

**DIE ONTWIKKELING VAN 'N WERKSETIEKVRAELYS GEBASEER OP 'N
HOLISTIESE FILOSOFIESE MODEL VAN ETIESE BESLUITNEMING**

Proefskrif voorgelê ter voldoening aan die vereistes vir die kwalifikasie

DOCTOR PHILOSOPHY

in die

**FAKULTEIT GEESTESWETENSKAPPE
(Departement Bedryfsielkunde)**

aan die

**UNIVERSITEIT VAN DIE VRYSTAAT
BLOEMFONTEIN**

deur

ESTELLE BSHOFF

PROMOTOR: PROF. C.L. BESTER

NOVEMBER 2009

VERKLARING

Ek verklaar dat die proefskrif getiteld

Die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys gebaseer op 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming,

wat hierby vir die kwalifikasie *Doctor Philosophy* aan die Universiteit van die Vrystaat deur my ingedien word, my selfstandige werk is en nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander universiteit / fakulteit ingedien is nie. Ek doen voorts afstand van outeursreg op die proefskrif ten gunste van die Universiteit van die Vrystaat.

Handtekening: _____



Datum: 27 November 2009

DANKBETUIGINGS

Ek wil graag my opregte dank, waardering en erkentlikheid betuig teenoor die volgende persone:

Prof. C.L. Bester, my promotor, vir sy bekwame leiding, noukeurige kommentaar, besondere kennis en insig sowel as sy volgehoue ondersteuning.

My vriende en kollegas vir hul ondersteuning en belangstelling.

My ouers, ouma Boshoff en Robynne vir jul begrip, opregte belangstelling en besondere ondersteuning.

Dr Howell, vir haar leiding, begrip en geloof in my proses – waarsonder hierdie proefskrif nie moontlik sou wees nie.

My Hemelse Vader, wie my lewe rig en lei.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
HOOFSTUK 1: ALGEMENE INLEIDING	1
1.1 AGTERGROND	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	4
1.3 NAVORSINGSVRAE	5
1.4 NAVORSINGSDOELWITTE	5
1.5 SAMESTELLING VAN DIE PROEFSKRIF	6
HOOFSTUK 2: ETIESE BESLUITNEMING IN DIE WERKSOMGEWING	8
2.1 INLEIDING	8
2.2 AARD EN DEFINIËRING VAN WERKSETIEK	9
2.3 DIE ONTWIKKELING VAN 'N ETIESE INGESTELDHEID	13
2.3.1 Die kognitief strukturele benadering	14
2.3.2 Die leerteoretiese benadering	17
2.3.2.1 <i>Operante leer</i>	18
2.3.2.2 <i>Die sosiale leerteorie</i>	19
2.3.2.2.1 <i>Leer deur direkte ervaring</i>	19
2.3.2.2.2 <i>Waarnemingsleer</i>	20
2.3.2.2.3 <i>Selfregulering</i>	21

2.3.3	Die sosiologiese benadering	21
2.4	KRITERIA VIR ETIESE BEOORDELINGS	23
2.4.1	Die reëlgebonde benadering	23
2.4.1.1	<i>Etiese rasionalisme</i>	24
2.4.1.2	<i>Die verbodsbeginself</i>	25
2.4.1.3	<i>Kontraktulisme</i>	26
2.4.1.4	<i>Regte</i>	27
2.4.2	Die konsekwensialistiese benadering	28
2.4.2.1	<i>Utilitarisme</i>	29
2.4.2.2	<i>Altruïsme</i>	31
2.4.2.3	<i>Egoïsme</i>	31
2.4.2.4	<i>Vitalisme</i>	32
2.4.3	Die reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering	33
2.4.4	Die deuggebaseerde benadering	34
2.4.5	Die sosiale regverdigheidsbenadering	36
2.4.6	Relativisme	39
2.5	‘N HOLISTIESE FILOSOFIESE MODEL VAN ETIESE BESLUITNEMING	41
2.6	SAMEVATTING	46
	HOOFSTUK 3: PERSEPSIES	48
3.1	INLEIDING	48
3.2	AARD EN DEFINIËRING VAN PERSEPSIES	49
3.3	DIE PERSEPTUELE PROSES	52
3.3.1	Seleksie en aandaggewing	52
3.3.1.1	<i>Faktore wat ‘n rol speel tydens seleksie en aandaggewing</i>	54

3.3.1.1.1	<i>Interne faktore: Die waarnemer</i>	54
3.3.1.1.2	<i>Eksterne faktore: Die stimulus en situasie</i>	56
3.3.1.2	<i>Hantering van probleme tydens seleksie en aandaggewing</i>	58
3.3.2	Die organiseringsfase	60
3.3.3	Die interpretasiefase	64
3.3.3.1	<i>Projeksies</i>	64
3.3.3.2	<i>Attribusies</i>	65
3.3.3.3	<i>Hantering van probleme tydens die interpretasiefase</i>	69
3.3.4	Die beoordelingsfase	70
3.3.4.1	<i>Beoordelingsstrategieë</i>	71
3.3.4.2	<i>Probleme tydens die beoordelingsfase</i>	72
3.3.4.3	<i>Hantering van probleme tydens die beoordelingsfase</i>	75
3.4	PRAKTIESE IMPLIKASIES VAN PERSEPSIES VIR BESTUURDERS EN WERKNEMERS BINNE ORGANISASIEVERBAND	76
3.4.1	Die indiensnemingsonderhoud	77
3.4.2	Prestasiebeoordeling en prestasieverwagtinge	78
3.4.3	Leierskap en kommunikasie	79
3.4.4	Werknemerywer en lojaliteit	80
3.4.5	Korporatiewe beeld van die organisasie	80
3.5	SAMEVATTING	81
	HOOFSTUK 4: ETIESE DILEMMAS IN DIE WERKSPLEK	83
4.1	INLEIDING	83
4.2	AARD EN DEFINIËRING VAN ETIESE DILEMMAS	85
4.3	DIE ORGANISASIE EN DIE VERBRUIKER, GEMEENSKAP EN AANDEELHOUERS	87

4.3.1	Veiligheid van verbruikers (produkveiligheid)	88
4.3.2	Billike pryse en eerlike voorstelling van produkte	89
4.3.3	Beskerming van kliënte se privaatheid en konfidensialiteit	89
4.3.4	Eerlikheid betreffende advertensies	91
4.4	DIE ORGANISASIE EN DIE OMGEWING	93
4.5	ETIESE DILEMMAS VOORTSPRUITEND UIT DIE ORGANISASIE / BESTUUR – WERKNEMER INTERAKSIE	94
4.5.1	Regte van werknemers	95
4.5.2	Werwing, keuring en plasing	95
4.5.3	Diskriminasie, gelyke geleenthede en regstellende aksie	100
4.5.4	Prestasiebeoordeling	101
4.5.5	Vergoeding	108
4.5.6	Werksekuriteit (beëindiging van 'n werknemer se dienste)	109
4.5.7	Ontwikkeling en aanwending van personeel	111
4.5.8	Gesondheid en veiligheid in die werksplek	112
4.5.9	Dissipline	114
4.5.10	Seksuele teistering	115
4.5.11	Magsmisbruik en intimidasie	116
4.6	ETIESE DILEMMAS VOORTSPRUITEND UIT DIE WERKNEMER – ORGANISASIE / BESTUUR INTERAKSIE	118
4.6.1	Alarmmaking (“Whistleblowing”)	119
4.6.2	Konflikterende belange	121
4.6.3	Omkopery	122
4.6.4	Bedrog	123
4.6.5	Diefstal	124
4.6.6	Onproduktiwiteit	125
4.6.7	Alkohol- en dwelmmisbruik	126
4.6.8	Algemene etiese riglyne vir werknemers	128
4.7	SAMEVATTING	128

HOOFSTUK 5: SIELKUNDIGE METING	131	
5.1	INLEIDING	131
5.2	BEGRIPSOMSKRYWING	131
5.3	METINGSVLAKKE	132
5.4	METINGSKALE / BEOORDELINGSKALE	134
5.5	EIENSKAPPE VAN SIELKUNDIGE MEETINSTRUMENTE	136
5.5.1	'n Sielkundige toets / vraelys moet objektief wees	136
5.5.2	'n Sielkundige toets / vraelys moet gestandaardiseer wees	137
5.5.3	Gedragaspekte wat deur verskillende items van die toets / vraelys gemeet word, moet duidelik in die handleiding van die toets / vraelys gedefinieer word	140
5.5.4	'n Sielkundige toets / vraelys moet betroubaar wees	141
5.5.4.1	<i>Hertoetsbetroubaarheid</i>	141
5.5.4.2	<i>Parallelevorme-betroubaarheid</i>	142
5.5.4.3	<i>Interbeoordelaarbetroubaarheid</i>	143
5.5.4.4	<i>Inhoudsbetroubaarheid</i>	143
5.5.5	'n Sielkundige toets / vraelys moet geldig wees	144
5.5.5.1	<i>Gesigsgeldigheid / Voorkomsgeldigheid</i>	145
5.5.5.2	<i>Inhoudsgeldigheid</i>	145
5.5.5.3	<i>Kriteriumgeldigheid</i>	145
5.5.5.3.1	<i>Samevallende / Gelyktydige geldigheid</i>	146
5.5.5.3.2	<i>Voorspellingsgeldigheid</i>	146
5.5.5.4	<i>Konstrukgeldigheid</i>	147
5.6	SAMEVATTING	148

