwoordigheid* (Kamfer, 1976) van die volgende elemente gekenmerk word:



Figuur 1 : 'n Model van die gebeurtenis "arbeid"

- Arbeid is as gebeurtenis altyd *binne 'n bepaalde kultuur* ingebed (Vialatoux, 1966, p. 23).
- Arbeid is 'n *diskontinue gebeurtenis* wat uit *afsonderlike taakeenhede* bestaan (indien van links na regs gekyk word in Figuur 1) (Stoker, 1971, p. 39).

Hierdie taakeenhede kan gelyksoortig wees, (bv. die werk van 'n besondere man aan 'n monteerband) of verskillend wees (bv. die take verrig deur 'n bestuurder) en op dieselfde of twee of meer verskillende plekke en/of tydstippe verrig word (bv. take wat met die persoon se beroepsarbeid in verband staan en take wat dieselfde persoon tuis moet verrig).

Elke taakeenheid besit 'n *subjektiewe* en 'n *objektiewe doel* (Devolder, 1946, p. 42; Kwant, 1964, p. 119). Die subjektiewe doel is die bedoeling van die werker; die rede of motief waarom hy oorgaan tot, volhou met en later ook sy arbeid met betrekking tot 'n besondere taakeenheid staak. Die objektiewe doel is die bedoeling van die werk self: die daarstelling van die arbeidsproduk. Elke taakeenheid kan uiteraard slegs *een* objektiewe doel besit, maar kan deur meer as een subjektiewe doel getipeer word.

Elke taakeenheid bestaan uit *handelinge* wat impliseer dat die persoon sy geestelike-liggaamlike vermoëns bewys, beplan en gedissiplineer met persoonlike betrokkenheid aanwend. Handelinge voorveronderstel die moontlikheid tot keuse wat die persoon dus toerekenbaar en verantwoordelik maak vir die wyse waarop hy kies om te arbeid (Avron, 1966, p. 43; Neff, 1968, p. 78; Stoker, 1971, p.30).

Die arbeidshandelinge vind met behulp van *arbeidstegniese* plaas, wat die *arbeidsmateriaal* in die *arbeidsproduk* omvorm (Kuylaars, 1962, p. 19; Van Peursen, 1974, p. 112). Die arbeidsproduk is die verwesenlikte objektiewe doel.

Elke taakeenheid gaan met *arbeidsvreugde*, (bv. oor die uiteindelijke nut van die arbeidsproduk), en *arbeidsmoeite*, (bv. vanweë die weerstand gebied deur die arbeidsmateriaal), gepaard (Kuylaars, 1951, p. 19).

- Arbeid is 'n *kontinue* gebeurtenis wat voortdurend van die een taakeenheid na 'n volgende taakeenheid oorgaan (indien van bo na onder gekyk word in Figuur 1) (Dubin, 1958, p.4; Stoker, 1971, p.30). Dit kan en moet egter deur korter en langer tye van rus en ontspanning onderbreek word.

Teen die agtergrond van hierdie model van die gebeurtenis "arbeid", word die subjektiewe en objektiewe doelwitte van arbeid vervolgens binne die raamwerk van 'n geïntegreerde motiveringsmodel indringend bespreek.

*DIE SUBJEKTIEWE EN OBJEKTIEWE DOELWITTE VAN ARBEID : 'N
MOTIVERINGSMODEL-BENADERING*

'n *Motiveringsteorie* is nog te bewese georganiseerde geheel van stellings wat 'n verklaring wil bied vir daardie faktore wat met die geaktiveerde, gerigte en voortgedrewe gedrag van die mens verband hou (Berelson & Steiner, 1967, p. 159; Hall & Lindsey, 1970, p. 11; Kerlinger, 1974, p. 65; Madsen, 1968, p. 48; Van Kraam, 1969, p. 113).

Motiveringsteorieë kan in "hoe" - en "wat"-teorieë ingedeel word. Eersgenoemde verklaar *hoe* optrede geaktiveer, gerig en voortgedryf word, laasgenoemde verklaar *wat* optrede aktiveer, rig en voortdryf (Campbell et al. 1970, p. 341).

Uitgaande van hierdie klassifikasieskema, neem hierdie afdeling die volgende verloop: *eerstens* word 'n verteenwoordigende "hoe"-teorie, naamlik die *verwagting-valensieteorie*, bespreek; *tweedens* word enkele wysiginge in hierdie teorie voorgestel in die lig van die bogenoemde model van arbeid; *derdens* word 'n verteenwoordigende "wat"-teorie, naamlik die *bestaans-verhoudings-groei-behoefte-teorie*, bespreek; waarna *laastens* 'n geïntegreerde *motiveringsmodel* voorgestel word.

Vervolgens dan 'n verteenwoordigende "hoe"-teorie.

'n Verteenwoordigende "hoe"-teorie: Die verwagting-valensie-teorie

Die verwagting-valensieteorie (VV-teorie) (Vroom, 1964, p. 14 en soos bv. deur Campbell et al., 1970, p. 343 uitgebrei) word as verteenwoordigende "hoe"-teorie om twee redes gekies: *eerstens* is dit die teorie wat op die huidige tydstip die meeste aandag in die bedryfspsigologiese motiveringsliteratuur ontvang (Campbell et al., 1970, p. 344; Dunnette, 1976, p. 74; Locke, 1975, p. 457) en *tweedens* blyk uit 'n bespreking van en vergelyking met ander "hoe"-teorieë dat: ander "hoe"-teorieë *òf* in 'n mindere of meerdere mate in die VV-teorie vervat is, (bv. die stimulusresponsteorie van Hull en die prestasie-motiveringsteorie van McClelland, Atkinson en Feather), *òf* die VV-teorie in die algemeen, (in geval van die psigoanalitiese arbeidsteorieë van bv. Freud, Erikson, Hendricks, Lantos), *òf* in 'n spesiale geval, (dié van die regmatigheidsteorie van Adams), aanvul (Veldsman, 1977, p. 101).

Die VV-teorie vorm deel van die kognitiewe benadering tot motivering wat van twee aannames uitgaan, naamlik *eerstens* dat 'n persoon kognitiewe *verwagtinge* koester aangaande die moontlike bereiking van bepaalde uitkomst en *tweedens* dat die persoon bepaalde *voorkeure* koester met betrekking tot elke uitkoms.

'n Verwagting *aktiveer* tot en 'n voorkeur verleen *rigting* aan gedrag. Beide verleen in 'n mindere mate *dryfkrag* aan gedrag.

