Journal of Industrial Psychology, 2001, 27 (4), 25-33
Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 2001, 27 (4), 25-33

DIE TEENSWOORDIGE EN TOEKOMSTIGE ROLLE VAN BEDRYFSIELKUNDIGES IN SUID-AFRIKA

YVONNE PIENAAR
GERT ROODT
Departement Menslikehulpbronbestuur
Randse Afrikaanse Universiteit

ABSTRACT

The current and future roles of Industrial Psychologists in South Africa. Given the challenges that the dynamics of a changing political, economical, technological environment and a changing society set for the industrial psychologist, the objective of this study was to investigate the roles of industrial psychologists in South Africa. The opinions of 115 registered industrial psychologists in South Africa out of a population of 785 were polled. This was done in terms of the current and future roles, key skills required for each specific role, quality requirements of the client, as well as training requirements in order to fulfil these roles successfully. The change in emphasis in these mentioned aspects between current and future roles is explored in more detail.

OPSOMMING

Gegewe die uitdagings wat die dinamika van 'n veranderende politieke, ekonomiese, tegnologiese omgewing en 'n veranderende gemeenskap aan bedryfsielkundiges stel, was dit die doel van hierdie studie om die rolle van die bedryfsielkundige in Suid-Afrika te ondersoek. Die menings van 115 geregistreerde bedryfsielkundiges in Suid-Afrika uit 'n populasie van 785 is ingewin in terme van die huidige en toekomstige rolle, sleutelvaardighede wat benodig word vir elke bepaalde rol, gehaltevereistes van die kliënt, asook opleidingsvereistes ten einde hierdie rolle suksesvol te kan vervul. Die klemverskuiwing in hierdie genoemde aspekte tussen huidige en toekomstige rolle word meer breedvoerig bespreek.

SYNOPSIS

The South African society is facing the most drastic changes in its history today. These changes were brought about not only by the recent political transformation, but also by forces for change as a result of globalisation. These changes will lead to a major shift in the understanding of work as a social and economic phenomenon.

These forces for change are political, economical, social, demographical and technological in nature. The impact of these changes in the workplace is well documented by Boshoff and Schutte (undated); Cascio (1995); Kriek (1996); Schreuder (1999); Van Vuuren (1994); and Veldsman (1991).

Industrial Psychologists are currently mainly employed by larger organisations and they are not in touch with the traditionally disadvantaged communities. The roles industrial psychologists are involved in are mainly in the areas of training and development, career development, performance management and assessment centres (Schreuder, 1999).

The future roles of industrial psychologists are related to management of change and the effects thereof (Schreuder, 1999), strategic decision-making (Watkins, 1999) and quantifying industrial psychologists' contribution to the bottom-line of organisations (Roodt, 1999).

The following method was applied in executing the study. A questionnaire was send to all industrial psychologists registered at the Board of Psychology of the interim Health Professions Council for the period of 1998. A total of 115 fully completed questionnaires were returned from the sampling frame of 785 persons, which yielded a response rate of nearly 15%.

The questionnaire consisted of three sections: Firstly, a section on biographical details; and secondly, a section on current roles fulfilled by the respondent, current quality requirements to fulfil these roles, current competencies to fulfil these roles, and which training requirements are currently necessary to fulfil these roles. Thirdly, what the expected roles would be in future, the future quality requirements and competencies to fulfil these roles, and the required training needs to fulfil these roles.

The questionnaire was distributed to all registered industrial psychologists on the mailing list of the professional board. The questionnaires could be completed and returned anonymously.

Statistical analysis of the results was based on a content analysis and supported by a statistical programme provided by Leaderware CC. Frequency counts and substantial gaps in frequencies identified prominent roles.

The results of the study indicate that there is not a landslide but still important shifts between the current and future roles of industrial psychologists. Training and development, employment relations and change management will remain important in the future whereas affirmative action, organisational development and strategic management are identified as important future roles.

There are also major shifts with between current and future roles with regard to quality requirements, core competencies and training requirements of industrial psychologists. Visibly absent however, were the roles of researcher and knowledge generator.

As a consequence of the relative low response rate of the study these findings could not be generalised beyond the participants of this study. However, these findings could provide useful guidelines in the training of industrial psychologists. Future research may also focus on the potential ethical dilemmas of working for different clients groups, like managers, employees, customers or a specific organisation.

Die Suid-Afrikaanse gemeenskap word tans gekonfronteer met ongekende veranderinge wat waarskynlik in die toekoms gaan toeneem. Hierdie veranderinge hou dramatiese gevolge in, aangesien daar verwag word dat hierdie proses van verandering toenemend sal versnel (Kriek, 1996). Hierdie veranderinge lei tot 'n herdefinisie van werk soos dit tans verstaan word (Cascio, 1995). Sekere professionele beroepe in die land poog tans om te

Versoeke vir afskrifte moet gerig word aan: G Roodt, Departement Menslike Hulpbronbestuur, RAU, Posbus 524, Auckland Park, 2006

herstruktureer ter wille van oorlewing, relevansie en die vermoë om die samelewing as geheel te dien. Hierdie poging is bemoedigend, maar behoort sistematies aangepak te word. Dit behoort ook die vestiging van die beste moontlike diens en standaarde van professionele optrede op verskeie vlakke te verseker (Van Vuuren, 1994).

Die ontwikkelende politieke proses in Suid-Afrika en 'n verskeidenheid veranderlikes wat 'n impak het op die land se toenemende blootstelling aan die internasionale gemeenskap, maak akkurate voorspellings onmoontlik. Slegs doelgerigte aksie deur soveel rolspelers as moontlik, professionele beroepe ingesluit, kan 'n platvorm daarstel om uitdagings aan te spreek (Van Vuuren, 1994). Hierdie uitdagings verskaf heelwat geleenthede aan bedrysielkundiges om 'n bydrae te lewer tot die verbetering van menslike welvaart (Cascio, 1995). Aangesien bedryfsielkundiges dikwels situasies aanspreek wat gekenmerk word deur wanfunksionering (die gaping tussen die ideaal en die werklike), is die fokus meer heilsaam as patogenies van aard (Van Vuuren, 1994). Volgens Kriek (1996) beskik bedryfsielkundiges oor die potensiaal om die lewensgehalte van Suid-Afrikaanse gemeenkappe te verbeter deur relevansie en toegevoegde waarde. Bedryfsielkunde beskik oor die potensiaal om verandering te lei en te rig eerder as om daarop te reageer. Hierdie potensiaal kan volgens Cascio (1995) realiseer deur navorsingsgebaseerde antwoorde te bied vir organisatoriese probleme.

Volgens Van Vuuren (1994) kan die doelwitte van bedryfsielkundiges naas pogings om organisasies meer doeltreffend en effektief te maak, onder meer die volgende insluit:

- Die nastreef van kennis en navorsing om begrip van menslike gedrag te bevorder;
- Toepassing van hierdie kennis en vaardighede om menslike probleme te voorkom, te verlig en aan te spreek;
- Bevordering van optimale sielkundige ontwikkeling van individue en gemeenskappe;
- Bystand met toekomstige beplanning sodat daar genoeg gefokus word op die sielkundige behoeftes en aspirasies van mense;
- Navolging van 'n kode van etiese optrede; en
- Verantwoordelikheid en besorgdheid in die uitvoer van pligte.

In hierdie verband moet daar eers vasgestel word watter faktore 'n impak op die teenswoordige rol van die bedryfsielkundige het, aangesien dit hierdie faktore is wat verandering noodsaak.