HOOFSTUK 6: NAVORSINGSPROSEDURE	149
6.1	INLEIDING 149
6.2	STAPPE IN VRAELYSONTWIKKELING 149
6.2.1	Stap 1: Ontwikkeling van 'n teoretiese model 149
6.2.2	Stap 2: Spesifiseer die doelstelling van die vraelys 150
6.2.3	Stap 3: Definieer die doelstellings van die vraelys in operasionele terme 151
6.2.4	Stap 4: Skryf van die vraelysitems 151
6.2.5	Stap 5: Lê die items voor vir evaluering 152
6.2.6	Stap 6: Toepassing van die vraelys 153
6.2.6.1	<i>Geslag</i> 153
6.2.6.2	<i>Ouderdom</i> 154
6.2.6.3	<i>Huwelikstatus</i> 155
6.2.6.4	<i>Ras</i> 155
6.2.6.5	<i>Huistaal</i> 156
6.2.6.6	<i>Aantal afhanklikes</i> 157
6.2.6.7	<i>Kwalifikasies</i> 157
6.2.6.8	<i>Dienstydperk</i> 158
6.2.7	Stap 7: Itemontleding en seleksie van items vir die finale vraelys 159
6.2.7.1	<i>Gebuike en doelwitte van faktorontleding</i> 161
6.2.7.2	<i>Verskille tussen verkennende en bevestigende faktorontleding</i> 162
6.2.7.3	<i>Stappe tydens faktorontleding</i> 163
6.2.8	Stap 8: Standaardisering van die vraelysprosedures 180
6.2.9	Stap 9: Samestelling van die vraelyshandleiding 181
6.2.10	Stap 10: Hersiening van die vraelys 181
6.3	SAMEVATTING 182
HOOFSTUK 7: RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE	183
7.1	INLEIDING 183

7.2	VERKENNENDE EN BEVESTIGENDE FAKTORONTLEDING	183
7.2.1	Doelstelling 1 (Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys (WOV))	184
7.2.1.1	<i>Verkennende faktorontleding</i>	184
7.2.1.2	<i>Bevestigende faktorontleding</i>	187
7.2.2	Doelstelling 2 (Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys (WOV))	189
7.2.2.1	<i>Verkennende faktorontleding: Ses benaderings soos geïdentifiseer vanuit die literatuur (ses-faktorstruktuur)</i>	190
7.2.2.1.1	<i>Reëlgebonde benadering</i>	190
7.2.2.1.2	<i>Konsekwensialistiese benadering</i>	192
7.2.2.1.3	<i>Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering</i>	195
7.2.2.1.4	<i>Relativisme</i>	197
7.2.2.1.5	<i>Deuggebaseerde benadering</i>	199
7.2.2.1.6	<i>Sosiale Regverdigheidsbenadering</i>	202
7.2.2.2	<i>Bevestigende faktorontleding: Ses-faktorstruktuur soos geïdentifiseer vanuit die literatuur</i>	204
7.2.2.3	<i>Verkennende faktorontleding van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (onbekende faktorstruktuur)</i>	208
7.2.2.4	<i>Bevestigende faktorontleding: Drie-faktorstruktuur</i>	270
7.3	GEVOLGTREKKINGS	274
7.3.1	Literatuurstudie	274
7.3.2	Navorsingsprosedure	276
7.3.2.1	<i>Seleksie van proefpersone</i>	276
7.3.2.2	<i>Ontwikkeling van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)</i>	276
7.3.3	Resultate	278
7.4	TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE	281
7.5	WAARDE VAN DIE STUDIE	282
7.6	AANBEVELINGS	283
7.7	SAMEVATTING	284

BRONNELYS	285
OPSOMMING	302
SUMMARY	305

LYS VAN TABELLE

	Bladsy
Tabel 2.1: Menslike disposisie	35
Tabel 6.1: Riglyne vir identifisering van beduidende faktorladings gebaseer op steekproefgrootte	170
Tabel 6.2: Passingsindekse wat 'n aanduiding is van 'n goeie passing vir 'n spesifieke tipe model	179
Tabel 7.1: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die vlak van etiese gedrag	185
Tabel 7.2: Faktormatriks: Items vir meting van die vlak van etiese gedrag	186
Tabel 7.3: Betroubaarheidstatistiek (Skaal A van die WOV)	187
Tabel 7.4: Passingstatistiek van die konstruk: Vlak van etiese gedrag (Etiektotaaltelling)	188
Tabel 7.5: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Reëlgebonde benadering	190
Tabel 7.6: Faktormatriks: Items vir meting van die Reëlgebonde benadering	191
Tabel 7.7: Betroubaarheidstatistiek (Reëlgebonde benadering)	192
Tabel 7.8: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Konsekwensialistiese benadering	193

Tabel 7.9:	Faktormatriks: Items vir meting van die Konsekwensialistiese benadering	194
Tabel 7.10:	Betroubaarheidstatistiek (Konsekwensialistiese benadering)	195
Tabel 7.11:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering	195
Tabel 7.12:	Faktormatriks: Items vir meting van die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering	196
Tabel 7.13:	Betroubaarheidstatistiek (Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering)	197
Tabel 7.14:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Relativistiese benadering	197
Tabel 7.15:	Faktormatriks: Items vir meting van die Relativistiese benadering	198
Tabel 7.16:	Betroubaarheidstatistiek vir die Relativistiese benadering	199
Tabel 7.17:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Deuggebaseerde benadering	200
Tabel 7.18:	Faktormatriks: Items vir meting van die Deuggebaseerde benadering	201
Tabel 7.19:	Betroubaarheidstatistiek (Deuggebaseerde benadering)	201
Tabel 7.20:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Sosiale Regverdigheidsbenadering	202

Tabel 7.21:	Faktormatriks: Items vir meting van die Sosiale Regverdigheidsbenadering	203
Tabel 7.22:	Betroubaarheidstatistiek (Sosiale Regverdigheidsbenadering)	204
Tabel 7.23:	Passingstatistiek van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ses-faktorstruktuur)	205
Tabel 7.24:	Kruisvalidasie ("Loose Cross-Validation"): Ses-faktorstruktuur	206
Tabel 7.25:	Kruisvalidasie ("Tight Cross-Validation"): Ses-faktorstruktuur	207
Tabel 7.26:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	209
Tabel 7.27:	Getal faktore wat onttrek moet word	209
Tabel 7.28:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	211
Tabel 7.29:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ses-faktoroplossing, Rondte 1)	212
Tabel 7.30:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 9)	220
Tabel 7.31:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 9)	221
Tabel 7.32:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ses-faktoroplossing, Rondte 9)	222

Tabel 7.33:	Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	225
Tabel 7.34:	Betroubaarheidstatistiek	226
Tabel 7.35:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	228
Tabel 7.36:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	228
Tabel 7.37:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Vier-faktoroplossing, Rondte 1)	229
Tabel 7.38:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 7)	237
Tabel 7.39:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 7)	238
Tabel 7.40:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Vier-faktoroplossing, Rondte 7)	238
Tabel 7.41:	Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	243
Tabel 7.42:	Betroubaarheidstatistiek	243
Tabel 7.43:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	244
Tabel 7.44:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	245

Tabel 7.45:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 1)	246
Tabel 7.46:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 8)	254
Tabel 7.47:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 8)	255
Tabel 7.48:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 8)	255
Tabel 7.49:	Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	259
Tabel 7.50:	Betroubaarheidstatistiek	260
Tabel 7.51:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	261
Tabel 7.52:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	262
Tabel 7.53:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 1)	262
Tabel 7.54:	KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 2)	265
Tabel 7.55:	Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 2)	266

Tabel 7.56:	Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 2)	266
Tabel 7.57:	Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming	269
Tabel 7.58:	Betroubaarheidstatistiek	269
Tabel 7.59:	Passingstatistiek van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktorstruktuur)	270
Tabel 7.60:	Kruisvalidasie (“Loose Cross-Validation”): Drie-faktorstruktuur	272
Tabel 7.61:	Kruisvalidasie (“Tight Cross-Validation”): Drie-faktorstruktuur	273

LYS VAN FIGURE

	Bladsy
Figuur 2.1: 'n Holistiese filosofiese model van etiese besluitneming	42
Figuur 3.1: 'n Vier-fase model van die perseptuele proses	53
Figuur 3.2 Attribusieteorie	66
Figuur 6.1: Geslag	154
Figuur 6.2: Ouderdom	154
Figuur 6.3: Huwelikstatus	155
Figuur 6.4: Ras	156
Figuur 6.5: Huistaal	156
Figuur 6.6: Aantal afhanklikes	157
Figuur 6.7: Kwalifikasies	158
Figuur 6.8: Dienstydpark	159

HOOFSTUK 1

ALGEMENE INLEIDING

1.1 AGTERGROND

Werksetiek is nie 'n nuwe of onbekende fenomeen nie. Reeds sedert antieke tye is gefilosofeer aangaande die verband tussen besigheid en moraliteit. Die totstandkoming van kapitalisme in die Weste, die Industriële Revolusie sowel as Sosialisme en Marksisme het 'n verandering in die verhouding tussen besigheid en etiek tot gevolg gehad. Die Marksistiese kritiek teen die besigheidswêreld het gedurende die negentiende eeu vroeë oor die morele aard van die besigheidstelsel tot gevolg gehad. Sentraal tot hierdie debattering was vroeë rondom tot wie se voordeel en belang besighede bestuur moet word (Freeman, 1991).

Debate rondom kapitalisme en sosialisme word steeds met betrekking tot makro-ekonomiese beleide in Suid-Afrika gevoer. In 1994 met die eerste demokratiese verkiesing, het Suid-Afrika voor die uitdaging van politieke transformasie te staan gekom. Debate rondom privatisering van besighede of die onderverdeling daarvan in kleiner entiteite, het die botoon gevoer. Regverdiging vir beide argumente is gesteun deur morele oorwegings. Sentraal tot hierdie debattering het menslike welsyn, sowel as die rol wat besigheid in die samelewing speel, gestaan (Rossouw & Van Vuuren, 2004). Volgens Malan en Smit (2001) is daar na die demokratiese verkiesing in 1994 'n gedeelde visie daargestel van politieke stabiliteit, ekonomiese vooruitgang en persoonlike veiligheid van almal in Suid-Afrika.

