

**ASPEKTE VAN 'N MULTIKULTURELE WERKSITUASIE
EN DIE IMPLIKASIES DAARVAN VIR
DELTA MOTORKORPORASIE -
BLOEMFONTEIN**

E. (ESTELLE) ALBERTS

ASPEKTE VAN 'N MULTIKULTURELE WERKSITUASIE

EN DIE IMPLIKASIES DAARVAN

VIR DELTA MOTORKORPORASIE -

BLOEMFONTEIN

E (ESTELLE) ALBERTS

**ASPEKTE VAN 'N MULTIKULTURELE WERKSITUASIE EN DIE
IMPLIKASIES DAARVAN VIR DELTA MOTORKORPORASIE -
BLOEMFONTEIN.**

deur

E (Estelle) Alberts

Skripsie voorgelê ter gedeeltelike voldoening aan die
vereistes vir

DIE MEESTERSDIPLOMA IN TEGNOLOGIE : KANTOORADMINISTRASIE

in die

FAKULTEIT : BESTUURSWESE

TECHNIKON OVS

Onder die studieleiding van PA Venter

Ph D

BLOEMFONTEIN

Oktober 1993

DANKBETUIGINGE AAN:

Die handelaarshoof van Delta Motorkorporasie, Mnr Malcolm K McClelland, wat goedgunstiglik toestemming verleen het om die empiriese studie by Delta Motorkorporasie in Bloemfontein te onderneem.

Die diensdirekteur van Delta Motorkorporasie, Mnr Philip Sterley, vir sy vriendelike hulp en ondersteuning met verspreiding van die vraelyste.

Aan Org vir voortdurende ondersteuning, aanmoediging en belangstelling in elke faset van my studies.

Aan Dr P Venter, vir sy raad en leiding.

ANYTHING THAT HELPS MAKE FOR BETTER PEOPLE -
MORE CARING,
MORE INFORMED,
MORE REASONABLE,
MORE RESPONSIBLE,
MORE APT TO BE MOVED BY BEAUTY AND REPELLED
BY UGLINESS - ANYTHING THAT CAN DO THIS IS
JUSTIFIED AND VALUABLE.

AN WHITEHEAD

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

HOOFSTUK 1 : METODOLOGIESE VERANTWOORDING

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling en keuse van onderwerp	4
1.3	Doel met studie	4
1.4	Hipotese	5
1.5	Begripsomskrywing	5
1.5.1	Die begrip "kultuur"	5
1.5.2	Die begrip "multi"	6
1.5.3	Die begrip "organisasie"	7
1.6	Terreinafbakening	7
1.7	Metodes van ondersoek en werkwyse	8

HOOFSTUK 2 : 'N HISTORIESE AGTERGROND

2.1	Inleiding	9
2.2	Die tydperk voor die ontdekking van diamante	10
2.3	Industrialisasie	13
2.4	Werkreservering	15
2.5	Afsonderlike ontwikkeling	18
2.6	Samevatting	21

**HOOFSTUK 3 : 'N VERREKENING VAN KULTUURDIVERSIFIKASIE
IN 'N HETEROGENE WERKSITUASIE**

3.1	Inleiding	23
3.2	Kultuur	23
3.3	Praktiese manifestasies van kultuur	25
3.4	Kulturele relativisme	27
3.5	Etnisiteit en etnosentrisme	28
3.6	Kultuur en pluralisme	32
3.6.1	Die kultuurhistoriese beginsel van differensiasie	32
3.6.2	Die kultuurhistoriese beginsel van integrasie	33
3.6.3	Die kultuurhistoriese beginsel van kontinuiteit	33
3.7	Gemeenskaplikheid en diversiteit	34
3.8	Die aard van plurale samelewings	35
3.8.1	Kulturele pluralisme	35
3.8.2	Modelle vir pluralisme	36
3.8.2.1	Eksterne, vertikale of geïsoleerde kulturele pluralisme	36
3.8.2.2	Assimilasie	38
3.8.2.3	Multikulturalisme	39
3.8.2.4	Multikulturalisme en die taalprobleem	42
3.9	Samevatting	44

HOOFSTUK 4 : DIE IMPLIKASIE VAN DIE MULTIKULTURELE
WERKSITUASIE BY DELTA MOTORKORPORASIE
... 'N EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1	Inleiding	47
4.2	Die menings van Blanke en Swart lede van Delta Motorkorporasie oor aspekte van 'n multikulturele werksituasie	50
4.2.1	Vorige ervaring van Blankes en Swartes in 'n multikulturele organisasie	50
4.2.2	Opleiding van personeel ter voor- bereiding op die uitdagings wat 'n multikulturele werksituasie inhou	54
4.2.3	Kennis van die Swart werkgewer se kultuur	56
4.2.4	Blankes se kennis van die Swart persone se sosio-ekonomiese omstandighede	65
4.2.5	Kultuurverskille wat tot konflik aanleiding gee	68
4.2.6	Spesiale onderrigmetodes van Blankes wanneer instruksies aan Swartes gegee word in 'n poging om kultuurverskille te oorbrug	71
4.2.7	Kulturele interaksie buite die werksituasie	74
4.2.8	Aanvaarding van die Swart kultuur	78

4.2.9	Bereidwilligheid om sensitiewe sake met Swart kollegas te bespreek	80
4.2.10	Die taalaspek in 'n multikulturele werksituasie	82
4.3	Samevatting	97
HOOFSTUK 5 : SAMEVATTING EN AANBEVELINGS OM LEEMTES RAKENDE 'N MULTIKULTURELE WERKSITUASIE BINNE DIE ORGANISASIE DIE HOOF TE BIED		
5.1	Inleiding	100
5.2	Aanbevelings	102
5.2.1	Aanbevelings betreffende multikulturele ervaring van Blanke en Swart personeel	102
5.2.2	Aanbevelings betreffende die opleiding van personeel om hulle toe te rus vir 'n multikulturele werksituasie	103
5.2.3	Aanbevelings betreffende die bereidwilligheid van Swartes om probleme met Blankes binne die organisasie te bespreek	104
5.2.4	Aanbevelings betreffende Blankes se kennis van Swart kollegas se sosio-ekonomiese omstandighede	105
5.2.5	Aanbevelings betreffende die potensiële konflikklading in kultuurverskille	106

5.2.6	Aanbevelings betreffende kulturele interaksie buite die werksituasie	107
5.2.7	Aanbevelings betreffende die aanvaarding van die Swart kultuur	108
5.2.8	Aanbevelings betreffende die taalaspek in 'n multikulturele organisasie	109
5.2.9	Aanbevelings betreffende die Blanke personeel se persepsies van 'n multikulturele werksituasie	110
5.3	Samevatting	111
5.4	Slotgedagtes	113
Bronnelys en Lys van Persoonlike Onderhoude		118
Bylae 1	(Vraelys aan Blanke werkgewers/-nemers)	128
Bylae 2	(Questionnaire for Black employees)	134

HOOFSTUK 1

METODOLOGIESE VERANTWOORDING

1.1 Inleiding

Die Suid-Afrikaanse samelewing kan as heterogeen en kompleks bestempel word op grond van die etniese verskeidenheid wat daarin verteenwoordig is en die uiteenlopende kulture en tradisies wat dit huisves. Hoewel juis hierdie verskeidenheid aan die samelewing sy interessante en geskakeerde karakter gee, is dit terselfdertyd 'n bron van potensiële en werklike spanning en konflik.

Een van die knellendste probleme waarmee Suid-Afrika vandag gekonfronteer word, is waarskynlik die wat op sosio-ekonomiese en politieke terreine val. Interpersoonlike en intergroepverhoudinge en die skep van wedersydse vertroue sal waarskynlik bo-aan die prioriteitslys geplaas kan word as probleemareas in hierdie land.

Sedert Mnr FW de Klerk as leier van die Nasionale Party verkies is, het hy verras met sy styl en optrede. As gevolg van sy aankondiging in die Parlement op 2 Februarie 1990, het die politieke faktor 'n prominensie verkry, ook in die

werksomgewing. Op arbeidsfront het dit duidelik geword dat effektiwiteit en konstruktiewe strategieë gevolg, ontwikkel en geïmplementeer sal moet word om 'n wyse te vind waardeur die wanbalans van die verlede herstel kan word. Werkgewers moes besef dat hul werknemers van 'n verskeidenheid agtergronde, kulture, gewoontes, idees en verwagtings kom en op so 'n wyse geakkommodeer moet word dat dit tot voordeel van alle betrokkenes sal wees. Werknemers wat nie dieselfde geleentede as sommige van hul kollegas gekry het nie, moet so ontwikkel word dat hulle in staat gestel sal word om op gelyke geleentede aanspraak te kan maak. Strategieë sal ontwikkel moet word om die aspirasies van minderbevoorregtes te erken en te akkommodeer.

Hierdie veranderinge behels onder meer toenemende multikulturele situasies op feitlik alle terreine. Organisasies sal vanselfsprekend ook van die voornoemde moet kennis neem. "We shall survive only if we can demonstrate that what is good for us is also good for others." (Duminy, 1992 : 69).

'n Multikulturele werksituasie behoort 'n demokratiese situasie van gee en neem te wees (Pai, 1984 : 7), maar dit is nie so geredelik uitvoerbaar

in die praktyk nie omdat verskillende kulture dikwels grense tussen groepe genereer. Moletsane (1982 : 267) sluit hierby aan wanneer hy verklaar: "Cultures differ from country to country, people to people, nation to nation, even group to group, and many volunteers and experts have not realised how much a difficulty cultures can become in building a barrier between guests and the hosts."

In organisasies in die Republiek van Suid-Afrika is die multikulturele werksituasie meer gekompliseerd as in ander lande omdat kulture elders in die wêreld deur geïntegreerde politieke en sosiale strukture gekenmerk word en sodoende geredelik kennis van mekaar kan opdoen. Paternalistiese en selfs rassistiese houdinge van Blankes teenoor Swartes is nie vreemd in die geskiedenis van Suid-Afrika nie. Gelukkig word kultuur aangeleer en daarom hou dit die moontlikheid van versoening en verandering in, soos Tubbs et al (1987 : 395) tereg aandui: "Because culture is learned, it also changes as people come into contact with one another or as their experiences change their needs."

1.2 Probleemstelling en keuse van onderwerp

Weinig Blankes in Suid-Afrika beskik oor grondige kennis van die Swarte en sy kultuur. Een van die redes hiervoor is waarskynlik omdat die Blanke oor die ekonomiese en politieke mag beskik en gevolglik in 'n dominante posisie verkeer, en "... dominant groups ... can and often do live almost exclusive monocultural and highly ethnocentric lives" (Banks, 1986 : 132). Om hierdie rede sal 'n multikulturele werksituasie besondere eise stel aan al die personeel en kennis van anderskulturiges is gevolglik essensieel in die lig van 'n multikulturele werksituasie.

Die implikasie van 'n multikulturele werksituasie moet eers binne 'n werksituasie wat hom daartoe leen bepaal word, alvorens aanbevelings of regstellings gemaak kan word.

1.3 Doel met studie

In die lig van voorafgaande probleemstelling sal daar met hierdie studie gepoog word om die volgende doelwitte te bereik:

- om te bepaal watter aspekte van 'n multikulturele werksituasie betrekking het op organisasie(s) in die Republiek van Suid-Afrika;

- om empiries vas te stel of die werkgewer en werknemer verbonde aan 'n multikulturele organisasie in die Republiek van Suid-Afrika kennis van kulturele diversiteit het; en
- om aanbevelings te maak wat beide die werkgewer en die werknemer by multikulturele organisasies betrokke, sal toerus om die gekompliseerde werksituasies effektief te hanteer.

1.4 Hipotese

Daar bestaan wel veranderlikes of faktore binne 'n multikulturele werksituasie wat verreken kan word deur sinvolle aanbevelings.

Sekere aanbevelings sou die eise wat aan personeel in 'n multikulturele organisasie gestel word, kan verreken.

1.5 Begripsomskrywing

Die volgende begrippe word vervolgens toegelig:

1.5.1 Die begrip "kultuur"

Kroeber en Kluckhohn (1952 : 43) het verskillende pogings aangewend om kultuur as verskynsel te definieer en reeds in 1952 meer as 150 kultuurdefinisies geïdentifiseer. Hierdie skrywers

beskou die volgende definisie as die mees aangehaalde definisie:

"Culture is that complex whole which includes knowledge, belief, art, law, morals, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society." (Kroeber en Kluckhohn, 1952 : 43).

Volgens Bennett (1986 : 8) manifesteer kultuur onder meer in die vorm van die individu of groep se taal en kommunikasiewyse, in sosiale strukture, in die ekonomiese bestel, in 'n politieke bedeling, in 'n godsdiensstelsel en in estetiese uitdrukking soos musiek en kuns.

In die Readers Digest Afrikaans-Engels woordeboek (1987 : 280) word kultuur omskryf as 'n volk se geskiedenis en beskawing, geesteslewe en geletterdheid - as 'n eenheid beskou.

1.5.2 Die begrip "multi"

In die Readers Digest Afrikaans-Engels woordeboek (1987 : 329) word multi- as 'n prefiks veel- of meer-, aangedui.

1.5.3 Die begrip "organisasie"

Kroon (1986 : 268) wys daarop dat die woord organisasie semanties heelwat probleme veroorsaak omdat dit in die spreek- en skryftaal vry algemeen gebruik word om 'n onderneming, vereniging, instansie, instelling of beweging aan te toon. Die begrip organisasie in die onderhawige geskrif verwys egter na 'n besigheidseenheid en in die empiriese gedeelte spesifiek na Delta Motorkorporasie.

1.6 Terreinafbakening

Multikulturele werksituasies manifesteer op verskeie maniere byvoorbeeld Mangosuthu Technikon waar die Bestuurskool se personeel bestaan uit 'n Joodse Direkteur, Afrikaanssprekende Mededirekteur, Afrikaans-, Engels- en Zoeloesprekende Programleiers/departementshoofde en Afrikaans-, Engels-, Zoeloe- en Indiërsprekende lektore.

In hierdie studie word gekonsentreer op 'n multikulturele werksituasie soos wat dit huidiglik aangetref word en soos wat verwag word toenemend in die toekoms die geval sal wees, naamlik waar Blanke en Swart persone by 'n organisasie werksaam is.

Beginsels wat op een multikulturele organisasie van toepassing is, sal in meerdere of mindere mate ook op ander multikulturele Suid-Afrikaanse situasies van toepassing wees.

In die empiriese deel van die studie word in die besonder gelet op aspekte van 'n multikulturele werksituasie binne Delta Motorkorporasie en die implikasies daarvan vir werkgewers en werknemers in die organisasie.

1.7 Metodes van ondersoek en werkwyse

- 'n Literatuurstudie oor die onderhawige tema van die geskrif.
- 'n Empiriese studie by Delta Motorkorporasie, Bloemfontein, by wyse van selfontwerpte vraelyste aan : 55 Blankes en 45 Swart personeel verbonde aan die betrokke organisasie.
- Persoonlike onderhoude is gevoer met:
 - Mnr P Makae, Koördineerder NEED-program, Tegniese Kollege, Bloemfontein
 - Mnr M McClelland, Handelaarshoof, Delta Motorkorporasie, Bloemfontein
 - Dr JB Meyer, Rektor, Kagisanong Onderwyskollege
 - Mev S Sheahan, Lektrise, Mangosuthu Technikon

HOOFSTUK 2

'N HISTORIESE AGTERGROND

2.1 Inleiding

Die toekoms is altyd verlede gebonde, net soos die verlede toekomsgerig is en daarom is dit moeilik, indien nie onmoontlik nie, om die huidige situasie in Suid-Afrika te verstaan sonder om die historiese gebeure wat daartoe aanleiding gegee het, in ag te neem. In Suid-Afrika kom daar weinig interkulturele kontak spontaan tussen mense voor - 'n gevolg van die geskiedenis van hierdie land. Die werksituasie is dikwels die enigste gebied waar mense uit verskillende kulture met mekaar in kontak kom. Interkulturele kommunikasie in organisasies is daarom belangrik omdat dit volkereverhoudings in die algemeen kan beïnvloed.

Om die kompleksiteit van die Suid-Afrikaanse samelewing enigsins te verstaan, is dit nodig om die wordingsproses te rekonstrueer en aandag te gee aan die hoofmomente wat aanleiding gegee het tot die huidige situasie.

Orpen (1976 : 4) is van mening dat: "... it is important to remind ourselves of the fact, however

trite it may appear, that present conditions and attitudes are not exclusively the product of current relationships in a society but are rather the result of historical developments involved over the years and social attitudes held by Whites or Black workers (and vice versa), whose origins lie in the kind of contact that the two groups have had with each other in the past in the work setting."

2.2 Die tydperk voor die ontdekking van diamante

Teen die tweede helfte van die negentiende eeu was daar min indien enige werkers wat lone ontvang het. Die grootste deel van die bevolking, beide Blank en Swart, was betrokke by landbou-aktiwiteite. Slegs 'n klein groepie, hoofsaaklik gevestig in Kaapstad en omgewing, was betrokke by handel en vervoer. Swart mense het met hul tradisionele boerderymetodes voortgegaan en die meeste Blanke boere het ook geboer om 'n bestaan te maak. Vergoeding aan werkers op die plase het meestal betaan uit vee, weidingsregte of die oprig van byvoorbeeld 'n hut. In Natal, die Oranje-Vrystaat en Transvaal was plaasarbeiders meestal Swart. Die verhouding tussen Blank en Swart was oor die algemeen een van meester teenoor onderdaan of 'n paternalistiese ingesteldheid van die Blanke teenoor die Swarte.

