

DIE INVLOED VAN GESLAG EN ETNISITEIT OP WERKWAARDES

J. FLOWERS

*Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van Suid-Afrika*

ABSTRACT

The influence of sex and ethnicity on work values: The influence of sex and ethnicity on work values was investigated independently and interactionally. The Work Value Survey, developed by Wollack et al., was used as measuring instrument. A stepwise discriminant analysis was applied to test whether ethnicity and sex influence work values. The white subgroup differs from other groups regarding attitude towards income. Furthermore the White group differs from the black and asiatic population regarding pride in work. Sex does not appear to influence work values. On the whole, differences found between groups were small. The conclusion is drawn that groups meeting in the work place show corresponding work values.

OPSOMMING

Die invloed van die veranderlikes geslag en etnisiteit op werkwaardes is onafhanklik en interaksioneel ondersoek. Die Work Value Survey wat deur Wollack et. al. ontwikkel is, is as meetinstrument gebruik. Daar is deur middel van stapgewyse diskriminantontleding getoets of etnisiteit en geslag 'n invloed op werkwaardes uitoefen. Die Blanke subgroep verskil van ander groepe ten opsigte van houding teenoor verdienste. Verder verskil die Blankes ook van die Swart- en Asiërbevolking ten opsigte van werktrots. Geslag oefen skynbaar nie 'n invloed uit op werkwaardes nie. Oor die algemeen is daar slegs geringe verskille tussen groepe en die afleiding word gemaak dat groepe wat in die werkplek ontmoet, ooreenstemmende werkwaardes openbaar.

Die konsep waarde word op verskillende wyses deur verskeie outeurs gedefinieer en gebruik. Elizur (1984) wys tereg daarop dat dit 'n meervoudige konsep is met 'n verskeidenheid van fasette. Hy beweer dat daar baie min werke bestaan wat dit ten doel het om die begrip waarde konseptueel te beskryf. Hy beskou hierdie leemte in die literatuur as 'n belangrike bydrae tot die onduidelike konseptuele afbakening van die domein van waardes. Waardes word baie selde bespreek sonder dat daar ook 'n verwysing na die konsep houding is. Vir sommige outeurs, byvoorbeeld Penning (1970) en Carruthers (1968), is waardes 'n deelversameling van houdings. Ander outeurs weer soos byvoorbeeld Rokeach (1973) onderskei duidelik tussen die konsepte houding en waarde. Volgens hom is 'n waarde 'n relatiewe standhoudende oortuiging dat 'n spesifieke optrede of eindtoestand verkieslik en meer aanvaarbaar is as ander optredes en eindtoestande. Hier word twee tipes waardes onderskei, naamlik instrumentele waardes (optrede) en terminale waardes (eindtoestand). Afgesien van die klassifikasie van waardes as instrumenteel of terminaal word waardes dikwels ook as intrinsiek of ekstrinsiek geklassifiseer (Billings & Cornelius, 1980; Dyer & Parker, 1975). Afgesien daarvan of 'n waarde as intrinsiek, ekstrinsiek, terminaal of instrumenteel geklassifiseer word, word in hierdie studie een aspek van 'n waarde beklemtoon. Becker en McClintock (1967), Pennings (1970) en Carruthers (1968) beklemtoon die normatiewe aard van 'n waarde. 'n Waarde kan dan beskou word as 'n normatiewe standaard om alternatiewe gedragswyses en uitkomstes (eindtoestande) te evalueer. Die begrip werkwaarde sal dan verwys na 'n norm waarteen verskillende uitkomstes en optredes binne die werkkonteks beoordeel kan word.

Uit die bespreking van die begrip werkwaarde, soos in

die voorafgaande paragraaf, is dit duidelik dat die begrip werkwaarde baie nou aansluiting vind by die begrip protestantse etiek. Die begrip protestantse etiek word volgens Giddens (1976) die eerste keer in 1904-5 beskryf. Weber (1976) beskryf in sy veelbesproke en kontroversiële werk die verband tussen Calvinisme en kapitalisme en ondersoek onder andere die redes waarom die besit van kapitaal in die hande van die protestante (volgens hom) is en waarom die hervorming met die opkoms van kapitalisme gevaard gaan. Dit lei tot die beskrywing van die kern kenmerke van die protestantse etiek. Hierdie kenmerke is volgens Wollack, Goodale, Wijting en Smith (1971) individualisme, asketisme en arbeidsaamheid.