FAKTORE WAT 'N IMPAK HET OP DIE TEENSWOORDIGE ROL VAN DIE BEDRYFSIELKUNDIGE

Boshoff en Schutte (ongedateerd); Van Vuuren (1994); en Veldsman (1991) het die volgende faktore wat 'n impak het op die teenswoordige rol van bedryfsielkundiges geïdentifiseer:

Politieke faktore

Volgens Kriek (1996) kan baie van die nuwe uitdagings wat aan bedryfsielkunde gestel word, asook verwagte nuwe ontwikkelings, teruggelei word na die politieke oorgangsproses waardeur die land tans beweeg. Die African National Congress (ANC) se manifes vir die 1994 verkiesing, anders bekend as die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram (HOP) het as riglyn gedien vir die regering van nasionale eenheid, en identifiseer vyf kernbeleidsprogramme:

> Die aanspreek van basiese behoeftes, die ontwikkeling van menslike hulpbronne, die opbou van die land se ekonomie, die demokratisering van staat en gemeenskap, en die implementering van die HOP (African National Congress, 1994) wat intussen vervang is met GEAR (Growth, Employment and Redistribution) (eie onderstreping).

Die rol van bedryfsielkunde word van belang geag in terme van die ontwikkeling van menslike hulpbronne (Kriek, 1996). Deelnemende besluitneming en die daarstelling en implementering van opleiding en ontwikkeling word veral aangespreek in terme van die noodsaaklikheid van herstrukturering van organisasies ten einde suksesvol te kan meeding in die internasionale mark.

Kriek (1996) is van mening dat 'n beleidsprogram wat gerig is op die opbou van die ekonomie, moontlik meer implikasies vir bedryfsielkunde inhou. Regstellende aksie is een van hierdie aspekte. Die effek van regstellende aksie op die motivering en produktiwiteit van teenswoordige en nuwe werknemers moet nog ondersoek word, terwyl daar reeds kwelvrae bestaan oor die beplanning en implementering van die regstellende-aksieproses (Kriek, 1996).

Die kwessie van regstellende-askie sluit aan by die beleidsaspek wat handel oor fundamentele regte. Hierdie aspek kom daarop neer dat daar teen niemand gediskrimineer mag word op een of meer van die volgende gronde nie: ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur of taal (Hoofstuk 2 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996). Dit impliseer dat daar van bedryfsielkundiges verwag sal word om wetenskaplik verantwoordbaar te wees vir besluite en aksies om hierdie beleid uit te voer. Daar word verder voorsien dat wetgewing die werker se toegang tot inligting sal beskerm. Dit impliseer dat bedryfsielkundiges ondubbelsinninge antwoorde ten opsigte van besluite en kriteria aan werknemers beskikbaar moet kan stel.

Ekonomiese faktore

Van Vuuren (1994) het beweer dat die ekonomie van 'n land deur vier faktore beïnvloed word, naamlik bestuurseffektiwiteit, investering in navorsing en ontwikkeling, gevorderde tegnologie en die opleiding en motivering van werknemers. Volgens Boshoff en Schutte (ongedateerd) hang ekonomiese ontwikkeling grootliks af van dit wat in die politieke arena plaasvind.

Volgens Van Zyl (1999) het Suid-Afrika gedurende die periode 1992 tot 1994 meer as 50 werksdae per 1 000 ekonomies-aktiewe werknemers verloor as gevolg van industriële dispute. Die vyandige aard van die verhouding tussen arbeid en bestuur verhinder hierdie partye om gemeenskaplike gronde vir dispute te identifiseer. Beide partye het hulle belange tradisioneel in eng terme gedefinieer en verder het hulle beperkte entoesiasme vir standhoudende vennootskappe in die werksplek gedemonstreer. Hierdie aspek maak dit moeilik om konsensus te bereik in die aangesig van mededinging – internasionaal sowel as plaaslik (Van Zyl, 1999).

Die toenemende werkloosheid in Suid-Afrika word versnel deur organisasies wat hul werksmag afskaal ten gunste van 'n kleiner werksmag wat slimmer eerder as harder werk. Poste word verminder as gevolg van nuwe tegnologie, verbeterde toerusting, en nuwe wyses om werk te organiseer (Cascio, 1995). Die rol van bedryfsielkundiges is ter sprake in die komponent van opleiding en motivering van werknemers. Hierdie rol word veral duidelik wanneer die toenemende tekorte aan vaardighede en stygende vlakke van werkloosheid in ag geneem word (Boshoff en Schutte, ongedateerd; Veldsman, 1991). Onderwerpe soos organisasieverandering, gehalte van werklewe, prestasiemotivering en vergoedingsbestuur is van die aspekte wat hier 'n bydrae kan lewer.

Sosiale faktore

Volgens Veldsman (1991) het talle organisasies toenemend bewus geword van hulle sosiale verantwoordelikheid, en raak hulle betrokke by projekte om die omgewing sowel as die gemeenskap waarin die organisasie funksioneer, op te hef. Hierdie verantwoordelikheid word verskerp deur hoër verwagtinge en vereistes van groepe wat vroeër daarvan uitgesluit was. Die demokratisering van die werksplek impliseer groter betrokkenheid van werkers by besluitnemingsprosesse. Dit bring geweldige veranderinge en uitdagings mee, aangesien groot groepe mense wat voorheen uitgesluit was, in toenemende getalle tot hoëvlakposisies in organisasies toetree en dus groter invloede op besluitnemingsprosesse uitoefen (Boshoff en Schutte, ongedateerd). Bedryfsielkundiges se kennis van groepsdinamika en fasilitering kan hier van belang wees (Kriek, 1996).

Demografiese faktore
Demografiese uitdagings sluit onder meer oorbevolking, versnelde verstedeliking, en toenemende druk op natuurlike hulpbronne in (Veldsman, 1991). Bewaringsprojekte en opvoeding ten opsigte van gesinsbeplanning is voorbeelde van programme wat geloods kan word. Die uitdaging wat die effek van MIV/VIGS op die terrein van menslike hulpbronbestuur gaan stel, sal 'n taak wees waarmee bedryfsielkundiges hulle toenemend mee gaan besig hou.

Tegnologiese faktore
Volgens Brotchie, Hall en Newton (1987) is die wêreld tans betrokke by 'n nuwe industriële omwenteling as gevolg van die versnelde pas van tegnologiese ontwikkelling. Kriek (1996) het dit gestel dat Suid-Afrika seker moet maak dat die land in pas met internasionale tegnologiese ontwikkeling moet wees ten einde as 'n speler in die wêreldmark gereken te word. Volgens Schreuder (1999) word werk al hoe minder tasbaar namate fisiese handearbeid vervang word deur rekenaarsimbole en waar organisasies virtuele vennootskappe word en handel dryf deur middel van die internet en ander tegnologiese kanale. Volgens Brotchie et al. (1987) word inligting en kennis ook toenemend plaasvervangers vir arbeid, en die onderskeid tussen formele indiensneming, selfindiensneming en informele aktiwiteite vervaag.