Die teendeel is egter aan die orde van die dag. Moord, kapings, verkragting en korrupsie word daagliks in die media gerapporteer. Malan en Smit (2001) wys daarop dat korrupsie tussen 1994 en 1997 Suid-Afrika tussen R13,5 en R20 biljoen gekos het. Reeds in 1999 het Mnr. Mbeki, toe Suid-Afrika se Vice-President, die stryd teen misdaad as 'n nasionale prioriteit verklaar (Gloek & De Jager, 2005). Mnr. Mbeki het hierdie siening weereens in 2005

bevestig deur as President hom soos volg uit te spreek: “Fraud and corruption ... is inimical to development. It constrains our ability to fight poverty, negatively affects economic development, damages social values and undermines democracy and good governance” (Gloek & De Jager, 2005, p.49). Steenkamp (2003) wys egter daarop dat witboordjiemisdaad in Suid-Afrika jaarliks sowat R50 miljard beloop, waarvan slegs 20% daarvan by die polisie aangemeld word. In ‘n navorsingstudie wat deur KPMG Forensic (Erasmus, 2002) onder honderd-twee-en-sestig organisasies gedoen is, is verder gevind dat 88% werknemers, 32% bestuurders, 26% kliënte, 29% verskaffers en 18% diensverskaffers skuldig bevind is aan korrupsie.

Volgens Squire (2007) blyk daar op nasionale sowel as internasionale vlak ‘n verval in etiese gedrag in organisasies te wees. In die verband blyk bedrog wêreldwyd ‘n probleem binne organisasies te wees. Misdaad het dan ook in die afgelope twee jaar binne een uit elke twee organisasies op internasionale vlak voorgekom (“Economic crime: people, culture & controls”, 2007). Verder wys Rabl en Kühlmann (2008) daarop dat korrupsie wêreldwyd as ‘n ernstige probleem op politieke gebied asook binne die besigheidsektor ervaar word. Suid-Afrika is geen uitsondering in die verband nie en De Koker (2007) wys daarop dat misdaad onaanvaarbare afmetings in Suid Afrika aangeneem het. Ten spyte van die aandag wat aan misdaad geskenk word, het die vlakke van ekonomiese misdaad en die finansiële en nie-finansiële gevolge daarvan toegeneem (“Economic crime: people, culture & controls”, 2007). Suid-Afrika word dan ook beskou as die land met die hoogste wit-boordjie misdaad ter wêreld. Suid-Afrikaanse organisasies het ‘n gemiddeld van drie-en-twintig bedrogsake per jaar vir die tydperk 2006 en 2007 gerapporteer met ‘n gemiddelde verlies aan inkomste van R7.4 miljoen vir daardie periode (“SA, Capital of white-collar crime”, 2007).

In ‘n wêreldwye misdaadopname wat deur Price Waterhouse Cooper in veertig lande tussen April en Julie 2007 gedoen is, is die volgende gevind. In Suid-Afrika het 72% van die organisasies aangedui dat hulle slagoffers van misdaad gedurende die voorafgaande twee jaar was in vergelyking met die 43% wêreldwyd. ‘n Beduidende toename in geldwassery het ook in Suid-

Afrikaanse organisasies plaasgevind (“Economic crime: people, culture & controls”, 2007).

Behalwe bogenoemde negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir organisasies inhou, wys Lynch (1994) verder daarop dat onetiese gedrag ook ‘n lae moreel onder werknemers tot gevolg het met gepaardgaande hoë werknemeromset en ‘n toename in werwingskoste. Buiten onetiese gedrag in die publieke en privaatsektor toon misdaadstatistiek deur die Suid-Afrikaanse Polisiediens verdere voorbeelde van onetiese gedrag. Vir die tydperk 2005 / 2006 is 18 545 moorde, 54 926 verkragtingsake en 119 726 gevalle van huisbraak gerapporteer (De Koker, 2007).

Die negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir individue, organisasies sowel as die Suid-Afrikaanse ekonomie inhou, noodsaak derhalwe ‘n fokus op faktore wat ‘n invloed op etiese gedrag, en spesifiek werksetiek, mag uitoefen. Volgens Van Niekerk (1987) dui etiek op die individu se siening aangaande wat reg of verkeerd is, sowel as die mate waartoe gedrag gerig word deur voorgeskrewe norme en standaarde. Weiss (1998) wys in hierdie verband daarop dat redenering en oordeel sentraal ten opsigte van etiese besluitneming staan. Volgens Stead, Worrel en Stead (1994) ondersteun huidige navorsing dan ook ‘n persoon-situasie-interaksie-benadering tot etiese besluitneming waar beide individuele en situasionele faktore die besluite wat die individu neem, beïnvloed.

Stead et al. (1994) wys daarop dat die individu se etiese verwysingsraamwerk, bestaande uit die etiese norme en beginsels wat hy/sy huldig, die persoon se etiese filosofie verteenwoordig. Sosiale sielkundiges lê klem daarop dat hierdie normatiewe strukture die gedragsbesluite wat deur individue geneem word, beïnvloed. Navorsers het verder gevind dat persone met verskillende etiese besluitnemingsfilosofieë verskil in terme van die wyse waarop etiese inligting geïntegreer word, sowel as die wyse waarop individue hul eie etiese dilemmas, en ander se morele besluite, beoordeel.

Volgens Esterhuysen (1991) verteenwoordig sodanige filosofiese benaderings uiteenlopende standpunte rakende die hantering van etiese probleme. Derhalwe is dit belangrik om daardie filosofiese besluitnemingsbenaderings te identifiseer wat deel van 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming sal vorm. Vanuit 'n holistiese perspektief verkry morele redenering 'n dinamiese karakter wat alle aspekte van moraliteit in ag neem (Gray, 1996). Oumlil en Balloun (2009) wys verder daarop dat etiese besluitneming afhanklik is van die persepsie dat 'n etiese dilemma bestaan. Die persepsie dat 'n etiese probleem bestaan verskaf die katalisator vir die etiese besluitnemingsproses.

Ten einde die etiese benadering wat tydens etiese besluitneming deur die individu gebruik word te bepaal, is dit nodig om die wyse waarvolgens hierdie fenomeen gemeet en waargeneem kan word, te bepaal. Sulke beplande sistematiese waarnemings kan deur middel van vraelyste geskied. Derhalwe sal 'n werksetiekvraelys ontwikkel word wat gebaseer is op 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming. Die vereistes waaraan 'n sielkundige meetinstrument moet voldoen, staan sentraal in die verband en sal derhalwe verder in hierdie proefskrif verreken word.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Vanuit voorafgaande bespreking blyk onetiese gedrag binne organisasies 'n probleem wêreldwyd te wees. Die genoemde negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir die werknemer, organisasie en Suid-Afrikaanse ekonomie inhou, noodsaak derhalwe die identifisering van daardie filosofiese besluitnemingsbenaderings wat deel van 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming moet vorm, aangesien die etiese filosofie wat individue huldig, die gedragsbesluite wat deur hulle geneem word, beïnvloed.

In die lig van die rol wat etiek binne organisasies vervul, is dit derhalwe belangrik om 'n meetinstrument daar te stel ten einde individue se etiese besluitnemingsbenadering, sowel as vlak van etiese gedrag te bepaal. 'n Behoefte aan 'n gestandaardiseerde werksetiekvraelys waarvan beide die

betroubaarheid en geldigheid bevredigend is, bestaan huidig binne die Suid-Afrikaanse konteks. Die volgende probleme word ondervind ten opsigte van etiekvraelyste wat wel tans beskikbaar is: vrae is sodanig geformuleer dat sosiaal wenslike response ontlok word; die betroubaarheid en/of geldigheid is nie beskikbaar nie en die vraelyste is nie vir Suid-Afrikaanse omstandighede gestandaardiseer nie.

1.3 NAVORSINGSVRAE

Vanuit voorafgaande probleemformulering kan die volgende navorsingsvrae geïdentifiseer word:

- Watter besluitnemingsbenaderings behoort deel te vorm van 'n holistiese filosofiese model van werksetiek?
- Watter etiese komponente, vanuit bogenoemde holistiese filosofiese model van etiese besluitneming, moet in die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys verreken word?
- Wat is die faktorstruktuur, betroubaarheids- en geldigheidskoëffisiënte van sodanige werksetiekvraelys?

1.4 NAVORSINGSDOELWITTE

Vanuit bogenoemde navorsingsvrae volg die navorsingsdoelwitte onderliggend aan hierdie studie, naamlik:

- Om deur middel van 'n in-diepte literatuurstudie daardie besluitnemingsbenaderings te identifiseer wat deel van 'n filosofiese model van werksetiek moet vorm.
- Om op grond van die geïdentifiseerde besluitnemingsbenaderings 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming te ontwikkel.

- Om 'n werksetiekvraelys te ontwikkel gebaseer op bogenoemde holistiese filosofiese model van etiese besluitneming.
- Om die faktorstruktuur, betroubaarheid en geldigheid van die werksetiekvraelys te bepaal.

1.5 SAMESTELLING VAN DIE PROEFSKRIF

Aangesien die doel van hierdie studie is om 'n werksetiekvraelys te ontwikkel gebaseer op 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming sal daar eerstens in hoofstuk 2 gefokus word op werksetiek. Werksetiek sal bespreek word aan die hand van die aard en definiëring daarvan, waarna oorgegaan sal word tot 'n bespreking van die wyses waarvolgens 'n etiese ingesteldheid ontwikkel. Spesifieke klem sal geplaas word op die kognitief strukturele benadering, leerteoretiese benadering sowel as sosiologiese benadering. Daarna sal oorgegaan word tot 'n bespreking van die kriteria vir etiese beoordeling met spesifieke verwysing na die filosofiese denkrigtings rakende etiek. Ten slotte sal gefokus word op die daarstel van 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming.

In die lig van die belangrike rol wat persepsies tydens etiese besluitneming speel, sal daar in hoofstuk 3 op hierdie konstruk gefokus word. Persepsies sal bespreek word aan die hand van die aard en definiëring daarvan, waarna oorgegaan sal word tot 'n bespreking van die onderskeidelike fases van die perseptuele proses, naamlik seleksie en aandaggewing, organisering, interpretering en beoordeling. Ten slotte sal gefokus word op praktiese implikasies van persepsies vir bestuurders en werknemers binne organisasieverband met verwysing na die belangrike rol wat persepsies tydens etiese besluitneming speel.