Schuster (1985) wys daarop dat dit steeds aanvaar word dat die eienskappe wat hoog geag word deur die aanhangers van die protestantse etiek die stukrag is in moderne kapitalisme. Hy bevraagteken egter die algemene geldigheid van die stelling dat die hedendaagse samelewing steeds die protestantse etiek as primêre waardestelsel aanvaar. Volgens hom word die hedendaagse samelewing gekenmerk deur 'n sogenaamde verbruik-etiek (consumption ethic). Waar die protestantse etiek die waarde van gelyke kanse en harde werk beklemtoon, beklemtoon die verbruik-etiek die gelykheid van resultate. Die impliseer dat die gemeenskap, eerder as die individu, die verantwoordelikheid aanvaar om 'n minimum lewenstandaard en 'n voortduurend verbeterende lewenstandaard te voorsien. Schuster verklaar dan dat hierdie verskynsel tipies is van 'n ekonomies gevorderde gemeenskap.

In Suid-Afrika met sy diversiteit van kulturele agtergrond is dit baie waarskynlik dat daar geen eenvormige algemene lewenswaardes onderskei sal kan word nie. Die vraag wat ontstaan is of daar binne werkverband, waar die verskillende kulturele subgroepe ontmoet, wel 'n neiging tot 'n eenvormige werkwaardestelsel is. Indien modelle en paradigmas vir die bestudering van

kulturele kontak bekyk word, word verskeie, skynbaar uiteenlopende modelle, onderskei. Godsell (1983 en 1983a) onderskei binne die organisasiekultuurkonteks modelle wat varieer vanaf kulturele dominansie modelle tot kulturele sinergiese modelle.

Volgens 'n kulturele dominante model word daar aanvaar dat daar 'n korrekte metode van bestuur is en dat dit onafhanklik van kultuur is. Die dominante kultuur bepaal dus die kultuur van die organisasie. Volgens Godsell is hierdie dominante kultuur egter blootgestel aan weerstand, verwerping, subtiele sabotasie en werkvervreemding.

'n Kulturele sinergistiese model weer veronderstel dat kultuur bestuur beïnvloed. Wanneer verskillende kulture binne die organisasie ontmoet, word die kultuurspesifieke waardes van die subkulture erken en daar ontstaan 'n nuwe organisasiekultuur, wat 'n funksie is van die elemente van die subkulture. Godsell wys daarop dat hierdie tipe model baie aantreklik is vir toepassing in Suid-Afrikaanse organisasies. Dit maak eersens voorsiening vir werklike insette van verskillende groepe. Verder elimineer dit die noodsaaklikheid van die akkommodering van verskillende kulture. Dit maak ook voorsiening vir bestuurstyle en organisasie kulture wat nie geheel en al Westers is nie.

'n Sistemiese beskouing van kulturele kontak sal waarskynlik baie nou aansluit by 'n sinergiese siening. Indien kulture in kontak kom, word die homeostase van die kulture versteur en volgens die beginsel van ekwifinaliteit sal die sisteem bestaande uit subkulture in interaksie, weer tot 'n nuwe homeostase neig.

In 'n kultureel heterogene Suid-Afrikaanse werkomgewing ontmoet 'n verskeidenheid van groepe met eie subkulture en waarskynlik eiesoortige lewenswaardestelsels mekaar binne die werkkonteks. Godsell (1983) verwys na die begrip ubuntu of Swart kommunalisme wat waarskynlik 'n belangrike bydrae kan lewer tot die vrye mark kapitalistiese stelsel. Sy haal Buthelezi aan wat die totstandkoming van 'n nuwe stelsel voorsien wat 'n produk sal wees van die vrye mark stelsel en Swart kommunalisme. Dit is dus moontlik dat daar as gevolg van 'n sinergiese reeks kragte 'n proses van gelykmaking ten opsigte van verwagtings en waardes binne die werkkonteks plaasvind.