Orpen (1976 : 5) verwys ook na die feit dat historici saamstem dat die houding van Blanke boere gekenmerk is deur onverdraagsaamheid en 'n meerderwaardige houding teenoor Swartes en dat Blankes 'n besondere mate van sosiale afstand gehandhaaf het tussen hulself en hul Swart werkers. Een van die vernaamste redes vir die Groot Trek was gelykstelling tussen Blank en Gekleurd soos wat die filantropie deur Ordonnansie 50 van 1828 beoog het (Van Jaarsveld, 1981 : 21 - 22). Genoemde skrywer beweer verder dat voornoemde gelykstelling vir die Blankes op drie gronde onaanvaarbaar was : eerstens het hulle Blanke met "Christen" en inboorling met "heiden" onderskei en geglo dat laasgenoemde vir ewig verordineer was om minderwaardig en 'n arbeider van die Blanke te wees. Ten tweede is daar op grond van fisieke verskille (huidkleur en hare) differensiasie tussen Blank en Gekleurd toegepas. Ten laaste is op grond van 'n sosiale klasseverskil gedifferensieer : tussen werkgewer en bediende was daar 'n onoorbrugbare kloof en om met die arbeidersklas gelykgestel te word, was 'n vernedering (Van Jaarsveld, 1981 : 22).

Teen 1850 was die gevoel van antagonisme teenoor Swartes en eksklusiwiteit van Blankes reeds sterk

gevestig. "For our present purposes, it is important to note that these early frontier farmers, being thrust against and among opposing Black groups in large numbers for the first time, were being confronted with many of the problems that exist in South Africa today." (Orpen, 1976 : 5). Met die oorwinnings van die Blankes oor die Boesmans, Hottentotte en uiteindelik die Swartes, is dit natuurlik dat 'n meerderwaardigheidsgevoel onder eersgenoemde sou ontstaan. "It is difficult, in this respect, to avoid the conclusion that the attitudes of many White farmers that came to the force at this time - a feeling of radical superiority and antagonism towards Blacks - were, in some respects, the only effective ones in terms of the situation in which they found themselves whether they be ethically justifiable or not." (Orpen, 1976 : 5).

Gedurende die tweede helfte van die negentiende eeu was intergroepverhoudinge in Suid-Afrika reeds negatief gewees en kon pogings om verhoudinge tussen Wit en Swart te verbeter beswaarlik slaag. Die verandering van 'n bestaanseconomie tot 'n redelik gesofistikeerde industriële landseconomie het aanvanklik plaasgevind binne 'n sosiale en sielkundige raamwerk wat gekenmerk was deur

houdings van onverdraagsaamheid en verwerping teenoor Swartes en 'n interaksiepatroon van meester-onderdaan.

2.3 Industrialisasie

Die ontdekking van diamante in 1867 gevolg deur die ontdekking van goud twee jaar later, het die Suid-Afrikaanse ekonomie drasties verander. 'n Byna onversadigbare vraag na arbeid het ontstaan en 'n heterogene werksmag het in Suid-Afrika beslag gekry. Kontantlone kon vervolgens van werkgewers verkry word. Die afwesigheid van geskoolde arbeid het behels dat werkers teen hoë salarisse van oorsee ingevoer moes word. Om die loon-uitgawes meer hanteerbaar te maak, is relatief lae lone aan vele Swart werkers betaal wat ongeskoolde arbeid verrig het (Orpen, 1976 : 6).

Die Swartes wat meer kon verdien as op die Blanke boere se plase het na die vinnig-ontwikkelende myndorpe gestroom. Die verskil in lone tussen Blank en Swart het verder gepas in die tradisionele patroon naamlik dat Blankes die toesighoudende, administratiewe en geskoolde werk behoort te doen terwyl Swartes die minderwaardiger take moes verrig.

Die verskil in lone was egter geregverdig vanweë die feit dat Blankes geskoolde werk verrig het, terwyl Swartes ongeskoolde werk gedoen het (Orpen, 1976 : 6).

Die Blanke immigrant-myners het hul vakbond-idees saam met hulle gebring wat behels het dat geskoolde arbeiders hul posisies op industriële gebied kon behou en bevorder slegs deur bymekaar te staan en 'n verenigde front te vorm. Hierdie vakbonde het nie ongeskoolde arbeiders in hul geledere toegelaat nie want hulle het geglo dat hulle vordering as groep daardeur negatief geraak sou word. "With unsophisticated illiterate Black miners as their only example of Non-whites, these White miners felt that their jealously guarded standards would be eroded if Blacks were given skilled work." (Orpen, 1976 : 7). Ten spyte van die groot kultuurverskille tussen Blank en Swart en relatiewe verskille in vlakke van vaardighede het die Blanke werkers nie bedreig gevoel deur die moontlike vooruitgang van Swart werkers op hierdie vroeë stadium nie, wat blyk eers later die geval sou wees.

2.4 Werkreservering

Orpen (1976 : 8) haal vir De Kiewiet aan om die situasie teen 1911 te beskryf: "Where the natives were once excluded from land and ample water, now they were kept afar from skilled labour and high wages. Where once the natives had been driven from the land to labour, now men began to consider the possibility of driving them from labour back to the land."

Na die eerste wêreldoorlog het die armblikes na die dorpe en stede gestroom op soek na werk. Hoërvlak werk was beperk tot geskoolde Blanke arbeiders. Laërvlak werk is slegs deur Swartes gedoen - uitgelewer aan die genade van Blankes as gevolg van hul gebrek aan vaardigheid of kennis. As gevolg van velkleur het armblikes tot die hoërvlak werkgroep behoort, maar in terme van hul vaardighede kon hul slegs op die laer hiërargiese vlakke aangestel word. In dié verband haal Orpen (1976 : 9) vir Malherbe (1946 : 22) soos volg aan: "At the time a very appreciable portion of our population was fast sinking below the economic standards of living which was considered a White man should maintain by virtue of his White skin over against the native."

Die ekonomiese insinking wat in 1920 ontstaan het tydens die na-oorlogse tydperk van uitbreiding en inflasie het dalende pryse, krimpende winste, bankrotskappe, begrotingstekorte, werkloosheid en loonbesnoeiings teweeg gebring. Goudmyne is ook swaar getref deur die dalende goudprys en afname in goudproduksie, terwyl produksiekoste gestyg het. As gevolg van hierdie terugslae wat die goudmyne ervaar het, het die Kamer van Mynwese in Oktober 1921 voorgestel dat die mynwerkers se lone verlaag word en 'n verdere voorstel het in November 1921 gekom dat die status quo-ooreenkoms wat die getalverhouding tussen Blankes en Swartes in die myne gereël het, opgeskuif moes word in die guns van die Swartes. Hierin het die Blankes 'n ernstige bedreiging gesien. Dit kon tot die ontslag van 'n aantal Blanke mynwerkers lei, want die mynbase het die arbeiders verkies wat vir hulle ekonomies die voordeligste was, naamlik die Swarte met sy lae lewenstandaard wat bereid was om vir een pond 'n week te werk terwyl die Blanke met sy relatiewe hoë lewenstandaard een pond per dag geëis het. Op 1 Januarie 1922, die dag waarop die nuwe loonskaal in werking getree het, het die Blankes begin staak. Bendes mynwerkers het in strate rondgedwaal en hul skuldig gemaak aan roof, brandstigting en selfs moord (Muller, 1977 : 404).

Die Randse opstand waarin 153 mense die lewe gelaat het, het vir die mynwerkers op 'n nederlaag uitgeloop onder Smuts se platskiet-beleid en meer Swartes is in diens geneem en Blanke lone is verlaag en die beginsel dat slegs een bepaalde soort werk deur 'n persoon verrig sou word is laat vaar. Vir die Smuts-regering was die gevolge ewe rampspoedig. In Junie 1924 het die bondgenootskap tussen die Nasionaliste en Arbeiders die Smuts-regering maklik uit die kussing gelig (Muller, 1977 : 405).

Die Pakt-regering wat in 1924 by die Smuts-regering oorgeneem het, was ten gunste daarvan dat Blanke werkers teen die mededinging van Swart werkers beskerm moes word. Die Blanke het sy politieke magsbasis gebruik om sy ekonomiese posisie te beskerm en dit het ten koste van die swart werkers geskied (Muller, 1977 : 406). Toenemende industrialisasie sedert die middel van die dertigerjare, maar veral na die Tweede Wêreldoorlog, het 'n nog groter tekort aan geskoolde arbeid tot gevolg gehad. Gevolglik het al meer Swartes tot die geskoolde en ook half-geskoolde arbeidsmark toegetree. Hierin is hulle egter gekortwiek deur diskriminerende wetgewing wat vroeër ter beskerming van die Blanke se posisie

aangeneem is (Marais, 1988 : 61). Intussen was die gevoel altyd teenwoordig dat beide Swart en Blanke werkers net kon baat by segregasie. "It would be a mistake to assume that it was born out of some malicious enjoyment at seeing others suffer or being oppressed." (Orpen, 1976 : 11).

2.5 Afsonderlike ontwikkeling

Die na-oorlogse probleme was veelvuldig. Hoë lewenskostes en behuisingstekorte was van die probleme wat die regering nie bevredigend kon oplos nie. Terselfdertyd het Blanke stemgeregtigdes al hoe meer bekommerd geraak oor die toenemende toestroming van Swartes na die dorpe en stede. Vir die eerste keer het Blankes op politieke gebied bedreig gevoel want die African National Congress het onder andere stemreg en hoër lone vir die Swartes geëis (Orpen, 1976 : 12). Blankes het geglo dat die regering nie 'n duidelik uitgespelde beleid gehad het ten opsigte van hierdie uiters belangrike sake nie. Hierdie siening onder Blankes het uiteindelik bygedra tot die Nasionale Party oorwinning in 1948 - met 'n mandaat van die kiesers om 'n beleid van apartheid en afsonderlike ontwikkeling in werking te stel. "This they did with a set of legislation designed to put into practice their belief that the choice before White

South Africans was between either integration, which it was felt would amount to national suicide on the part of the Whites or apartheid, in which Whites and Blacks would be separated into territorially distinct areas." (Orpen, 1976 : 12).

Hierna volg verskeie apartheidswette soos byvoorbeeld 'n wet wat werkreservering vir Blankes verseker het. Paswette het Swartes se bewegings, veral in Blanke gebiede, beperk. Die Wet op Groepsgebiede, 1950 (Wet nommer 41 van 1950) het sekere gebiede toegewys aan slegs Blankes en omgekeerd. Wette wat universiteitsopleiding vir slegs Blankes by 'n Blanke universiteit verseker, asook die Ontugwet, (Wet nommer 23 van 1957) volg en so word die afstand tussen Blank en Swart al groter.

Vanaf 1948 het die Suid-Afrikaanse ekonomie vinnig gegroei wat gepaard gegaan het met 'n verhoogde vraag na arbeid. Swart getalle het steeds in die arbeidsmag toegeneem. Terwyl met wetgewing gepoog is om die Blankes en Swartes weg van mekaar te hou, het hulle tog in die werksituasie meer en meer geïntegreer. Teen die middel sewentigerjare was die meeste Blankes nie meer ten gunste van rasseskeiding in belang van die ekonomie nie

(Orpen, 1976 : 13). Nogtans het 'n gevoel van meerderwaardigheid nog geheers al was dit miskien nie so openlik erken as vroeër nie. "From the 'critical' proportions of Whites and Blacks that existed in South Africa from the start, the current labour situation has emerged step-by-step, with a kind of tragic inevitability that makes a mockery of simplistic explanations that see the roots of the current situation as lying within the peculiar psychological make-up of White South Africa." (Orpen, 1976 : 13).

Aan die wortel van Suid-Afrika se politieke, konstitusionele dilemma asook probleme betreffende intergroepsverhoudinge, lê blykbaar 'n historiese vasgelegde onwilligheid, 'n onvermoë en onmag om realistiese strukture te ontwerp en te implementeer wat ruim genoeg is om die kompleks gestratifiseerde bevolking te akkommodeer. Louw et al (1986 : 3) haal Barrington Moore aan wat soos volg skryf: "Maar as die mense van die toekoms ooit in staat moet wees om kettings van die huidige te breek, moet hulle die kragte wat die kettings gesmee het, begryp."

Louw (1986 : 235) sluit sy boek oor voorstelle vir die oplossing vir Suid-Afrika se probleme af met:

"Suid-Afrika het met sy nuutgevonde staatkundige verskeidenheid, tesame met sy heterogenisiteit, hulpbronne, skoonheid en geskiedenis, werklik 'die hele wêreld in een land' geword." Te midde hiervan moet ons wat nou hier leef, probeer om Suid-Afrika 'n beter plek te maak deur na oplossings te soek vir die multikulturele problematiek in werksituasies.

2.6 Samevatting

Die Suid-Afrikaanse bevolkingsamestelling en nasionale karakter is die resultaat van eeuelange kontak tussen etnies en kultureel uiteenlopende groepe wat dieselfde subkontinent met mekaar moes deel. In die proses van die vestiging, verspreiding en herverspreiding van die bevolking en die geopolitieke verdeling van die land het mettertyd 'n diep gesegmenteerde plurale en komplekse samelewing tot stand gekom waarin polarisasie, botsende belange en konflik dikwels 'n negatiewe invloed op tussengroepverhoudinge uitgeoefen het.

As gevolg van die destruktiewe aard van voornoemde elemente in die samelewingstruktuur is die noodsaaklikheid reeds geïdentifiseer om aandag te gee aan samebindende faktore soos wedersydse

akkomoderende gesindhede. Omdat alle bevolkingsgroepe belang het by die verbetering van tussengroepverhoudinge en samewerking as voorwaarde stel vir 'n sinvolle oorlewingstrategie, is daar reeds besondere motivering vir indringende maatskaplike hervorming. Hierdeur sou nuwe koers aan die evolusie van die Suid-Afrikaanse samelewing in die algemeen, asook organisasies in die besonder, gegee word. Die uitdaging wat dit bied, is ooglopend oorweldigend.

Goethe, soos aangehaal deur Marais (1988 : 139) het beweer dat die lewe vir die lewendes is en dat die wat wil lewe gereed moet wees vir veranderinge en dan sluit laasgenoemde skrywer by voormelde aan deur te beweer dat as hierdie stelling korrek is, is 'n gebrek aan aanpassingsvermoë 'n simptoom van 'n dodelike siekte. Elke Suid-Afrikaner sal moet aanpas - binne sowel as buite die organisasie.

HOOFSTUK 3

'N VERREKENING VAN KULTUURDIVERSIFIKASIE IN 'N HETEROGENE WERKSITUASIE

3.1 Inleiding

Kultuurdiversifikasie in 'n heterogene werksituasie kan slegs verstaan word as die aspekte onderliggend daaraan, byvoorbeeld kulturele relativisme, kultuur en pluralisme, gemeenskaplikheid en diversiteit en die aard van plurale samelewings begryp word.

Hierdie hoofstuk sal daaraan gewy word om genoemde aspekte kortliks teoreties te begrond.

3.2 Kultuur

Die mens beskik oor hoër psigiese prosesse van denke en wilsuitoefening wat deur juridiese, sosiale, ekonomiese, kulturele, estetiese en pistiese aspekte omsluit word, en onderskei hom op grond daarvan van die dier. Hierdie eienskap dui op die mens se kultuurskeppende vermoë (Freeman, 1986 : 12). Kultuur is die produk wat spruit uit die mens se kultuuropdrag van God om die natuur te beheers (Fourie, 1973 : 75). Bierstedt (1975 : 106) omskryf kultuur as die geheel van wat die lede van 'n gemeenskap doen en dink en alles wat hulle

besit. Banks (1981 : 52) omskryf die voormelde verder deur voorbeelde te noem van dit wat 'n gemeenskap doen en wat hulle besit. Kultuur bestaan volgens bogenoemde skrywer uit gedragspatrone, simbole, instellings, waardes en ander menslike produkte. Hiervolgens het alle menslike wesens kultuur en verwys die term nie bloot na elitistiese hoër aktiwiteite, soos byvoorbeeld die lettere en die kunste nie.

Een onderskeidende kenmerk van kultuur is dat dit verwerfbaar en oordraagbaar is. Kultuur is die eienskap wat groepe onderskeibaar maak sodat gewag gemaak kan word van kultuurgroepe. Gollnick en Chinn (1983 : 11) verklaar: "Culture is shared because it defines the boundaries of people and groups." Kultuuruitlewing geskied primêr binne groepsverband. Dit beteken egter nie dat alle lede van 'n kultuurgroep se kulturele identiteite en kulturele uitlewing identies gaan wees nie.

'n Verdere eienskap van kultuur is dat religieuse grondmotiewe primêr in die vorming van kultuur gefundeer is (Dooyeweerd, 1969 : 20). Omdat die religieuse grondmotief die hart bind, vorm dit die norme en waardes van die individu en groep. Kultuur behels 'n normatiewe waardestelsel. Dit

bring mee dat kultuurgroepe verskillende waardestelsels het.

Die verskille tussen waardestelsels verklaar waarom kulture wat naasmekaar in een land bestaan, nie sonder meer assimileer om 'n enkele kultuur te vorm nie.

Kultuur en die eienskappe wat daarmee saamhang, het bepaalde implikasies vir die multikulturele werksituasie. Die teorie rondom die begrip kultuur kan beter begryp word as dit toegelig word met enkele praktiese voorbeelde.

3.3 Praktiese manifestasies van kultuur

Volgens Bennet (1986 : 8) manifesteer kultuur onder meer in die vorm van die individu of groep se taal en kommunikasiewyse, sosiale strukture, die ekonomiese bestel, 'n politieke bedeling, 'n godsdienststelsel en estetiese uitdrukking soos musiek en kuns. Verdere voorbeelde van kultuuruitinge van bepaalde groepe is die volgende:

- Kleredrag - 'n Bepaalde soort kleredrag is dikwels tiperend van 'n kultuurgroep. Vergelyk byvoorbeeld die kombes wat deur die Sotho's gedra word.

- Taal
 - Taal is 'n duidelike waarneembare manifestasie van kultuur. Waar ander kultuurmanifestasies soms meer subtiel is, dui onderskeie tale die teenwoordigheid van verskillende kulture aan. 'n Taal kan ook deur meer as een etniese groep gedeel word. Engels is byvoorbeeld die moedertaal van verskeie groepe.