Twee VV-teorieë, naamlik Vroom se verwagting-middel-valensieteorie (Vroom, 1964, p.1) en Campbell et al. se taakdoel-tweevlak-uitkomstteorie (Campbell et al., 1970, p. 343) word bespreek.

Vroom se verwagting-middel-valensie-teorie:

Vroom se teorie kan met die volgende vergelyking weergegee word:

$$F = f [\sum E_i; (\sum V_k I_{jk})]$$

waar i 'n optrede; j en k uitkoms aandui. Die volgende betekenis word aan bogenoemde simbole geheg:

- "F" is die krag of gemotiveerdheid van 'n persoon om 'n bepaalde optrede te verrig of uitkoms te bewerkstellig.
- "E" is die verwagting van die persoon. 'n Verwagting is "...a momentary belief concerning the likelihood that a particular act will be followed by a particular outcome" (Vroom, 1964, p. 17). Verwagtings kan op 'n kontinuum voorgestel word wat strek van totale onsekerheid, (E = 0), tot volstrekte sekerheid, (E = 1).
- "V" is die valensie van die persoon. 'n Valensie is "... affective orientations toward particular outcomes" (Vroom, 1964, p. 15). Valensies kan een van drie waardes aanneem, naamlik "+", (die voorkeur vir die verwesenliking eerder as die nie-verwesenliking van 'n besondere uitkoms), "0", (geen voorkeur word ten opsigte van 'n besondere uitkoms gekoester nie), en "-", (die voorkeur vir die nie-verwesenliking eerder as die verwesenliking van 'n uitkoms).
- "I" is 'n bemiddeling en dui die middelrol wat een uitkoms met betrekking tot 'n ander uitkoms (of uitkomst) vervul, aan. 'n Uitkoms kan *direk* sy valensie toegeken word indien 'n optrede direk tot die verwesenliking van die besondere uitkoms lei, of 'n uitkoms kan *indirek* sy valensie ontvang, indien 'n besondere uitkoms se verwesenliking

as voorwaarde geld vir die verwesenliking van 'n tweede uitkoms. Die valensie van die "middel"-uitkoms is in hierdie geval afgelei van die valensie van die tweede uitkoms.

Campbell et al. se taakdoel-twee-vlakuitkomsteteorie:

Campbell et al. (1970) bou voort op Vroom se teorie. 'n Taakdoel waarop werksgedrag gerig is, word voorgestel. Hierdie taakdoel kan intern, (bv. lojaliteit aan die organisasie) en/of ekstern, (bv. die lewering van 'n voorgeskrewe aantal produkte per tydsduur), wees.

Uitkomsteteorie word in eerste-vlakuitkomsteteorie, (EVU's), en tweedevlakuitkomsteteorie, (TVU's), onderskei. EVU's is uitkomsteteorie wat afhanklik is van die verwesenliking van die taakdoel. Hierdie uitkomsteteorie kan intern, (bv. die ervaring van egobevrediging), en/of ekstern, (bv. bevordering) wees. TVU's is sinoniem met behoeftes; EVU's dien as middel tot TVU's, bv. met sy salaris, 'n EVU, kan die arbeider voedsel en huisvesting, almal TVU's, bekom.

Elke EVU besit 'n besondere valensie ' V_1 ' waarvan die waarde 'n funksie is van: die mate waartoe dit as middel tot TVU's dien *en* die waarde(s) van die valensie(s) van die TVU(s) ' V_2 ' waartoe die besondere EVU lei.

Twee tipes verwagtinge word geïdentifiseer: verwagtinge met betrekking tot die moontlike verwesenliking van die taakdoel, gegewe bepaalde vermoens en 'n bepaalde situasie, E_1 , en verwagtinge dat die verwesenliking van die taakdoel bepaalde TVU's tot gevolg sal hê, E_2 .

Die besluit van 'n persoon om 'n bepaalde taak te verrig, is 'n funksie van E_1 , E_2 en die valensies van die EVU's.

'n Gewysigde verwagting-valensie-teorie

Die volgende wysiging word in die teorie van Campbell et al. (1970) voorgestel in die lig van die bogenoemde model van arbeid:

- *Drie*, pleks van twee, vlakke van uitkomsteteorie word voorgestel. Die arbeidsprodukt, as verwesenlikte objektiewe doel, is die eerste uitkoms in die werksituasie en dus 'n EVU. Die arbeidsprodukt is, aangesien daar *slegs* een objektiewe doel per taakeenheid is, ook die enigste EVU. Die verwesenliking van die objektiewe doel deur die arbeider geld as voorwaarde tot alle ander uitkomsteteorie soos betaling, bevordering, die ervaring van self-verwesenliking en huisvesting.

TVU's is uitkomst wat *direk* uit die verwesenliking van die objektiewe doel voortspruit, bv. betaling, bevordering en groter toegekende verantwoordelikheid. TVU's kan intern, (bv. die ervaring van self-bevrediging), en/of ekstern, (bv. betaling) wees.

Derdevlak-uitkomst, (DVU's), is uitkomst wat *indirek* uit die verwesenliking van die objektiewe doel voortspruit, maar *direk* uit die TVU's voortvloei. Bv., betaling as TVU berus op die verwesenliking van die objektiewe doel as EVU, terwyl huisvesting en voedsel as DVU's deur betaling as TVU moontlik gemaak word. DVU's kan ook intern, (bv. die ervaring van status in die gemeenskap as arbeidende mens), en/of ekstern, (bv. huisvesting), wees.

Terwyl die EVU altyd teenwoordig is, word die aanwesigheid van die TVU's en DVU's deur die verband bepaal waarin die EVU as objektiewe doel voorkom. Bv., waar 'n persoon op sy eie vir homself of sy gesin 'n huis bou, is die EVU die huis en kan beskutting teen die elemente en trots in die voltooide huis TVU's wees. Geen DVU's kom egter voor nie. Indien die persoon egter 'n bouer van beroep is, is die EVU die huis, 'n voorbeeld van 'n TVU die verkoopsom vir die huis en die DVU('s) die wyse waarop hy die geïnde koopsom vir sy persoonlike behoeftebevrediging aanwend. (Laasgenoemde voorbeeld geld ook vir die bouer in groeps- en organisatoriese verband). Al drie tipes uitkomst kom in hierdie laasgenoemde arbeidstipe voor.