Die implementering en aanwending van nuwe tegnologie ten einde 'n mededingende voordeel te behou, hou gevolge in vir die sosiale gedrag in die organisasie (Veldsman, 1991). Menslike gebruikers word dikwels nie voldoende opgelei en vertroud gemaak met die tegnologie nie, en dit lei tot gevoelens van onbekwaamheid, wat weer lei tot vermyding van tegnologie wat juis geïmplementeer is om die taak van die werknemers in die organisasie te vergemaklik. Daar sal dus aandag geskenk moet word aan wyses waarop tegnologiese ontwikkeling optimaal benut kan word, aangesien daar in alle dissiplines probleme ondervind sal word om op hoogte te bly met die uitbreiding en intensifisering van kennis (Boshoff en Schutte, ongedateerd).

DIE TEENSWOORDIGE ROL VAN DIE BEDRYFSIELKUNDIGE

Volgens Pietersen (1986) het bedryfsielkunde as 'n toegepaste wetenskap nie soveel impak op bestuur en op organisasielewe as wat moontlik algemeen aanvaar word nie. Schreuder (1999) het daarop gewys dat bedryfsielkundiges oorwegend in groot korporatiewe instellings werksaam is en dat bestuur hul enigste belangegroep is. Volgens Bobat en Price (1994) vervul die bedryfsielkundige sy rol hoofsaaklik binne die formele besigheidsektor van die Suid-Afrikaanse gemeenskap. Die bedryfsielkundige word beskou as 'n lid van die bestuurskorps en vervul 'n staffunksie op 'n tegnies-operasionele vlak. Die bedryfsielkundige word dus beskou as 'n tegniese deskundige in 'n raadgewende rol wat intra-dissiplinêr en intra-organisatories optree (Schreuder, 1999). Besluite is oorwegend reaktief en word gebaseer op ingevoerde kennis en tegnieke en wetenskaplike metodes. Denkwyses is gewoonlik simplisties en liniêr, en gebasseer op implisiete wit middelklaswaardes. Verbeteringe word aangebring binne reeds aanvaarde raamwerke en word gewoonlik gemik op die instandhouding van bestaande stelsels (Shreuder, 1999). Daar bestaan verder 'n eksklusiwiteit van kwalifikasies en vaardighede. Oplossings word gevind vir kort tot mediumtermyn probleme wat tegnies-operasionele voordele inhou, met min agting vir die finansiële impak op die organisasie (Veldsman, 1991).

Volgens Schreuder (1999) was bedryfsielkundiges geneig om eerder beskikbare oplossings aan te bied as om die werklike behoeftes van die situasie te ondersoek, en was die werk geneig om tegniekgedrewe eerder as probleemgedrewe te wees. Bedryfsielkundiges dra verder by tot die algemene vooruitgang van die Suid-Afrikaanse gemeenskap. Dit word gedoen deur mense te keur vir poste waarvoor hulle geskik is, en hulle op te lei en te ontwikkel ten einde meer suksesvolle loopbane te hê. Vooroordele ten opsigte van agtergeblewe gemeenskappe word beperk, veiligheid en gerief by die werkplek word verbeter, en die kwalitiet van werklewe word verhoog (Schreuder, 1999).

Wat die spesifieke rolle van bedryfsielkundiges in Suid-Afrika betref, is hulle primêr betrokke by die areas van opleiding en ontwikkeling, loopbaanontwikkeling, organisasiebeplanning en –ontwikkeling, prestasiebeoordeling, takseersentrums, posontleding, vergoedingsbestuur asook werwing en keuring (Schreuder, 1999; Tustin, 1993). Ten einde egter suksesvol te oorleef in 'n veranderende omgewing, sal daar waarskynlik van bedryfsielkundiges verwag word om ander rolle op te neem en kan daar ook van hulle verwag word om die nodige gepaardgaande vaardighede te bemeester (Schreuder, 1999).

DIE HERSIENE OF TOEKOMSTIGE ROL VAN DIE BEDRYFSIELKUNDIGE

Volgens Schreuder (1999) was die negentigerjare gekenmerk deur samesmeltings, afskalings, nuwe sielkundige kontrakte, vinnig bewegende tegnologie, kompetisie, inligtingoorlading en werkoorlading gekenmerk. Toffler (1970) het daarop gewys dat aanpassing makliker word wanneer daar begrip getoon word vir menslike reaksie op verandering. Die bedryfsielkundige moet dus besorgdhede soos angstigheid, onsekerheid, sinisme en die verdwyning van stabiele "blou-boordjie" werk kan hanteer om relevant te bly in die 21ste eeu.

Boshoff en Schutte (ongedateerd) het ook uitgewys dat bedryfsielkundiges oor die nodige vaardighede behoort te beskik ten einde die organisasie by te staan in hoëvlakbesluitneming en ander aktiwiteite. Die vaardighede en kennis waaroor bedryfsielkundiges tans beskik, is belangrik, maar dit is meer belangrik om effektief en doeltreffend nuwe kennis en vaardighede te bekom, aangesien bedryfsielkundiges ontvanklik moet wees vir nuwe paradigmas en denkwyses ten einde die uitdagings van die toekoms die hoof te kan bied. In hierdie verband het Watkins (1999) uitgewys dat bedryfsielkundiges in die toekoms besondere sensitiwiteit vir organisasiebehoeftes sal moet toon, asook gesonde strategie-formulering om hierdie behoeftes met individuele aspirasies te integreer.

Volgens Roodt (1999) is dit van besondere belang dat Bedryfsielkundiges die vermoë en vaardighede moet ontwikkel om hulle bydrae tot organisasies in finansiële terme te kan kwantifiseer. Die doel hiervan is 'n aanduiding van die bydrae wat hierdie funksie, asook enige ander mensverwante prosesse of programme tot die organisasie se basislyn lewer. Schreuder (1999) het bygevoeg dat bedryfsielkundiges hulle sal moet voorberei om posisies in algemene bestuur te beklee, aangesien bestuur toenemend 'n "mens-besigheid" word, en dit is waarvoor bedryfsielkundiges by uitstek opgelei is.

Bobat en Price (1994) was van mening dat beperkte begrip vir werknemers se gedrag en ervaring steeds 'n kenmerk is van hedendaagse bedryfsielkundige opleiding en praktyk. Dit word beklemtoon deur die implementering van hoofstroom sielkundige teorieë wat fokus op individuele verskille. Hierdie teorieë het buite die Suid-Afrikaanse konteks en belewenis ontstaan en is sonder meer deur Suid-Afrikaanse bedryfsielkundiges aanvaar. Hierdie stelling beklemtoon die feit dat bedryfsielkundiges voor die uitdaging gestel word om die individu binne sy sosiale konteks te vind en optimaal te ontwikkel. Hierdie proses sal 'n deeglike herevaluering van bestaande prosesse en sienswyses vereis, sodat aspekte soos prestasiebeoordeling en vergoedingsbestuur, organisasie-verandering en produktiwiteit gesien kan word vanuit die perspektief van die werknemer sowel as bestuur. Hierdie klemverskuiwing sal moontlik 'n bydrae lewer tot die beeld van bedryfsielkundiges as fasiliteerders van betekenisvolle verandering.

In aansluiting hiermee sal die bedryfsielkundige se rol binne organisasies herformuleer moet word, om te verander van analis/tegnikus tot veranderingsagent en strateeg (Kriek, 1996). Schreuder (1999) het verder bygevoeg dat die bedryfsielkundige verandering sal moet verstaan en kan fasiliteer. Die

bedryfsielkundige se rol in organisasie-transformasie sal noodsaaklik wees om 'n nuwe visie en missie te skep, asook om 'n leidende rol in die herposisionering van besigheid te speel. As veranderingsagent behoort die bedryfsielkundige weerstand teen verandering af te breek en optimisme oor nuwe moontlikhede te bevorder.