- Waardes
 - 'n Kultuurgroep het 'n bepaalde waardestelsel wat die groep se houding en norme oor 'n wye aantal aspekte in 'n besondere mate rig. Familie-eenheid is byvoorbeeld 'n belangrike waarde onder die Indiërs, terwyl dit nie dieselfde waarde het vir byvoorbeeld Blanke Afrikaanssprekendes nie.

- Behuising
 - Die huise van kultuurgroepe is dikwels 'n uitstaande kenmerk. So byvoorbeeld is die ruim plaashuis en die igloe tiperend

van onderskeidelik die
Australianer en die Eskimo.

- Musiek - 'n Bepaalde musieksmaak is dikwels eie aan 'n groep. Musiekvorme soos die samba en die tango vind hul oorsprong in Latyns-Amerika, terwyl mbaqanqa eie is aan die Swart woonbuurtes in die Republiek van Suid-Afrika (Sheahan, persoonlike onderhoud, 1993).

Hierdie is slegs enkele voorbeelde uit 'n oneindige aantal kultuurmanifestasies. Die verskillende praktiese manifestasies van kultuur bring mee dat elke kultuurgroep sy kultuur subjektief beleef in vergelyking met ander kulture, wat neerkom op kulturele relativisme.

3.4 Kulturele relativisme

Die praktiese kultuuruitinge van verskillende groepe is relativisties. Wat vir die een groep goed is, is vir die ander sleg. Freeman (1986 : 31) verklaar dat dit onmoontlik is vir iemand van een kultuurgroep om die handeling van ander kultuurgroepe te verstaan solank hy die ander

groepe se optrede meet aan sy eie maatstawwe. Die optrede van 'n ander groep kan eers verstaan word namate sy eie kultuurwaardes sin en betekenis kry (Miller, 1979 : 44).

Kulturele relativisme kan meebring dat een groep 'n ander se optrede nie begryp nie. Kulturele relativisme hou onder andere in dat mense eerstens meer van hul eie kultuur, maar tweedens ook van ander kulture moet weet. Gesien teen dié agtergrond het kulturele relativisme bepaalde implikasies in 'n multikulturele werksopset. Dit is 'n aspek wat verband hou met etnisiteit en etnosentrisme.

3.5 Etnisiteit en etnosentrisme

Die noue verbintenis tussen 'n etniese groep/volk en 'n bepaalde kultuur bring mee dat elke individuele volk 'n unieke kulturele eenheid vorm (Banks, 1979 : 239). Ternstrom (1980b : vi) verskaf 14 kultuureienskappe wat lede van 'n etniese groep kan deel. Hierdie gedeelde eienskappe sluit onder andere die volgende in: 'n gemeenskaplike geografiese herkoms; taal of dialek; gedeelde waardes, tradisies en simbole; letterkunde, folklore en musiek; woon en werkpatrone; instellings wat die belange van die

groep monitor; 'n interne bewussyn dat die eie groep uniek is; 'n eksterne bewussyn dat ander groepe uniek is (Thernstrom, 1980b : vi).

Die etniese groep is gewoonlik die primêre konstituerende kultuurgroep (Louw, 1981 : 16). Die terme kultuurgroep, volk en etniese groep word dikwels afwisselend gebruik. Voorbeelde van etniese groepe is Afrikaners, die Portugese gemeenskap in Suid-Afrika, Jode en Amerikaanse Negers. 'n Belangrike aspek is die feit dat verskeie etniese groepe in 'n land kan voorkom, sodat van 'n multi-etniese en 'n multikulturele land gewag gemaak kan word (McCormick, 1984 : 94 - 97). Trouens, feitlik alle lande in die wêreld is multi-etnies en multikultureel (Samuda, 1986 : 63).

Gemeenskaplikheid en diversiteit kom ter sprake by die kwessie van etnisiteit. 'n Etniese groep in 'n multikulturele opset hang bepaalde kultuurgebruike aan wat eie is aan die groep (gemeenskaplikheid), maar terselfdertyd kan die groep kultuuraspekte met ander groepe in die land deel (diversiteit). Volgens Bernstein (1982 : 103) behoort 'n etniese groep in 'n multikulturele leefsituasie nie in isolasie te leef nie.

'n Etniese groep is dikwels aan die land van herkoms gekoppel. So byvoorbeeld is die Franse en Portugese bepaalde etniese groepe wat met die lande Frankryk en Portugal verbind word, selfs al sou hulle in ander lande woon.

Omdat etnisiteit ook gebaseer word op 'n gemeenskaplike afkoms, is ras 'n belangrike komponent van etnisiteit (Louw, 1981 : 16; Pratte, 1979 : 4 -5). Persone van 'n etniese groep en selfs persone uit verskillende etniese groepe kan tot dieselfde ras behoort, maar persone van dieselfde ras is nie noodwendig lede van dieselfde etniese groep nie. Duitsers en Franse behoort tot verskillende etniese groepe, maar tot dieselfde ras, naamlik die Kaukasiese-groep. Swartes in Afrika behoort tot die Negroïde ras, maar tot 'n verskeidenheid etniese groepe.

Individue heg nie in intensiteit dieselfde waarde aan hul etniese herkoms nie. Daar is persone wat hul etniese herkoms as hul primêre kultuurbeleving beskou. Terselfdertyd is daar egter individue wat hul etniese verbondenheid van minder belang ag, en wat eerder in 'n dominante kultuur (die kultuur van die meerderheid) opgeneem wil word (Saunders, 1982 : 4).

'n Ander aspek wat by etnisiteit ter sprake kom, is etnosentrisme. Omdat die eie kultuur as vertrekpunt geneem word, word 'n meerderwaardigheid jeens ander kulture dikwels subtiel aanvaar. Ander kulture word as minderwaardig beskou (Sumner, 1940 : 13). Etnosentrisme word deur verskeie outeurs verwerp as 'n onaanvaarbare houding (vergelyk Banks, 1981 : 131; Bennet, 1986 : 58).

Allport (1958 : 8 - 10) onderskei verskeie vlakke in die ontwikkeling van sosiale verhoudings tussen groepe. Die eerste vier vlakke naamlik beskuldiging, diskriminasie, vooroordeel en neutraliteit dui op 'n etnosentriese houding, terwyl die laaste drie vlakke naamlik verdraagsaamheid, respek en samewerking op 'n verdraagsame houding dui.

Freeman (1986 : 34) toon aan dat etnosentrisme ook aangeleer word, bo en behalwe die feit dat dit 'n aangebore, innerlike eienskap is. Dit lê egter nie op die weg van byvoorbeeld werkgewers en werknemers om etnosentrisme te versterk nie omdat dit tot konflik in 'n multikulturele werksituasie kan aanleiding gee.

3.6 Kultuur en Pluralisme

Kultuurdiversiteit of pluralisme is 'n universele verskynsel. Moderne tegnologie het byvoorbeeld die wêreld 'n 'klein' plek gemaak waarin feitlik geen kultuurgroep meer in isolasie leef nie. Stone (1981a en M'Bow, 1979) behandel drie kultuurhistoriese beginsels as vertrekpunt wanneer kultuur in plurale verband ondersoek moet word, naamlik differensiasie, integrasie en kontinuïteit. Hierdie beginsels geld in alle kultuurgemeenskappe, ook in homogene samelewings.

3.6.1 Die kultuurhistoriese beginsels van differensiasie

Omdat gemeenskappe, groepe en volkere verskil, bestaan daar verskillende eiesoortige kulture. Hierdie andersheid konstitueer die differensiasiebeginsel (Van der Merwe, 1978 : 134).

In plurale samelewings is die handhawing van die differensiasiebeginsel 'n besondere probleem (Stone, 1981a : 102). Dit kan negeer word, sodat die andersheid van groepe ongedaan gemaak word. Dit kan ook verabsoluteer word, sodat daar geen kontak tussen groepe is nie en die integrasiebeginsel nie tot sy reg kom nie.

3.6.2 Die kultuurhistoriese beginsel van integrasie

Hierdie beginsel dui op die kontak tussen groepe omdat geen groep of mens in isolasie kan lewe nie. Dit impliseer dat daar 'n eenheid tussen groepe en volkere bestaan. Omdat kultuurgemeenskappe saam bestaan, kan die een groep die ander se kultuur òf gedeeltelik òf gewysig oorneem (Freeman, 1986 : 85).

Die wyse waarop hierdie beginsel tot sy reg kom, is weer eens 'n besondere probleem in 'n multikulturele land, omdat die mate van integrasie daartoe kan lei dat differensiasie nie tot sy reg kom nie. Stone (1981a : 102) verklaar dat die gewenste ewewig tussen differensiasie en integrasie in alle samelewings, maar veral in die multikulturele samelewings, 'n ingewikkelde taak is.

3.6.3 Die kultuurhistoriese beginsel van kontinuïteit

Hierdie beginsel kan beskou word as die ewewig tussen voorgenoemde beginsels, naamlik, differensiasie en integrasie. Kultuur word van een geslag na 'n ander oorgedra (Kimball, 1974 : 99). Daar is dus kontinuïteit van een geslag na die ander. Die beginsel sluit nie kontak met ander kulture uit nie en dien as skakel tussen die

verlede en hede (Freeman, 1986 : 46). Kontinuiteit openbaar 'n ambivalente karakter, naamlik 'n aansluiting by die tradisionele en 'n vernuwing na die toekoms (Stone, 1981a : 99).

3.7 Gemeenskaplikheid en diversiteit

Van Schalkwyk (1981 : 225) toon aan dat die dinamiek van kultuurontwikkeling in die teken staan van gemeenskaplikheid en diversiteit, van ooreenkoms en verskil. Hierdie grondtrek hou verband met voormelde kultuurbeginsels van differensiasie, integrasie en kontinuiteit wat soos volg saamgevat word:

- Differensiasie dui veral op die uniekheid van kulture, terwyl integrasie weer dui op die gemeenskaplikheid van kulture.

- Kontinuiteit kom na vore waar bogenoemde twee beginsels in ewewig gehou word. Kontinuiteit as beginsel vereis die gelykwaardige beklemtoning van sowel die universele as die individuele.

Die fyn balans tussen hierdie beginsels, tussen gemeenskaplikheid en diversiteit, tussen dit wat algemeen en dit wat uniek is in veral plurale

verband, sal verantwoord moet word in 'n multikulturele werksituasie.

3.8 Die aard van plurale samelewings

Kulturaspekte veral met betrekking tot multikulturele omgewings, is tot dusver onder die loep geneem. Dit is noodsaaklik om die aard van multikulturele samelewings op sigself te ondersoek. Die geldende samelewingsmodel bepaal die ordening van die gemeenskap, wat die organisasie en die werksituasie daarbinne insluit. Daar sal gelet word op samelewingsmodelle wat geskik is vir 'n multikulturele werksituasie. Die modelle word in die literatuur aangetref, naamlik vertikale pluralisme, assimilasië en multikulturalisme.

3.8.1 Kulturele pluralisme

Louw (1981 : 10) omskryf kulturele pluralisme soos volg: "Kulturele pluralisme impliseer die bestaan van meer as een kultuur binne dieselfde staat/politieke eenheid."

Die wyse waarop pluralisme in enige land hanteer word is van deurslaggewende belang vir die werkerskorps van sodanige land. Dit spreek vanself dat pluralisme nie op dieselfde wyse deur plurale samelewings hanteer sal word nie. Johnson (1977 :

11) verklaar: "Plural societies have a characteristic intermix of differing 'races' and cultural systems." Dit verklaar waarom verskillende vorme van kulturele pluralisme aangetref word.

3.8.2 Modelle vir kulturele pluralisme

3.8.2.1 Kulturele pluralisme

Banks (1981 : 62) onderskei twee sieninge van kulturele pluralisme, naamlik 'n sogenaamde vertikale ("sterk" of tradisionele) een, en 'n sogenaamde horisontale ("swak") een. Vertikale kulturele pluralisme bestaan wanneer veral etniese groepe binne 'n land hul eie kulturele identiteite handhaaf.

Smolicz (1979 : 89) gebruik die term eksterne kulturele pluralisme om vertikale pluralisme te beskryf. Die saambestaan van verskillende etniese groepe sonder noemenswaardige intergroeppkontrak word hierdeur veronderstel. In die samelewingsmodel van eksterne pluralisme handhaaf 'n kultuurgroep 'n eie gemeenskapslewe, sy eie waardes en taal, sonder om oorweging te skenk aan kontak met ander kultuurgroepe (Smolicz, 1979 : 89). Suid-Afrika kan bestempel word as 'n

voorbeeld van 'n sterk uiting van hierdie vorm van kulturele pluralisme (Smolicz, 1979 : 81).

Eksterne kulturele pluralisme kan verder beskryf word as 'n erkenning van diversiteit. Dit is 'n streng uiting van die differensiasiebeginsel. Kritiek word dikwels teen hierdie "sterk" interpretasie van kulturele pluralisme uitgespreek, soos die inwoners van Suid-Afrika al te deeglik van bewus is. Te min sosiale binding tussen etniese groepe kan die oorsaak wees dat dié model gehandhaaf word, met ander woorde omdat daar tradisioneel min kontak tussen groepe onderling in 'n land is, word hierdie samelewingsmodel aanvaar.

Die vraag kan tereg gevra word of hierdie vorm van pluralisme nie die beginsel van diversiteit oorbeklemtoon ten koste van die gemeenskaplikheid wat tussen groepe in 'n organisasie voorkom nie.

3.8.2.2 Assimilasie

Volgens doel die assimilasiemodel word 'n hutspot ("melting pot") geskep waarin al die

groepe saamgevoeg word, sodat hulle versmelt om 'n enkele, nuwe kultuur te vorm (Saunders, 1982 : 13). In hierdie model word aanvaar dat etniese verbondenheid nie meespreek in 'n plurale land nie. Assimilasioniste glo dat 'n land oor 'n enkele, universele kultuur moet beskik (Banks, 1981 : 68).

Die belangrikste beswaar teen die assimilasiemodel is moontlik dat gemeenskaplikheid oordryf word en dat geen ruimte gelaat word vir diversiteit nie. In 'n multikulturele land soos Suid-Afrika sou 'n aanvaarding van dié filosofie oneties wees omdat dit nie gelykberegtiging meebring nie. Die uniekheid van etniese kulture en hul bydraes tot die diversiteit van 'n land word negeer.

3.8.2.3 Multikulturalisme

Die twee voorafgaande modelle, naamlik eksterne pluralisme en assimilasië, staan direk teenoor mekaar aan weerskante van die spektrum van samelewingsmodelle. Multikulturalisme is die middeweg tussen eksterne pluralisme en assimilasië. Dit staan nóg skeiding (pluralisme) nóg

integrasie (assimilasie) as sosiale doelstellings voor (Billiet, 1977 : 97).

Multikulturalisme stel 'n oop gemeenskap voor waarin mense uit verskillende groepe gelyke geleenthede sal hê. Almal is ten volle in die gemeenskap ingeskakel, sonder om afstand te doen van hul eie kultuur.

"In the multi-ethnic, open society envisioned by die multi-ethnic theorist, individuals would be free to maintain their ethnic identities. They would also be able and willing to function effectively within the common culture and within and across other ethnic cultures (Banks, 1981 : 71).

Multikulturalisme staan 'n positiewe interaksie tussen mense van alle kulture voor. 'n Begrip vir die eie en die gemeenskaplike word gekweek. In hierdie proses word groter verdraagsaamheid tussen groepe gekweek (Saunders, 1982 : 13). Verdraagsaamheid en 'n sensitiwiteit vir ander kulture kan nie genoeg beklemtoon word in 'n multikulturele werksituasie nie.

Multikulturalisme word gevolglik as 'n aanvaarbare model beskou.

In Tabel I hiernaas word die onderskeie modelle naasmekaar gestel om 'n geheelbeeld van voorgenoemde bespreking te verkry.

Tabel I : Vergelyking van drie samelewingsmodelle

Kulturele pluralisme	Multikulturalisme	Assimilasie
Skeiding	Oop samelewings/ bikultureel	Totale inte- grasie
Beklemtoon minderhede	Minderhede en meerderhede het regte	Beklemtoon meerderhede
Groepsbelange primêr	Beperkte regte vir groepe en minderhede	Individuele regte primêr
Makrokultuur bestaan nie	Makrokultuur erken kultuurdiversiteit en groepe word aangemoedig om eie tradisies te handhaaf	Makrokultuur van belang/ groepe skulture minderwaardig/ minderheids- groepe skakel in by dominante kultuur
Groepe behou eie kultuur in isolasie	Groepe behou meeste kultuurtradisies, byvoorbeeld taal	Groepe doen afstand van eie kultuur

(Aangepas uit: Banks, 1981 : 69; Bennett, 1986 : 41; Klassen en Gollnick, 1977 : 13).

Saunders (1982 : 13) gebruik 'n voedselmetafoor om hierdie modelle te beskryf:

Kulturele pluralisme: 'n Slaai waarin elke toevoeging tot die slaai duidelik herkenbaar is. Die onderdele is nie gemeng nie.

Assimilasie: 'n Hutspot waarin verskeie geregte gevoeg word. Die resultaat is 'n enkelgereg met 'n geur wat nie dieselfde is as een van die geure wat aanvanklik tot die pot toegevoeg is nie.

Multikulturalisme: 'n Mengelslaai waarin elke voedselsoort steeds herkenbaar is. Alhoewel geeneen van die onderskeie geure verlore gaan nie, is 'n algemene geur ook aanwesig.

3.8.2.4 Multikulturalisme en die taalprobleem

Multikulturalisme sal voorsiening maak vir 'n positiewe ingesteldheid teenoor die taalprobleem. Navraag deur skrywer van die geskrif het aan die lig gebring dat uit byvoorbeeld twintig lektore verbonde aan

Technikon Mangosutho, met sy oorwegend Zoeloesprekende studente, slegs een lektor Zoeloe kon praat. As 'n veronderstelling dat taal intergroepkommunikasie bevorder, korrek is, sal kennis van 'n Swart taal (minstens die streektaal) slegs 'n aanwinst wees.

Taalvermoë en -gebruik as kommunikasiemiddel behoort in multikulturele werksituasies op so 'n positiewe wyse ontwikkel te word dat alle 'rolspelers' in staat sal wees om op 'n logiese wyse met insig te kan praat, lees en skryf.