Gekoppel aan die bogenoemde drie tipes uitkomst is *drie tipes verwagtinge*, nl. E_1 , E_2 en E_3 , *drie tipes valensies*, nl. V_1 , V_2 en V_3 , en *twee tipes bemiddelings*, nl. I_1 en I_2 .

E_1 is die verwagting dat die EVU verwesenlikbaar is gegewe 'n besondere persoon en 'n besondere situasie. V_1 is die valensie geheg aan EVU, waarvan die waarde 'n funksie is van: die mate waartoe dit as middel tot TVU's dien, I_1 , en die waarde(s) van die valensie(s) van die TVU's, V_2 , waartoe die besondere EVU lei.

E_2 is die verwagting dat die verwesenlikte EVU tot TVU's sal lei. V_2 is die valensie verbonde aan die TVU's, waarvan die waarde 'n funksie is van: die mate waartoe dit as middel tot DVU's dien, I_2 , en die waarde(s) van die valensie(s) van die DVU's, V_3 , waartoe die besondere TVU('s) lei.

E_3 is die verwagting dat die verwesenlikte TVU's tot DVU's sal lei. V_3 is die valensie verbonde aan die DVU's.

Die motivering van 'n persoon, F, is dus:

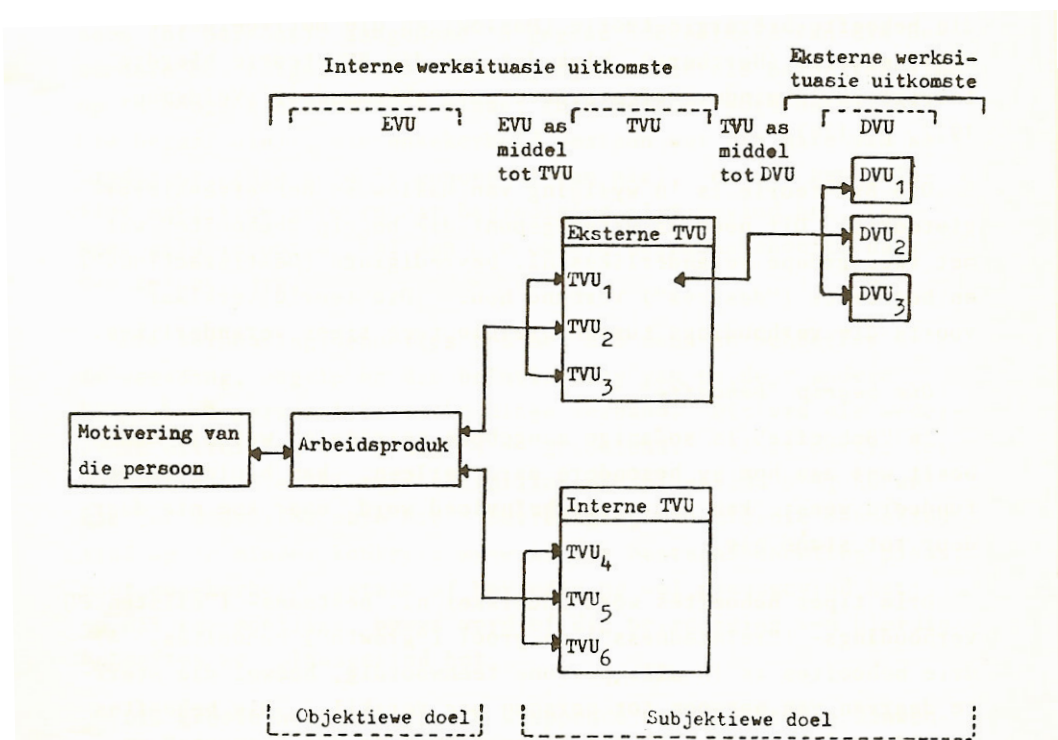
$$F = f(E, V + \sum E_2 V_2 + \sum E_3 V_3)$$

- Die volgende twee groeperings word met betrekking tot die drie tipes uitkomst voorgestel:

eerstens: die EVU en DVU's is uitkomst wat binne die werksituasie plaasvind, terwyl die DVU's ekstern tot die werksituasie geskied. Die EVU en TVU's staan dus direk in verband met die werksituasie, terwyl die DVU's slegs indirek deur die TVU's met die werksituasie verband hou. Die verwesenliking van die objektiewe doel, die EVU, lei bv. tot betaling, 'n TVU, waar beide tipes uitkomst in die werksituasie geskied, wat op sy beurt dit vir die persoon moontlik maak om huisvesting en voedsel te bekom, uitkomst ekstern tot die werksituasie.

tweedens : die EVU, soos reeds by herhaling gestel, is die arbeidsproduk, wat op sy beurt die verwesenlikte objektiewe doel is. Die EVU staan dus in verband met die objektiewe doel. Die TVU's en DVU's hou met die subjektiewe doel van die arbeider verband: sy behoeftes aan bv. beloning, erkenning, selfverwesenliking, verantwoordelikheid, voeding en huisvesting.

Die VV-teorie, soos gewysig, word in Figuur 2 weergegee:



Figuur 2 : 'n Gewysigde verwagting-valensieteorie

'n Verteenwoordigende "wat"-motiveringsteorie: Die bestaans-verhoudings-groeibehoefteteorie

Die bestaans-verhoudings-groeibehoefteteorie, (BVG-teorie), van Alderfer (1972) word as verteenwoordigende "wat"-motiveringsteorie gekies, omdat uit 'n bespreking van en vergelyking met ander "wat"-teorieë, soos die bekwaamheidsbehoefte-teorie (White), die behoefte-hiërargie-teorie (Maslow) en die motiveerdershiënetorie (Herzberg), blyk dat dat die BVG-teorie hierdie teorieë in 'n mindere of meerdere mate akkommodeer (Veldsman, 1977, p. 128).

Die BVG-teorie is 'n wysiging van Maslow se behoefte-hiërargieteorie. Dit neem as uitgangspunt die begrip "behoefte" wat met twee groepe veranderlikes nl. bevrediging ("satisfactions") en begeertes ("desires") verband hou. Die teorie verklaar voorts die verhoudings tussen hierdie twee tipes veranderlikes.

Die begrip "behoefte"

'n "Behoeftes" is sodanige aangebore neiging(s) wat die mens besit wat aan hom sy besondere aard verleen; kan biologies gefundeerd wees; kan deur leer beïnvloed word, maar kom nie daardeur tot stand nie.