'n Groot uitdaging in terme van die rol van die bedryfsielkundige, is die feit dat ofskoon bedrysielkunde beskou word as 'n toegepaste wetenskap, die gemeenskap en organisasies se benutting van bedryfsielkundige kennis en die impak van hierdie kennis op organisasies en die gemeenskap, grootliks onbevredigend is. In hierdie konteks het Cascio (1995) drie vereistes gestel waaraan bedryfsielkundiges moet voldoen ten einde toekomstige uitdagings susksesvol die hoof te kan bied:

- toevoeging van positiewe ekonomiese voordele tot produksieprosesse en dienslewering, wat volgens Roodt (1999) finansieel gekwantifiseer moet kan word;
- die vaardighede van die organisasie se werksmag moet duidelik onderskeibaar wees van die vaardighede van mededingers; en
- die vaardighede van die organisasie se werksmag behoort nie maklik gedupliseer kan word nie.

Volgens Schreuder (1999) word daar toenemend van menslike hulpbronafdelings binne organisasies verwag om 'n rol in die organisasiestrategie te speel, en bedryfsielkundiges sal dus bereid moet wees om hierdie rol te vervul. Boshoff en Schutte (ongedateerd) was ook van mening dat bedryfsielkundiges in die toekoms 'n aktiewe en effektiewe rol moet kan speel in die formulering van korporatiewe strategie. Daar is ook 'n rol vir die bedryfsielkundige in die informele sektor, nie-staatsorganisasies (NGO's) of bewegings en in die gemeenskap.

Ideaalgesproke behoort Bedryfsielkundiges besluite op grond van 'n pro-aktiewe visie, gemeenskaplike waardestelsels en verenigende simbole te neem en behoort hulle ten alle tye selfgeldend, verantwoordelik en eties korrek op te tree. Die doelwit van die bedryfsielkundige is organisasie-transformasie en herlewing deur middel van geïntegreerde strategiese menslike-hulpbrondoelwitte, beleide en sisteme. Transformasionele leierskap en noue samewerking met die kliënt is van besondere belang. 'n Multi-dissiplinêre en inter-dissiplinêre benadering behoort gevolg te word deur middel van kontinue omgewingsanalise en vinnige inligtinginsameling, ontleding en terugvoer, sowel as inheemse kennisnetwerke en inligtinguitruiling. Denkwyses behoort daarom ideaalgesproke holisties, geïntegreerd en lateraal te wees en sal gevolglik tradisioneel-aanvaarde raamwerke herdefinieer (Veldsman, 1991). Boshoff en Schutte (ongedateerd) was van mening dat die bedryfsielkundige hom moet besig hou met die bestudering, skepping en beïnvloeding van 'n korporatiewe kultuur.

Volgens Schreuder (1999) sal bedryfsielkundiges in die toekoms kliëntgefokus en aanpasbaar moet wees, ten einde te kan oorleef. Soos die nuwe werksomgewing, sal bedryfsielkundige praktyke meer kompleks wees en voortdurend varieer en verander. Veldsman (1991) het tot die gevolgtrekking gekom dat bedryfsielkundiges oor die kort tot mediumtermyn eilande van stabiliteit in 'n see van verandering moet skep ten einde oor die langtermyn 'n geestelik gesonde Suid-Afrikaanse samelewing teweeg te bring waar elkeen die geleentheid het om optimaal te ontwikkel en om optimaal as individu te funksioneer.

Wat opleidingsvereistes betref, was Schreuder (1999) van mening dat daar in die ontwikkeling van kurrikula gewoonlik min aandag gegee word aan die leerproses asook vaardighede wat tot doeltreffende prestasie lei. Opleidingsinstellings het 'n verantwoordelikheid om by bedryfsielkundiges daardie vaardighede te ontwikkel wat lei tot sukses in die sakewêreld. Twee aspekte is hier ter sprake: die inhoud van programme behoort kennis- en vaardigheidsareas in te sluit wat effektiewe prestasie ontwikkel, asook die leerprosesse wat die bedryfsielkudinge in staat sal stel om die onderskeie rolle te ontwikkel en daarop te verbeter.

In die lig van die voorgaande bespreking word dit in hierdie studie ten doel gestel om die klemverskuiwing in Suid-Afrikaanse Bedryfsielkundiges se:

- huidige en toekomstige rolle te bepaal;
- sleutelvaardighede vir prominente rolle te bepaal;
- gehaltevereistes vir prominente rolle te identifiseer; en
- opleidingsvereistes vir prominente rolle vas te stel.

METODE

Deelnemers

Daar is besluit om alle bedryfsielkundiges in Suid-Afrika by die studie te betrek wat in 1998 geregistreer was by die destydse tussentydse Suid-Afrikaanse Mediese en Tandheelkundige Raad (SAGTR). Die totale populasie was 785. 'n Totaal van 115 respondente het uiteindelik aan die studie deelgeneem en voltooide vraelyste teruggepos. Dit verteenwoordig 'n relatief lae responskoers van 14,6% wat opsigself 'n heenwysing na 'n apatiese professie kan wees.

Meetinstrument

'n Vraelys wat hoofsaaklik bestaan het uit oop vrae, is ontwikkel met die doel om aan bedryfsielkundiges die geleentheid te gee om insette te lewer in terme van hulle eie huidige rolle, asook hulle persepsie van hoe hierdie rolle moontlik in die toekoms kan verander. Die samestelling van die vraelys was soos volg:

- Bepaalde biografiese besonderhede van die respondent.
- Daar is van die respondent verwag om te respondeer in terme van die huidige rolle wat hy/sy in sy/haar professionele hoedanigheid vervul. Daar is duidelik gestel dat die respondent die vraelys moet voltooi in terme van die rolle wat hy/sy persoonlik daagliks vervul, en nie die rolle wat die respondent dink of verwag wat bedryfsielkundiges in die algemeen behoort te vervul nie.
- Voorts is daar van die respondent verwag om vir elke rol gehaltevereistes te identifiseer wat die kliënt van die bedryfsielkundige verwag.
- Die respondent het dan sleutelbevoegdhede of -vaardighede geïdentifiseer wat dit moontlik maak om die rol te kan vervul.
- Daar is ook van die respondent verwag om te spesifiseer watter opleidingsvereistes nodig is ten einde die rol te kan vervul.
- Daarna is dit van die respondent verwag om dieselfde proses te volg in terme van die toekomstige rolle wat hy/sy in sy/haar pos in die toekoms gaan vervul, en verder ook ten opsigte van verwagte gehaltevereistes, sleutelvaardighede en opleidingsvereistes.

Prosedure

Die vraelys is per pos uitgestuur aan adresse van alle bedryfsielkundiges in Suid-Afrika wat ten tye van die ondersoek geregisteer was by die destydse tussentydse Suid-Afrikaanse Geneeskundige en Tandheelkundige Raad. Voltooide vraelyste is anoniem per pos terug ontvang.

Statistiese Ontleding

Die response is met behulp van 'n gerekenariseerde inhoudsontledingsprogram ontleed, wat goedgunstiglik verskaf is deur *LEADERWARE CC*. Ten einde die prominente rolle vas te stel, is 'n frekwensieontleding gedoen. Afsnypunte vir insluiting is bepaal na aanleiding van substansiële gapings in frekwensies. Alle sleutelvaardighede, gehaltevereistes en opleidingsvereistes wat geïdentifiseer was vir prominente rolle, is ingesluit.