Skrywer van hierdie geskrif is van mening dat taalliefde reeds op primêre skool nagestreef moet word en dat skoliere 'n ander taal behalwe hul moedertaal ook moet aanleer. Hierdeur kan respek en selfs liefde vir die vreemde taal en kultuur gekweek word.

Swart studente se spontane waardering teenoor skrywer van hierdie geskrif wanneer hulle in Zoeloe gegroet word, laat geen twyfel dat Swart mense dit verwelkom en as positiewe gesindheid aan Blanke kant interpreteer. 'n Lesing oor etiket by Umlazi Technical

College, op sekretaresdag, het 'n bedanking vir die uitnodiging en onthaal in Zoeloe, 'n spontane toeguijing tot gevolg gehad.

Taal en kultuur is onlosmaaklik verstrengel en daarom is dit noodsaaklik om die taalaspek in 'n multikulturele werksituasie te verreken. Die volgende aanhaling van Banks (1981 : 160) verwys na studente maar kan ook van toepassing wees op ander situasies, soos byvoorbeeld die multikulturele werksituasie. "Language and culture are two characters of the same coin" en "rejection of the students' language is tantamount to cultural rejection" (Banks, 1981 : 176).

Om 'n relevante (streeks) swarttaal aan te leer toon 'n positiewe gesindheid ... iets wat in die 'nuwe' Suid-Afrika besonder nodig is.

3.9 Samevatting

In hierdie hoofstuk is gelet op kultuurdiversifikasie in 'n multikulturele organisasie. Die volgende afleidings kan gemaak word:

- Kultuur is eie aan 'n gemeenskap - dit is die eienskap wat 'n gemeenskap van 'n ander onderskei;
- kultuur word deur 'n religieuse grondmotief beheers;
- kultuur manifesteer op uiteenlopende wyses;
- kulturele relativisme hou in dat 'n groep se kultuur verkeerd deur ander groepe wat nie daardie kultuur ken nie, verstaan kan word;
- 'n kultuurgroep is gewoonlik sinoniem met 'n etniese groep;
- die Swartes se kultuur neig wel Westers maar verrekening daarvan geskied uit 'n bekende tradisionele basis afgesien daarvan of hierdie basis nog in die oorspronklike of sinkretiese vorm kontinueer;
- etnosentrisme hou in dat 'n groep 'n ander groep se kultuur as minderwaardig kan beskou;
- in plurale samelewings is kultuurhandhawing 'n netelige kwessie omdat die verband tussen die verskillende etniese kulture en die makrokultuur in 'n land 'n fyn ewewig vereis;
- verskillende kultuurhistoriese beginsels bestaan, wat veral in plurale samelewings nie negeer moet word nie;
- verskillende samelewingsmodelle, naamlik eksterne, kulturele pluralisme, interne kulturele pluralisme (multikulturalisme) en assimilasië

bestaan wat elk kultuuruitlewing op 'n verskillende wyse verstaan;

- die makrokultuur is die gesamentlike kultuur wat ontstaan as gevolg van kontak tussen verskillende kultuurgroepe in 'n land;

- multikulturalisme is 'n aanvaarbare samelewingsmodel vir 'n plurale land wat eenheid as doelwit stel;

- multikulturalisme sal die taalprobleem in aanmerking neem.

Multikulturalisme, as die aanvaarbare model vir 'n plurale land soos Suid-Afrika en die multikulturele werksituasie binne die land, sal samewerking en 'n sensitiwiteit vir ander kulture van elke inwoner en elke werkgewer en werknemer vereis. Die implikasies hiervan sal vervolgens ondersoek word binne 'n multikulturele werksituasie.

HOOFSTUK 4

DIE IMPLIKASIE VAN DIE MULTIKULTURELE WERKSITUASIE BY DELTA MOTORKORPORASIE - 'N EMPIRIESE ONDERSOEK.

4.1 Inleiding

'n Empiriese ondersoek rakende aspekte van 'n multikulturele werksituasie kan besondere waarde hê. Leemtes by 'n bepaalde organisasie kan geïdentifiseer en aanbevelings gemaak word om die situasie moontlik te verbeter. Hierdie aanbevelings kan ook betrekking hê op ander organisasies wat 'n ooreenkoms toon met dié van Delta Motorkorporasie.

Die bepaalde organisasie waar die ondersoek geloods is, is die Delta Motorkorporasie in Bloemfontein. Die organisasie het 'n personeel van 100 waarvan 55 Blankes en 45 Swartes is (McClelland, persoonlike onderhoud, 1992). Hierdie syfers bevestig die aanwesigheid van 'n multikulturele werksituasie in hierdie organisasie.

Ten einde die implikasies van 'n multikulturele werksituasie vir werkgewer en -nemer te peil, is hoofsaaklik van vraelyste gebruik gemaak. 'n Vraelys is aan al die Blanke personeel voorgelê

waarin elkeen sy mening oor verskeie aspekte van 'n multikulturele werksituasie moes gee (sien bylae 1 - bl. 128). Dertig Blankes het vraelyste voltooi. 'n Vraelys is ook aan al die Swart personeel vir dieselfde rede voorsien (sien bylae 2 - bl. 134). Twintig Swart personeellede het vraelyste voltooi.

Vyftig vraelyste is dus ontvang, volledig deur Blanke en Swart personeel ingevul en is as bruikbaar evalueer. 'n Engelse vraelys is aan Swartes gegee omdat hulle aangedui het dat hulle Engels beter lees, skryf en verstaan. 'n Voorbeeld hiervan word in bylae 2 - bl. 134 verskaf. Die vrae en die bespreking van die responsies word in hierdie geskrif in Afrikaans gegee om taalvermenging te voorkom.

In die vraelys vir Swartes is gepoog om die Swart personeel se siening van 'n multikulturele werksituasie te peil. In die vraelys vir Blankes is eweneens gepoog om Blankes se siening van 'n multikulturele werksituasie te evalueer.

Van der Merwe (1984 : 124) bevestig dat die strukturering van 'n vraelys in 'n transkulturele situasie 'n komplekse taak is. Om te bepaal watter inligting met behulp van die vraelyste ingewin moet

word, is die volgende ondersteunende bronne gebruik:

- die inligting vervat in hoofstuk drie van die literatuurstudie;
- persoonlike onderhoude met Mev S Sheahan (Lektrise, Mangosuthu Technikon);
- persoonlike onderhoud met Mnr Pule Makae, koördineerder NEED-program, Tegniese Kollege, Bloemfontein;
- persoonlike onderhoud met B Meyer, Rektor, Kagisanong Onderwyskollege, Bloemfontein;
- persoonlike waarneming deur die skrywer van die geskrif, Mangosuthu Technikon.

Bogenoemde persone met wie onderhoude gevoer is, het bewese ervaring in multikulturele werksituasies en kon hierdie persoonlike ervaring effektief kommunikeer.

Sommige multikulturele aspekte kon nie in die vraelyste opgeneem word nie, omdat dit bykans onmoontlik was om vrae daaroor te formuleer. 'n Kwessie soos negatiewe stereotipering word nie in die vraelyste verreken nie omdat nie bepaal kon word presies watter negatiewe stereotipes gekoester word nie, en omdat dit van so 'n sensitiewe aard is

dat vrae daarvoor moontlik aanleiding daartoe kon gee. Daar is ook nie op spesifieke kultuuraspekte ingegaan nie omdat dit buite die bestek van die studie val.

Vervolgens word die menings van Blanke en Swart lede van die Delta Motorkorporasie oor aspekte van 'n multikulturele werksituasie bespreek.

4.2 Die menings van Blanke en Swart lede by Delta Motorkorporasie oor aspekte van 'n multikulturele werksituasie

4.2.1 Vorige ervaring van Blankes en Swartes in 'n multikulturele organisasie

Die vorige ervaring van Blankes in 'n multikulturele organisasie is bepaal. Anderson (1983 : 73) en Sheahan (persoonlike onderhoud, 1993) beklemtoon die belangrikheid van ervaring met swart mense as 'n wyse waarop bevoegdheid tot meer effektiewe verhoudinge binne 'n multikulturele werksituasie verkry kan word. In vraag 2 van die vraelyste word die ervaring van Blankes en Swartes gepeil ten opsigte van voormelde.

Vraag 2 - Vraelys aan Blankes

Het u voorheen, dit is voor u huidige pos, in 'n multikulturele werksituasie gewerk?

Responsies

Ja: 20 (66%) Nee: 10 (34%)

Die aantal jare ondervinding van die 20 respondente wat bevestigend geantwoord het, is soos volg: 32, 20, 12, 12, 11, 10, 9, 8, 8, 7, 7, 6, 6, 5, 5, 4, 3, 2, 2, 1.

Afleiding

'n Groot persentasie Blankes het wel vorige ervaring in 'n multikulturele werksituasie. Ervaring word allerweë bestempel as die beste leerskool vir enige persoon. 'n Beduidende getal Blankes in die organisasie het gevolglik multikulturele ondervinding opgedoen deur middel van persoonlike ervaring.

Hiermee saam gaan die feit dat 'n oorweldigende meerderheid Swart lede van die organisasie vorige ervaring van 'n multikulturele werksituasie het. Die getal Swartes wat voorheen aan 'n multikulturele organisasie verbonde was, is in die vraelys vir Swart lede van die organisasie gepeil.



Vraag 2 - Vraelys aan Swartes

Het u voorheen, dit is voor u huidige pos, onder Blanke bestuur gewerk?

Responsie

Ja: 19 (95%) Nee: 1 (5%)

Die aantal jare ervaring van die 19 respondente wat bevestigend geantwoord het, is onderskeidelik: 35, 29, 20, 15, 12, 11, 10, 6, 6, 5, 5, 5, 5, 5, 4, 3, 3, 2, 2.

Afleiding

'n Oorweldigende meerderheid (95%) Swart lede van die organisasie het vorige ervaring in 'n multikulturele werksituasie. Ervaring kan as die beste leerskool vir enige persoon bestempel word en byna al die Swart lede binne die organisasie beskik oor multikulturele ondervinding.

Swart lede van die organisasie sowel as Blankes is ook gevra of hulle dit vreemd of snaaks vind om saam met anderskulturiges te werk.

Vraag 3 - Vraelys aan Swartes

Vind u dit oor die algemeen vreemd of anders om saam met anderskulturiges te werk?

Responsies

Beslis: 1 (5%) Nogal: 7 (35%) Nee: 12 (60%)

Afleiding

Dit is bemoedigend dat die meerderheid Swartes (60%) die situasie as nie vreemd ervaar. Slegs een persoon vind dit beslis vreemd en sou waarskynlik 'n hoë mate van wantroue teenoor die Blanke lede van die organisasie koester.

Dieselfde vraag is aan Blankes gevra.

Vraag 3 - Vraelys aan Blankes

Vind u dit oor die algemeen vreemd of anders om saam met anderskulturiges te werk?

Responsies

Beslis: 4 (13%) Nogal: 5 (17%) Nee: 21 (70%)

Afleiding

Dit is weereens positief dat die meerderheid Blankes (70%) ook die situasie as normaal ervaar. Slegs enkele blanke persone (13%) vind dit vreemd,

en sou waarskynlik ook 'n hoë mate van wantroue teenoor die Swart lede van die organisasie openbaar.

Opsommenderwys kan gekonstateer word dat die multikulturele situasie binne die organisasie vir beide Swart en Blankes relatief bekend is.

4.2.2 Opleiding van personeel ter voorbereiding op die uitdagings wat 'n multikulturele werksituasie inhou
Verskeie navorsers bevestig die belangrikheid van opleiding vir die harmonieuse hantering van 'n multikulturele situasie (vergelyk Eddleston, 1981 : 87 - 103 en Stanton, 1981 : 87).

In vraag 4 aan onderskeidelik die Blankes en die Swartes word die getalle gepeil wat indiens-opleidingskursusse ontvang het om hulle toe te rus vir 'n werksituasie saam met anderskulturiges. Blankes is gevra of hul indiens-opleidingskursusse ontvang het.

Vraag 4 - Vraelys aan Blankes

Het u indiens-opleidingskursusse om u toe te rus vir 'n werksituasie saam met anderskulturiges bygewoon?

Responsie

Ja: 10 (33%) Nee: 20 (67%)

Die 10 Blanke persone wat indiens-opleidingskursusse bygewoon het, dui aan dat hulle intergroepverhoudingskursusse en kultuurkursusse bygewoon het.

Afleiding

Die stand van sake wat opleiding betref, is onbevredigend. Die algemene gebrek aan opleiding vir Blankes om hul toe te rus vir 'n situasie saam met anderskulturiges is 'n besondere leemte in die organisasie. Die situasie sal, indien erns met 'n multikulturele werksituasie gemaak wil word, aandag moet geniet.

Dieselfde vraag is aan Swart personeel gestel.

Vraag 4 - Vraelys aan Swartes

Het u indiens-opleidingskursusse om u toe te rus vir 'n multikulturele werksituasie bygewoon?

Responsie

Ja: 4 (20%) Nee: 16 (80%)

Afleiding

Die stand van sake wat opleiding vir voorbereiding op 'n multikulturele werksituasie betref, is onbevredigend en kan as 'n leemte in die organisasie identifiseer word. Die situasie sal moet aandag geniet.

4.2.3 Kennis van die Swart werkgewer se kultuur

Dit lei geen twyfel nie dat hierdie aspek die kernelement van 'n multikulturele werksituasie is. Die Blanke werknemer en werkgewer moet oor 'n deeglike kennis van die ander se kultuur beskik. Verskeie persone bevestig die voornoemde (vergelyk Anderson, 1993; Banks, 1981 : 194 en Sheahan, persoonlike onderhoud, 1993).

Die Blankes se feitelike kennis van die Swart kultuur is met die volgende vraag gepeil.

Vraag 5 - Vraelys aan Blankes

Hoe sou u, u feitelike kennis van u Swart kollegas en hul kultuur bestempel?

Responsies

Baie goed: 3 (10%) Goed: 5 (17%) Redelik: 15
(50%) Swak: 5 (17%) Geen: 2 (7%)

Afleidings

Die meeste Blankes (77%) is van mening dat hulle 'n redelike tot besonder goeie kennis van die Swart kultuur het. Die vraag peil egter net die Blanke se mening oor sy kennis van die swart kultuur en nie die kennis soos deur die Swartes ervaar nie. Om die werklik kennis te kan peil sal Blankes moet aandui watter kultuur-spesifieke aspekte hulle verstaan. Soos reeds aangedui, is dit 'n moeilike taak (sien inleiding bl. 47).

Die uitsprake van die Blankes oor hul kennis van die Swart kultuur kan nie sonder meer aanvaar word nie omdat dit verskil met die van die Swartes. Laasgenoemde is gevra om hul menings oor die Blanke kollegas se kennis van die Swart kultuur te gee.

Vraag 5 - Vraelys aan Swartes

Dink u dat die Blanke lede in u organisasie u kultuur en leefwyse verstaan?

Responsie

Hulle verstaan dit goed:	3 (15%)
Hulle verstaan dit gedeeltelik:	8 (40%)
Hulle verstaan dit nie:	9 (45%)

Afleiding(s)

Slegs 15% is van mening dat die Blankes 'n goeie kennis van hul kultuur het. 'n Groot groep (45%) is die mening toegedaan dat die Blankes nie hul kultuur verstaan nie en 40% is van mening dat die Blankes hul kultuur net gedeeltelik begryp. Die Swartes is gevolglik van mening dat 85% van die Blankes nie hul kultuur verstaan nie of hoogstens gedeeltelik verstaan. Daarteenoor is 77% van die Blanke personeel van mening dat hulle 'n redelike tot goeie kennis van die Swartman se kultuur het.

Slegs 19% Blankes is van mening dat hulle geen of 'n swak kennis van die Swart kultuur het, terwyl 45% tot 85% van Swart personeel dieselfde mening ten opsigte van Blankes toegedaan is.

Meyer (persoonlike onderhoud, 1992) se ervaring is dat hy al hoe meer bewus word van sy aanvanklike swak kennis van die swart kultuur en dat dit eintlik steeds gebrekkig is.

Die afleiding word gemaak dat die meerderheid Blankes in die organisasie oor 'n relatief swak kennis van die Swart kultuur beskik. Die Swart personeel se antwoorde is waarskynlik nader aan die kol (sien responsies hierbo).

Persoonlike waarneming aan 'n Onderwyskollege vir Swartes en 'n Technikon vir oorwegend Swart studente is dat Blankes oor die algemeen nie oor 'n besondere kennis van die Swart kultuur beskik nie. Gevalle van negatiewe stereotipering van Swart studente is byvoorbeeld dikwels deur Blanke dosente van melding gemaak. Hierdie lukrake uitsprake getuig van 'n gebrekkige kennis van die Swart kultuur. Die vermoede bestaan dat die meerderheid blankes inderdaad nie 'n redelike kennis van die swart kultuur het nie.

Dit is nietemin verblydend dat die meerderheid Blankes die wens uitgespreek het om hul kennis van die Swart kultuur te verbeter.

Vraag 6 - Vraelys aan Blankes

Sou u graag hierdie kennis wil verbeter?

Responsies

Ja: 19 (63%) Nee: 11 (37%)

Motiverings vir die bevestigende antwoorde sluit die volgende in:

- Om te ken is om te verstaan;
- Beter kommunikasie;

- In die nuwe Suid-Afrika sal dit nodig wees;
 - Om 'n beter verstandhouding tot stand te bring;
- en
- Dit sal die werksituasie verbeter as ek die Swartes beter verstaan.

Afleiding

Al hierdie motiverings is aanvaarbaar. Indien die organisasie indiens-opleidingskursusse sou aanbied om Blankes in te lig oor die Swart kultuur, sal die meerderheid Blankes positief reageer en meedoen.

Met vraag 6 van die Vraelys aan Swartes is probeer peil of Swartes voel dat hulle onsensitief behandel is deur Blankes as gevolg van die feit dat laasgenoemde nie hulle kultuur verstaan nie.