Afgesien van etniese verskille kan subgroepe op grond van verskeie ander veranderlikes geïdentifiseer word. Geslag is steeds een van die vernaamste veranderlikes wanneer subgroepe onderskei word. Lyson (1984) wys daarop dat die klem gedurende die laaste 25 jaar van navorsing oor geslagsverskille verskuif het na navorsing wat loopbaan-georiënteerde vroue met nie-loopbaan-georiënteerde vroue vergelyk. 'n Meer omvattende ontleding word nou gemaak van faktore en toestande wat aanleiding gee tot geslagstratifikasie en -segregasie in die arbeidsmark. 'n Belangrike reeks bevindings van Lyson dui daarop dat vroue in manlike beroepe 'n reeks kenmerke, onder andere waardes, manifesteer wat meer met dié van mans ooreenstem as met vroue in tipiese vroulike beroepe. Mans in tipiese vroulike beroepe openbaar weer kenmerke wat meer tipies is van vroue as van mans in meer tipies manlike beroepe. Hierdie bevindings dui ook moontlik op 'n sinergiese gelykmaking.

Ryff (1973) vergelyk nie die waardes van mans en vrouens nie maar ondersoek die invloed van lewensfasies op die waardeverandering by vrouens. Hy vind dat waar waarde oriëntasie gedurende die middeljare meer instrumenteel van aard is, dit na 'n meer terminale tipe

waardestelsel verander by ouer vrouens. Rokeach (1979) vind ook 'n verband tussen ouderdom en waardeveranderinge. Skynbaar is die waardes van ouer persone meer stabiel. Daar is egter nie 'n duidelike beeld dat jonger individue eerder instrumentele waardes hoog ag en ouer individue meer terminale waardes nie. Hierdie studies van Ryff en Rokeach illustreer weer die kompleksiteit van die aard van waardeveranderingstudies.

Godsell (1983a) bevind in 'n studie wat sowel geslag as ras as veranderlike betrek, dat daar wel unieke waardes by subgroepe is, maar kom tot die gevolgtrekking dat ten spyte van die uniekhede daar ook verskeie ooreenkomste voorkom. Die navorsing van Verwey en Fouche (1987) dui daarop dat die waardes van Afrikaanssprekende manlike en vroulike studente min verskil. Rokeach (1973) bevind dieselfde ten opsigte van Amerikaanse studente. In sy 1979 studie vind Rokeach dat die twee geslagte slegs ten opsigte van sekere waardes vanaf 1968 tot 1971 nader aan mekaar beweeg het. Die waardeveranderinge dui egter nie op 'n baie duidelike patroon nie. Ten opsigte van die waardeveranderinge van die Swart en Wit Amerikaanse bevolking dui die resultate van die studie daarop dat die terminale waardes van Wit en Swart nader aan mekaar beweeg het, maar dat verskille ten opsigte van instrumentele waardes groter geword het in dieselfde periode (1968-1971).

In die laaste aantal jare het verskeie belangrike veranderinge in sowel die Suid-Afrikaanse samelewing as die werkkonteks plaasgevind. Veral in die arena van arbeidsverhoudinge het die opkoms van die Swartvakbondwese 'n vernames rol gespeel om 'n heel nuwe arbeidsbedeling gekenmerk deur toenemend minder werksreservering, daar te stel. Dit is dus moontlik dat 'n gelykmaking van waardestelsels binne die werkkonteks plaasgevind het of steeds plaasvind.

Die doel van hierdie studie is dan om te ondersoek of daar aanduidings bestaan dat die waardes van verskillende bevolking- en geslagsgroepe nie verskil nie.

METODE

Hipoteses

Hipoteses 1: Werkwaardes van verskillende etniese groepe verskil nie.

Hipoteses 2: Werkwaardes van mans en vrouens verskil nie.

Hipoteses 3: Werkwaardes van individue wat op grond van etnisiteit en geslag verskil, verskil nie.