RESULTATE

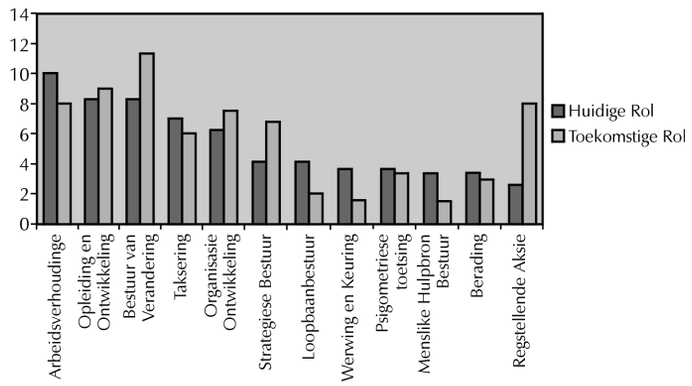
Vergelyking tussen prominente teenswoordige en toekomstige rolle

Figuur 1 skets 'n vergelyking tussen prominente teenswoordige en toekomstige rolle soos geïdentifiseer deur respondente.

Die afleiding kan uit Figuur 1 gemaak word dat daar wel enkele verskille is tussen die rolle wat bedryfsielkundiges tans vervul en die rolle wat hulle verwag om in die toekoms te vervul. Waar arbeidsverhoudinge, opleiding en ontwikkeling, asook bestuur van verandering tans belangrike rolle is, gaan bestuur van verandering in die toekoms toenemend belangrik word. Terwyl arbeidsverhoudinge, opleiding en ontwikkeling steeds in die toekoms belangrik sal wees, word regstellende-aksie, organisasie-ontwikkeling en strategiese bestuur ook beklemtoon as belangrike toekomstige rolle vir die bedryfsielkundige.

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige gehaltevereistes

Tabel 1 dui 'n vergelyking tussen teenswoordige en toekomstige gehaltevereistes aan vir elk van die geïdentifiseerde prominente rolle.



FIGUUR 1: VERGELYKING VAN PROMINENTE TEENSWOORDIGE EN TOEKOMSTIGE ROLLE VAN BEDRYFSIELKUNDIGES

TABEL 1

VERGELYKING VAN PROMINENTE ROLLE IN TERME VAN TEENSWOORDIGE EN TOEKOMSTIGE GEHALTEVEREISTES

Rol	Teenswoordige gehaltevereiste	Toekomstige gehaltevereiste
Arbeidsverhoudinge	• Effektiewe hantering en beslegting van dispute, dissiplinère en griewe prosedures en kollektiewe bedinging • Arbeidsvrede • Verhoogde produktiwiteit	• Regverdige en effektiewe hantering van arbeidsverhoudinge aangeleenthede in lyn met toepaslike wetgewing • Deskundige raad
Opleiding en Ontwikkeling	• Demonstreerbare vaardigheidsverbetering • Ondersteuning van organisasie strategie • In lyn met arbeidswetgewing	• Bevoegdheidgebaseede intervensies • Demonstreerbare vaardigheidsverbetering • Fokus op leierskap eerder as bestuur
Bestuur van Verandering	• Verhoogde produktiwiteit • Vehoogde winsgewendheid • Suksesvolle intervensies • Bestuursbystand tydens herstrukturering	• Produktiewe en gemotiveerde werksmag • Versekering van verbintenis en aanvaarding deur werknemers • Effektiewe besteding • Mededingende voordeel
Taksering	• Identifisering van potensiaal • Professsionalisme • Gesonde oordeelsvermoë • Akkuraatheid • Terugvoer • In lyn met wetgewing	• Produktiewe en gemotiveerde werksmag • Regverdige intervensies
Organisasie-ontwikkeling	• Intervensies gefokus op behoeftebevrediging • Verbetering van spanwerk • Werk herontwerp • Organisasie herstrukturering	• Geloofwaardige intervensies • Bestuur van diversiteit • Identifisering van probleme en voorstelling van oplossings
Strategiese Bestuur	• Fasilitering van strategiese beplanning sessies • Op hoogte met eksterne tendense • Rigtinggewende rol	• Deskundigge raad • Mededingende voordeel • Organisasie vernuwing
Loopbaanbestuur	• Bestuur van werknemers met hoë potensiaal • Akkurate evaluering van potensiaal • Effektiewe kommunikasie	• Identifisering van loopbaanroetes • Bevordering van laevlak werknemers • Mentorskap
Werwing en Keuring	• Identifisering van geskikte kandidate vir vakante poste • Identifisering van kandidate se potensiaal en vaardighede	• Identifisering van geskikte kandidate vir vakante poste • Beste passing van kandidate met medewerkers en organisasie • Bevoegdheidgebaseerde werwing en keuring • Prestasie van suksesvolle kandidate
Psigometriese Toetsing	• Akkurate en betekenisvolle verslae • Geldige en betroubare toetsing	• Toetsing in lyn met wetgewing • Geldige en betroubare toetsing
Menslike Hulpbronbestuur	• Beskikbaarheid van akkurate inligting • Koste effektiwiteit • Professionaliteit	• Beskikbaarheid van akkurate inligting • Koste effektiwiteit • Professionaliteit
Berading	• Professionaliteit • Geestesgesonde werknemers • Effektiewe intervensies	• Professionaliteit • Geestesgesonde werknemers • Effektiewe intervensies
Regstellende Aksie	• Intervensies in lyn met arbeidswetgewing • Toenemende verteenwoordigendheid van werknemers in organisasie	• Toenemende verteenwoordigendheid van werknemers in organisasie • Bereiking van gestelde doelwitte • Ingeligte werknemers • Produktiwiteitsverbetering

Wat 'n arbeidsverhoudinge rol betref, is 'n teenwoordige en toekomstige gehaltevereiste die effektiewe hantering van arbeidsverhoudinge aangeleenthede in lyn met toepaslike arbeidswetgewing, maar met die klem op regverdigheid in die toekoms. Waar arbeidsvrede en verhoogde produktiwiteit tans gehaltevereistes is, word deskundige raad belangriker in die toekoms. Gehaltevereistes vir opleiding en ontwikkeling in die toekoms fokus op bevoegdheidgebaseerde intervensies, asook leierskap eerder as bestuur, terwyl demonstreerbare vaardigheidsverbetering teenswoordig en in die toekoms van belang bly.

Ten opsigte van die bestuur van verandering, verskuif die fokus van produktiwiteit en winsgewendheid na 'n produktiewe en gemotiveerde werksmag, asook die versekering van verbintenis en aanvaarding van verandering deur werknemers. Mededingende voordeel word ook toenemend van belang. Gehaltevereistes vir taksering skuif van funksionele effektiwiteit en professionalisme na 'n produktiewe en gemotiveerde werksmag en regverdige intervensies. Waar teenswoordige gehaltevereistes vir organisasie-ontwikkeling fokus op behoeftebevrediging en reaktiewe herontwerp en herstrukturering, word bestuur van diversiteit en geloofwaardige intervensies toenemend van belang.