In hoofstuk 4 sal 'n uiteensetting verskaf word van algemene etiese dilemmas wat in die werksplek aangetref word met spesifieke fokus op:

- die organisasie en die verbruiker, gemeenskap en aandeelhouers;
- die organisasie en die omgewing;
- etiese dilemmas voortspruitend uit die organisasie / bestuur - werknemer interaksie;
- etiese dilemmas voortspruitend uit die werknemer – organisasie / bestuur interaksie.

Aangesien die doel van hierdie studie is om 'n werksetiekvraelys te ontwikkel, sal daar in hoofstuk 5 gefokus word op die verskillende vlakke van meting en metingskale, waarna oorgegaan sal word tot 'n bespreking van die eienskappe waaraan 'n wetenskaplike meetinstrument moet voldoen.

In hoofstuk 6 sal die navorsingsprosedure wat gevolg is, bespreek word. Daar sal spesifiek gefokus word op die stappe wat gevolg is in die ontwikkeling van die werksetiekvraelys sowel as die steekproeftrekkingsmetode en statistiese tegnieke wat gebruik is.

In hoofstuk 7 sal die resultate en bevindings weergegee word met die gevolgtrekkings wat hieruit voortvloei. 'n Uiteensetting sal ook verskaf word van die tekortkominge sowel as die waarde van die studie. Ten slotte sal sekere aanbevelings gemaak word rakende verdere navorsing in hierdie verband.

HOOFSTUK 2

ETIESE BESLUITNEMING IN DIE WERKSOMGEWING

2.1 INLEIDING

Individue kom daagliks te staan voor morele keuses. Hierdie besluite sentreer rondom vrae rakende reg of verkeerd. Etiek verskaf die basis waarvolgens hierdie besluite geneem word. Die voortbestaan van enige gemeenskap berus derhalwe op duidelik geformuleerde etiese riglyne (Rae, 1995).

Werk staan egter sentraal tot enige gemeenskap of samelewing. Werksbesluite het derhalwe 'n direkte invloed op bykans alle aspekte van die daaglikse lewe (Desjardins & McCall, 1996). Hosmer (1996) wys dan ook daarop dat werksetiek fokus op vrae rakende die regverdigheid van daardie besluite wat 'n invloed op ander mense mag uitoefen.

Die gevolge van onetiese gedrag is negatief en destruktief vir enige organisasie, gemeenskap en samelewing. Organisasies is dit eens dat daar 'n belangrike verband is tussen etiek en organisasiesukses. Derhalwe is besigheidsliekers aktief in hul soeke na wyses om 'n etiese organisasiekultuur daar te stel (Van Vuuren, 2002).

Vervolgens sal werksetiek as 'n belangrike bepaler van organisasiesukses en ekonomiese vooruitgang aangespreek word deur te fokus op die aard en definiëring van etiek, met spesifieke fokus op werksetiek. Daarna sal oorgegaan word tot 'n bespreking van die wyses waarvolgens 'n etiese ingesteldheid ontwikkel, sowel as kriteria vir etiese beoordeling met spesifieke verwysing na die filosofiese denkrigtings rakende etiek. Ten slotte sal gefokus word op die daarstel van 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming.

2.2 AARD EN DEFINIËRING VAN WERKSETIEK

Etiek en moraliteit is sleuteltermen in die mens se daaglikse interaksies en funksionering, hetsy as lede van 'n gemeenskap of samelewing, maar ook meer spesifiek binne 'n besigheidskonteks. Sommige filosowe is selfs van mening dat 'n eg menslike lewe daarsonder nie moontlik is nie. Sodanige uitspraak spruit voort uit die feit dat individue daagliks gestel word voor vrae aangaande goed en kwaad sowel as reg en verkeerd (Esterhuise, 1991).

Ten einde 'n definisie van die begrip etiek, met spesifieke verwysing na werksetiek, daar te stel is dit nodig om te fokus op die verband tussen etiek en die begrippe moraliteit, waardes en integriteit. Volgens Rae (1995) verwys moraliteit na die inhoud van wat reg of verkeerd is, terwyl etiek na die proses waarvolgens bepaal word of iets reg of verkeerd is, verwys. Moraliteit is derhalwe die eindresultaat van etiese redenering. Hierteenoor wys Esterhuise (1991) sowel as Grace en Cohen (Svensson & Wood, 2003) daarop dat etiek en moraliteit in die algemene omgangstaal as wisseltermen gebruik word. Indien daar na iemand as 'n etiese of morele mens verwys word, word geïmpliseer dat sodanige persoon 'n "goeie" mens is. Aansluitend hierby word die begrippe oneties en immoreel in die omgangstaal gebruik om iemand as 'n "slegte" persoon te klassifiseer. Verder kan daar ook na gedrag as eties of moreel sowel as oneties of immoreel verwys word. Daarmee word bedoel dat 'n bepaalde gedragsvorm aanvaarbaar of onaanvaarbaar sowel as reg of verkeerd is (Esterhuise, 1991). Vir die doel van hierdie studie sal daar dan ook nie 'n onderskeid tussen moraliteit en etiek getref word nie en sal die twee begrippe as wisseltermen gebruik word.

Betreffende die begrippe etiek en waardes wys Rossouw en Van Vuuren (2004) daarop dat hoewel daar 'n definitiewe verband tussen etiek en waardes bestaan, die twee konsepte nie identies is nie. Waardes kan gedefinieer word as relatief stabiele oortuigings aangaande wat goed of wenslik is. Waardes verskil derhalwe van etiek in die sin dat individue oor waardes kan beskik wat nie eties is nie of wat niks met etiek te doen het nie.

Ten slotte wys Rossouw en Van Vuuren (2004) daarop dat wat die begrippe etiek en integriteit betref laasgenoemde 'n meer beperkte konsep as etiek is. Integriteit verwys dan ook spesifiek na die menslike karakter. Om hierdie rede word integriteit dikwels geassosieer met konsepte soos regverdigheid, beginselvastheid en opregtheid.

Alvorens oorgegaan kan word tot 'n definiëring van die term etiek, met spesifieke verwysing na werksetiek, is dit nodig om eerstens te fokus op 'n aantal mites rakende werksetiek sowel as die oorsprong van die term etiek. Daar bestaan 'n hele aantal mites wat gevoed word deur oningeligtheid en verkeerde opvattinge. Die gevolg van sodanige mites is egter dat dit dikwels tot verdere onetiese gedrag lei. Die volgende mites word onderskei (Desjardins & McCall, 1996; Weiss, 1998; Rossouw & Van Vuuren, 2004):

- Etiek is 'n individuele en persoonlike kwessie en nie 'n debatteerbare en publieke aangeleentheid nie;
- Werksetiek is relatief en daar bestaan geen regte of verkeerde oortuigings of optredes nie. Reg en verkeerd is 'n persoonlike oortuiging. Etiese oorwegings rakende kwessies binne die werksplek is derhalwe 'n persoonlike keuse;
- Besigheid en etiek is losstaande entiteite en nie in mekaar verweef nie;
- Daar is geen plek vir etiek in besigheid nie aangesien besigheid vereis dat individue moet veg vir hul eie belange. Etiek ondermyn 'n besigheid se vlak van mededinging en gevolglik die oorlewing daarvan;
- Dit is nie moontlik om eties en suksesvol te wees nie. Etiek is nadelig vir besigheidssukses;

- Besigheid handel primêr oor wins en verlies. Aangesien die primêre fokus van etiek nie op wins en verlies is nie, is dit sinneloos vir besighede om hulle met etiek besig te hou.

Bogenoemde mites fokus op wat werksetiek nie is nie. Ten einde oor te gaan tot 'n definiëring van die begrip etiek, met spesifieke verwysing na werksetiek, is dit nodig om te fokus op die oorsprong van hierdie term. Die term etiek het sy oorsprong van die Griekse woord "ethos" wat verwys na individuele kenmerkende oortuigings en denkwyses (Donaldson, 1992; Pojman, 2000). Daar is verskillende wetenskappe wat fokus op die studie van etiek. Volgens Esterhuyse (1991) kan die benaderingswyses wat gevolg word in twee hoofkategorieë verdeel word, naamlik 'n beskrywende en normatiewe benadering. Desjardins en McCall (1996) het 'n derde benadering geïdentifiseer naamlik 'n filosofiese benadering. Volgens Esterhuyse (1991) beskryf eersgenoemde benaderingswyse hoe mense hulle gedra en wat die norme en waardes is waarvolgens hulle, hul gedrag rig. Beskrywende etiek verwys dus na die gewoontes, gebruike, houdings en waardes binne 'n organisasie (Desjardins & McCall, 1996).

Normatiewe etiek hierteenoor beskryf nie hoe mense in bepaalde omstandighede optree en waarom hulle so optree nie, maar hoe hulle behoort op te tree. Normatiewe etiek evalueer derhalwe die praktyke binne 'n organisasie deur te fokus op standaarde en norme onafhanklik van watter in die bepaalde organisasie gevolg word. Normatiewe etiek staan derhalwe ook bekend as preskriptiewe (voorskrywende), toegepaste of praktiese etiek (Esterhuyse, 1991; Desjardins & McCall, 1996). Desjardins en McCall (1996) wys egter daarop dat die genoemde twee benaderings nie 'n uitspraak lewer aangaande die standaarde en norme wat gebruik word om normatiewe beoordelings te maak nie. Filosofiese etiek beredeneer die fundamentele norme en waardes wat die wyse hoe ons behoort te leef, rig.