Beskrywing van Steekproef

Die steekproef van hierdie studie bestaan uit 303 werkers. Die samestelling van die groep volgens bevolkingsgroep en geslag word in tabel 1 getoon.

Die steekproewe is so getrek dat die invloed van sekere strengelingsveranderlikes so ver as moontlik beheer kon word. Die steekproeflede het almal oor ten minste 'n st. 8-kwalifikasie beskik en hulle moes een of albei van die amptelike landstale kon praat en lees. Geen persoon is in die steekproef opgeneem indien hy oor 'n na-matriek-kwalifikasie beskik het nie. Die groep is sover as moontlik gebalanseer wat betref ouderdom. Lede van die steekproef moes reeds vir ten minste vyf jaar in 'n Westerse organisasie gewerk het. Die veldwerkers is verder versoek om sover as moontlik hulle proefpersone ewekansig te neem. By verskillende fasies van die dataversameling is veldwerkers egter versoek om proefpersone van 'n spesifieke geslag, ras of ouderdom te betrek. Dit is gedoen om 'n minimum aantal persone in al

TABEL 1
VERDELING VAN STEEKPROEF VOLGENS GESLAG EN BEVOLKINGSGROEP

		BEVOLKINGSGROEP				
		Blank	Swart	Asiërs	Kleurlinge	Totaal
Geslag	Vrouens	33	36	18	24	111
	Mans	75	75	24	18	192
	Totaal	108	111	42	42	303

le groepe te verseker asook om gelykheid wat betref ouderdomsverspreiding in die groepe te verkry. Uit die aard van die saak is talle veranderlikes nie gekontroleer nie. Verskeie veranderlikes is egter deur middel van eliminasië gekontroleer. Dit is reeds vermeld dat skolasiese vordering op hierdie manier gekontroleer is. Verder is ook geen opgeleide ambagsman of tegnikus in die finale steekproef betrek nie. Oor die algemeen sal die veralgemeenbaarheid van die finale bevindings deur die metode van steekproefneming beïnvloed en beperk word.

Meetinstrument

Die meetinstrument wat in hierdie studie gebruik is, is 'n aanpassing van die Inventory of Work Values wat deur Wollack, et al. (1971) gekonstrueer is. Hierdie vraelys is volgens die beginsels van die protestantse etiek gekonstrueer. Items is versamel om die volgende faktore wat as tipes van hierdie etiek beskou is, te meet:

- ★ **Werk trots.** Dit behels die gevoel van tevredenheid en genot wat beleef word indien 'n taak goed gedoen word.
- ★ **Werkbetrokkenheid.** Dit is die mate waarin 'n werker 'n aktiewe belangstelling openbaar in sy medewerkers en organisasie aangeleenthede en 'n toegeneetheid openbaar om deel te hê aan werkverwante besluite.
- ★ **Aktiwiteitsvoorkeure.** Dit verwys na die voorkeur van die werker om homself besig te hou met sy werk.
- ★ **Houding Teenoor Verdienste.** Dit verwys na die waarde wat geplaas word op die inkomste wat die werk kan genereer.
- ★ **Sosiale Status van Werk.** Dit verwys na die invloed wat die werk het op die sosiale status van die individu in die oë van vriende, familie, medewerkers, ander individue en die persoon self.
- ★ **Opwaartse Strewe.** Dit is die behoefte en neiging om voortdurend na 'n hoëvlak werk en 'n beter lewenstandaard te strewe.

Die metode van skaalkonstruksie van die oorspronklike skaal word volledig deur Wollack, et al. (1971) beskryf. By die aanpassing van die skaal vir hierdie besondere ondersoek is die volgende prosedure gevolg.

Prosedure

- ★ Dit items van die oorspronklike skaal, soos aangegee deur Cook, Hepworth, Wall en Warr (1981, pp. 135-137), is deur 'n vertaler in Afrikaans vertaal en daarna weer in Engels vertaal.
- ★ Items in albei taalvorms is aan nagraadse Bedryfsielkunde studente (6 Afrikaanssprekend en 4 Engelssprekend) voorgelê. Hulle moes aantekeninge skryf oor enige van die items wat onduidelik of dubbelsinnig was. Twee van die aanvanklike items het vir die meerderheid van studente probleme opgelewer en is nie in die vraelys opgeneem nie.