Vraag 6 - Vraelys aan Swartes

Was daar insidente waar u onsensitief behandel is deur 'n Blanke persoon omdat hy nie u kultuur verstaan nie?

Responsies

Ja: 9 (45%) Miskien: 4 (20%) Nee: 7 (35%)

Afleiding

Byna die helfte (45%) van die Swart mense ervaar en glo dat Blankes hulle sleg behandel omdat die Blankes nie hul kultuur verstaan nie. Verblydend is egter dat 35% Swartes van mening is dat hulle nie sleg behandel is deur Blankes vanweë hul kultuuronkunde nie. Makae (persoonlike onderhoud, 1992) is van mening dat Swart mense sensitief is vanweë die bestaande gepolitiseerde en gepolariseerde situasie. As gevolg hiervan kan dit te wagte wees dat Swartes neig om die afleiding te maak dat konflik tussen hulle en die Blankes te wyte is aan kultuurverskille.

Met vraag 7 en 8 (Vraelys aan Blankes) is probeer peil of Swartes die vrymoedigheid het om Blankes met probleme betreffende hul werk sowel as persoonlike probleme, te nader.

Vraag 7 - Vraelys aan Blankes

Hoe dikwels nader Swart werknemers u met probleme betreffende hul werksituasie?

Responsies

Gereeld	:	8 (26%)
Sporadies	:	20 (66%)
Nooit	:	2 (7%)

Vraag 8 - Vraelys aan Blankes

Hoe dikwels nader Swart werknemers u met persoonlike probleme?

Responsies

Gereeld	:	4 (13%)
Sporadies	:	16 (53%)
Nooit	:	10 (33%)

Afleiding

Dit is gerusstellend dat 'n klein persentasie (7%) Blankes aandui dat hulle nooit deur Swartes genader word in verband met hul probleme by die werk nie, maar dat 66% wel aandui dat hulle sporadies genader word. Die afleiding word gemaak dat kommunikasie rakende werksaangeleenthede tussen Blank en Swart geredelik plaasvind.

Daar is egter ruimte vir verbetering. Slegs 26% Blankes dui aan dat hulle gereeld genader word met persoonlike probleme. Die ideale toestand sou wees dat die meerderheid Swartes die Blankes gereeld nader in verband met probleme by die werk.

Responsies op vraag 8 (Vraelys aan Blankes) word bespreek tesame met die responsies van die Swart personeel (vraag 8).

Die gevoel van die Swart personeel is ook gepeil in die vraelys vir Swartes (vraag 7 en 8).

Vraag 7 - Vraelys aan Swartes

Het u die vrymoedigheid om u Blanke kollegas/werkgewer met probleme betreffende die werk te nader?

Responsies

Ja: 11 (55%) Nie regtig nie: 3 (15%) Nee: 7 (35%)

Motiverings vir 'n nee antwoord sluit die volgende in:

- Blankes glo nie dat Swart mense ook probleme het nie;
- Blankes stel nie in Swart mense se probleme belang nie; en
- Blankes wil nie luister nie.

Afleiding

Hierdie motiverings dui aan hoe Swartes Blankes se reaksies interpreteer. Dat Blankes nie belangstel

in Swart mense se probleme nie en daarom ook nie daarna wil luister nie, skeep die persepsie dat Blankes glo dat Swart mense nie probleme het nie en gevolglik ook nie simpatie of empatie het vir hul Swart kollegas se probleme nie.

Dit is verblydend dat 55% swartes bevestigend geantwoord het op dié vraag. Blanke personeel binne die organisasie moet daarna streef om hierdie vrymoedigheid van Swartes verder aan te moedig en die ander Swart kollegas sò te behandel dat hulle ook vry sal voel om met probleme vorendag te kom. Van die Swartes dui 35% aan dat hulle nooit 'n Blanke met probleme nader nie en dan is daar ook 'n groep van 15% wat nie regtig die vrymoedigheid daartoe het nie, maar wat sekerlik oortuig sal kan word dat hulle hulpverlening kan soek.

Vraag 8 - Vraelys aan Swartes

Het u die vrymoedigheid om Blanke lede van die organisasie met persoonlik probleme te nader?

Responsies

Ja: 12 (60%) Nie regtig nie: 2 (10%) Nee: 7
(30%)

Afleiding

Die feit dat 60% van Swart mense gereeld 'n Blanke met persoonlike probleme nader, is verblydend want selfs in 'n monokulturele werksituasie sal dit nie sonder meer plaasvind nie. Dat 10% nie regtig nie, en 30% nooit geantwoord het, is gevolglik nie so kommerwekkend nie. Van die Blankes word 66% sporadies genader oor probleme in die werksituasie en 53% Blankes word genader oor persoonlike probleme. Onderskeidelik 55% en 60% Swartes het bevestigend geantwoord op voormelde twee vrae. Dit stem ooreen met die respons van Blankes.

Opsommenderwys kan beweer word dat kommunikasie tussen Blankes en Swartes oor probleme in die werksituasie en persoonlike probleme, aanvaarbaar is. Daar behoort egter daarna gestreef te word om die situasie verder te verbeter.

4.2.4 Blankes se kennis van die Swart persone se sosio-ekonomiese omstandighede

Dit is vanselfsprekend dat die Blanke werkgewer wat op die hoogte is van sy werknemers se sosio-ekonomiese omstandighede meer begrip sal hê vir die Swart werknemer se situasie. Dieselfde geld vir interaksie tussen mede-werknemers en kollegas in die organisasie, want mense werk agt tot nege ure

(of langer) dikwels nou saam en selfs om net die basiese aangaande die ander persoon te weet, beteken om hom tog beter te verstaan.

Die Blanke personeel se kennis van die Swart mense se sosio-ekonomiese omstandighede is gepeil.

Vraag 9 - Vraelys aan Blankes

Hoe sou u, u feitelike kennis van die sosio-ekonomiese omstandighede van u Swart personeel bestempel?

Responsies

Goed: 2 (6%) Redelik: 18 (60%) Swak: 10 (33%)

Afleiding

Die meeste Blankes (66%) dui aan dat hulle oor 'n goeie of 'n redelike kennis van die Swart mense se sosio-ekonomiese omstandighede beskik.

Hierdie mening stryk nie met die van Makae (persoonlike onderhoud, 1992) wat meen dat die Blankes nie werklik 'n besondere kennis van die Swart mens se lewensomstandighede het nie. Persoonlike waarneming bevestig ook laasgenoemde siening. Blanke personeel was byvoorbeeld by 'n

Technikon nie bewus daarvan dat van die studente onder hagglike omstandighede in onder andere plakkerskampe woon nie. Die meeste Blankes doen hul 'kennis' van die Swart mense se sosio-ekonomiese omstandighede deur 'n oppervlakkige waarneming op byvoorbeeld deur middel van algemene nuusberigte, deur die fisiese waarneming van behuising in Swart woongebiede en deur kontak met die Swarte. Swartes se kleredrag en hul vermoë om geld by te dra vir funksies en so meer kan ook 'n aanduiding wees van hul sosio-ekonomiese omstandighede. Nie een van hierdie waarnemingsmetodes is wetenskaplik gefundeerd nie en kan gevolglik nie 'n lewensgetroue beeld van Swart mense se omstandighede vir die Blanke bied nie.

Die Blanke se gebrekkige kennis van die Swarte se sosio-ekonomiese omstandighede word bevestig deur die menings van die Swart lede van die organisasie.

Vraag 9 - Vraelys aan Swartes

Dink u dat die Blanke lede van u organisasie oor voldoende kennis van u sosio-ekonomiese omstandighede beskik?

Responsies

Ja: 7 (35%) Nie regtig nie: 3 (15%) Nee: 10
(50%)

Van die Swartes dui 50% onomwonde aan dat die Blankes nie hul sosio-ekonomiese omstandighede ken nie. Die 15% wat nie regtig geantwoord het nie, is ook nie oortuig dat die Blankes hul sosio-ekonomiese omstandighede ken nie. Dit wil voorkom of die Swartes se mening nader aan die kol is. Indien dit waar is, beteken dit dat die Blanke 'n beter begrip van Swart lede se sosio-ekonomiese omstandighede behoort te verkry.

4.2.5 Kultuurverskille wat tot konflik aanleiding gee

Die Blanke werkgewer en ook ander Blanke personeel binne 'n organisasie moet voortdurend in gedagte hou dat kultuurverskille tot konflik kan lei, veral omdat die partye nie altyd besef dat 'n bepaalde kultuurbeginsel "oortree" word nie. Harvey (in Banks, 1981 : 105) dui die belangrikheid aan van 'n transkulturele bevoegdheid om potensiële konfliktsituasies te vermy.

Die moontlikheid dat kultuurverskille tot konflik aanleiding kan gee is gepeil.

Vraag 10 - Vraelys aan Blankes

Dink u dat kultuurverskille tussen u en die Swart mense soms tot konflik aanleiding gee, omdat u mekaar nie begryp nie?

Responsies

Beslis: 8 (27%) Nogal: 16 (53%) Beslis nie:
6 (20%)

Afleiding

Alhoewel 'n relatief lae persentasie (27%) van mening is dat die kultuurverskille beslis tot konflik aanleiding kan gee, dui meer as die helfte (53%) aan dat dit moontlik die geval kan wees. Die afleiding kan gemaak word dat 'n groot aantal Blankes ten minste bewus is van die konflikpotensiaal wat in 'n multikulturele werksituasie opgesluit lê.

Swart werknemers se menings is reeds in vraag 6 ook gepeil (Vraelys aan Swartes) waar aan hulle gevra is of daar insidente was waar hulle voel hulle sleg behandel is omdat Blankes nie hul kultuur verstaan nie. Van die groep het 45% bevestigend geantwoord, 20% miskien en 35% ontkennend. Hierdie menings van werklike konflik wat reeds ervaar is, sluit aan by vraag 10 (Vraelys aan Swartes) waar gepeil word tot

watter mate hulle van mening is dat kultuurverskille kan bydra tot konflik.

Vraag 10 - Vraelys aan Swartes

Dink u dat die kultuurverskille tussen u en u Blanke kollegas kan aanleiding soms gee tot konflik omdat julle mekaar nie verstaan nie?

Responsies

Beslis: 16 (80%) Nogal: 2 (10%) Beslis nie:
2 (10%)

Afleiding

Dit is ontstellend dat 80% Swart werknemers in die organisasie bevestigend geantwoord het. Soos voorheen in hierdie bespreking genoem, is Makae (persoonlike onderhoud, 1992) van mening dat die gepolitiseerde en gepolariseerde situasie in die land bydraend is tot die gevoel onder swart mense dat die Blanke nie hul kultuur verstaan nie, en dat dit aanleiding kan gee tot konflik.

In 'n lesingsituasie wat gehandel het oor etiket en die sekretaresse, is tot die gevolgtrekking gekom dat sommige studente aanstoot neem as hulle ingelig word oor byvoorbeeld sake soos eetmaaletiket.

Hulle voel dat hul eie gewoontes daardeur as minderwaardig beskou word.

Blanke lede van die organisasie moet daarop bedag wees dat kultuurverskille tussen hulle en die Swart lede van die organisasie tot konflik aanleiding kan gee en hulle moet derhalwe deurgaans daarna streef om 'n harmonieuse situasie te bewerkstellig.

4.2.6 Spesiale onderrigmetodes van Blankes tydens instruksies gee of werk verduidelik word aan Swartes in 'n poging om kultuurverskille te oorbrug
Blankes is gevra of hulle spesiale onderrigmetodes aanwend.

Vraag 11 - Vraelys aan Blankes

Indien u in 'n leidinggewende hoedanigheid aan Swart werknemers moet hulp verleen : Gebruik u spesiale onderrigmetodes in 'n poging om die kultuurverskille tussen Blanke en die anderskulturige te oorbrug?

Responsies

Ja: 12 (40%) Nee: 18 (60%)

Meer as die helfte van die Blanke groep (60%) dui aan dat hulle nie van spesiale onderrigmetodes

gebruik maak om kultuurverskille tussen Blankes en anderskulturiges te oorbrug nie. Moontlik ag hulle dit onnodig of het nog nie probeer vasstel of dit wel nodig is nie. Nietemin dui 40% Blankes aan dat hulle wel spesiale metodes gebruik om werk te verduidelik ten einde die kultuurverskille tussen Blanke en anderskulturiges te oorbrug.

Van die spesiale metodes wat aangedui word, is onder meer die volgende:

- Praktiese demonstrasie met verduideliking;
- Stadige en duidelike spraak;
- Prakties en relevante voorbeelde; en
- Hulp om selfstandige denke en besluitneming te stimuleer.

Afleiding

Uit die Blanke groep dui 60% aan dat hulle geen spesiale onderrigmetodes gebruik nie. Dit impliseer nie dat hulle noodwendig swak onderrig of opleiding gee nie. Die moontlikheid bestaan dat die Blanke persoon dit nie nodig vind nie, omdat hy van mening is dat die Swartman hom goed genoeg verstaan. Dit lei egter geen twyfel nie dat in 'n multikulturele werksituasie 'n Blanke en veral Blankes in beheerposisies daarop bedag moet wees dat hul onderrigstyl waar nodig gewysig moet word.

Dit is verblydend dat 40% Blankes wel van spesiale onderrigmetodes gebruik maak en besef dat dit noodsaaklik is.

Voormelde vraag is ook aan Swart lede binne die organisasie gestel.

Vraag 11 - Vraelys aan Swartes

Gebruik u werkgewer/bestuurder/voorman enige spesiale metodes wanneer werk verduidelik of onderrig gegee word om die kultuurverskille te oorbrug?

Responsies

Ja: 6 (30%) Nee: 14 (70%)

Afleiding

Die antwoorde van Swart werknemers sluit aan by dié wat Blanke lede van die organisasie gegee het. Die afleiding kan gemaak word dat gewerk moet word aan metodes en tegnieke om kommunikasie makliker te maak en dat nie sonder meer aanvaar kan word dat spesiale onderrigmetodes nie nodig is nie.

Geen spesiale metodes is geïdentifiseer onder diegene wat ja geantwoord het nie.

4.2.7 Kulturele interaksie buite die werksituasie

Kollegas leer mekaar dikwels in informele verband beter ken as in formele verband. Verskeie navorsers (en veral dié op die terrein van die onderwys) stem hiermee saam (vergelyk Craft, 1981 : 137 en Banks, 1981 :206). Blanke kollegas moes aandui watter mate van informele kulturele interaksie tussen hulle en hul Swart kollegas plaasvind.

Vraag 12 - Vraelys aan Blankes

Vind daar kulturele interaksie buite die werksituasie plaas?

Responsies

Gereeld: 1 (3%) Soms: 4 (13%) Baie min: 25 (83%)

Afleiding

Hierdie hoofsaaklik negatiewe respons wat aangedui is, is nie bevredigend nie. Uit die Blanke groep is 83% van mening dat kulturele interaksie met Swartes min of nooit plaasvind nie. 'n Organisasie het 'n taak om beter verhoudige, harmonie en werksbevrediging te probeer bewerkstellig. Indien kulturele kontak tussen Blank en Swart minimaal is,

kan voormelde kwalik vermag word. Slegs 3% dui aan dat daar gereeld informele kontak is. Die ideaal is natuurlik dat Blankes en Swartes gereeld kulturele interaksie buite die werksituasie sal hê.

Die aard en omvang van die kontak wat wel plaasvind kan geïdentifiseer word as onder andere:

- Kursusse en sport;
- Werkspartytjies;
- Dien saam op komitees; en
- Sport en geselsies.

Vraag 13 - Vraelys aan Blankes

Ag u dit belangrik dat daar kulturele interaksie tussen u en die swart mense moet plaasvind?

Responsies

Ja: 8 (27%) Soms: 4 (13%) Nee: 18 (60%)

Afleiding

Die meeste Blankes ag dit ook nie nodig dat kulturele interaksies met die Swarte moet plaasvind nie (vraag 13 - vraelys aan Blankes).

Van die Blankes het 73% nee of soms geantwoord op dié vraag. Slegs 27% ag kulturele kontak buite die werksituasie as belangrik. Dit kan gevolglik

aanvaar word dat die meeste Blankes in die organisasie gemotiveer sal moet word vir hegte kontak met Swart kollegas. Hierdie Blankes sal daadwerklik iets moet doen om werklike interaksie buite die werksituasie te bewerkstellig en te bevorder.

Die Swart personeel se menings stem ooreen met die van die Blankes.

Vraag 12 - Vraelys aan Swartes

Het u gereeld kontak met Blanke kollegas buite die werksituasie?

Responsies

Dikwels: 1 (5%) Soms: 3 (15%) Baie min: 3 (15%) Nooit: 13 (65%)

Afleiding

Dit is kommerwekkend dat slegs 5% van die Swart personeel aandui dat daar dikwels kontak is, en dat 80% aandui dat kontak baie min of nooit plaasvind nie. Beter begrip en verhoudinge word moeilik bewerkstellig as interkulturele kontak minimaal is.

'n Moontlike verklaring vir die gebrek aan kulturele interaksie is die feit dat buitemuurse

bedrywighede beperk is tot aktiwiteite soos genoem deur Blankes (vraag 12 - vraelys aan Blankes). Die onstabiele veiligheidsituasie in Swart woonbuurte maak ook die situasie meer kompleks.

Swart werknemers se mening is ook gepeil om te bepaal of hulle interkulturele kontak as belangrik beskou.

Vraag 13 - Vraelys aan Swartes

Ag u dit belangrik dat daar kulturele interaksie tussen die Blankes en Swart mense moet plaasvind?

Responsies

Ja: 13 (65%) Nogal: 4 (20%) Nee: 3 (15%)

Afleiding

Van die Swart groep ag 85% dit belangrik of nogal belangrik dat daar gereeld kulturele interaksie tussen Swartes en Blankes moet plaasvind.

Slegs 15% ag dit nie belangrik nie. Hierdie siening kom hoegenaamd nie ooreen met dié van die Blankes nie en dit kan weereens beklemtoon word hoe belangrik dit is dat Blankes binne die organisasie meer tegemoetkomend en verdraagsaam sal wees jeens anderskulturiges.