Drie tipes behoeftes word onderskei nl. bestaans- ("existence"), verhoudings- ("relatedness") en groei ("growth") behoeftes. Al drie behoeftes is in alle persone teenwoordig, hoewel die sterkte daarvan van persoon tot persoon mag verskil. Die behoeftes is hiërargies gerangskik met eersgenoemde as die "laagste" en laasgenoemde as die "hoogste" behoefte.

Bestaansbehoefte is " ... a person's requirement for material and energy exchange and for the need to reach and maintain a homeostatic equilibrium with regard to the provision of certain material substances" (Alderfer, 1972, p. 9). Honger, dors, en beskutting is voorbeelde van hierdie behoefte. Die "wins" wat 'n besondere persoon met betrekking tot hierdie tipe bevrediger, (bv. betaling), maak, is die verlies van 'n ander persoon (of persone), aangename 'n gegewe hoeveelheid van die besondere bevrediger. Die bevrediging van hierdie behoeftes vind op 'n hoogs konkrete wyse plaas, (die persoon word betaal of nie betaal nie); min onsekerheid bestaan oor die mate van bevrediging, (die geld is genoeg al dan nie); en dit kan relatief maklik bewys word dat bevrediging plaasgevind het, (genoeg geld is ontvang al dan nie om die bestaansbehoefte daaraan te bevredig).

Die verhoudingsbehoefte hou met die mens se behoeftes na aanvaarding, begrip en die beïnvloeding van en deur andere binne interpersoonlike verhoudinge verband. Dit vra die wedersydse uitruiling van gedagtes en gevoelens. Albei partye lei daaronder indien hierdie uitruiling nie plaasvind nie, hoewel nie tot dieselfde mate nie. Bevrediging van hierdie behoeftes vind op 'n minder konkrete wyse as die bestaansbehoefte plaas; meer onsekerheid bestaan of bevrediging wel plaasgevind het; en dit kan moeiliker bewys word of die bevrediging van hierdie behoeftes wel plaasgevind het.

Die groeibehoefte vra die skeppende en produktiewe aanwending van die persoon se vermoëns. Hierdie behoeftes lei daartoe dat die persoon meer gedifferensieerd en geïntegreerd word as mens. Bevrediging van hierdie behoeftes "... depends on a person finding the opportunity to be what he is most fully, and to become what he can" (Alderfer, 1972, p. 12). Bevrediging van hierdie behoeftes vind op die minste konkrete wyse plaas; besit die hoogste onsekerheid of dit bevredig is al dan nie; en die bevrediging daarvan is die minste bewysbaar.

Die begrip "bevrediging"

Bevrediging is "... the internal state of a person who has obtained what he was seeking and is synonymous with getting and fulfilling" (Alderfer, 1972, p. 7). Bevrediging is die subjektiewe ervaring van die mens na 'n besondere uitkoms as gevolg van die wisselwerking tussen hom en sy omgewing. Frustrasie is die teenoorgestelde van bevrediging.

Die begrip "begeerte"

'n Begeerte is "... an internal state of a person which may be synonymous with concepts such as want, preference, need strength, need intensity and motive" (Alderfer, 1972, p.7).

'n Begeerte is meer subjekties as bevrediging aangesien dit slegs innerlik is en nie noodwendig 'n eksterne referent in die omgewing hoef te hê nie. Slegs die persoon wat die begeerte besit, is daarvan bewus, indien dit nie deur 'n verdedigingsmeganisme verdring is nie. Begeertes kan slegs deur 'n persoonlike mededeling aan andere bekend gemaak word.

Twee tipes begeertes word onderskei: *eerstens* situasionele begeertes ("episodic desires"). Hierdie begeertes is situasioneel verbonde. Indien die situasie verander, sal hierdie begeertes ook verander. *Tweedens* duursame begeertes ("chronic desires"). Hierdie begeertes bly oor tyd min of meer dieselfde. Hulle kom deur middel van leer en die situasionele begeertes tot stand.

Die verhoudings tussen bevrediging en begeertes

Die volgende tipes verhouding bestaan : *Eerstens* dié tussen begeertes en bevrediging. Hierdie tipe verhoudings dui aan op watter wyses die verskillende behoeftes geaktiveer word wat 'n funksie is van elk se relatiewe vlak van bevrediging. *Tweedens* dié verhouding tussen die duursame begeertes en bevrediging. Duursame begeertes is 'n funksie van interpersoonlike verskille en hul bevrediging 'n funksie van die mate waartoe die situasie en die persoon, met sy besondere duursame begeertes, bymekaar pas.

'n Geïntegreerde motiveringsmodel

Volgens Campbell et al. (1970, p. 341) "... (is) a motivational theory ... useful for making predictions only to the extent that it specifies both content, (in die bostaande terminologie "wat"), and process, (in die bostaande terminologie "hoe"), that is to the extent that it specifies the identity of the important variables and the processes by which they influence behaviour". Ook moet egter in sodanige teorie aangedui word op watter wyse dit met die gebeurtenis "arbeid" verband hou, indien dit as *arbeidsmotiveringsteorie* wil fungeer.

In die lig van hierdie opmerkings moet dus bepaal word hoe die "hoe-motiverings teorieë", in besonder die verwagting-valensieteorie soos gewysig, en die "wat"- motiverings-teorieë, in besonder die teorie van Alderfer, mekaar aanvul.

Hierdie wedersydse aanvulling kan as volg plaasvind. *Eerstens* Alderfer se teorie kan beskou word as 'n nadere spesifisering van die TVU's en DVU's in terme van tipes behoeftes en die wyses waarop hierdie begeertes en bevrediging met mekaar verband hou. Dit wil sê, in terme van sy teorie kan die TVU's en DVU's georden word deur elk tot 'n besondere behoeftekategorie te spesifiseer. Die mate waartoe 'n TVU en/of DVU as 'n motiverende uitkoms sal optree, sal dan 'n funksie wees van die relatiewe bevrediging van die behoeftekategorieë waartoe 'n uitkoms behoort. *Tweedens*: Die gewysigde verwagting-valensie-teorie spesifiseer hoe gemotiveerd 'n persoon sal wees in terme van verwagtings, valensies en bemiddelings toegeken aan uitkomste as bevredigings van besondere behoeftes. Figuur 3 gee die voorgestelde geïntegreerde motiveringsmodel weer.