- ★ Die vraelys bestaande uit die oorblywende 52 items is deur die steekproef voltooi. Die volgende prosedure is by die afneem van die vraelys gevolg:
 - 'n Groep nagraadse Bedryfsielkunde studente het elk tussen 3 en 10 proefpersone betrek. Die proefpersone het in die aanwesigheid van die studente die vraelys voltooi. Elke vraag is volgens 'n vierpuntskaal beoordeel. Sodoende is gepoog om die sentrale neigingsfout teen te werk.
 - 'n Groep Swart toesighouers en vakbondverteenwoordigers is opgelei in die afneem van die vraelys en sommige Swart lede van die steekproef het hulle vraelyste onder die toesig van hierdie individue voltooi.
- ★ Itemontleding is op elk van die ses skale uitgevoer en die volgende prosedure is gevolg:
 - Die itemresponse is met die faktortotale van elke faktor gekorreleer.
 - In alle gevalle waar die korrelasie van die item met die toepaslike faktortotaal hoër as 0,30 was, is die item vir verdere ontledings in die besondere skaal behou.
 - Die betroubaarheid van elk van die ses skale is deur middel van Cronbach se koëffisiënt alfa bereken.

Geldigheid en betroubaarheid van die vraelys

Betroubaarheid

Die betroubaarheidskoëffisiënt wat in hierdie studie gevind is, word in tabel 2 gerapporteer.

Die betroubaarheidskoëffisiënte soos deur Wollack et al. gevind, word ook in die tabel getoon. Die betroubaarheidskoëffisiënte in sowel hierdie as die oorspronklike studie is nie baie hoog nie. Aangesien hierdie navorsing as basiese navorsing beskou word en geen kritiese besluite geneem word op grond van die faktortellings nie, is die resultate verder ontleed om die hipoteses te toets.

Geldigheid

Wollack et al. (1971) ondersoek die konstruktorgeldigheid van die vraelys. Hulle rapporteer dat hulle kan aantoon dat die ses werkwaardes onderskeibaar verskil van mekaar en dat deskundiges grootliks saamstem dat die skale meet wat dit veronderstel is om te weet. Verder onderskei die subskale betekenisvol tussen groepe wat behoort te verskil. Verwagte korrelasies word ook met biografiese veranderlikes gevind. Alhoewel die geldigheid van die subskale per sé nie in hierdie studie ondersoek is nie, is die homogeniteit van die skale wel ondersoek. Die item-totaal korrelasiekoëffisiënte wat bereken is, was slegs in twee gevalle laer as 0,30. Hierdie items is vir verdere berekening buite rekening gelaat. Slegs twee items het hoër met ander faktore as die verwagte faktor gekorreleer. In albei gevalle was die item-totaal korrelasies egter hoër as 0,45 (naamlik

TABEL 2
BETROUBAARHEIDSKOËFFISIËNT (Koëffisiënt alfa)

FAKTOR	KOËFFISIËNT ALFA		
	Hierdie studie	Wollack et al Privaat- sektor	Staats- diens
Werk trots	0,52	0,63	0,55
Werkbetrokkenheid	0,40	0,63	0,61
Aktiwiteitsvoorkeur	0,59	0,59	0,55
Houding teenoor verdienste	0,66	0,63	0,66
Sosiale Status van werk	0,66	0,63	0,69
Opwaartse strewe	0,51	0,53	0,68