4.2.8 Aanvaarding van die Swart kultuur

Vraag 14 - Vraelys aan Blankes

Beskou u die Swart kultuur as minderwaardig in vergelyke met u eie kultuur?

Responsies

Ja: 4 (13%) Soms: 9 (30%) Nee: 17 (57%)

Afleiding

Dit is verblydend dat 57% van die Blankes die Swart kultuur nie as minderwaardig beskou nie. Dit is nietemin onrusbarend dat 30% 'n mate van minderwaardigheid aan die Swart kultuur heg en dat 13% bevestigend geantwoord het. Laasgenoemde groep Blankes sal moet aanvaar dat die Swart kultuur wel waardig is. As voormelde groep nie aanvaar dat die Swart kultuur wel waardig is nie, kan hulle moontlik onbewustelik, paternalisties of selfs rassisties teenoor die Swartes optree, omdat hulle mag reken dat hulle met 'n minderwaardige kultuurgroep saamwerk.

Die menings van die Swart werknemers van die organisasie in hierdie verband is meer kommerwekkend.

Vraag 14 - Vraelys aan Swartes

Dink u dat u Blanke kollegas u kultuur as minderwaardig in vergeleke met u eie kultuur beskou?

Responsies

Ja: 14 (70%) Soms: 3 (15%) Nee: 3 (15%)

Afleiding

Van die swart werknemers is 85% van mening dat hul kultuur soms of altyd deur Blankes as minderwaardig beskou word. Dit strook nie met die Blankes se siening nie. (Slegs 43% van die Blankes is dié mening toegedaan). Een verklaring vir die diskrepansie is die sensitiewe houding van Swartes oor enigiets wat moontlik as 'n onregverdigheid waargeneem mag word (Meyer en Sheahan, persoonlike ouderhoud, 1992 en 1993).

Dit is waarskynlik dat meer as 43% van die Blankes van mening is dat die Swart kultuur in 'n mate minderwaardig is. Persoonlike waarneming van meerderwaardige en selfs neerhalende uitsprake oor die Swart kultuur is in verskeie multikulturele werksituasies beleef wat oortuig dat die persentasie hoër is.

Wat onomwonde waar is, is dat daar 'n kommunikasiegaping tussen Blank en Swart in hierdie verband bestaan. Die onus rus op die Blanke om Swart mense met woord en daad te oortuig dat hulle nie die Swart kultuur as minderwaardig beskou nie.

4.2.9 Bereidwilligheid om sensitiewe sake met Swart kollegas te bespreek

Die gedagte is dat openhartige gesprek tussen Blank en Swart wantroue kan uitskakel, juis omdat dit oor sensitiewe sake wat gewoonlik vermy word, gaan. Die bereidwilligheid van Blankes tot openhartige gesprekvoering met Swartes, is gepeil.

Vraag 15 - Vraelys aan Blankes

Is u bereid om sensitiewe sake rondom etniese verskille (byvoorbeeld diskriminasie en rassisme) met u Swart kollegas te bespreek?

Responsies

Ja: 15 (50%) Miskien: 8 (27%) Nee: 7 (23%)

Afleiding

Dit is verblydend dat 77% van die Blankes ja of miskien antwoord. Meyer (persoonlike onderhoud, 1992) is van mening dat dit 'n netelige kwessie is.

In die gepolitiseerde Suid-Afrikaanse samelewing kan so 'n gesprek moontlik tot groter wantroue aanleiding gee. Swart mense, wat hipersensitief oor sulke aangeleenthede is, kan stellings van die Blanke verkeerd interpreteer. Dit sal 'n besondere Blanke persoon en gesprekstyl vereis om hierdie kwessie met verantwoordelikheid te hanteer.

Suksesvolle gesprekvoering in dié verband kan egter goeie dividende afwerp. Openhartige gesprek oor geweld in Swart woonbuurte is persoonlik met Swart studente gevoer. Een student wat geweld voorstaan, het erken dat dit die eerste keer was dat hy met 'n Blanke oor die saak gesels en dat die blote openhartige uitruil van idees, hom tot meer gematigde insigte oorgehaal het.

Dieselfde vraag is aan Swart werknemers in die organisasie gestel.

Vraag 15 - Vraelys aan Swartes

Voel u vry om sensitiewe onderwerpe soos diskriminasie en rassisme, met u Blanke kollegas te bespreek?

Responsies

Ja: 6 (30%) Miskien: 0 (0%) Nee: 14 (70%)

Afleiding

Die oorweldigende meerderheid naamlik 70% wat nie geantwoord het, bevestig dat daar eensyds wantroue teenoor Blankes bestaan en andersyds 'n intense sensitiwiteit onder Swart mense oor hierdie aangeleentheid.

4.2.10 Die taalaspek in 'n multikulturele werksituasie

Blankes is gevra of hulle van mening is dat 'n tweede taal vir Swartes 'n struikelblok kan wees byvoorbeeld ten opsigte van bevordering in hul werk of beter menseverhoudinge.

Vraag 17 - Vraelys aan Blankes

Beskou u die feit dat Swartes in 'n tweede taal moet kommunikeer as 'n struikelblok vir hulle (byvoorbeeld tot bevordering in hul werk of beter menseverhoudinge)?

Responsies

Beslis: 3 (10%) Nogal: 7 (23%) Nie juis
nie: 11 (37%) Nee: 9 (30%)

Afleiding

Slegs 33% dui aan dat die taalaspek beslis of nogal 'n struikelblok kan vorm. As moontlike verklaring van hierdie Blanke responsies kan verwys word na die reponsies van die Swart personeel op vraag 17 (Vraelys aan Blankes). Die antwoorde van die Swart personeel op die vraag dui waarskynlik daarop dat Blankes nie beseft tot watter mate die gebruik van 'n tweede taal tog 'n struikelblok kan wees nie.

Vraag 16 - Vraelys aan Swartes

Word die uitvoering van u pligte bemoeilik deur die feit dat kommunikasie in 'n tweede taal geskied?

Responsies

Beslis:	6 (30%)	Dikwels:	0 (0%)	Nie
regtig nie:	4 (70%)			

Afleiding

Dit is duidelik dat die meeste Swart werknemers nie 'n tweede taal as 'n struikelblok ervaar nie. Slegs 30% is van mening dat dit beslis 'n probleem is, terwyl 70% die mening toegedaan is dat dit nie regtig of glad nie 'n probleem is nie.

'n Verklaring vir die Swartes se onwilligheid om die taalprobleem te erken, is moontlik die feit dat die kennis van veral Engels 'n soort status aan 'n Swart persoon verleen. Persoonlike waarneming dui aan dat kennis van Engels 'n soort waarborg is van Swart studente se gekultiveerdheid, daarom sal Swart persone nie geredelik erken dat die tweede taal (veral Engels) vir hulle probleme besorg nie. Dit verklaar ook die Swarte se opvatting van sy eie vermoëns wat die tweede taal betref.

Vraag 17 - Vraelys aan Swartes

Hoe beoordeel u, u vermoë ten opsigte van die gebruik van 'n tweede taal?

Responsies

Puik: 1 (5%) Goed: 8 (40%) Gemiddeld:
8 (40%) Swak: 3 (15%)

Afleiding

Slegs 15% van die Swartes dui aan dat hul tweede taal swak is, wat waarskynlik 'n oorskatting van hul tweede taalkennis is.

Skrywer van hierdie geskrif se waarneming van Swart skoliere en studente oor 'n tydperk van 20 jaar en ook dié van Sheahan (persoonlike onderhoud, 1993) en Meyer (persoonlike onderhoud, 1992) is dat studente se Engels onder gemiddeld is en dat hul Afrikaans nog swakker is.

Die Blanke personeel is gevra hoe vlot hulle die tweede taal wat Swart kollegas die beste verstaan, magtig is.

Vraag 18 - Vraelys aan Blankes

Hoe vlot en korrek kan u die tweede taal wat Swart kollegas die beste verstaan, hanteer?

Responsies

Goed: 16 (52%) Redelik: 14 (48%) Swak:
0 (0%)

Afleiding

Van die Blankes is 48% huiwerig om hul vermoë van die tweede taal wat Swartes die beste verstaan, as goed te bestempel. Die eerlikheid van die Blankes ten opsigte hiervan is prysenswaardig. Die meeste Swart personeel ondervind nie 'n probleem om

Blankes te verstaan nie, soos in vraag 18 van die Vraelys aan Swartes aangedui.

Vraag 18 - Vraelys aan Swartes

Verstaan u die Engels/Afrikaans wat u Blanke kollegas/werkgewer gebruik?

Responsies

Ja: 12 (60%) Nie altyd nie: 6 (30%)

Nee: 2 (10%)

Afleiding

Dit is duidelik dat die Swart personeel se antwoorde nie korreleer met die van die Blankes nie. Omdat Swartes se tweede taalvermoë miskien gebrekkig is, kan nie sonder meer aanvaar word dat hulle persepsie van die Blanke se taalvermoë noodwendig dui op swak taalvermoë nie. Swartes kan egter in 'n mate gelyk hê ten opsigte van die feit dat Blankes se hantering van 'n tweede taal nie altyd goed is nie. Van die Swartes dui 40% aan dat hulle die Blankes se Engels/Afrikaans nie altyd of nooit, verstaan nie. Dit is 'n relatief hoë syfer wat die Swarte se begrip vir feite, opdragte en opleiding benadeel as die tweede taal wat hy die beste verstaan,

nie goed genoeg deur Blankes gepraat kan word nie. Die Blanke se onvermoë om die taal waarin hy met die Swartes kommunikeer aan te pas sodat die Swarte dit verstaan, is waarskynlik die oorsaak van die Swartes se persepsie dat Blankes nie effektief kommunikeer in die taal wat hulle met Swartes besig nie.

Enkele redes wat deur Swartes aangestip word waarom hulle die Blankes nie verstaan nie, is die volgende:

- Hulle taalgebruik is swak;
- Hulle uitspraak is swak; en
- Hulle verstaan dikwels nie die woorde wat hulle gebruik nie.

Al hierdie opmerkings behoort aandag te geniet indien die bestuur van die organisasie dit erns wil maak met beter verhoudinge in die werksituasie.

Dit is belangrik dat Blankes ook buite die werksituasie effektief met anderskulturiges sal kommunikeer. Die volgende vraag is geformuleer om te peil watter taal buite die

werksituasie die meeste deur Blankes gebruik word.

Vraag 19 - Vraelys aan Blankes

Watter taal gebruik u om buite die werksituasie met die Swartes te kommunikeer?

Responsies

Afrikataal	:	0	(0%)
Engels	:	3	(10%)
Afrikaans	:	9	(30%)
Afrikaans en Engels	:	18	(60%)

Afleiding

Uit die Blanke groep dui 60% aan dat hulle Afrikaans en Engels gebruik. Dit is duidelik dat Afrikaans meestal gepraat word, aangesien 30% aangedui het dat hulle dié taal praat.

Opsommenderwys kan die afleiding gemaak word dat die werknemer en werkgewer wat 'n voortreflike multikulturele werksituasie nastreef, sensitief moet wees vir die taalvoorkeure van die Swart mense in die organisasie en die Blankes sal moet poog om dit te akkommodeer - soos die Swartman tot

dusver moes poog om die taal van die Blankes te akkommodeer.

Vraag 19 - Vraelys aan Swartes

In watter taal sou u verkies dat u Blanke kollegas met u buite die werksituasie kommunikeer?

Responsies

Afrikataal	:	5 (25%)
Engels	:	5 (25%)
Afrikaans	:	6 (30%)
Afrikaans en Engels	:	4 (20%)

Dit is duidelik dat die meeste Swartes in hierdie organisasie Afrikaans verkies. Van die groep dui 30% aan dat hulle verkies om slegs in Afrikaans te kommunikeer terwyl 20% Afrikaans en Engels verkies. Slegs 25% is ten gunste van 'n Afrikataal.

Blanke personeel se kennis van 'n Afrikataal is gepeil

Vraag 20 - Vraelys aan Blankes

Is u 'n Afrikataal magtig?

Responsies

Baie goed : 1 (3%)
Redelik : 2 (6%)
Nee : 27 (91%)

Afleiding

Dit is wenslik dat 'n groter getal Blankes 'n Afrikataal magtig sal wees. Dit lei geen twyfel nie dat die kommunikasie en wedersydse begrip tussen Blank en Swart sal kan verbeter indien die Blankes met Swartes in hul eie taal sou kon kommunikeer.

Dit is bemoedigend dat feitlik al die Blankes voorgenoemde stelling onderskryf.

Vraag 21 - Vraelys aan Blankes

Dink u dat kennis van 'n Afrikataal u beter met u Swart kollegas sal laat kommunikeer as wat tans die geval is?

Responsies

Ja: 20 (63%) Miskien: 6 (20%) Nee: 5
(16%)

Afleiding

Meer as die helfte (63%) is van mening dat kennis van 'n Afrikataal beter kommunikasie en wedersydse begrip sal bewerkstellig. Uit die Blanke groep dui 20% aan dat hulle onseker is en 16% glo nie dat kennis van 'n Afrikataal kommunikasie kan bevorder nie.

Soortgelyke vrae is aan Swart werknemers gevra, wat insiggewende responsies na vore laat kom het (vraag 20 - vraelys aan Swartes).

Vraag 20 - Vraelys aan Swartes

Sou u verkies dat u Blanke werkgewer en Blanke kollegas 'n Afrikataal moet kan praat?

Responsies

Baie: 8 (40%) Miskien: 9 (45%) Nee: 3
(15%)

Afleiding

Slegs 40% van die Swart werknemers van die organisasie verkies dat Blanke kollegas 'n Afrikataal moet kan praat.

Verder is aan Swart personeel gevra in watter taal hulle verkies om by die werk te kommunikeer (vraag 21 - vraelys aan Swartes).

Aan Blankes is ook gevra of hulle 'n Afrikataal sal wil aanleer.

Vraag 22 - Vraelys aan Blankes

Wil u 'n Afrikataal aanleer?

Responsies

Ja: 18 (60%) In 'n mate: 6 (20%) Nee:
6 (20%)

Afleiding

Hierdie bereidheid om 'n Afrikataal aan te leer staan in die teken van die algemene besef van die belangrikheid van kennis van 'n Afrikataal. Die ideaal sou wees dat ook die ander 40% wat onderskeidelik in 'n mate en nee geantwoord het, tot ander insigte kom en wel 'n Afrikataal aanleer.

Vraag 21 - Vraelys aan Swartes

In watter taal sou u kommunikasie in die werksituasie verkies?

Responsies

Afrikataal	:	3 (15%)
Nie seker nie	:	0 (0%)
Engels	:	7 (35%)
Afrikaans	:	10 (50%)

Afleiding

Dit is duidelik dat die helfte van die Swartes Afrikaans verkies en 35% Engels, terwyl slegs 15% 'n Afrikataal verkies.

Ten slotte is aan beide Blanke en Swart personeel gevra of hulle van mening is dat die Swarte se kultuur in die werksituasie verontagsaam word (Vraag 22 - Vraelys aan Swartes).

Vraag 23 - Vraelys aan Blankes

Dink u dat die Swart kultuur in die werksituasie verontagsaam word?

Responsies

Ja:	1 (3%)	In 'n mate:	15 (50%)	Nee:
	14 (46%)			

Afleiding

Slegs 3% Blankes dui aan dat die Swartman se kultuur in die werksituasie verontagsaam word en 50% is van mening dat dit tog in 'n mate verontagsaam word, terwyl 46% die mening toegedaan is dat dit glad nie die geval is nie.

Bogenoemde mening van Blankes stem hoegenaamd nie ooreen met dié van Swartes nie, wat waarskynlik dui op 'n swak kennis aan die kant van die Blankes ten opsigte van die Swart kultuur (sien responsies, vraag 5 - Vraelys aan Blankes) waar 50% van mening is dat dit redelik was. 'n Verdere 19% het aangedui dat hulle kennis swak was of dat hulle geen kennis van die Swart kultuur het nie.

Vraag 22 - Vraelys aan Swartes peil die mening van Swartes oor voormelde aangeleentheid.

Vraag 22 - Vraelys aan Swartes

Dink u dat die Swart man se kultuur in die werksituasie verontagsaam word?

Responsies

Ja: 14 (70%) Soms: 6 (30%) Nee: 0 (0%)

Afleiding

Van die Swartes dui 100% aan dat hulle kultuur altyd of soms verontagsaam word. Dit is egter 'n probleem wat ineengestengel is met die breë rasseproblematiek van Suid-Afrika naamlik dat die meeste Swart mense van mening is dat Blankes hul kultuur nie verstaan of nie wil verstaan nie. Volgens Swartes beskou Blankes hulle kultuur as minderwaardig (Sheahan, persoonlike onderhoud, 1993).

Vraag 16 - Vraelys aan Blankes is slegs aan Blankes gevra om te bepaal of 'n multikulturele werksituasie vir hulle aanvaarbaar is en om watter redes.

Vraag 16 - Vraelys aan Blankes

Is 'n multikulturele werksituasie vir u aanvaarbaar?

Responsies

Ja: 23 (75%) Nee: 7 (25%)

Verskeie redes vir 'n positiewe responsie is deur Blankes genoem:

- Om opheffingswerk onder Swartes te doen : 3 (10%);
- Om meer te wete te kom van die Swart kultuur : 14 (46%);
- Om 'n bydrae te lewer tot meer positiewe intergroepverhoudinge tussen Blank en Swart : 12 (36%);
- Om te vergoed vir 'n vermeende onreg wat Blankes aan Swartes doen : 0 (0%);
- Ander : 1 (3%).

'n Keuse ANDER is voorgehou indien 'n Blanke persoon 'n ander rede as dié wat genoem is, sou hê.

Afleiding

Dit is bemoedigend dat 82% Blankes geantwoord het dat 'n multikulturele werksituasie hulle in staat stel om meer te wete te kom van die Swart kultuur en om 'n bydrae te lewer tot meer positiewe intergroepverhoudinge. Van die Blanke groep is 10% van mening dat hulle opheffingswerk onder Swartes kan doen. Laasgenoemde antwoord het die implikasie dat

'n "sendingsmotief" aanstoot gee aan Swartes (Meyer, persoonlike onderhoud, 1992).