In die lig van bogenoemde uiteenlopende benaderingswyses rakende etiek blyk dit dat dit nie moontlik is om 'n universeel aanvaarbare definisie van etiek daar te stel nie (Svensson & Wood, 2003). Mense het verskillende

betekenis aan die begrip etiek en spesifiek werksetiek. Die volgende definisies dui die veelvuldige sienings aan:

- Volgens De George (Svensson & Wood, 2003) verwys etiek na die mens se poging om sin te maak van individuele sowel as sosiaal morele ervarings ten einde die reëls wat menslike gedrag rig, die waardes wat die moeite werd is om na te streef en die karaktereienskappe wat vooruitgang te weeg bring, vas te stel;
- Velasquez (Svensson & Wood, 2003) definieer etiek as die aktiwiteit wat gerig is op die bestudering van die individuele morele standaarde of die morele standaarde van 'n samelewing, en wat resulteer in vrae aangaande hoe hierdie standaarde op individuele lewens van toepassing is en of hierdie standaarde regverdig is, al dan nie;
- Volgens die “Chambers English Dictionary” (Orme & Ashton, 2003) verwys etiek na die stel sedes en reëls wat gedrag rig;
- Volgens Connock en Johns (Orme & Ashton, 2003) handel etiek oor regverdigheid, oor besluite rakende reg of verkeerd sowel as oor die definiëring van reëls wat die verantwoordelike optrede tussen individue en groepe onderlê;
- Orme en Ashton (2003) brei bogenoemde definisie uit deur hul eie definisie daarby te voeg. Hiervolgens sluit etiese gedrag die optredes in wat verseker dat bogenoemde reëls konsekwent toegepas word in alledaagse situasies.

Aangesien bogenoemde definisies na die begrip etiek in die algemeen verwys, sal daar vervolgens 'n uiteensetting verskaf word van definisies aangaande die begrip werksetiek *per se*:

- Volgens Nash (1994) verwys werksetiek na die studie aangaande die wyse waarvolgens persoonlike morele norme van toepassing is op die

aktiwiteite en doelwitte van die sakewêreld. Dit is nie 'n aparte morele standaard nie, maar die studie aangaande die wyse waarvolgens die besigheidswêreld eie unieke probleme daarstel vir die morele persoon wat binne hierdie konteks funksioneer;

- Werksetiek handel oor gedragstandaarde wat die belange van almal wat deur die besigheidswêreld beïnvloed word, bevorder (Rossouw & Van Vuuren, 2004);
- Werksetiek verwys na die aanvaarbaarheid of onaanvaarbaarheid van 'n optrede binne 'n organisasie, op 'n spesifieke tydstip en binne 'n spesifieke kulturele omgewing (Svensson & Wood, 2003);
- Werksetiek handel oor gedrag binne die werkskonteks wat konsekwent is met die beginsels, norme en standaarde van besigheidspraktyke soos ooreengekom met die gemeenskap (Trevino & Nelson, 2007);
- Donaldson (1992) definieer werksetiek as die sistematiese hantering van waardes binne besigheid en industrie.

Vanuit bogenoemde bespreking aangaande die aard en definiëring van die konstruk etiek en spesifiek werksetiek, ontstaan die vraag rakende die wyse waarvolgens sodanige etiese ingesteldheid ontwikkel. Vervolgens sal gefokus word op die mees prominente benaderings rakende morele ontwikkeling wat onderskei word.

2.3 DIE ONTWIKKELING VAN 'N ETIESE INGESTELDHEID

Alhoewel verskeie benaderings rakende morele ontwikkeling onderskei word, kan die volgende drie benaderings uitgesonder word wat die meeste prominensie in die literatuur geniet.

2.3.1 Die kognitief strukturele benadering

Die term kognisie is 'n omvattende begrip wat verwys na beide die inhoud van denke sowel as die prosesse wat by denke betrokke is. Ten einde die gedrag van mense te verklaar word die bestaan van kognitiewe strukture veronderstel. Sodanige strukture is georganiseerde weergawes van vorige ervarings en vorm relatief stabiele kenmerke van die kognitiewe organisasie van die individu (Möller, 1993). Volgens Malloy en Zakus (1995) staan Kohlberg se morele redeneringsteorie sentraal in die kognitief-strukturele veld van morele redenering. Volgens Kohlberg (1969; Trevino & Nelson, 1995) ontwikkel morele redenering deur opeenvolgende vlakke, elk bestaande uit onderskeie stadiums. Individue kan soos hulle deur die verskillende vlakke beweeg die redenering betrokke by vlakke laer as hul eie begryp, maar nie die wyse van redenering betrokke by meer as een vlak bo hul eie nie. Kohlberg (1969; Trevino & Nelson, 2007) is verder van mening dat hoe hoër die individu se vlak van redenering is, hoe meer eties is die besluit wat geneem word aangesien die hoër vlakke van etiese redenering meer ooreenstem met normatiewe etiese beginsels gebaseer op regverdigheid en regte.

Die volgende drie vlakke van morele redenering, tesame met hulle onderskeie stadiums, word onderskei (Kohlberg, 1969; Gerdes, Ochse, Stander & Van Ede, 1988; Louw, 1990; Parsons, 2007; Trevino & Nelson, 2007):

Vlak 1: Prekonvensionele vlak

Die prekonvensionele vlak van morele ontwikkeling is veral kenmerkend van die middelkinderjare (ouderdom 5 tot 9 jaar). Die volgende twee stadia word onderskei:

Stadium 1: Straf-gehoorsaamheidsoriëntasie

Gedrag word slegs geëvalueer volgens die gevolge daarvan. Besluite berus slegs op die vermyding van straf sonder om die behoeftes van ander in ag te neem. Die individu is gehoorsaam ter wille van die gevolge wat gehoorsaamheid inhou.

Stadium 2: Naïewe hedonisme en instrumentele-oriëntasie

Tydens hierdie stadium ontstaan 'n bewustheid by die individu dat persone verskillende standpunte kan huldig ten opsigte van 'n morele dilemma. Hierdie bewustheid is egter baie konkreet. Die individu se optrede is gerig op persoonlike voordeel en eiebelang. Die verwagting bestaan dat indien iets vir iemand anders gedoen word sodanige persoon weer in die toekoms iets kan terugdoen. Gehoorsaamheid aan reëls het steeds primêr ten doel om beloning te verkry en om persoonlike behoeftes te bevredig.

Vlak 2: Konvensionele vlak

Die konvensionele vlak van morele ontwikkeling is kenmerkend van die meeste adolessente en volwassenes. Dit is die tweede vlak van morele ontwikkeling waartydens individue moraliteit beskou as onderworpenheid aan die eise van die samelewing en aan die eise van belangrike individue. Individue beskou dit as hulle morele plig om te hou by gevestigde norme. Die twee stadia wat op die konvensionele vlak onderskei word is die volgende:

Stadium 3: Goeie seun/meisie-oriëntasie

Gedrag wat moreel reg is, word beskou as daardie gedrag wat ander behaag of help, asook gedrag wat deur ander na aan jou goedgekeur word. Derhalwe word gepoog om kritiek te vermy en goedkeuring te ontvang.

Stadium 4: Wet en orde-oriëntasie

Tydens hierdie stadium word morele gedrag geassosieer met pligsvervulling, respek vir outoriteit en handhawing van bestaande sosiale wette en orde.

Vlak 3: Postkonvensionele vlak

Tydens die postkonvensionele vlak van morele ontwikkeling is die individu in staat om rasioneel te besluit tussen botsende standaarde. Die individu definieer morele waardes en beginsels onafhanklik van die gesag van groepe of persone wat hierdie beginsels handhaaf. Volgens Weiss (1998) het navorsing getoon dat die meerderheid volwassenes die vierde of vyfde stadium van morele redenering bereik en slegs 'n klein persentasie die sesde stadium.

Stadium 5: Sosiale ooreenkoms-oriëntasie

Regte of verkeerde gedrag word gedefinieer in terme van wette en vasgestelde reëls. Sodanige wette en reëls word beskou as rasioneel, as verteenwoordigend van wat vir die meerderheid aanvaarbaar is en wat tot die welsyn van die samelewing bydra. Benewens wette en reëls dien die individu se persoonlike waardes en menings ook as 'n maatstaf van wat reg of verkeerd is. Indien konflik bestaan tussen die individu se standaarde en sekere vasgestelde reëls en wette sal die samelewing se reëls en wette steeds aanvaar word aangesien die individu dit as moreel verpligtend beskou om die reëls en wette van die samelewing te gehoorsaam.

Stadium 6: Oriëntasie volgens universeel-etiese beginsels

In hierdie finale stadium van morele ontwikkeling beoordeel die individu gedrag nie net volgens die bestaande norme nie, maar speel die persoon se gewete of selfgekoose geïnternaliseerde abstrakte etiese beginsels ook 'n rol. Individue wat hierdie vlak van morele redenering bereik, tree volgens hulle beginsels op ongeag ander se reaksies. Sodanige beginsels is derhalwe nie

konkrete morele reëls nie, maar universele beginsels rakende geregtigheid, gelykheid van menseregte en respek vir ander.

Alhoewel Kohlberg se teorie 'n belangrike bydrae lewer tot die verstaan van morele redenering vanuit 'n kognitiewe-ontwikkelingsperspektief, word die volgende punte van kritiek teen fase-teorieë van morele redenering, waarvan Kohlberg se teorie deel vorm, uitgespreek (Bandura, 1991):

- Fase-teorieë veronderstel 'n eenvormigheid in morele oordeel onder individue in 'n spesifieke ouderdomsgroep;
- Fase-teorieë veronderstel dat 'n persoon nie gedrag kan evalueer in terme van 'n gegewe morele beginsel alvorens 'n reeks voorafgaande beginsels reeds aangeneem is nie;
- Fase-teorieë impliseer dat die verkryging van nuwe wyses van morele redenering voorafgaande denkwyses vervang deur sodanige denkwyses te transformeer;
- Volgens fase-teorieë van morele redenering speel sosiale invloede slegs 'n beperkte rol tydens morele ontwikkeling en misken fase-teorieë die kritiese rol wat sosiale invloede, vanuit 'n ontwikkelingsperspektief, speel.

'n Omvattende teorie van morele redenering moet derhalwe 'n verduideliking bied aangaande die wyses waarvolgens morele redenering, tesame met ander psigososiale faktore, morele optrede rig. In hierdie verband wys Bandura (1991) daarop dat die leerteoretiese benadering 'n interaksionele perspektief tot morele redenering bied.

2.3.2 Die leerteoretiese benadering

Volgens die leerteoretiese benadering staan beide leer en omgewingsinvloede sentraal tot menslike gedrag. Hierdie benadering gaan van die

standpunt uit dat die kind by geboorte oor 'n beperkte aantal geneties bepaalde response beskik en dat die omgewing hierdie eenvoudige organisme mettertyd verander in 'n komplekse organisme met 'n wye verskeidenheid aangeleerde response en gewoontes (Meyer, Moore & Viljoen, 1988). Volgens Möller (1993) kan gedrag verklaar word aan die hand van die volgende twee leerbeginsels, naamlik operante en sosiale leer.