Toekomstige gehaltevereistes vir strategiese bestuur sluit mededingende voordeel en organisasie-vernuwing in, teenoor die teenswoordige vereistes wat die fasilitering van beplanningsessies en rigtinggewing insluit. Gehaltevereistes in terme van loopbaanbestuur sluit mentorskap en evaluering van loopbaanroetes as toekomstige vereistes in. Teenswoordige vereistes is akkurate evaluering van potensiaal en effektiewe kommunikasie. Hoewel die identifisering van geskikte kandidate vir vakante poste steeds van belang is in werwing en keuring, word die beste passing van kandidate met medewerkers en die organisasie toenemend belangrik. Ander aspekte wat ook ingesluit word in toekomstige vereistes, is bevoegdheidgebaseerde werwing en keuring, en die voorspelling van prestasie van suksesvolle kandidate. Wat psigometrika betref, bly geldige en betroubare toetsing van belang, maar die fokus verskuif van verslagskrywing na toetsing in lyn met toepaslike wetgewing.

Gehaltevereistes vir die rolle menslike hulpbronbestuur bly die beskikbaarheid van akkurate inligting, koste-effektiwiteit en professionaliteit. Ook die vereistes vir berading bly onveranderd, naamlik professionaliteit, geestesgesonde werknemers en doeltreffende intervensies. Toenemende verteenwoordigendheid van werknemers in die organisasie is 'n belangrike teenswoordige en toekomstige gehaltevereiste vir die rol van regstellende aksie. Ander toekomstige vereistes is die bereiking van gestelde doelwitte, ingeligte werknemers, asook produktiwiteitsverbetering.

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige sleutelvaardighede

Tabel 2 lig die verskille tussen teenswoordige en toekomstige sleutelvaardighede toe.

Tabel 2

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige sleutelvaardighede

Rol	Teenswoordige sleutelvaardighede	Toekomstige sleutelvaardighede
Arbeidsverhoudinge	• Kennis van arbeidswetgewing • Onderhandelingsvaardighede • Kommunikasie • Konsultasie • Konflikhantering	• Kennis van arbeidswetgewing • Konflikhantering • Kommunikasie
Opleiding en Ontwikkeling	• Opleidingsvaardighede • Fasiliteringsvaardighede • Kennis van beginsels van opleiding en ontwikkeling • Kommunikasie	• Fasiliteringsvaardighede • Aanbiedingsvaardighede • Kennis van beginsels van opleiding en ontwikkeling
Bestuur van Verandering	• Fasiliteringsvaardighede • Kennis van menslike gedrag tydens verandering • Deursettingsvermoe • Besigheidsoriëntasie	• Kommunikasie • Kennis van die beginsels van bestuur van verandering • Fasilitering • Kulturele insig en begrip • Strategiese bestuur • Deursettingsvermoe
Taksering	• Kennis van menslike gedrag • Objektiwiteit • Besigheidsingesteldheid • Kommunikasie • Kennis van taksering tegnieke • Rekenaargeletterdheid	• Objektiwiteit • Kultuurvrye taksering • Rekenaargeletterdheid • Kennis van arbeidswetgewing
Organisasie-ontwikkeling	• Kennis van organisasiegedrag • Fasilitering • Strategiese bestuur • Konseptuele vermoë	• Kennis van organisasie-ontwikkeling • Strategiese bestuur • Projekbestuur
Strategiese Bestuur	• Fasiliteringsvaardighede • Kennis van strategiese bestuur • Analitiese denke • Projekbestuur • Kennis van groepdinamika • Besigheidsingesteldheid	• Besigheidsingesteldheid • Kennis van strategiese bestuur • Fasiliteringsvaardighede
Loopbaanbestuur	• Kennis van psigometrika • Berading • Verslagskrywing • Aanbiedingsvaardighede • Besigheidsingesteldheid • Kennis van organisasie	• Taksering • Berading • Projekbestuur • Rekenaargeletterdheid

Werwing en Keuring	• Kennis van mannekragbeplanning • Onderhoudvoeringsvaardighede • Kommunikasie • Prestasiegerigdheid • Kennis van arbeidswetgewing • Administrasie • Evalueringsvermoë	• Onderhoudvoering • Kennis van psigometrika • Objektiwiteit
Psigometriese Toetsing	• Kennis van psigometrika • Verslagskrywing • Interpretasievaardighede • Interpersoonlike vaardighede	• Kennis van psigometrika • Kennis van arbeidswetgewing • Kennis van statistiese tegnieke
Menslike Hulpbronbestuur	• Kennis van bestuurstegnieke • Leierskap • Interpersoonlike vaardighede • Onderhandelinggsvaardighede • Administrasievaardighede • Beplanningsvaardighede	• Kennis van bestuurstegnieke • Leierskap • Interpersoonlike vaardighede • Onderhandelinggsvaardighede • Administrasievaardighede • Beplannigsvaardighede
Berading	• Kennis van berading • Empatie • Kommunikasie • Luistervaardighede	• Kennis van berading • Empatie • Luistervaardighede • Kommunikasie
Regstellende Aksie	• Kennis van arbeidswetgewing • Onderhandelingsvaardighede	• Kennis van arbeidswetgewing • Kennis van bestuur van verandering • Fasiliteringsvaardighede

Daar is geen noemenswaardige verskille tussen die teenswoordige en toekomstige sleutelvaardighede vir die rolle arbeidsverhoudinge, opleiding en ontwikkeling, strategiese bestuur, menslike hulpbronbestuur en berading nie. Sleutelvaardighede vir arbeids-verhoudinge sluit kennis van arbeidswetgewing, konflikhantering en kommunikasie in, terwyl opleiding en ontwikkeling fasiliteringsvaardighede en kennis van die beginsels van opleiding en ontwikkeling insluit. Vir strategiese bestuur is fasiliterings-vaardighede weereens belangrik, asook 'n besigheidsingesteldheid en kennis van strategiese bestuur. Wat menslike hulpbronbestuur betref, is kennis van bestuurstegnieke, leierskap en interpersoon-likevaardighede van belang, terwyl kennis van berading, empatie, luistervaardighede en kommunikasie belangrik is vir berading.

Met betrekking tot die bestuur van verandering, word kulturele insig en begrip asook strategiese bestuur van belang. Fasiliteringsvaardighede, en deursettingsvermoë bly deurlopend belangrik. Kultuurbillikheid en kennis van arbeidswetgewing word belangrik as toekomstige vaardighede vir taksering geag, terwyl objektiwiteit en rekenaargeletterdheid teenswoordig en in die toekoms uitgelig word. Projekbestuur word uitgewys as 'n toekomstige vaardigheid vir organisasie-ontwikkeling en kennis van strategiese bestuur en organisasiegedrag en -ontwikkeling bly belangrik. Projekbestuur en rekenaargeletterdheid word weer uitgewys as belangrik vir die toekoms, terwyl berading belangrik bly. Kennis van psigometrika en objektiwiteit is belangrike toekomstige vaardighede vir werwing en keuring. Onderhoudvoering is teenswoordig en in die toekoms van belang. Wat psigometriese toetsing betref, word kennis van arbeidswetgewing en statistiese tegnieke toenemend belangrik. Belangrike toekomstige vaardighede vir regstellendeaksie sluit fasiliteringsvaardighede eerder as onderhandelings-vaardighede in, asook kennis van bestuur van verandering. Kennis van arbeidswetgewing bly belangrik.

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige opleidingsvereistes

Tabel 3 dui die ooreenkomste en verskille tussen teenswoordige en toekomstige opleidingsvereistes vir elke prominente rol aan.