Slegs 3% het die keuse ander aangedui en hierdie Blanke het die volgende aanmerking gemaak:

- Derdewêreld-Swartes sal baie kulturele aanpassings moet maak om aan eise van 'n moderne samelewing te voldoen.

4.3 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die implikasies van 'n multikulturele werksituasie vir Blanke en Swart personeel binne 'n bepaalde organisasie ondersoek.

Jankowitz (1992 : 100) huldig die volgende mening: "Suid-Afrika is 'n verdeelde gemeenskap, beide natuurlik en per implikasie ten opsigte van ras, etnisiteit, ekonomie, politiek en ideologie en elkeen van hierdie aspekte maak die bereiking van sekere houdinge, aspirasies en aksies van verskillende bevolkingsgroepe baie moeilik bereikbaar." Inligting wat met behulp van vraelyste van lede van die betrokke organisasie verkry is, bevestig hierdie stelling. Positiewe sowel as negatiewe aspekte van 'n multikulturele werksituasie het aan die lig gekom. Die algemene

gevolgtrekking wat gemaak kan word, is dat dit duidelik is dat daar wel leemtes in die verhoudinge tussen Blankes en Swartes bestaan. Groter klem sou moontlik in die toekoms gelê moet word op arbeidsverhoudinge. Laasgenoemde kan alleenlik verbeter word wanneer dit bestuur van die organisasie hom in die eerste plek daarvoor beywer en streef na opboudende dialoog en begrip vir mekaar se probleme, 'n positiewe houding teenoor alle werknemers ongeag kleur of etniese groep en gesonde rasionele wedersydse optredes.

Skrywer van hierdie geskrif is van mening dat voormelde ideaal moontlik is, aangesien voldoende positiewe kommentaar en bereidwilligheid om te verander om te verbeter aan die lig gekom het. Motivering en die vermoë van die bestuur om die werknemers te oortuig dat verbetering nodig is, sal bepalend wees in hierdie verband. Werknemers sal moet beseef hoekom verandering nodig is en wat die doelwit is waarheen gewerk moet word, met ander woorde hoe die organisasie-opset uiteindelik daar gaan uitsien.

Enkele aanbevelings sal vervolgens gemaak word ten einde die situasie in die betrokke organisasie te verbeter. Hierdie aanbevelings kan ook van

toepassing wees op multikulturele werksituasies in
ander organisasies.

HOOFSTUK 5

SAMEVATTING EN AANBEVELINGS OM LEEMTES RAKENDE 'N MULTIKULTURELE WERKSITUASIE BINNE DIE ORGANISASIE DIE HOOF TE BIED

5.1 Inleiding

Kultuurhandhawing moet dikwels in 'n multikulturele milieu geskied. Die regte balans tussen eksklusiewe kultuurhandhawing en kontak met ander kulture is problematies. Die vraag is egter of pluralisme nie kan lei tot 'n gebrek aan eenheid in 'n land as gevolg van die erkenning van groepregte nie. In 'n demokrasie word 'n hoë premie geplaas op die individue en groepe (Bullivant, 1981 : 14). Die erkenning van hierdie regte kan juis die voortbestaan van 'n bepaalde demokrasie bedreig, omdat die gemeenskaplike kulture nie genoegsaam uitgebou word nie. Omdat organisasies in die Republiek van Suid-Afrika groepsgebonde is, is dit nie uitgesluit van voormelde probleme nie.

Voorts is dit 'n dwaling om te beweer dat gebondenheid aan kultuurgroep noodwendig die eenheid van die land kan skaad. Die mate waarin kultuurgroepe verskil, is nie van belang nie, solank verskillende kultuurgroepe kan saamstem oor

die gedeelde kultuurwaardes (Gollnick & Chinn, 1983 : 26).

Uiteindelik is die ideaal dat binne 'n multikulturele organisasie onder meer die volgende sal geld:

- dat erkenning en sensitiwiteit vir kulturele diversiteit gekweek sal kan word;
- dat begrip en kennis van ander kulture ontwikkel moet word;
- dat respek vir lede van ander kultuurgroepe by alle lede binne die organisasie gekweek moet word;
- dat positiewe interaksie tussen mense en veral tussen verskillende kultuurgroepe bewerkstellig moet word.

Na aanleiding van voormelde word 'n positiewe gesindheid teenoor kultuurdiversiteit in die algemeen dus nagestreef.

Uit 'n literatuurstudie het geblyk dat multikulturele werksituasies spesifieke vaardighede, eiesoortige visie en perspektiewe van al die lede van die organisasie vereis, wat nie in 'n monokulturele werksituasie die geval is nie. Uit die empiriese ondersoek het dit geblyk dat sommige van hierdie aspekte van 'n multikulturele

werksituasie nie aan Delta Motorkorporasie realiseer nie. Daarom word enkele aanbevelings, om leemtes rakende 'n multikulturele werksopset die hoof te bied, gemaak. Alhoewel hierdie aanbevelings in die eerste plek gemik is op die bepaalde organisasie, sou dit ook betrekking kon hê op ander multikulturele organisasies.

5.2 Aanbevelings

5.2.1 Aanbevelings betreffende multikulturele ervaring van Blanke en Swart personeel

Meer as die helfte (60%) Blankes in die organisasie het vorige ondervinding van 'n multikulturele werksituasie terwyl 95% van Swart werknemers vorige ervaring van 'n multikulturele werksituasie het. Ervaring is 'n besondere leerskool en van multikulturele ervaring is nie 'n gebrek binne die organisasie nie. Die aanbeveling kan gemaak word dat hierdie ervaring konstruktief en positief aangewend sal word as eerste stap om probleemareas te identifiseer.

5.2.2 Aanbevelings betreffende die opleiding van personeel om hulle toe te rus vir 'n multikulturele werksituasie

Oor die algemeen is daar wat opleiding vir aanpassing in 'n multikulturele werksituasie betref, 'n leemte in die organisasie wat aandag sal moet geniet.

Dit word aanbeveel dat indiens-opleidingskursusse aangaande 'n multikulturele werksituasie met sorgvuldigheid gestruktureer en ingestel moet word. In die praktyk beteken dit dat die organisasie sal kontak maak met instansies soos universiteite, teknikons, die departement van Mannekrag en ander opleidingsinstansies en 'n infrastruktuur sal skep vir die relevante opleiding van sy personeel.

Dit word verder aanbeveel dat hierdie kursusse veral die Blanke werkgewer en werknemer van die organisasie vertrouwd moet maak met die kultuur van die Swartes. Dit blyk dat die meeste Blankes se kennis van die Swart kultuur gebrekkig is (vergelyk 4.2.3). Die feit dat die meeste Blankes begerig is om hul kennis van die Swart kultuur te verbeter, behoort die implementering van hierdie aanbeveling te vergemaklik. Dit kan ook van elke personeellid binne die organisasie verwag word om self 'n poging

aan te wend om sy kennis van die Swart kultuur te verbeter.

In aansluiting met die onderhawige tema skryf Bruns (1992 : 26) soos volg: "I'm serious about multicultural training. Apartheid is predicted on the superiority of White culture. It's a psychological jump for Whites to relinquish that superiority. They must learn to adapt to a give and take situation. Corporations have made no attempt to introduce an African element into their cultures. They seem quite unable to accommodate diversity. We have looked to Europe and the USA far too long as models. Business must look at Africa, adapt to a different reality."

5.2.3 Aanbevelings betreffende die bereidwilligheid van Swartes om probleme met Blankes binne die organisasie te bespreek

Dit word aanbeveel dat Blankes bedag gemaak moet word daarop dat hulle 'n atmosfeer moet skep waarin die Swart mense hulself vry sal voel om probleme betreffende die werk en persoonlike probleme met Blankes te bespreek (vergelyk 4.2.4). Die bestuur van die organisasie kan voormelde funksie vervul. Tydens die indiens-opleidingskursusse kan praktiese maniere geskep word om effektiewe

kommunikasiekanale te vind. Vertroue en respek moet ook vir kulturele diversiteit gekweek word. Bruns (1992 : 28) is verder van mening dat: "... the major underlying problem in SA business is a lack of trust between races." Voormelde skrywer meen dat 'n wyse binne die organisasie gevind moet word om werknemers se vertroue te wen en eers dan kan probleme aangespreek word. "The principle is clear: tackle the culture then the work." (Bruns, 1992 : 28).

Elke lid van die organisasie moet bereid wees om betrokke te raak by die strewe na 'n harmonieuse multikulturele werksituasie. Mense kan nie kunsmatig bymekaar uitgebring word nie. Pogings behoort aangewend te word om verskille wat bestaan te erken, stereotipes af te breek en die foute van die geskiedenis, in oënskou te neem. In voormelde sal die bestuur die inisiatief moet neem.

5.2.4 Aanbevelings betreffende Blankes se kennis van Swart kollegas se sosio-ekonomiese omstandighede

Dit word aanbeveel dat Blankes 'n grondige kennis van die Swart lede van die organisasie se sosio-ekonomiese omstandighede moet verkry aangesien hierdie kennis tans gebrekkig is (vergelyk 4.2.5). Hierdie aspek kan in indiens-opleidingskursusse

ingebou word. 'n Vertroulike vraelys kan deur Swart personeel aan die begin van hulle indiensneming voltooi word. Hierin kan die Swart werknemer hul probleme wat betrekking het op hul sosio-ekonomiese omstandighede uitspel, sodat die werkgever kan vasstel watter sosio-ekonomiese omstandighede moontlik potensiële struikelblokke vir die swart werknemer kan inhou.

Terwyl die organisasie waarskynlik te klein is vir die aanstelling van 'n konsultant wat werknemers se probleme kan hanteer, moet hierdie taak aan bepaalde persone van die bestuur toegewys word. Met probleme word bedoel, werks- en persoonlike probleme van die Swart werknemers.

5.2.5 Aanbevelings betreffende die potensiële konflikklading in kultuurverskille

Dit word aanbeveel dat Blankes bedag gemaak sal moet word op die konfliktpotensiaal wat in die kultuurverskille tussen hulle en die Swart mense oopgesluit lê (vergelyk 4.2.6). Die sensitiewe ingesteldheid van die Swart mense, veral in die huidige tydsgewrig in Suid-Afrika, moet deeglik deur Blankes verreken word. Die unieke geleentheid vir die Blanke om sinvolle volkereverhoudings te kweek, moet besef word.

Om hierdie aanbeveling te realiseer moet veral op indiens-opleidingskursusse gesteun word. Praktiese voorbeelde van konfliktsituasies en hoe dit ontlont kan word, behoort in die kursusse vervat te word. Bestuur van die organisasie kan 'n besondere rol speel deur die belangrikheid van hierdie aspek op die harte van die Blanke personeel te druk. Die bestuurders moet ook as arbiter optree as geskille tussen Swartes en Blankes ontstaan.

Onvoldoende bestuursopleiding kan ook 'n rol speel in bestuur se hantering van voormelde. Deur middel van doeltreffende bestuursontwikkelingsprogramme kan kennis van die verskillende kulture en die hantering daarvan ingeskerp word.

5.2.6 Aanbevelings betreffende kulturele interaksie buite die werksituasie

Dit word aanbeveel dat alle lede van die organisasie ten spyte van die beperkende faktore wat aanwesig is (vergelyk 4.2.8), aktief daarna moet streef om groter kulturele interaksie tussen die verskillende kultuurgroepe te bewerkstellig. Bestuur behoort leiding te neem deur toe te sien dat meer personeel inskakel by 'n toepaslike program van kultuuraktiwiteite, byvoorbeeld 'n

sportklub waar alle lede van die organisasie wat belangstel in byvoorbeeld draf, fietsry, en so meer, kan meedoen. Lede van die organisasie kan gevra word om idees sodat hierdie kulturele interaksie buite die werksituasie kan verbeter.

5.2.7 Aanbevelings betreffende die aanvaarding van die swart kultuur

Dit word aanbeveel dat die Blankes deur die bestuur daarop gewys word dat die Swart kultuur nie minderwaardig is nie. Blankes moet bewus gemaak word van die feit dat die meerderheid Swartes aanvoel dat die Blankes hul kultuur as minderwaardig beskou (vergelyk 4.2.9). Openhartige gesprekke tussen kollegas oor etniese vooroordele kan help om Blankes te laat afsien van hierdie vooroordele. Die bestuur moet daarop bedag wees dat sommige Blankes die Swart kultuur as minderwaardig beskou en negatiewe optredes teenoor Swartes wat uit so 'n houding voortspruit, moet aangespreek word. Die Blankes behoort te besef dat 'n negatiewe woord of daad van 'n enkele Blanke die goeie verhoudings wat deur ander Blankes opgebou is, ongedaan kan maak.

Persoonlikheid word ontwikkel deur middel van onder andere die interaksie tussen die individu en sy

omgewing. Daarom is die individuele persoonlikheid selfs binne 'n bepaalde kultuurgroep uniek - maar nie minderwaardig nie.

5.2.8 Aanbevelings betreffende die taalaspek in 'n multikulturele organisasie

Dit word aanbeveel dat die Swartes bewus gemaak word van hul onvoldoende vermoëns ten opsigte van 'n tweede taal (vergelyk 4.2.11). Dit word ingelyks aanbeveel dat Blankes sal poog om hul Engels of Afrikaanse taalgebruik teenoor Swart personeel te verbeter in die gevalle waar dit nie na wense is nie. Blankes behoort daarvan kennis te neem dat byna die helfte van die Swart personeel nie altyd die Engels of Afrikaans wat gebesig word, begryp nie.

Dit word aanbeveel dat die bestuur van die organisasie hulself sal vergewis van die taalvermoëns van potensiële werknemers.

Afrikaanssprekende Blankes behoort Engels ook goed te kan hanteer sodat die nodige aanpassings gemaak kan word om by die peil van die Swart werknemer se taalvermoë in te pas, indien nodig. Indien Blankes wat goed tweetalig is aangestel word, sal van die

probleme wat in dié verband voorkom, uitgeskakel word.

Dit word aanbeveel dat Blankes 'n Afrikataal moet aanleer. Die Technikon OVS bied op aanvraag Sotho-kursusse by organisasies aan.

5.2.9 Aanbevelings betreffende die Blanke personeel se persepsies van 'n multikulturele werksituasie

Terwyl die land veranderinge ondergaan word dit al hoe belangriker dat werkgewers en werknemers groter sensitiewiteit vir multikulturele situasies moet hê. Die lukrake wyse waarop sensitiewiteit ten opsigte van 'n multikulturele situasie tydens 'n onderhoud vir 'n multikulturele werksituasie gepeil word, is onbevredigend. Skrywer van hierdie geskrif is tydens 'n onderhoud vir 'n doseerpos by 'n onderwyskollege vir Swartes die volgende vrae gevra:

- of sy sal omgee om saam met 'n Swart kollega tee te drink en 'n personeelkamer te deel; en
- of sy vorige ervaring in Swart onderwys het.

Dit spreek vanself dat hierdie vrae nie 'n aansoeker om 'n pos in 'n multikulturele werksituasie se sensitiewiteit vir anderskulturiges bepaal nie. Verskeie kollegas het bevestig dat

hulle soortgelyke vrae tydens hul onderhoude moes beantwoord.

5.3 Samevatting

Voornoemde aanbevelings kan soos volg saamgevat word.

- 'n Groter bewuswording van multikulturele werksituasies. Dit geld vir alle organisasies waarvan die personeel in 'n multikulturele werksituasie staan.
- Blanke personeel in 'n multikulturele werksituasie moet hulself toewy aan hul taak en besef dat die werkopset verskil van dié waar slegs Blankes op die personeel is.
- Openhartige kommunikasie tussen Blank en Swart is noodsaaklik. Die onus rus veral op die Blankes om aan die Swart kollegas te toon dat hy in hom as mens en as lid van 'n ander kultuurgroep belangstel.
- Bestuurskundigheid, veral ten opsigte van 'n multikulturele werksituasie kom nie vanself nie. Bestuurskundigheid is nie doeltreffend alvorens individuele bestuurders nie 'n eie

bestuursfilosofie vestig en ontwikkel om hierdie uitdagings die hoof te bied nie.

In hierdie studie is in hoofsaak 'n oorsig van 'n multikulturele werksituasie gegee en die implikasies daarvan vir werkgewer en werknemer is ondersoek. Verdere navorsing oor die verskillende komponente van multikulturele werksituasies binne 'n Suid-Afrikaanse konteks behoort gedoen te word.

Twee voorbeelde van potensiële navorsingsterreine word geïdentifiseer. Hierdie terreine is wyd en kan in verskeie komponente onderverdeel word.

1. Navorsing oor die presiese aard en stand van die Swart kultuur. Kultuur-spesifieke eienskappe moet geïdentifiseer word, sodat aandag daaraan in 'n multikulturele werksituasie geskenk kan word. Soos reeds aangedui, is dit 'n moeilike taak omdat die Swart kultuur 'n digotomie openbaar : ten opsigte van sommige aspekte verkeer dit in 'n oorgangsfase, en ten opsigte van ander aspekte word tradisionele kultuurwaardes gehandhaaf en steeds eerbiedig.

2. Navorsing oor die inhoud van indiensopleidingskursusse om mense vir 'n multikulturele werksituasie te skool. Dit kan beskou word as 'n verlengstuk van die navorsing oor die Swart kultuur. Indien die kultuurelemente wat op 'n organisasie betrekking het, bekend is, moet dit verwerk word tot die inhoud van praktiese indiensopleidingskursusse. Die navorsing kan byvoorbeeld verdeel word in die volgende komponente:

- die Swart kultuur;
- die sosio-ekonomiese omstandighede van Swart werknemers;
- die kommunikasie tussen Blank en Swart;
- die taalaspek in 'n multikulturele organisasie; en
- die motiewe van Blankes wat verkies om in 'n multikulturele werksituasie te werk.