Die volgende opmerkings moet met betrekking tot Figuur 3 gemaak word:

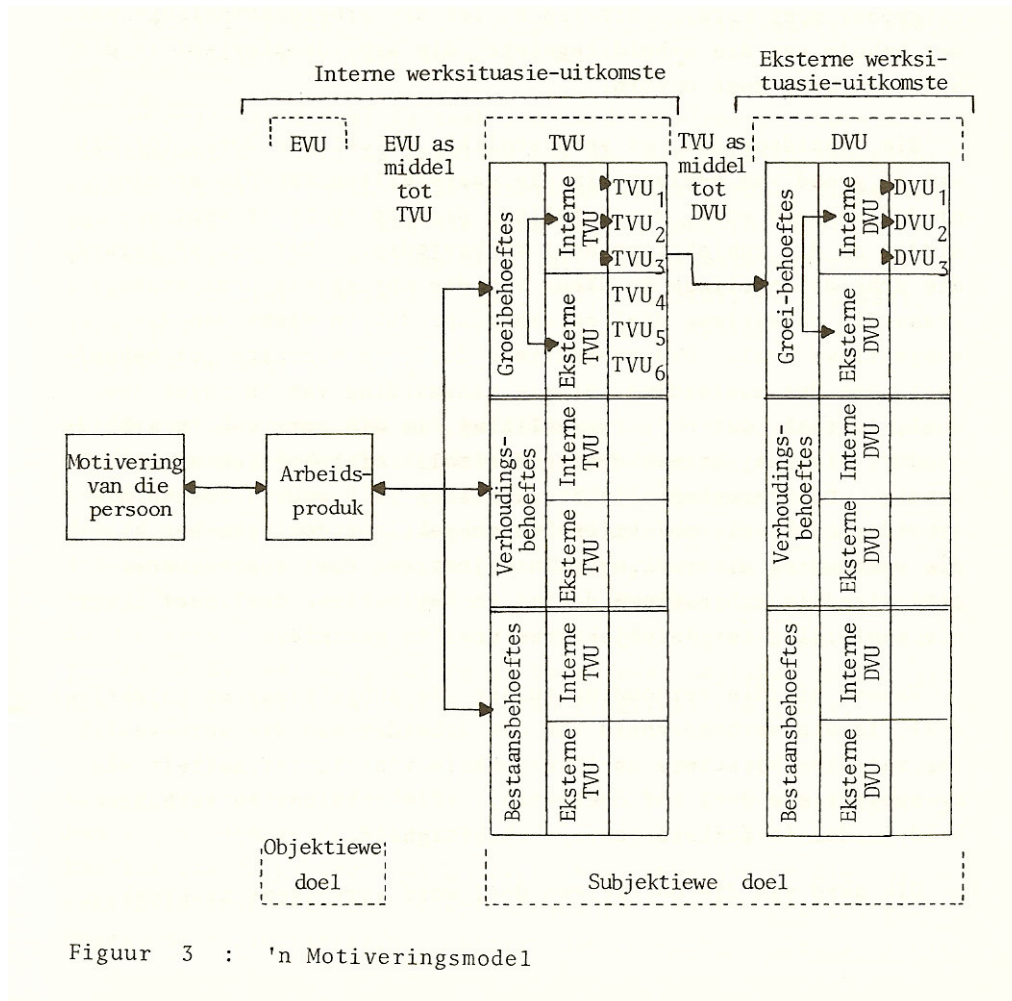
- Daar is aanvaar dat daar vir elke behoefte-kategorie interne en eksterne uitkomste op beide die tweede- en derdevlak is. Dit hoef nie die geval te wees nie.

- Die presiese verhouding tussen die TVU's en DVU's sal verder ondersoek moet word. Die volgende verhouding is teoreties moontlik: *eerstens* dat 'n TVU nie tot 'n DVU lei nie; *tweedens* dat een TVU tot een DVU lei; *derdens* dat meer as een TVU tot een DVU lei en *vierdens* dat een TVU tot meer as een DVU lei. Laasgenoemde verhouding is in Figuur 3 voorgestel.

Die verhouding tussen die subjektiewe en objektiewe doelwitte kom vervolgens ter sprake.

Die verhouding tussen die Subjektiewe en Objektiewe doelwitte

Die subjektiewe doel is onder die gebeurtenis "arbeid" omskrywe as die bedoeling van die werker: die rede of motief waarom hy oorgaan tot, volhou met en sy arbeid staak. Of uitgedruk in die terminologie van die gedeelte oor die subjektiewe en objektiewe doelwitte van arbeid : die subjektiewe doel gee aanleiding tot die stel van 'n objektiewe doel. Dit wil sê die behoeftige mens as potensiële arbeider word nou 'n aktiewe arbeider in die volle sin van die woord.



Figuur 3 : 'n Motiveringsmodel

Die objektiewe doel is voorheen omskryf as die bedoeling van die werk self: dit wat verrig moet word ten einde die arbeidsproduk daar te stel. Die objektiewe doel is dus 'n taak wat uitgevoer moet word. Dit rig en lei die arbeidshandeling wat, met behulp van die arbeidstegnieke, die arbeidsmateriaal in die arbeidsproduk moet omvorm.

Die arbeidsproduk, as verwesenlikte objektiewe doel, (of dit wat op grond van deelname in die daarstelling van die arbeidsproduk verwerf word, bv. betaling) dien op sy beurt weer as middel om die subjektiewe doel te bevredig. Dit wil sê terwyl die arbeidshandeling in diens van die objektiewe doel staan, staan die objektiewe doel en arbeidsproduk in diens van die subjektiewe doel. Die subjektiewe doel, 'n behoefte (of behoeftes), gee dus aanleiding tot die aanvaarding van 'n objektiewe doel, 'n taak, wat na verwesenliking, in die vorm van 'n arbeidsproduk, die subjektiewe doel gedeeltelik of geheel en al sal bevredig. Die terugkoppelingsverwantskap in Figuur 1 tussen die arbeidsproduk, die objektiewe en subjektiewe doel gee aan hierdie verhouding uitdrukking. 'n Objektiewe doel voorveronderstel altyd 'n subjektiewe doel. 'n Subjektiewe doel hoef egter nie aanleiding tot 'n objektiewe doel te gee nie.

Vanweë hierdie verhouding tussen die subjektiewe en objektiewe doel, is die verbondenheid van die arbeider aan die verwesenliking van die objektiewe doel 'n funksie van die intensiteit van sy subjektiewe doel (of doelwitte). Die arbeider se verbondenheid is dus 'n funksie van sy behoefteigheid.

Die aard van die objektiewe doel word vervolgens bespreek.