2.3.2.1 Operante leer

Volgens die operante leerteorie kan gedrag, met spesifieke verwysing na morele gedrag, deur 'n kondisioneringsproses bekend as operante kondisionering aangeleer word (Gewirtz & Peláez-Nogueras, 1991). Möller (1993) sowel as Meyer, Moore en Viljoen (2000) wys daarop dat Skinner as die belangrikste verteenwoordiger van die operante leerteorie beskou word. Volgens Skinner (1965; Meyer et al., 2000; Louw & Edwards, 2005) gaan die operante leerteorie van die uitgangspunt uit dat gedrag afhanklik is van die gevolge daarvan. Skinner onderskei die volgende kernkonsepte, naamlik versterking, straf en uitwissing, wat sentraal staan tot die operante leerteorie (Skinner, 1965; Gewirtz & Peláez-Nogueras, 1991; Möller, 1993; Meyer et al., 2000; Louw & Edwards, 2005).

Skinner definieer versterking as die stimulus wat op spesifieke gedrag volg en die waarskynlikheid verhoog dat daardie gedrag herhaal sal word (Skinner, 1965; Meyer et al., 2000; Louw & Edwards, 2005). Volgens Skinner kan twee tipes versterking onderskei word, naamlik positiewe versterking en negatiewe versterking. Eersgenoemde vind plaas wanneer 'n spesifieke gedragswyse toeneem na die toediening van 'n positiewe stimulus. Hierteenoor vind negatiewe versterking plaas wanneer 'n sekere gedragswyse toeneem weens die verwydering van 'n onaangename stimulus. In teenstelling met versterking vind straf plaas wanneer 'n spesifieke gedragswyse afneem as gevolg van die toediening van 'n onaangename stimulus, óf as gevolg van die verwydering van 'n positiewe stimulus (Skinner, 1965; Gewirtz & Peláez-Nogueras, 1991; Möller, 1993; Meyer et al., 2000; Louw & Edwards, 2005).

'n Verdere belangrike konsep in Skinner se operante leerteorie is die proses van uitwissing. Uitwissing vind plaas wanneer 'n sekere gedragswyse afneem en uiteindelik verdwyn aangesien stimulering weerhou word, met ander woorde indien die spesifieke gedragswyse nie deur 'n positiewe of onaangename stimulus gevolg word nie (Skinner, 1965; Möller, 1993; Meyer et al., 2000; Louw & Edwards, 2005). Volgens Möller (1993) het navorsing gevind dat dit nie nodig is om 'n respons te versterk elke keer as dit geleer word nie. Gedrag wat deur middel van onderbroke versterking aangeleer is, is meer bestand teen uitwissing as gedrag wat deur kontinue versterking aangeleer is.

2.3.2.2 Die sosiale leerteorie

Albert Bandura word as die belangrikste verteenwoordiger van die sosiale leerteorie beskou (Meyer et al., 2000; Louw & Edwards, 2005). Bandura was van mening dat gedrag die resultaat is van 'n gedurige interaksie tussen persoonlike, omgewings- en gedragsdeterminante (Bandura, 1977; Meyer et al., 2000). Bandura beklemtoon verder die rol wat die mens se kognitiewe vermoëns speel in die leerproses. Aangesien die mens die vermoë het om waar te neem, te simboliseer en die gevolge van gedrag te interpreteer, kan verwagtinge gevorm word aangaande beloning of straf wat op bepaalde gedrag mag volg (Möller, 1993). Volgens Bandura (1977) word alle gedrag, behalwe enkele aangebore refleksie, aangeleer. Derhalwe kan die aanname gemaak word dat volgens die sosiale leerteorie ook etiese gedrag aangeleer word. Die volgende drie vorme van leer word onderskei (Bandura, 1977; Meyer et al., 2000).

2.3.2.2.1 Leer deur direkte ervaring

Die sosiale leerteorie verklaar leer deur direkte ervaring met behulp van kognitiewe konsepte. Die mens toon nie slegs sekere gedrag nie, maar neem ook die resultate daarvan waar en dink daaroor na. Derhalwe speel denke 'n belangrike rol by leer deurdat die individu nie slegs op stimuli reageer nie, maar ook stimuli interpreteer en hipoteses vorm aangaande die waarskynlike

gevolge van die verskillende gedragsoptikthede in 'n spesifieke situasie. Tydens interpretasie speel alle beskikbare inligting 'n rol, insluitend ander mense se mededelings aangaande die gevolge van 'n spesifieke gedragrespons (Bandura, 1977; Meyer et al., 2000).

2.3.2.2.2 *Waarnemingsleer*

Bandura en ander leerteoretici is van mening dat slegs 'n klein proporsie van gedrag deur direkte ervaring aangeleer word. Sosiale leerteoretici beklemtoon die belangrike rol wat waarneming speel in die verwerwing van komplekse menslike gedragwyses (Meyer et al., 2000). Waarnemingsleer verskil van leer deur direkte ervaring deurdat laasgenoemde gebaseer is op die uitgangspunt dat individue se gedrag verander deurdat hulle self handeling verrig en beloning of straf daarvoor ontvang. Hierteenoor vind die verandering van 'n persoon se gedrag volgens die waarnemingsleerbeginsel plaas deurdat die individu (die waarnemer) 'n ander persoon (die model) se gedrag waarneem. Die waarnemer kan gedrag op twee wyses aanleer, afhangend daarvan of die model se gedrag gestraf of beloon word. In die geval waar die model se gedrag beloon word vind plaasvervangende versterking plaas deurdat die waarnemer die gemodelleerde gedrag aanleer ten einde beloning te ontvang. Indien die model se gedrag egter gestraf word vind kontranaboetsing plaas deurdat die waarnemer anders as die model optree om straf te vermy (Bandura, 1977; Meyer et al., 1988).

Volgens Bandura vind die volgende kognitief perseptuele prosesse plaas tydens waarnemingsleer (Bandura, 1977; Möller, 1993; Meyer et al., 2000):

- **Aandag:** Aandag moet gegee word aan die gedrag van die model. Aandagprosesse word beïnvloed deur die gedrag en eienskappe van die model en waarnemer;
- **Retensie:** Retensie behels die simboliese kodering en onthou van dit wat waargeneem word. Retensie word beïnvloed deur die hoeveelheid aandag wat die waarnemer aan die gemodelleerde gedrag gee sowel as

die waarnemer se belangstellings, motivering, kognitiewe vermoëns en geheue;

- **Motoriese reproduksie-prosesse:** Reproduksie behels dat die waargenome gedrag werklik, of op 'n verbeeldingsvlak, inge oefen word. Die reproduksie van verworwe gedrag hang af van die waarnemer se verwagtings aangaande die resultate van sy gedrag.

2.3.2.2.3 *Selfregulering*

Selfregulering verwys na die individu se vermoë om eie gedrag en leerprosesse te reguleer. Selfregulering sluit selfversterking sowel as selfstraf in. Tydens selfversterking sal individue hulle eie gedrag versterk deur hulself te beloon wanneer hulle aan hul eie standaarde en verwagtings voldoen. Hierteenoor sal individue tydens selfstraf sekere gedragswyses uitskakel deur hulself op een of ander wyse te straf indien sodanige gedrag wel voorkom (Bandura, 1977; Meyer et al., 2000).

2.3.3 Die sosiologiese benadering

Vanuit die kognitiewe sowel as leerteoretiese benaderings kom die belangrike rol wat die sosiale omgewing in die vorming van gedrag speel duidelik na vore. Neubeck en Glasberg (1996) wys dan ook daarop dat die individu se sosiale identiteit tydens sosialisering gevorm word. Individue leer, aanvaar, verwerp en verander die norme, waardes, aannames en verwagtinge van die gemeenskap waarvan hulle deel vorm.

Volgens O'Donnel en Garrod (1990), Neubeck en Glasberg (1996) sowel as Malan en Smit (2001) kan die volgende rolspelers tydens die sosialiseringproses onderskei word, naamlik die gesin, gemeenskap, skool, kerk, media, werk, regstelsel sowel as die verwysingsgroep waarvan die individu deel vorm. Die kind leer sy eerste oortuigings en waardes van sy ouers. Kinders aanvaar hierdie oortuigings en waardes aangesien ouers dit van hulle vereis, al verstaan hulle dit nog nie. Ouers daarenteen, neem die

waardes en norme van die kultuur waarvan hulle deel vorm aan. Kultuur verwys eerstens na die gedeelde leefwyse onder lede van 'n gemeenskap. Verder verwys kultuur ook na ooreenkomste tussen lede van 'n gemeenskap met betrekking tot gepaste gedrag, waardes, norme, rituele en herkoms.

Malan en Smit (2001) wys daarop dat hoewel ouers die basis vir die kind se kennis, oortuigings en aannames lê, die kind se blootstelling aan ander invloede binne die gesin, byvoorbeeld elektroniese media, 'n verdere invloed op die vorming van oortuigings en opbou van 'n kennisraamwerk uitoefen. Volgens Malan en Smit (2001) beïnvloed die kwaliteit van kinders se ontwikkeling binne die gesin hul latere ontwikkeling. Kinders sal inligting wat by die skool of deur ander mense aan hulle oorgedra word, interpreteer binne die verwysingsraamwerk wat hulle binne die gesin gevorm het. Indien sodanige inligting ooreenstem met dit wat die kind in die gesin geleer het, sal dit versterk word. Indien die inligting egter verskil, mag kinders dit wat hulle tuis geleer het begin bevraagteken en hulself identifiseer met eksterne definisies van wat reg en verkeerd is, sowel as met eksterne morele riglyne. Derhalwe is deeglike onderrig deur bevoegde onderwysers belangrik in die opvoeding en ontwikkeling van die kind.