TABEL 3

WERGELYKING VAN PROMINENTE ROLLE IN TERME VAN TEENSWOORDIGE EN TOEKOMSTIGE OPLEIDINGSVEREISTES

Rol	Teenwoordige opleidingsvereistes	Toekomstige opleidingsvereistes
Arbeidsverhoudinge	• Arbeidswetgewing • Onderhandeling • Indiensopleiding • Tersiêre onderrig	• Arbeidswetgewing • Arbeidsverhoudinge • Onderhandeling
Opleiding en Ontwikkeling	• Ervaring in opleiding en ontwikkeling • Tersiêre onderrig • Aanbiedingsvaardighede	• Tersiêre onderrig • Praktiese ondervinding
Bestuur van Verandering	• Tersiêre onderrig in bedryfsielkunde • Fasilitering • Bestuur van verandering	• Bestuur van verandering • Ontwikkeling van intervensies • Interkulturele kommunikasie • Praktiese ondervinding
Taksering	• Meestersgraad in gedragswetenskappe • Psigometrika • Ervaring • Navorsing	• Navorsing • Psigometrika • Praktiese ondervinding • Arbeidswetgewing
Organisasie-ontwikkeling	• Organisasie-ontwikkeling • Organisasie gedrag	• Organisasie-ontwikkeling • Tersiêre onderrig

	• trategiese bestuur • Finansiële bestuur	• Organisasie gedrag • Probleemoplossing
Strategiese Bestuur	• Strategiese bestuur • Ervaring • Projekbestuur • Fasilitering • Sielkunde	• Ervaring • Algemene bestuursbeginsels
Loopbaanbestuur	• Meestersgraad in gedragswetenskappe • Psigometrika	• Onderhandeling • Intervensie ontwikkeling • Uitkomsgebasseerde opleiding • Berading • Aanbiedingsvaardighede
Werwing en Keuring	• Meestersgraad in gedragswetenskappe • Psigometrika	• Psigometrika • Onderhoudvoering • Oordeel • Meestersgraad in gedrags wetenskappe
Psigometriese Toetsing	• Meestersgraad in gedragswetenskappe • Psigometrika • Registrasie as psigometris	• Meestersgraad in gedragswetenskappe • Psigometrika • Arbeidswetgewing
Menslike Hulpbronbestuur	• Tersiêre onderrig • Projekbestuur	• Tersiere onderrig • Projekbestuur
Berading	• Berading • Terapeutiese tegnieke	• Meestersgraad in gedragswetenskappe • Berading • Terapeutiese tegnieke
Regstellende Aksie	• Tersiêre onderrig • Arbeidswetgewing • Projekbestuur	• Tersiêre onderrig • Arbeidswetgewing

Daar is geen besondere verskille tussen teenswoordige en toekomstige opleidingsvereistes vir die rolle arbeidsverhoudinge, opleiding en ontwikkeling, psigometrika, menslike hulpbronbestuur, berading en regstellende aksie nie. Arbeidsverhoudinge vereis opleiding in arbeidswetgewing en onderhandeling, terwyl opleiding en ontwikkeling tersiêre onderrig en praktiese ervaring vereis. ‘n Meestersgraad in die gedragswetenskappe en opleiding in psigometrika word benodig vir psigometriese toetsing, en tersiêre onderrig en projekbestuur vir menslike hulpbronbestuur. Vir berading is terapeutiese tegnieke en opleiding in berading nodig, en tersiêre-onderrig en opleiding in arbeidswetgewing vir regstellende aksie.

Rakende die bestuur van verandering, word interkulturele kommunikasie en praktiese ondervinding toenemend van belang as toekomstige opleidingsvereistes. Kennis van bestuur van verandering bly van belang. Opleiding in arbeidswetgewing is geïdentifiseer as toekomstige gehaltevereiste vir taksering, terwyl praktiese ervaring en navorsing belangrik bly. Opleiding in probleemoplossing word ‘n toekomstige vereiste vir organisasie-ontwikkeling, en opleiding in organisasie-ontwikkeling en organisasiegedrag bly van belang. Toekomstige opleidingsvereistes vir loopbaanbestuur sluit onderhandeling, berading, uitkomsgebasseerde opleiding en aanbiedings-vaardighede in, terwyl werwing en keuring opleiding in onderhoudvoering en oordeel insluit as toekomstige vereistes. ‘n Meestersgraad in die gedragswetenskappe en opleiding in psigometrika bly belangrik.

BESPREKING

‘n Vergelyking tussen prominente teenswoordige en toekomstige rolle

Uit die resultate van die studie kan afgelei word dat bedryfsielkundiges nie ‘n buitengewoon, groot verskuiwing sien in terme van die teenswoordige rolle en rolle wat hulle in die toekoms gaan vervul nie, maar wel dat daar ‘n verskuiwing in terme van die relatiewe belang van hierdie rolle gaan wees. Hierdie verskuiwing van belangrikheid dui op ‘n fokusverskuiwing na aspekte soos regstellende aksie en bestuur van verandering, terwyl rolle soos loopbaanbestuur asook werwing en keuring minder aandag sal kry. Dit is in lyn met die regering se fokus op die regstelling van historiese ongelykhede, asook die toenemende pas van verandering op plaaslike sowel as internasionale gebiede. Die afleiding kan verder ook gemaak word dat die toenemende belang van hierdie rolle dui op die feit dat daar wegbeweeg word van die tradisionele bedryfsielkundige rol van ‘n tegniese spesialis en ondersteunende funksie na ‘n meer strategiese en besigheidsvennootrol.

Bedryfsielkundiges is ook wetenskaplikes, en behoort daarom ook oor die wetenskaplik-metodologiese en navorsings-kundigheid te beskik om nuwe kennis te genereer. Hierdie rol is egter sigbaar afwesig en verdien beslis meer aandag ten einde ‘n geldige korpus van kennis ten opsigte van ‘n verskeidenheid rolle te ontwikkel en instand te hou.

Die radikale verandering van die werkplek vanweë globalisering, die daarstel van geïntegreerde (multi-media) en soomlose kommunikasiestelsels en gepaardgaande e-handel (vergelyk Naisbitt, 1984; Toffler, 1970, 1980) se implikasies vir toekomstige rolle, is skynbaar nog nie grondig deur Suid-Afrikaanse bedryfsielkundiges deurdink nie. Bedryfsielkundiges behoort ook in staat te wees om oor veranderende loopbaan-, verbruikers-, werknemers- en werkgewerbehoeftes te kan voorlig.

Bevindinge van hierdie studie strook met Kriek (1996) se stelling dat die rol van die bedryfsielkundige sal verander van analis of tegnikus tot veranderingsagent en strateeg. Dit strook ook met Schreuder (1999) se verwagting dat bedryfsielkundiges toenemend ‘n rol in algemene bestuur sal vervul, aangesien bestuur van verandering nie slegs beperk kan word tot die terrein van die bedryfsielkundige nie. Aangesien strategiese bestuur ook toenemend van belang word, is daar dus bevestiging vir Boshoff en Schutte (ongedateerd) en Veldsman (1991) se siening dat bedryfsielkundiges toenemend betrokke sal raak by die formulering van korporatiewe strategie.

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige gehaltevereistes
Wat gehaltevereistes betref, kan die afleiding gemaak word dat daar toenemend van die bedryfsielkundige verwag sal word om regverdig op te tree en deskundige raad te verskaf ten opsigte van arbeidsverhoudinge en regstellende aksie aangeleenthede. Dit bevestig Kriek (1996) se mening dat bedryfsielkundiges wetenskaplik verantwoordbaar moet wees op hierdie terrein. Ten einde hierin te slaag, is die ontwikkeling van geldige en betroubare kennis nodig wat nie sonder navorsingsvaardighede moontlik is nie.