Die objektiewe doel van arbeid

Die objektiewe doel is as *doel* 'n rigtinggewende eindverwagting wat binne 'n bepaalde tydsbestek bereik moet word (Drever, 1971, p. 110; Krech et al., 1962, p. 101; Rethlingshafer, 1963, p. 216; Steers & Porter, 1974, p. 435).

Die objektiewe doel as taak kan in drie *verbande* voorkom: dit kan met die mens as enkeling *per se*, die mens in groepsverband en/of die mens in organisatoriese verband hou. Uitgaande van hierdie verbande, kan die mens dan 'n doel (of doelwitte) vir homself en/of die groep en/of die organisasie waaraan hy behoort, koester (Carroll & Tosi, 1973; Cartwright & Zander, 1968, p. 419; Locke et al., 1970; Misiak & Sexton, 1966; Stacey & Demartino, 1965, p. 317).

'n Aantal *stappe* kan met betrekking tot die objektiewe doel as dinamiese gebeurtenis onderskei word (Carroll & Tosi, 1973; Loche, 1968; 1970; Locke et al., 1970; Skawran, 1961): die *formulering* daarvan (doelformulering), wat die *doel as taak* tot gevolg het en wat lei tot die *doelgefundeerde handelinge* wat bepaalde *doelgevolge* tot gevolg het. Doelgevolge hou natuurlik in die eerste instansie met die verwesenliking van die arbeidsproduk as EVU verband, wat op sy beurt weer implikasies het vir die verwesenliking van die TVU's en (indirek) die DVU's.

Bogenoemde stappe kan verder gekwalifiseer word in terme van die *geestesgesondheid* daarvan (Ingram, 1974). Doelwitstellinge kan as 'n tipe verdedigingsmeganisme fungeer om die onbewuste konflik van 'n persoon, as gevolg van sy onvermoë om die onsekerheid inherent aan die werklikheid, te hanteer en op te los. Ongesonde doelwitstelling voorsien die persoon van 'n vals selfbeeld van homself en dien as middel om die werklikheid as seker, veilig en eenvoudig voor te stel. Gesonde doelwitstelling word gekenmerk deur: buigsaamheid, dit wil sê die doel word telkens by veranderende omstandighede aangepas; die doel word op grond van 'n realistiese waardering van die persoon se behoeftes en begeertes, vermoëns en beperkinge, en situasionele omstandighede geformuleer; die erkenning dat die werklikheid kompleks en onseker is; die erkenning dat die keuse van 'n doel en die verantwoordelikheid vir hierdie keuse onafskeidbaar aan mekaar verbonde is; en die doel word gekies om die realisties gewaardeerde moontlikhede van die persoon te verwesenlik.

'n Aantal *dimensies* kan met betrekking tot sommige van bogenoemde stappe onderskei word. Drie dimensies kan met betrekking tot *doelformulering* onderskei word. *Eerstens*: die faktore wat doelformulering kan beïnvloed. Die volgende faktore mag bv. binne groepsverband 'n rol speel: die mate waartoe die persoon geborgenheid ervaar, die mate waartoe hy vryheid van keuse besit, sy begeerte na sukses en sy geskiedenis van vorige suksesse en mislukkings (Cartwright & Zander, 1968, p. 419; Kolb & Boyatzis, 1974, p.349).

Tweedens: die wyse waarop die doel tot stand kom: kies die persoon self sy doel, of kom sy doel in samewerking met 'n ander persoon (of persone) tot stand of word sy doel deur 'n derde party aangewys, (Locke, 1968; Locke et al., 1970).

Derdens die vereistes waaraan die doel behoort te voldoen. Die doel behoort in organisatoriese verband bv. duidelik, ondubbelsinnig en kernagtig geformuleer te wees en binne die vermoëns van die persoon val (Carroll en Tosi, 1973).

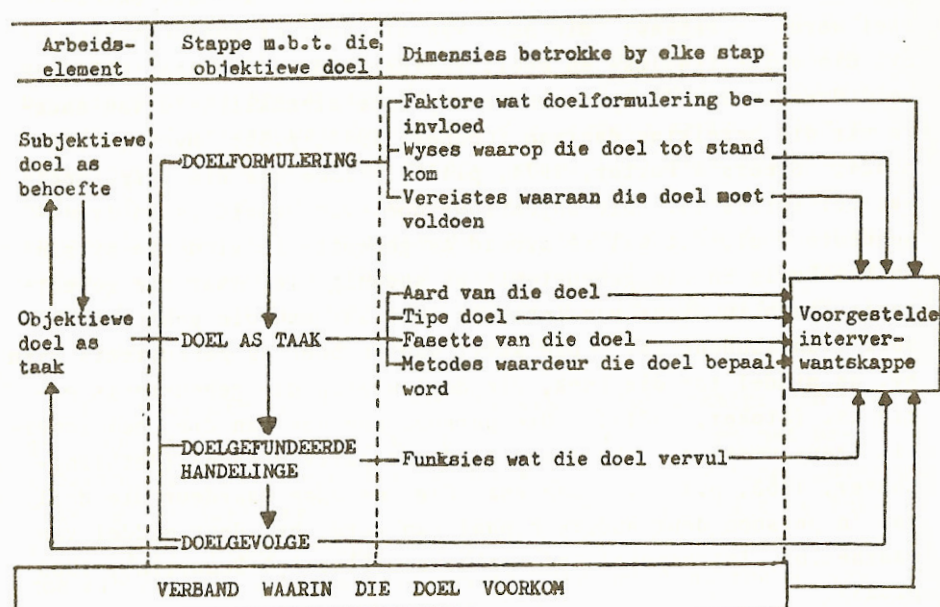
Drie dimensies kan ten opsigte van die *doel as taak* onderskei word: *eerstens*: die aard van die doel of doelkenmerke, bv. die duidelike- en moeilikeheidsgraad en die aantreklik-

heid daarvan vir die persoon, en sy interafhanklikheid van andere vir die bereiking daarvan (Cooper, 1974, p. 56; Myers, 1970 p. 424; Steers & Porter, 1974, p. 436). *Tweedens* die tipe doel wat ter sprake is. Die objektiewe doel van arbeid is 'n transsendente doel, dit wil sê arbeid as gebeurtenis vind nie sy sin en betekenis in die gebeurtenis as sodanig nie, maar die gebeurtenis staan in diens van iets, 'n doel wat aan die gebeurtenis self transsendent is. Die skryf van 'n boek as gebeurtenis dien bv. as middel tot die boek, die doel waarop die gebeurtenis gerig is. (Stoker, 1971). Die persoon kan ook van die doel innerlik bewus wees en verbaal aan 'n derde party meedeel (Rethlingshafer, 1963, p. 185). *Derdens*: die *metodes* waardeur die doel van 'n persoon deur andere bepaal kan word, bv. deur middel van waarneming, introspeksie of taakkeuse (Stacey & Demartino, 1965 p. 323).