'n Verdere rolspeler wat deur Malan en Smit (2001) geïdentifiseer word is die regering. Die regering is verantwoordelik vir die daarstel van 'n nasionale waardesistiem wat alle inwoners sal aanmoedig om nasionale doelwitte en strategieë op 'n morele wyse na te streef. Die invloed van die regering betreffende wat gedoen moet word en wat aanvaarbaar is, word aan die kind oorgedra deur die ouers sowel as die media. Die waardes van die regering is derhalwe veronderstel om die behoeftes, oortuigings, verwagtings en waardes van die gemeenskap te reflekteer, ten einde dit wat die kind tuis en by die skool leer, te ondersteun. Vanuit al hierdie invloede moet die kind 'n keuse maak tussen wat om te aanvaar of te verwerp. Ouers het die voordeel dat die eerste vyf jaar krities is in die kind se ontwikkeling. Indien die ouers gesteun word deur die kerk en skool kan hierdie rolspelers bydra tot die internalisering van volhoubare waardes en 'n hoë vlak van moraliteit by die kind.

2.4 KRITERIA VIR ETIESE BEOORDELINGS

Vrae aangaande die wyse waarvolgens etiese probleme benader moet word was reeds van vroegs af belangrik in die etiek (Esterhuyse, 1991). In die geskiedenis van die filosofie het daar verskeie etiese besluitnemingsbenaderings na vore gekom wat vandag nog 'n groot invloed uitoefen. In hierdie verband wys Du Plessis (1993) daarop dat etiek en filosofie, met spesifieke verwysing na werksetiek, ten nouste verwant en selfs interaktief is. Hosmer (1991) definieer normatiewe filosofie dan ook as die studie aangaande die regte manier waarvolgens die mens moet optree.

Die individu se etiese filosofie sal derhalwe 'n invloed uitoefen op etiese besluitneming (Stead et al., 1994). Volgens Esterhuyse (1991) verteenwoordig sodanige filosofiese benaderings uiteenlopende standpunte rakende die hantering van etiese probleme. Vervolgens 'n bespreking van die mees prominente filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

2.4.1 Die reëlgebonde benadering

Die reëlgebonde benadering staan ook bekend as die deontologiese benadering, afgelei van die Griekse woord "deon" wat "plig" beteken en "logos" wat "logies" beteken (Pojman, 2000). Hierdie benadering berus op die uitgangspunt dat 'n handeling of besluit reg of verkeerd, aanvaarbaar of onaanvaarbaar is, afhangende daarvan of dit aan 'n aanvaarde morele reël of universele beginsel voldoen, al dan nie (Esterhuyse, 1991; Malloy & Zaluski, 1995; Rae, 1995; Kline, 2005; Gibson, 2007). Derhalwe is dit nie die gevolg van die handeling of beslissing wat die aanvaarbaarheid daarvan bepaal nie, maar reëls en universele beginsels wat 'n sentrale komponent van etiek vorm (Esterhuyse, 1991; Weiss, 1998; Kline, 2005; Gibson, 2007).

'n Verskeidenheid interpretasies en benaderings aangaande wanneer 'n handeling of besluit reg en aanvaarbaar is, al dan nie, bestaan binne die deontologiese benadering. Die volgende deontologiese benaderings kan onderskei word:

2.4.1.1 Etiese rasionalisme

Volgens Malloy en Zakus (1995) sowel as Gibson (2007) kan Immanuel Kant beskou word as een van die prominentste verteenwoordigers van die rasionele deontologiese benadering. Kant het 'n etiese benadering daargestel wat nie op die gevolge van 'n individu se daad of op religie gebaseer is nie, maar op die mens se vermoë tot redenering (Rae, 1995).

Kant (1937; Rossouw & Van Vuuren, 2004) was van die oortuiging dat die mens gelyktydig 'n natuurlike wese, onder beheer van natuurlike instinkte en behoeftes, sowel as 'n rasionele wese is. Derhalwe is die primêre bron van stabiele en objektiewe morele leiding, volgens Kant, die mens se rasionele vermoë. Buiten die mens se vermoë tot redenering identifiseer Kant 'n tweede komponent wat nodig is vir konsekwente morele optrede, naamlik die "goeie wil". Kant (1937, p.10) spreek hom soos volg hieroor uit: "Nothing can possibly be conceived in the world, or even out of it, which can be called good without qualification, except a Good Will".

Volgens Kant (1937; Rossouw & Van Vuuren, 2004) is hierdie "wil" die vermoë waaroor die mens beskik om onafhanklike en rasionele besluite te neem. Die "goeie wil" is daardie wil wat die universele morele wet gehoorsaam. Ten einde tot 'n beter verstaan te kom van wat Kant met die term "'n universele morele wet" bedoel, en sodoende 'n indiepte begrip van Kant se siening rakende moraliteit te verkry, is dit nodig om te fokus op Kant se kategoriale imperatiefbeginsel. Kant gebruik die term kategoriale imperatief om te verwys na 'n universele en objektiewe wet wat vir alle rasionele mense, in alle situasies, geld (Kant, 1937; Rossouw & Van Vuuren, 2004).

Volgens Weiss (1998) kan Kant se kategoriale imperatief in die volgende twee dele verdeel word:

- Volgens die eerste deel moet individue in enige situasie daardie optrede kies waarvolgens hulle wil hê alle mense in dieselfde situasie moet optree;
- Volgens die tweede deel van die kategoriale imperatief moet 'n persoon in 'n etiese dilemma op so 'n wyse optree dat almal betrokke met respek hanteer word en dat sodanige individue nie slegs as 'n middel tot 'n doel nie, maar as 'n doel op sigself, hanteer word.

Derhalwe forseer Kant se kategoriale imperatiefbeginsel besluitnemers om in ag te neem dat dit hulle plig is om op 'n verantwoordelike wyse en met respek, teenoor alle individue op te tree. Sodra individue dus rasonele insig verkry in die universele morele wet, sal sodanige individue se “wil” die morele outoriteit van die universele wet respekteer en gehoorsaam vanuit 'n pligsbesef. Derhalwe beskou Kant die kenmerk van morele gedrag as daardie optredes wat deur 'n pligsbesef teenoor die universele morele wet, gerig word (Kant, 1937; Rossouw & Van Vuuren, 2004).

2.4.1.2 Die verbodsbeginsel

Esterhuysen (1991) wys daarop dat 'n belangrike funksie van sekere morele reëls is om aan bepaalde handeling, ongeag hulle gevolge, 'n inherente morele waarde toe te ken. Sodanige reëls word gewoonlik negatief gestel, soos byvoorbeeld in die Tien Geboie waar 'n verbod geplaas word op onder andere moord en diefstal: “Jy mag nie doodslaan nie”; “Jy mag nie steel nie”. Hierdie reëls lê klem op die feit dat respek vir lewe en iemand anders se besittings 'n intrinsieke aspek van 'n morele lewe is. In hierdie verband sluit die goddelike gebodsteorie ten nouste aan by die verbodsbeginsel. Rae (1995) wys daarop dat volgens die goddelike gebodsteorie, god se wil die grondslag vorm vir moraliteit. Die goddelike gebodsteorie verwys nie net na die Ou en Nuwe Testamentiese God nie, maar na die godsbegrip, ongeag watter godsdienste beoefen word.

Volgens Esterhuysen (1991) het reëls wat onder die verbodsbeginsel val 'n baie sterk voorskrywende en verpligtende karakter en plaas dit 'n verbod op sekere soort handeling. Weens die verbodskarakter van hierdie soort reëls het 'n neiging, genaamd morele absolutisme, ontstaan waarvolgens reëls op 'n dogmatiese wyse toegepas word en geen uitsondering op die reël toegelaat word nie. Die volgende stelling verskaf 'n duidelike voorbeeld van die wyse waarvolgens morele absolutiste morele kwessies benader (Cargile, 1998, p.64): "... if someone really thinks, in advance, that it is open to question whether such an action as procuring the judicial execution of the innocent should be quite excluded from consideration – I do not want to argue with him; he shows a corrupt mind".

2.4.1.3 Kontraktulisme

Solomon (1994) sowel as Malloy en Zakus (1995) identifiseer 'n verdere deontologiese benadering, naamlik kontraktulisme. Hierdie benadering behels die vasstelling van 'n sosiale kontrak, waarvolgens die korrektheid van 'n individu se gedrag gebaseer word op die mate waartoe dit ooreenstem met die standaard wat deur die gemeenskap daargestel is. Scanlon (1998) definieer die aard van onetiese gedrag vanuit die kontraktulistiese perspektief as enige optrede wat deur 'n stel reëls verbied word. Scanlon (1998) klassifiseer sodanige stel reëls op 'n tweërlei wyse. Eerstens is dit enige reël wat ingestel is om gedrag te reguleer, en tweedens is dit reëls wat van so 'n aard is dat dit deur geen individu redelikerwys verwerp kan word as 'n basis vir die sluit van 'n ingeligte en vrywillige ooreenkoms nie. Volgens Scanlon (1998) fokus die sosiale kontrakbeginsel nie slegs op die nadele wat dit vir die individu inhou indien die ooreenkoms verbreek word nie. Hierdie beginsel lê ook klem op die voordele wat dit vir die individu, sowel as andere wat by die ooreenkoms ingesluit is, inhou indien die ooreenkoms nagekom word.

Volgens Donaldson (1989) sluit die kontrakbeginsel die organisasie, werknemers en verbruikers (gemeenskap) in. Die sosiale kontrak moet nie slegs voordele vir die organisasie inhou nie (byvoorbeeld verhoogde produktiwiteit en mededinging in die arbeidsmark), maar moet terselfdertyd

bydra tot die bevordering van die welstand van diegene verantwoordelik vir die vooruitgang en voortbestaan van die organisasie, naamlik die werknemers en verbruikers. Donaldson (1989) identifiseer die volgende drie beginsels waarop kontraktulisme, binne organisasiekonteks, berus:

- 'n Organisasie moet die langtermyn welstand van werknemers en verbruikers, binne die gemeenskap waarin die organisasie funksioneer, bevorder;
- 'n Organisasie mag werknemers en verbruikers op geen wyse benadeel nie;
- 'n Organisasie mag op geen wyse die minimum standaard van reg en geregtigheid oortree, of menseregte op enige wyse skend nie.