TABEL 3
VOORBEELDE VAN ITEMS EN ENKELE ITEM-TOTAAL KORRELASIES

FAKTOR	ITEM	KORRELASIE
Werk trots	'n Werker moet, selfs sonder toesig, sy werk so goed as moontlik doen	0,558
	'n Mens behoort jou werk net so goed te doen as wat nodig is	-0,540
Werkbetrokkenheid	'n Goeie werker behoort te poog om beter werkmetodes te ontwikkel	0,526
	Ek verkies om eerder tuis te bly as om werkpartytjies by te woon	-0,493
Aktiwiteitsvoorkeur	'n Persoon moet probeer om so min as moontlik werk te doen	-0,655
	'n Mens word gou moeg van niksdoen en verkies om te werk	0,455
Houding teen – oor verdienste	Indien 'n werker tussen twee werke moet kies, behoort hy die een met die hoogste salaris te kies	0,539
	'n Goeie werk is een wat goed betaal	0,680
Sosiale status van werk	Ek werk sodat my familie my kan respekteer	0,573
	Status behoort nie 'n rol te speel by die keuse van 'n beroep nie	-0,441
Opwaartse strewe	Selfs 'n persoon met 'n goeie werk behoort voortdurend 'n beter werk te soek	0,595
	'n Mens is beter af indien jy jou nie bekommer oor bevordering nie, maar tevrede is met jou werk	-0,418

0,495 en 0,479). Tabel 3 toon enkele voorbeelde van items en ooreenstemmende item-totaal korrelasies. Daar bestaan dus aanduidings dat die subskale konstrugeldigheid besit deurdat die items van besondere skale wel met mekaar korreleer en dus dieselfde konstruk meet.

RESULTATE

Toetsing van Hipoteses

Al drie die hipoteses is getoets deur middel van 'n stapgewyse diskriminantontleding. 'n Voorwaartse seleksie metode is gebruik. Hierdie metode begin met geen veranderlikes nie en voeg dan die veranderlike by wat volgens Wilkse Lambda die meeste bydra tot

die diskriminasie van groepe. Gedurende elke stap word ook getoets of sommige veranderlikes wat reeds bygevoeg is nie weggelaat kan word nie. Die stappe word herhaal totdat geen verdere veranderlikes bygevoeg of weggelaat kan word nie. Die kriterium wat gebruik is om die insluiting of weglating van veranderlikes te beoordeel, was in hierdie geval die kwadraat van die parsiele korrelasie. Hierdie prosedure word beskryf deur SAS Institute Inc. (1985).

Hipotese 1

Die gemiddelde tellings ten opsigte van elk van die ses faktore vir elk van die bevolkingsgroepe word in tabel 4 getoon.

TABEL 4
GEMIDDELDE TELLINGS VIR VIER BEVOLKINGSGROEPE

Groep	Werktrots	Werkbetrokkenheid	Aktiwiteitsvoorkeur	Houding teenoor verdienste	Sosiale status van werk	Opwaartse strewe
Blank	25,306	24,583	26,694	22,444	20,639	24,444
Swart	22,919	23,621	24,649	26,783	23,676	24,027
Asiër	21,881	21,429	23,452	25,857	23,286	22,571
Kleurlinge	26,167	23,476	25,667	27,0833	21,714	26,548

Die diskriminantontleding het aangetoon dat slegs twee veranderlikes betekenisvol bydra tot die klassifikasie-funksies. Die twee faktore was houding teen-

oor verdienste en werktrots. 'n Lambda-waarde van 0,664 is na die tweede stap gevind. Die F-matriks word in Tabel 5 getoon.

TABEL 5
F-WAARDES VIR VERSKIL TUSSEN BEVOLKINGSGROEPE

	BLANK	SWART	ASIËR
Swart	12,36*		
Asiërs	7,43*	1,10	
Kleurlinge	7,41*	5,22*	7,34*

* Betekenisvol op die 1%-waarskynlikheidsvlak

Hipotese 2

Die gemiddelde tellings ten opsigte van die ses faktore vir die twee geslagte word in Tabel 6 aangegee.

TABEL 6
GEMIDDELDES VIR GESLAGTE

Geslag	Werktrots	Werkbetrokkenheid	Aktiwiteitsvoorkeur	Houding teenoor verdienste	Sosiale status van werk	Opwaartse strewe
Vroulik	24,619	24,262	25,286	24,381	20,833	24,071
Manlik	23,800	23,500	25,457	25,1286	22,186	24,500

Die resultate van die diskriminantontleding dui daarop dat daar geen betekenisvolle verskil ten opsigte van werkwaardes bestaan tussen mans en vrouens nie.