5.4 Slotgedagtes

Multikulturele werksituasies soos dit tans in Suid-Afrika manifesteer het gekom om te bly. Hier moet egter bygevoeg word dat alle tekens daarop dui dat die tradisionele profiel van 'n multikulturele organisasie verander. Swartes gaan toegelaat word

tot poste wat tradisioneel net vir Blankes gereserveer was.

Opleiding en ontwikkeling van doeltreffende bestuurstyle wat aan die eise van die "nuwe" Suid-Afrikaanse omstandighede voldoen behoort 'n prioriteitsaangeleentheid by organisasies te wees. Verder is deelnemende bestuur die enigste werklike manier vir die effektiewe hantering van kulturele verskille. Leierskappotensiaal onder Swartes moet geïdentifiseer en in bestuur en besluitneming geïnkorporeer word.

Aanpasbaarheid deur alle betrokkenes in die organisasie is belangrik. Dit is slegs moontlik indien almal meer van kollegas, bestuur en ondergeskiktes, hul lewenswyse, vrese, blydschap, kultuur, waardes en oortuigings te wete kom en genoegsame ruimte daarvoor laat.

Die erkenning van die verskillende kulture binne die organisasie is belangrik, maar dit moet daarteen gewaak word om nie enkele aspekte te verabsoluteer nie. 'n Mens kan so vasgevang word in die bestudering van ander gebruike en kulturele verskille dat die mees basiese en resente ontwikkeling op die gebied van die

bestuurswetenskap en -ontwikkeling van die lede van die organisasie uit die oog verloor of glad nie raakgesien word nie. Die oorbeklemtoning van kulturele verskille en "resepte" vir die hantering daarvan kan ook daartoe aanleiding gee dat stereotipering plaasvind en die kultuur van ander groepe of individue gedegradeer word en etnosentrisme sodoende gestimuleer word. Kulturele stereotipering kan maklik daartoe lei dat sekere groepe in die organisasie nie toegelaat word om hul talent, inisiatief of kreatiwiteit tot voordeel van die organisasie sal kan aanwend nie. Stereotipering kan indirek tot gebrekkige motivering aanleiding gee.

Bestuurders/werkgewers sal 'n leidende rol moet speel in die daarstelling van effektiewe akkommodering van multikulturele verskille. Bestuurskennis word nie outomaties tot doeltreffendheid omvorm nie. Daarom moet die individuele bestuurder 'n eie filosofie en bestuurspraktyk ontwikkel wat binne multikulturele omstandighede toegepas en aanvaar sal word. Bestuurders wat in 'n multikulturele omgewing funksioneer, moet die vermoë ontwikkel om die verskillende kulturele veranderlikes te begryp en daarby aan te pas.

In die lig van voornoemde bespreking, kan die volgende "waarskuwing" gerig word:

Die wêreld is besig om al hoe meer in 'n oop gemeenskap te ontwikkel sonder werklike grense, wat naamlik meebring dat daar nie meer agter kulturele verskille weggekruip sal kan word nie. Kulturele verskille sal in die toekoms al hoe minder as 'n verskoning vir byvoorbeeld swak kwaliteit of onproduktiwiteit geopper kan word. Opbrengs verky van beleggings sal oor die langtermyn al maatstaf vir internasionale investeerders wees, kulturele verskille ten spyt.

Die grense tussen verskillende kulture gaan in toenemende mate op die agtergrond skuif wanneer dit by die bestuur en bedryf van sakeondernemings kom. Hoewel kulturele verskille as sulks sal bly voortbestaan en verreken sal moet word, is skrywer van hierdie geskrif van mening dat die bestuur hierdie verskille binne die organisasie met effektiewe leiding en samewerking van alle lede binne die organisasie toenemend positief kan beïnvloed.

Ten slotte is skrywer van hierdie geskrif van mening dat die begin en die einde van die effektiewe akkommodering van multikulturele verskille geleë is in die relevante opleiding en ontwikkeling van alle betrokkenes in die organisasie.

BRONNELYS

A PRIMÈRE BRONNE

1. ALLPORT, G (1958) : The nature of prejudice.
New York : Doubleday.

2. BANKS, JA (1979) : Teaching strategies for
ethnic studies. Boston : Allyn and Bacon.

3. BANKS, JA (1981) : Multiethnic education.
Theory and practice. Boston : Allyn and
Bacon.

4. BENNETT, CI (1986) : Comprehensive
multicultural education. Newton : Allyn and
Bacon.

5. BILLIET, J (1977) : Secularisering en
verzuiling in het onderwijs. Een
sociologisch onderzoek naar de vrije
schoolkeuze als legitimatieschema en als
sociaal proces. Leuven : Universitaire
Press.

6. BULLIVANT, BM (1981) : The pluralist dilemma
in education. Sydney : George Allen and
Unwin.

7. CRAFT, M (ed) (1981) : Teaching in a multicultural society. Barcombe : The Falmer Press.
8. EGGLESTON, J (1981) : Present provision in inservice training. In Craft, M Teaching in a multicultural society, the task for teacher education. Barcombe : The Falmer Press.
9. GOLLNICK, DM & CHINN, PC (1983) : Multicultural education in a pluralistic society. St. Louis : Mosby.
10. JONES, RL (1980) : Black psychology. New York : Harper & Row.
11. JOUBERT, WA (1980) : The Law of South Africa. Butterworth.
12. KIMBALL, ST (1974) : Culture and the educative process. New York : Teachers College Press.
13. KREITNER, R (1983) : Management. 2nd ed, Boston : Houghton Mifflin Co.

14. KROEBER, AL & KLUCKHOHN, C (Eds) (1952) : Culture a critical review of concepts and definitions. New York : Random House.
15. KROON, JA (RED) (1988) : Algemene Bestuur. Pretoria : Haum.
16. MARAIS, HC (1988) : Suid-Afrika : Perspektiewe op die toekoms. Kaapstad : Owen Burgess-uitgewers.
17. M'BOW, AM (1979) : Introduction In: MALIARET, G (Ed) : The child's right to education. Paris : LINGSCO.
18. MILLER, P (1979) : Myths and Legendds of Southern Africa. Cape Town : ABC Press (PTY) LTD.
19. MULLER, CFJ (Red) (1977) : Vyfhonderd jaar Suid-Afrikaanse Geskiedenis. Pretoria : Academica.
20. NORD, WR (1976) : Concepts and controversy in organizational behaviour. 2nd ed, Snta Monica.

21. ORPEN, C (1976) : Productivity and Black Worker in South Africa. Wynberg, Cape : Juta and Company Limited.
22. PRATTE, R (1979) : Culture and Pluralism. Springfield : Charles Thomas.
23. READERS DIGEST : Afrikaanse-Engelse woordeboek. Kaapstad : The Readers Digest Association South Africa (Pty) Ltd.
24. RICH, AL (1987) : Intercultural communication : A perceptual approach. New Jersey : Prentice Hall.
25. SAUNDERS, M (1982) : Multicultural teaching - a guide for the classroom. London : McGraw-Hill.
26. SINGER, MR (1987) : Intercultural communication : A perceptual approach. New Jersey : Prentice-Hall.
27. SMOLICZ, JJ (1979) : Culture and education in a plural society. Canberra : Curriculum Development Centre.

28. STONE, HJS (1981) : Gemeenskaplikheid en diversiteit. 'n Profiel van die vergelykende Opvoedkunde. Johannesburg : McGraw-Hill.
29. SUMNER, W (1940) : Folkways. Boston : Ginn.
30. TERNSTROM, S (1980) : Introduction In: Thernstrom S (Ed) : Harvard Encyclopedia of American ethnic groups. Cambridge : The Belknap Press.
31. TUBBS, SL (1987) : Human Communication. New York : Randore House.
32. VAN DER MERWE, BdeV (1978) : Die omvattende onderwysbeleid vir al die bevolkingsdele in Suid-Afrika. In: Bingle, HJJ (Red) : Besinning en verantwoording. Durban : OVSA.
33. VAN SCHALKWYK, O (1981) : Fokus op die onderwysstelsel. Durban : Butterworth.

B **TYDSKRIFTE**

1. ANDERSON, A (1983) : Training teachers for the bicultural part of bilingual-bicultural education. Intergratededucation, 20 (1 - 2).

2. BERNSTEIN, G (1982) : Ethnicity : The search for characteristics and context. Theory into practice, XXIII (2).

3. DOOYEWEERD, H (1969) : Wat is die mens? Bloemfontein : Sacum.

4. DUMINY, AH (1992) : The humanities - the challenge for the universities. Africa 2001 Volume I.

5. FOURIE, JJ (1973) : Tema en variasie in die opvoedingleer. Bloemfontein : Sacum.

6. INSTITUUT VIR REFORMATORIESE STUDIES (1986) : Kontak en kommunikasie. Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys : Potchefstroom.

7. JOHNSON, NB (1977) : On the relationship of anthropology to multicultural teaching and learning. Journal of Teacher Education, 28 (3) : 10 - 15.
8. KLASSEN, FH & GOLLNICK, DN (1977) : Pluralism and the American teacher. Washington: American Association of Colleges for Teacher Education.
9. McCORMICK, T (1984) : Multiculturalism : some principles and issues. Theory into practice, XXOO (Z).
10. MOLETSANE, RIM (1982) : Foreign overseas volunteer services and foreign experts : problems of intercultural communication. Adult Education and Development.
11. NEL, CJ & ESTERHUYZE, P (1990) : Inleiding tot die Algemene Antropologie en Etnografie. Studiehandleiding en leerstof, Departement Volkekunde : Bloemfontein, UOVS.
12. PAI, Y (1984) : Cultural diversity and multicultural education. Lifelong Learning.

13. SAMUDA, RJ (1986) : Social and educational implications of multiculturalism. Education and Society, 4 (2).
14. STANTON, HV (1981) : Multicultural Education, a challenge for Schools of Education. Viewpoints in teaching and learning, Vol. 57.
15. VALENTE, A (Ed) (1991) : Race relations in the work place. Career Secretary, Vol. 4, Issue 3.
16. VAN DER MERWE, J (1984) : Kulturele prioriteite vir onderwys en ontwikkeling in Qwaqwa. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde, 4 (3).
17. VAN JAARSVELD (1981) : Geskiedenis Gids 3 vir HST202-5. Suid-Afrikaanse Geskiedenis. Pretoria : UNISA.

C PROEFSKRIFTE EN VERHANDELINGE

1. BRUNS, BC (1992) : Certain aspects concerning affirmative action in South Africa. B Comm Hons (Industrial Sociology) - Skripsie, Potchefstroom - Vaaldriehoekse Kampus van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

2. ERASMUS, OCO (1970) : Die godsdienstige begrip en uitlewing in 'n Twaanagemeenskap. Ongepubliseerde proefskrif - Potchefstroom - PU vir CHO.

3. FREEMAN, HM (1986) : Kultuur en werk as skoolonderwysaangeleenthede in plurale landsopsette soos Suid-Afrika. Ongepubliseerde D Ed proefskrif - Bloemfontein - UOVS.

4. JANKOWITZ, CG (1992) : Die rol van bestuurskommunikasie tydens organisasieveranderinge binne 'n onderneming - 'n gevallestudie. Meestersdiploma verhandeling - Bloemfontein - Technikon OVS.

5. LOUW, GJJ (1981) : 'n Temporaliteits-
pedagogiese verantwoording van opvoeding in
'n veelvolkige samelewing met besondere
verwysing na "multicultural education".
Ongepubliseerde D Ed proefskrif - Port
Elizabeth - UPE.

BYLAE 1

Vraelys aan Blanke werkgewer/-nemers

Merk met 'n x in die toepaslike spasie

1. **Geslag** Manlik Vroulik

2. **Het u voorheen, dit is voor u huidige pos, in 'n multikulturele werksituasie gewerk?**
Ja Nee
Indien JA, dui die tydperk aan jaar/jare

3. **Vind u dit oor die algemeen vreemd of anders om saam met anderskulturiges te werk?**
Beslis Nogal Nee

4. **Het u indiens-opleidingskursusse om u toe te rus vir 'n werksituasie saam met anderskulturiges bygewoon?**
Ja Nee
Indien JA, verskaf besonderhede
.....
.....

5. **Hoe sou u u feitelike kennis van u Swart kollegas en hul kultuur bestempel?**

Baie goed Goed
Redelik Swak
Geen

6. **Sou u graag hierdie kennis wil verbeter?**

Ja Nee
Motiveer kortliks waarom u JA of NEE antwoord
.....
.....
.....

7. **Hoe dikwels nader Swart werknemers u met probleme betreffende hul werk?**

Gereeld Sporadies Nooit

8. **Hoe dikwels nader Swart werknemers u met persoonlike probleme?**

Gereeld Sporadies Nooit

9. **Hoe sou u u feitelike kennis van die sosio-ekonomiese omstandighede van u Swart kollegas bestempel?**

Goed Redelik Swak

10. Dink u dat die kultuurverskille tussen u en die Swart mense soms tot konflik aanleiding gee, omdat u mekaar nie begryp nie?

Beslis Nogal Beslis nie

11. Indien u in 'n leidinggewende hoedanigheid aan Swart werknemers moet hulp verleen, gebruik u spesiale onderrigmetodes in 'n poging om die kultuurverskille tussen u en die anderskulture te oorbrug?

Ja Nee

Indien JA, beskryf kortliks watter metodes u gebruik
.....
.....

12. Vind daar kulturele interaksie buite die werksituasie plaas? (Voorbeelde : interaksie gedurende etenstye/teetye, buite-muurse bedrywighede, ens.)

Gereeld Soms

Baie min Nooit

Indien GEREELD of SOMS, skryf neer watter interaksie plaasvind
.....

13. Ag u dit belangrik dat daar kulturele interaksie tussen die Blankes en Swart mense moet plaasvind?

Ja Nogal Nee

14. Beskou u die Swart kultuur as minderwaardig in vergelyke met u eie kultuur?

Ja Nogal Nee

15. Is u bereid om sensitiewe sake rondom etniese verskille (byvoorbeeld diskriminasie en rassisme) met u Swart kollegas te bespreek?

Ja Miskien Nee

16. Is u multikulturele werksituasie vir u aanvaarbaar?

Ja Nee

Indien JA, dui aan watter van die volgende vir u belangrik is in 'n multikulturele werksituasie:

- om opheffingswerk te doen onder die Swartes
- om meer te wete te kom van die Swart kultuur
- om 'n bydrae te lewer tot meer positiewe inter-groepverhoudinge tussen Blank en Swart
- om te vergoed vir 'n vermeende onreg wat Blankes aan Swartes doen
- Ander
-

17. Beskou u die feit dat Swartes in 'n tweede taal moet kommunikeer as 'n struikelblok vir hulle (byvoorbeeld tot bevordering of beter menseverhoudinge)?
- Beslis Nogal
- Nie juis nie Nee
18. Hoe vlot en korrek kan u die tweede taal wat Swart kollegas die beste verstaan, hanteer?
- Goed Redelik Swak
19. Watter taal gebruik u om met die Swartes buite die werksituasie te kommunikeer?
- Afrikataal Engels
- Afrikaans Afrikaan en Engels
20. Is u 'n Afrikataal/tale magtig?
- Baie goed Redelik
- Effens Nee
21. Dink u dat kennis van 'n Afrikataal u beter met u Swart kollegas sal laat kommunikeer as wat tans die geval is?
- Ja Miskien Nee
22. Wil u 'n Afrikataal aanleer?
- Ja Nee Ek ken reeds een

23. Dink u dat die Swarte se kultuur verontagsaam word
in die werksituasie?

Ja In 'n mate Nee

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING.

BYLAE 2

Questionnaire for Black employees

Mark with an x in the appropriate spaces

1. **Sex:** Male Female

2. **Have you ever worked under the supervision of a White person before you came to this organization?**
Yes No
If YES, state the period year(s)

3. **In general, do you find it different or strange to work with White people?**
Very much Quite Not really

4. **Have you received any in-service-training to enable you to cope with a multi-cultural work situation?**
Yes No
If YES, give details of the course(s)
.....
.....
.....

5. Do you think that the White members of your organization understand your culture, your way of life?

They understand it well

They understand parts of it

They do not understand it

6. Have there been incidents when you were treated incorrectly by a White person because he did not understand your culture?

Yes Perhaps No

7. Do you feel free to approach your White colleague/ employer with problems concerning your work?

Yes Not really No

If NOT REALLY or NO, state why

.....

.....

8. Do you feel free to approach your White colleague/ employer with personal problems?

Yes Not really No

If NOT REALLY or NO, state why

.....

.....

.....

9. Do you think that the White members of your organization have sufficient knowledge of your socio-economic conditions?

Yes Not really No

10. Do you think that the culture differences between you and your White colleagues can sometimes be the cause of conflict because you do not understand each other?

Definitely Quite No

11. Does your employer/manager/foreman use special methods when explaining/training you to overcome the culture difference?

Yes No

If YES, state what method(s)

.....
.....
.....

12. Do you regularly have contact with White colleagues outside the work situation? (e.g. during lunch/tea time etc.)

Often Seldom Never

13. Do you regard inter-cultural contact as important?

Yes Quite No

14. Do you think that White colleagues regard your culture as below their own culture?

Yes Sometimes No

15. Do you feel free to discuss sensitive subjects, e.g. discrimination and racism, with your White colleagues?

Yes Perhaps No

16. Does the fact that your communication with White colleagues/employer is in a second language, make performance of your duties more difficult?

Definitely Quite often

Not really No

17. How do you rate your command of a second language?

Excellent Good

Average Poor

18. Do you understand the English/Afrikaans which your White colleagues/employer are using?

Yes Not always No

If NOT ALWAYS or NO, please comment

.....
.....
.....

19. In which language would you prefer your White colleagues to communicate with you when not in the work situation?

African language

English Afrikaans

English and Afrikaans

20. Would you want your employer/colleagues to speak an African language?

Very much Perhaps No

21. In which language would you prefer your communication at work?

African language Not certain

English Afrikaans

22. Do you feel that the Black man's culture is not recognised at work?

Yes Sometimes No

THANK YOU FOR YOUR CO-OPERATION.