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige sleutelvaardighede
Organisasies gaan toenemend van bedryfsielkundiges verwag om 'n duidelike en meestal kwantifiseerbare bydrae te lewer tot aspekte soos produktiwiteitsverbetering, en demonstreerbare verbetering van kennis en vaardighede as direkte gevolg van bedryfsielkundige intervensies. Dit bevestig dus Roodt (1999) se stelling dat bedryfsielkundges toenemend hulle bydrae tot die organisasie in finansieel-kwantifiseerbare terme moet kan bewys. Terselfdertyd word aspekte soos gemotiveerde werknemers en verbintenis en aanvaarding ook toenemend van belang, terwyl die fokus wegbeweeg van funksionele effektiwiteit. Dit strook met Schreuder (1999) se siening dat die bedryfsielkundige se rol as veranderingsagent weerstand teen verandering moet afbreek en optimisme oor nuwe moontlikhede behoort te skep.

Dit blyk ook dat daar toenemend van die bedryfsielkundige verwag sal word om meer fokus te plaas op die langtermynsukses van intervensies, aangesien organisasies toenemend gaan verwag om sigbare resultate en kwantifiseerbare bydrae tot mededingende voordeel waar te neem. Gehaltevereistes soos demonstreerbare vaardigheidsverbetering en die prestasie van suksesvolle kandidate word in hierdie verband voorgehou. Dit sluit aan by Cascio (1995) se vereistes dat bedryfsielkudiges positief moet bydra tot dienslewering en produktiwiteit, en moet verseker dat werknemers se vaardighede bydra tot die organisasie se mededingende voordeel.

Vergelyking van prominente rolle in terme van teenswoordige en toekomstige opleidingsvereistes
Die toekomstige opleidingsvereistes waaroor die bedryfsielkundige behoort te beskik, sluit meer in as wat tradisioneel verwag is. Addisionele vaardighede soos konflikhantering, fasilitering, besigheidsingesteldheid, rekenaargeletterdheid en projekbestuur is praktiese vaardighede wat moelik in die tradisionele tersière onderrigopset aangeleer word, maar onderstreep terselfdertyd ook die tydloosheid van die internskapmodel. Daarom stel Schreuder (1999) dit dat opleidingsinstellings 'n verantwoordelikheid het teenoor bedryfsielkundiges om ook vaardighede te ontwikkel wat sal lei tot sukses in die sakewêreld. Alhoewel tersière onderrig steeds beskou word as belangrike toerusting vir die bevoegde bedryfsielkundige, word dit duidelik dat addisionele vaardighede benodig word. Dikwels kan hierdie vaardighede aangeleer word in 'n meer praktiese onderrigopset soos indiensopleing en werkswinkels, maar somtyds is daar geen plaasvervanger vir werkservaring nie.

Hierdie studie het wel enkele leemtes wat aangetoon kan word. Weens die lae responskoers van hierdie studie kan die bevindinge nie gesien word as verteenwoordigend van die totale populasie nie en daarom moet dit slegs beskou word as moontlike aanwysers van teenswoordige en toekomstige rolle van Suid-Afrikaanse Bedryfsielkundiges.

Opvallend afwesig in die identifisering van rolle van Bedryfsielkundiges naas die van navorser en kennisskepper is ook die rol van bevorderaar van werknemers se gehalte van werklewe (byvoorbeeld vermyding van stres, uitbranding) en die beskerming van werknemers teen gewetenlose bestuursuitbuiting. Indien hierdie aspekte nie pertinent aangespreek word nie, loop bedryfsielkundiges gevaar om as 'handlangers' van bestuur te gebrandmerk te word, met die gepaardgaande verlies aan geloofwaardigheid (vergelyk Bobat & Price, 1994).

Voorstelle vir verdere navorsing is om spesifieke opleidingsintervensies te ontwikkel wat die behoeftes van die toekomstige rolle kan aanspreek. Aangesien die omgewing en organisasies voordurend verander, verander die eise en verwagtinge van organisasies gereeld. Dit sou dus voordelig wees om ontluikende rolle en hulle eise verder te bestudeer.

Hierdie studie dui ook aan dat die rolle van Bedryfsielkundiges op sekere belangegroepe gefokus is (byvoorbeeld die werknemer, die organisasie, bestuur of die verbruiker) wat gepaardgaande etiese dilemmas en belangekonflikte mag impliseer. Toekomstige navorsing op hierdie terrein mag dalk lig werp op die hantering van sulke etiese dilemmas.

VERWYSINGS

African National Congress. (1994). *The reconstruction and development programme: A policy framework*. Johannesburg: Umanyano.

Bobat, S., & Price, L. (1994). *Industrial psychology training in South Africa: The chameleon rears its head*. Referaat gelewer by die Sielkundige en Sosiale Transformasie Konferensie, Januarie 1994, Universiteit van die Wes Kaap, Kaapstad, Suid-Afrika.

Boshoff, A.B., & Schutte, J.L. (Ongedateerd). *Training of industrial psychologists for the year 2000*. Ongepubliseerde referaat, Universiteit van Pretoria, Pretoria.

Brotchie, J.F., Hall, P. & Newton, P.W. (1987). *The spatial impact of technological change*. London: Croom Helm.

Cascio, W.F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50(11), 928 - 939.

Kriek, H.J. (1996). Bedryfsielkunde in Suid-Afrika: 'n Toekomsperspektief. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 22(1), 7 - 11.

Naisbitt, J. (1984). *Megatrends: Ten new directions transforming our lives*. New York: Warner.

Pietersen, H.J. (1986). 'n Oorsig van kritiek rondom bedryfsielkunde as suiwer en toegepaste wetenskap. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 12(2), 19 – 23.

Roodt, G. (1999). *Bedryfsielkundige meting as bestuurshulpmiddel*. Professorale Intreerede gelewer by die Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.

Schreuder, A.M.G. (1999). *Die ontwikkeling van bedryfsielkunde aan Suid-Afrikaanse universiteite: 'n Historiese oorsig en toekomsperspektief*. Professorale Intreerede gelewer by die Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

Suid-Afrika, Republiek (1996). Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Wet No 108 van 1996).

Toffler, A. (1970). *Future Shock*. New York: Bantam.

Toffler, A. (1980). *The Third Wave*. London: Pan.

Tustin, C.M. (1993). A profile of the industrial psychologist in South Africa. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 19(2), 1 – 3.

Van Vuuren, J. (1994). *Industrial psychology education: Issues and future challenges*. Referaat gelewer by die Sielkundige en Sosiale Transformasie Konferensie, 26 Januarie 1994, Universiteit van die Wes Kaap, Bellville.

Van Zyl, G. (1999). Human resource management in South Africa: A macro-ecomomic audit. *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 25(1), 7 – 11.

Veldsman, T.H. (1991). *Industrial psychologists as an endangered species: Opportunities, challenges and pitfalls in the 1990's*. Referaat gelewer by die Negende Nasionale Kongres, Sielkundige Vereniging van Suid-Afrika, 7-9 Oktober 1991, Universiteit van Pretoria, Pretoria.

Watkins, M.L. (1999). *Industrial psychology: The identity crisis and future direction*. Professorale Intreerede gelewer by die Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.