'n Enkele dimensie kan met betrekking tot *doelgefundeerde handeling*e onderskei word, nl. *die funksies wat die doel vervul*, bv. dit inisieer, rig en lei optrede en dien as beoordelingsmaatstaf (Cartwright & Zander, 1968, p. 419).

'n Groot aantal *verwantskappe* word in die literatuur tussen bogenoemde stappe, (en hul verwante dimensies), geponeer en ondersoek. Bv.: hoe moeiliker die doel, hoe hoër die prestasie, of : 'n duideliker en moeiliker doel, lei tot hoër prestasie (Locke, 1968; Locke et al., 1970) (kyk ook in hierdie verband veral Cartwright en Zander, 1968; Shaw, 1971).

Bogenoemde aspekte word in Figuur 4 samevattend weergegee.



Figuur 4 : Die objektiewe doel van arbeid

SLOT

Die nadeel van die voorgestelde arbeidsmodel (Figuur 1) is dat dit 'n algemene tipering van die gebeurtenis "arbeid" is. Ten einde praktiese nut te kan hê, moet hierdie model, met die elemente waaruit dit bestaan, telkens gepositieer word met betrekking tot 'n besondere tydsgewing. Anders gestel: ondersoek moet telkens ingestel word na die wyse (of wyses) waarop hierdie model in 'n besondere tydsgewing verkonkretiseer of vergestalt word. Daarom word ten slotte enkele opmerkings met betrekking tot moderne beroepsarbeid gemaak aan die hand van hierdie arbeidsmodel, met besondere verwysing na die wyse waarop die subjektiewe en objektiewe doelwitte daarin tot uiting kom.

Moderne beroepsarbeid vind toenemend binne organisatoriese verband plaas, dit wil sê arbeid impliseer toenemend *voortdurende saamwerk*. Tewens die organisasie is 'n kenmerk van die moderne tyd (Van Riessen, 1969, p. 82). Die opkoms van die organisasie, as moderne arbeidsverband, hou onder meer die volgende implikasies vir die arbeidende mens met betrekking tot die subjektiewe en objektiewe doelwitte in:

Eerstens: die subjektiewe en objektiewe doelwitte is *geskei*, dit wil sê daar bestaan nie 'n direk oorsaaklike en persoonlike verband tussen die subjektiewe en objektiewe doelwitte vir 'n besondere persoon nie. Die subjektiewe doel is die subjektiewe doel van 'n persoon, terwyl die objektiewe doel, as geëksternaliseerde en geïnstitusioneeliseerde objektiewe doel, die objektiewe doel van 'n organisasie is. Die mens met 'n subjektiewe doel tree toe tot 'n organisasie met 'n objektiewe doel, om in ruil vir sy bydrae tot die verwesenliking van die objektiewe doel, sy subjektiewe doel te verwesenlik.

Die verwesenliking van laasgenoemde geskied egter nie direk deur die verbruik van die objektiewe doel nie (indien vir 'n oomblik die bevrediging geput uit arbeid as sodanig buite rekening gelaat word). Die objektiewe doel van die organisasie hoef nie met die subjektiewe doel (of doelwitte) van die persoon verband te hou nie, of indien dit wel met laasgenoemde verband hou, mag dit slegs een of 'n beperkte aantal subjektiewe doelwitte van die persoon bevredig. Beide hierdie twee moontlikhede gaan egter van die aanname uit dat die persoon 'n aanspraak op die arbeidsproduk het. In die moderne arbeidsbestel het die arbeider egter geen aanspraak op die arbeidsproduk wat hy help daarstel het nie. Nee, sy bydrae tot die verwesenliking van die objektiewe doel word hoofsaaklik in die vorm van geldelike

beloning erken. Dit wil sê, deur middel van sy geldelike beloning verkry die arbeider dus die middele om sy subjektiewe doel (of doelwitte) te bevredig.

Die objektiewe doel verkry dus 'n persoonlike karakter en vervul slegs 'n middelrolfunksie vir die arbeidende mens. "Onpersoonlik", want dit hou nie direk oorsaaklik verband met die verwesenliking van sy subjektiewe doel (of doelwitte) nie. 'n "Middelrolfunksie", want die objektiewe doel dien slegs as middel tot ander middele wat die persoon se subjektiewe doel sal bevredig.

Vanweë hierdie skeiding, en die daarmeegepaardgaande vervreemding en onpersoonlikwording van die objektiewe doel vir die arbeider, tree die probleem van die motivering van die arbeider vir die organisasie na vore: op watter wyse kan 'n hoë verbondenheid aan die verwesenliking van die objektiewe doel bewerkstellig word? Die organisasie wil nie slegs die arbeider se minimum vereiste bydrae hê nie, maar die volle toegespitste en skeppende aanwending van al sy toepaslike liggaamlikegeestelike vermoëns (Katz & Kahn, 1966, p. 366).

Die organisatoriese arbeidsverband lei *tweedens* boonop tot die splitsing van beide die subjektiewe en objektiewe doelwitte. Eersgenoemde word in twee gesplits: daardie subjektiewe doelwitte wat *binne* werksverband uit die verwesenliking van die objektiewe doel en die verrigting van arbeid *per se* geput word (die TVU's in Figuur 3) en daardie subjektiewe doelwitte wat buite die werksverband bevredig word deur middel van die geldelike en ander belonings wat as gevolg van die arbeider se bydrae verwerf word (die DVU's in Figuur 3).

Die objektiewe doel word, vanweë die omvang daarvan, die hedendaagse omvangryke tegnologie en die voordele verbonde aan spesialisasie en differensiasie, in "kleiner en beperkter" objektiewe doelwitte gesplits. Hierdie splitsing kan daartoe lei dat die werk 'n nog meer onpersoonlike en sinlose karakter vir die arbeider verkry, omdat hy nooit tot 'n insig mag kom van die objektiewe doel as totaliteit nie en waar sy "kleiner en beperkter" objektiewe doel in die groter geheel inpas nie.