Hipotese 3

Die gemiddeldes vir die ses faktore vir die agt subgroepe ten opsigte van bevolkingsgroep en geslag word in Tabel 7 aangetoon.

TABEL 7
GEMIDDELDES VIR DIE INTERAKSIE TUSSEN GESLAG EN BEVOLKINGSGROEP

Groep	Werk trots	Werkbe- trokkenheid	Aktiwi- teits- voorkeur	Houding teenoor verdienste	Sosiale status van werk	Opwaartse strewe
VROUENS						
Blanke	25,181	24,818	27,000	21,818	19,454	23,727
Swart	24,583	24,167	23,833	25,500	22,667	25,222
Asiër	22,444	23,667	23,611	24,389	20,056	21,500
Kleurling	26,541	24,042	27,250	27,458	20,625	25,625
MANS						
Blanke	25,373	24,467	26,546	22,720	21,173	24,760
Swart	22,133	23,373	25,040	27,413	22,693	23,453
Asiër	21,375	19,708	23,292	26,875	24,042	23,417
Kleurling	25,556	24,444	22,611	26,277	24,056	28,167

Die diskriminantontleding dui daarop dat slegs houding teenoor verdienste tussen die groepe onderskei. 'n Lambda-waarde van 0,761 is gevind.

In Table 8 word die F-waardes vir die verskil tussen die subgroepe aangetoon.

TABEL 8
F-WAARDES VIR VERSKILLE TUSSEN GROEPE OP GROND VAN RAS EN GESLAG

	VROUENS				MANS		
	BLANKE	SWART	ASIËR	KLEURLING	BLANKE	SWART	ASIËR
VROUENS							
Swart	4,70*						
Asiër	1,69	0,24					
Kleurling	9,03**	1,16	1,86				
MANS							
Blank	0,38	3,78	0,93	8,36**			
Swart	14,37**	1,77	2,46	0,10	16,53**		
Asiër	7,15**	0,55	1,17	0,09	6,32	0,10	
Kleurling	3,48	0,10	0,44	0,25	2,59	0,28	0,06

** Betekenisvol op 1%-vlak

* Betekenisvol op 5%-vlak

BESPREKING

Hipotese 1

Die resultate van die diskriminantontleding dui op die volgende:

- ★ die bevolkingsgroepe verskil slegs ten opsigte van werktrots en houding teenoor verdienste betekenisvol van mekaar.
- ★ Sowel die Swart-, Asiër- en Kleurlinggroepe heg 'n hoër waarde aan vergoeding in vergelyking met die Blankes. Hierdie verskynsel kan waarskynlik eerder aan die hand van motiveringsteorieë soos die van Maslow verklaar word en nie soseer aan die hand van die protestantse etiek nie. Die Blankes met 'n hoër gemiddelde verdienste se basiese be-

hoefte is waarskynlik beter bevredig as die van die ander groepe.

- ★ Ten opsigte van werktrots is daar min verskil tussen die gemiddelde tellings van die Kleurlinge en Blankes. Albei hierdie groepe beoordeel egter hierdie waarde hoër as die Swart- en Asiërgroep. Kulturele verskille kan moontlik hier 'n rol speel. Die Kleurlinge en 'n groep van die Blankes deel dieselfde taal. Verder is dit ook waarskynlik dat 'n redelike groot persentasie van die Blankes en 'n betekenisvolle persentasie van die Kleurlinge 'n protestantse geloof aanhang.

Samevattend wil dit dus voorkom asof daar ten opsigte van vier van die ses faktore nie betekenisvolle verskille

ten opsigte van werkwaardes is nie. In twee gevalle, waarskynlik as gevolg van verskil in basiese behoeftes en kultuur, is daar egter verskille tussen die groepe.

Hipotese 2

Die resultate van die diskriminantontleding dui daarop dat daar geen betekenisvolle verskil ten opsigte van werkwaardes bestaan tussen mans en vrouens nie.

Hipotese 3

'n Ontleding van tabelle 7 en 8 dui daarop dat die verskil tussen die agt subgroepe wat op grond van bevolkingsgroep onderskei kon word, hoofsaaklik die funksie van etnisiteit is. In elke geval waar 'n betekenisvolle verskil tussen twee groepe bestaan, is dit óf die blanke mans óf die blanke vrouens wat van een van die ander groepe verskil.