Die implikasies van moderne beroepsarbeid in organisatoriese verband is dus *skeiding* en *splitsing*. Die bostaande werksmotiveringsmodel (Figuur 3) poog om iets hiervan op te vang deur die tipering van die objektiewe doel as middel tot die subjektiewe doel en die skeiding van die subjektiewe doel in TVU's en DVU's. Die objektiewe doel in die model kan verder óf 'n "kleiner en beperkter" óf 'n "totale" objektiewe doel voorstel. In hierdie sin is die voorgestelde motiveringsmodel dan 'n "moderne" motiveringsmodel.

OPSOMMING

Die artikel gee aandag aan die subjektiewe en objektiewe doelwitte van arbeid. Hul plek en funksie binne 'n voorgestelde geïntegreerde motiveringsmodel word eerstens aangedui. Vervolgens word die verwantskap tussen die twee doelwitte uitgelig, gevolg deur 'n bespreking van die aard van die objektiewe doel. Laastens word die invloed van moderne arbeid op hierdie doelwitte uitgestippel.

VERWYSINGS

- Alderfer, C.P. *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press, 1972.
- Avron, H. *De Arbeid*. Utrecht: Spectrum, 1966.
- Berrelson, B. & Steiner, G.A. *Human Behaviour*. New York: Harcourt, Brace and World, 1967.
- Blake, R.H. The industrial psychologist. *Unisa Psychologica*, 1974, 1.1, 26-31.
- Brown, J.A.C. *The Social Psychology of Industry*. Harmondsworth: Penguin, 1971.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. & Weick, K.E. *Managerial Behaviour Performance and Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1970.
- Carroll, S.J. & Tosi, H.L. *Management By Objectives*. New York: MacMillan, 1973.
- Cartwright, D. & Zander, A. *Group Dynamics*. Londen: Tavistock, 1968.
- Cooper, R. *Job Motivation and Job Design*. Londen: Institute of Personnel Management, 1974.
- Devolder, P. D.N. *Arbeid en de Economische Orde*. Leuven: Standaard Boekhandel, 1946.
- Drever, J. *A Dictionary of Psychology*. Hermondsworth: Penguin, 1971.
- Dubin, R. *The World of Work*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1958.
- Dunnette, D. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Dunnette, D. & Kirchner, W.K. *Psychology Applied to Industry*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.
- Gellerman, S. W. *Motivation and Productivity*. New York: American Management Association, 1963.
- Hall, C.S. & Lindsey, G. *Theories of Personality*. New York: Wiley, 1970.
- Horney, K. *The Neurotic Personality of Our Time*. New York: Norton, 1937.
- Ingram, D.H. Healthy and neurotic components of goal setting. *American Journal of Psychoanalysis*, 1974, 34(2), 151-153.
- Kamfer, L. *Persoonlike medeling*. Port Elizabeth, Universiteit van Port Elizabeth, 1976.
- Katz, D. & Kahn, R.L. *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley, 1966.
- Kerlinger, F.N. in Scholtz, G.J.L. Die essens van wetenskap: teorie. *Perspektief*, 1974, 13(4), 61-76.
- Kolb, D.A. & Boyatzis, R.E. Goal-setting and self-directed behaviour change. In D.A. Kolb, I.M. Rubin en J.J. McIntyre. *Organizational Psychology, a book of readings*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1974, 349-369.
- Korman, A. K. *Industrial and Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1971.
- Krech, D., Crutchfield, R.S. & Ballachey, E.L. *Individual in Society*. New York: McGraw-Hill, 1962.

- Kuylaars, A.M. *Werk en Lewen van de Industriële Loonarbeider*. Leiden: H.E. Stenfert Kroese, 1951.
- Kuylaars, A.M. In A. Hilbers. *Een Goddelijk Beroep*. Oosterbaan le Cointre: Goes, 1962, 19.
- Kwant, R.C. *Filosofie van de Arbeid*. Antwerpen: Nederlandsche Boekhandel, 1964.
- Locke, E.A. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organisational Behavior and Human Performance*, 1968, 3, 157-189.
- Locke, E.A., Cartledge, N. & Knerr, C.S. Studies of the relationship between satisfaction, goal-setting and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1970, 50, 135-158.
- Locke, E.A. Job Satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1970, 5, 484-500.
- Locke, E.A. Personnel attitudes and motivation. In M.R. Rosenzweig & L.W. Porter. *Annual Review of Psychology*, Kalifornië, Palo Alto, 1975, 457-480.
- Madsen, K.B. *Theories of Motivation*. Kent: Kent State University Press, 1968.
- Misiak, H. & Sexton, V.S. *History of Psychology*. New York: Grune en Stratton, 1966.
- Myers, M.S. *Every Employee a Manager*. New York: McGraw-Hill, 1970.
- Neff, W.S. *Work and Human Behavior*. New York: Atherton Press, 1968.
- Rädel, F.E. & Reynders, H.J.J. *Inleiding tot die Bedryfseconomie*. Pretoria: Van Schaik, 1971.
- Rethlingshafer, D. *Motivation as Related to Personality*. New York: McGraw-Hill, 1963.
- Slaw, M.E. *Group Dynamics*. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Skawran, R.F. *The Willemse Board as a Personality Test*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling, Pretoria: Unisa, 1961.
- Stacey, C.L. & Demartino, M.F. *Understanding Human Motivation*. Cleveland: World Publishing, 1965.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. The role of task-goal attributes in employee performance. *Psychological Bulletin*, 1974, 81(7), 434-452.
- Stoker, H.G. Arbeid-wysgerig benader. *BSAVOW, Augustus 1971*. 21-42.
- Van Kraam, A. *Existential Foundations of Psychology*. Garden City: Image, 1969.
- Van Peursen, C.A. *The Strategy of Culture*. Amsterdam: North-Holland Publishing Co., 1974.
- Van Riessen, I.H. In J.A. Heyns. *Sterwende Christendom?* Kaapstad: Tafelberg, 1969, 82.
- Veldsman, T.H. *Die Subjektiewe en Objektiewe doelwitte van Arbeid - 'n Teoretiese en Empiriese Studie*. Ongepubliseerde M.Comm-verhandeling, Port Elizabeth: Universiteit van Port Elizabeth, 1977.
- Veldsman, T.H. "Arbeid" as 'n grondbegrip in die Bedryfspisigologie. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 1979, 19, 173-189.
- Vialatoux, J. *Sociologie van de Arbeid*. Utrecht: Aula, 1966.
- Vlok, A. *Perspektiewe in Bedryfsielkunde*. Pretoria: Universiteit van Pretoria, 1969.
- Vroom, V.H. *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964.