GEVOLGTREKKING

Die resultate van hierdie studie dui dus daarop dat indien groepe verdeel word op grond van etnisiteit en geslag daar enkele verskille ten opsigte van werkwaardes voorkom. Hierdie verskille is egter baie geringer as die ooreenkomste en kan waarskynlik aan kulturele en motiveringsfaktore toegeskryf word. Dit moet in aanmerking geneem word dat hierdie studie nie ontwerp is om kousaliteit te ondersoek nie. 'n Heel ander navoringsontwerp sou hiervoor nodig wees. 'n Ontwerp met herhaalde metings vanaf 'n stadium waar die groepe geen kontak het nie, tot 'n stadium van 'n aansienlike mate van kontak, sal waarskynlik gebruik moet word. Andersins kan van groter steekproewe gebruik gemaak word en die steekproewe kan gestratifiseer word op grond van mate van kontak. Hier word egter meer van die uitgangspunt van Popper (1959) gebruik gemaak. Op grond van bestaande teorie word aanvaar dat verskillende groepe gelyk sal wees ten opsigte van werkwaardes in 'n gegewe situasie. Die hipotese word so geformuleer dat dit toetsbaar en dus verwerpbaar (falsefiable) is indien dit foutief is. Die afleiding wat gemaak word, is bloot dan dat etniese groepe en steekproewe bestaande uit verskillende geslagte nie betekenisvol verskil indien hulle vir 'n besondere periode met mekaar in die werkplek kontak het nie. Alhoewel die veralgemeenbaarheid van die studie beperk is, dui die resultate tog ook op die regverdiging van verdere studies op hierdie gebied.

VERWYSINGS

- Becker, G.M. & McClintock, C.G. (1967). Value: Behavioral decision theory. *Annual Review of Psychology*, 18, 239-286.
- Billing, R.S. & Cornelius, E.T. (1980). Dimension of work outcomes: A multi-dimensional scaling approach. *Personnel Psychology*, 33, 151-162.
- Carruthers, T.E. (1968). Work values and chosen careers. *Occupational Psychology*, 42, 111-117.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P.B. (1981). *The experience of work: A Compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.
- Dyer, L. & Parker, D.F. (1975). Classifying outcomes in work motivation research. An examination of the intrinsic-extrinsic dichotomy. *Journal of Applied Psychology*, 10, 445-458.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Giddens, A. (1976). Introduction. In M. Weber, *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. London: Allen & Unwin.
- Godsell, G. (1983). *The work value differences in South African organizations: A study and some conclusions*. Johannesburg: NIPN.
- Godsell, G. (1983a). *The work values of Black and White South African employees*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Pretoria.
- Lyson, T.A. (1984). Sex differences in the choice of a male and female career line – an analysis of background characteristics and work values. *Work and occupations*, 11, 131-146.
- Pennings, I.M. (1970). Work value systems of white collar workers. *Administrative Science Quarterly*, 15, 397-405.
- Popper, K.R. (1959). *The logic of scientific discovery*. London: Hutchinsons.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rokeach, M. (1979). Change and stability in American value systems, 1969-1971. In Rokeach, M. (Red.). *Understanding human values*. (pp. 129-147). New York: Free Press.
- Ryff, C.D. (1979). Value Transition in Adult Development in Women: The Instrumentality-Terminality Sequence Hypothesis. In Rokeach, M. (Red.) *Understanding human values* (pp. 148-153). New York: Free Press.
- SAS Institute Inc. (1985). *SAS User's Guide: Statistics*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Schuster, F.E. (1985). *Human resources management: Concepts, cases and readings*. Reston: Prentice-Hall.
- Verwey, A.M. & Fouche, M.M. (1987). Algemene lewenswaardes: 'n Loodstudie by Afrikaanssprekende universiteitstudente. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 13, 6-14.
- Weber, M. (1976). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. London: Allen & Unwin.
- Wollack, S., Goodale, J.G. Wijting, J.P., Smith, P.L. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.