2.4.1.4 Regte

Esterhuysen (1991), Solomon (1994), Stead et al. (1994), Weiss (1998), Chryssides en Kaler (2005) sowel as Desjardins (2006) identifiseer 'n vierde deontologiese benadering wat gebaseer is op die beginsel van regte. Regte kan onderverdeel word in morele regte en wetlike regte. Du Plessis (1993) sowel as Stead et al. (1994) wys daarop dat die beginsel van morele regte individuele welsyn bevorder en die individu beskerm.

Volgens Weiss (1994) vorm individuele vryheid, voorspoed, veiligheid, gesondheid en geluk die kern van morele regte. Die feit dat elke individu oor sekere morele regte beskik, impliseer dat dit ander individue se plig is om nie hierdie regte te skend nie. Morele regte word verder vanuit 'n individuele perspektief beskou en nie vanuit 'n gemeenskaps- of groepspektief nie. Solomon (1994) wys verder daarop dat regte individue toelaat om hul ambisies en oortuigings na te streef sonder onredelike inmenging van ander mense of groepe. Volgens Kant (Solomon, 1994) vorm die regte van menswaardigheid sowel as om deur ander as 'n individu op sigself en nie as 'n middel tot 'n doel hanteer te word nie, die grondslag van moraliteit.

Met betrekking tot wetlike regte wys Esterhuyse (1991) daarop dat 'n stelsel reëls in enige regstelsel ingebou word wat morele norme juridies sanksioneer. Ten grondslag van enige juridies gesanksioneerde stelsel lê dan ook die grondreël van geregtigheid. Hierdie soort reëls vertolk derhalwe 'n bepaalde samelewing se opvatting aangaande geregtigheid. Vanuit die voorafgaande besprekings van morele en wetlike regte blyk dit dus dat hoewel morele regte spesifiek fokus op die individu en wetlike regte meer vanuit 'n samelewingsperspektief beskou word, morele regte wel deur wetgewing beskerm word aangesien sekere morele norme juridies verplig word. Weiss (1998) wys dan ook daarop dat morele regte gebaseer is op beide wetlike regte sowel as 'n pligsbesef. Aangesien morele regte verwys na dit waarop die individu geregtig is, plaas sodanige morele regte ander individue onder 'n verpligting teenoor die betrokke individu (Solomon, 1994).

Die volgende punte van kritiek word egter teen hierdie benadering uitgespreek (Weiss, 1994). Eerstens kan individuele regte deur sekere groepe vir selfsugtige redes gebruik word om politieke belange te bevorder. Tweedens kan die beskerming van individuele regte sekere individue en groepe se regte bo die van ander stel.

Behalwe bogenoemde punte van kritiek identifiseer Esterhuyse (1991) sekere oorkoepelende punte van kritiek teen die deontologiese benadering *per se*. Die belangrikste punte van kritiek sentreer rondom vrae aangaande wanneer 'n reël die aanvaarbare reël is; waar die reëls vandaan kom, is hulle geopenbaar of deur die mens self ontwerp; sowel as die vraag of die reëls absoluut is of kan verander na gelang van omstandighede en ervaring.

2.4.2 Die konsekwensialistiese benadering

Die konsekwensialistiese benadering staan ook bekend as die teleologiese benadering, afgelei van die Griekse woord "teleos" wat beteken "einde" of "doel" (Rae, 1995; Pojman, 2000). Die teleologiese benadering word as die teenpool van die deontologiese benadering beskou aangesien 'n teleoloog op

die gevolge van 'n handeling of beslissing fokus ten einde die morele gehalte daarvan te bepaal. Hierteenoor bepaal die deontoloog die intrinsieke morele waarde van 'n handeling of beslissing deur vas te stel of dit aan 'n aanvaarde morele reël voldoen, al dan nie (Esterhuise, 1991; Malloy & Zakus, 1995; Garofalo, 2003; Trevino & Nelson, 2007).

Volgens Esterhuise (1991) berus die konsekwensialisme derhalwe op die uitgangspunt dat geen handeling of beslissing inherent goed of sleg, aanvaarbaar of onaanvaarbaar is nie. Alleen die gevolge van die handeling of beslissing sal die aanvaarbaarheid daarvan bepaal. Derhalwe grond konsekwensialiste hul hantering van morele probleme op die uitgangspunt dat die doel die middel heilig. Wanneer die doel goeie en aanvaarbare gevolge is, dan is die middel waarmee dit bereik word ook moreel geoorloof. Verder wys Esterhuise (1991) daarop dat volgens die konsekwensialistiese benadering 'n goeie en aanvaarbare gevolg binne een bepaalde situasie nie noodwendig die geval in 'n ander situasie is nie. Die bepaling van wat 'n goeie of slegte gevolg is hang dus ook van die situasie waarin die handeling plaasvind, of besluit geneem word, af.

'n Aantal uiteenlopende interpretasies en beslissings aangaande wanneer 'n handeling goed of sleg, aanvaarbaar of onaanvaarbaar is, bestaan binne die konsekwensialistiese benadering en kan soos volg uiteengesit word.

2.4.2.1 Utilitarisme

Volgens Weiss (1998) word Jeremy Bentham (1748-1832) en John Stuart Mill (1806-1873) beskou as die stigters van die konsep utilitarisme. Stead et al. (1994) sowel as Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat utilitarisme gebaseer is op die beginsel dat 'n handeling of beslissing moreel is indien dit die meeste goed vir die meeste mense inhou. Bentham en Mill huldig verskillende sienings rakende wat met die konsep "meeste goed" bedoel word. Volgens Pojman (2000) het Bentham 'n hedonistiese utilitaristiese standpunt gehuldig terwyl Mill 'n eudemonistiese siening voorgestaan het. Hedonistiese utilitarisme is op die uitgangspunt gebaseer dat 'n handeling

aanvaarbaar is indien dit meer plesier as pyn inhou en onaanvaarbaar is indien dit meer pyn as plesier inhou. Derhalwe stel Bentham die konsep “meeste goed” gelyk aan “meeste plesier”. Bentham (Pojman, 2000, p.38) spreek hom dan ook soos volg uit: “Nature has placed mankind under the governance of two sovereign masters, pain and pleasure. It is for them alone to point out what we ought to do, as well as what we shall do”.

Volgens Pojman (2000) was kritici egter van mening dat Bentham se hedonistiese utilitarisme te simplisties is, aangesien daar ander aspekte buiten plesier bestaan wat die mens van waarde ag, soos byvoorbeeld vryheid en wysheid. In antwoord hierop het Mill ‘n onderskeid getref tussen laer orde en hoër orde plesier. Laer orde of elementêre plesier sluit byvoorbeeld eet, drink, rus en sintuiglike ervaringe in. Daarteenoor verwys hoër orde plesier na onder andere vriendskap, intellektuele vermoë, spiritualiteit, kreatiwiteit, kennis en wysheid. Mill het dan ook die hoër orde tipes plesier as superior tot die laer orde tipes plesier beskou. Op grond van hierdie onderskeid het Mill die beginsel van eudemonistiese utilitarisme ontwikkel. Die begrip eudemonisties is afgelei van die Griekse woord “eudaimona” wat “geluk” beteken. Derhalwe het Mill gefokus op die geluksbeginsel en nie op blote plesier nie en het Mill geluk gedefinieer in terme van die hoër orde tipes plesier. Rossouw en Van Vuuren (2004) sowel as Rossouw, Prozesky, van Heerden en van Zyl (2006) wys dan ook daarop dat ‘n handeling volgens Mill as goed en aanvaarbaar beskou kan word indien dit bydra tot die meeste geluk vir die meeste mense.

Behalwe die onderskeid wat deur Bentham en Mill getref word, wys Sorrel en Hendry (1994), Rae (1995) sowel as Pojman (2000) daarop dat utilitarisme verder onderverdeel kan word in twee denkskole, naamlik reëlgebaseerde en handelinggebaseerde utilitarisme. Volgens die reëlgebaseerde utilitaristiese beginsel word reëls geformuleer wat die beste gevolge meeste van die tyd sal lewer. ‘n Handeling sal dan geëvalueer word as ooreenstemmend of teenstrydig met ‘n spesifieke reël ten einde te bepaal of die handeling aanvaarbaar is, al dan nie. Volgens die handelinggebaseerde utilitaristiese beginsel word die gevolge van elke handeling individueel en in isolasie

beoordeel ten einde te bepaal of daardie handeling se gevolge die meeste goed vir die meeste mense inhou.

Verskeie punte van kritiek word egter teen die utilitaristiese benadering uitgespreek. Volgens Rae (1995) en Weiss (1998) neem utilitariste nie die beginsels van regte en regverdigheid in ag nie, maar fokus slegs op dit wat vir die meeste mense voordeel inhou. Derhalwe beskerm die utilitaristiese benadering nie die regte van minderheidsgroepe nie. Verder wys Pojman (2000) daarop dat dit nie altyd moontlik is om vooraf te bepaal wat die gevolge van 'n sekere handeling gaan wees nie.

2.4.2.2 Altruïsme

Altruïsme is gebaseer op die beginsel dat elke individu slegs daardie handeling moet uitvoer wat tot ander se voordeel sal wees en waaruit die individu self geen voordeel trek nie. Derhalwe is die fokus van altruïsme nie op die bevordering van eiebelang nie, maar die belange van ander (Sorrel & Hendry, 1994; Weiss, 1998). Weiss (1998) wys dan ook daarop dat altruïste hulle eie persoonlike sekuriteit en veiligheid sal opgee tot voordeel van ander.

Volgens Staub (n.d.) is individue se motivering om altruïsties op te tree op beide affeksie sowel as persoonlike besorgdheid vir ander se welstand gebaseer. Die affektiewe komponent van altruïsme verwys na 'n empatiese en simpatieke ingesteldheid wat die altruïs se handeling teenoor ander rig.

2.4.2.3 Egoïsme

Egoïsme is gebaseer op die beginsel dat die moraliteit van enige handeling bepaal word deur die individu se eiebelang. Enige handeling wat die individu se eiebelang bevorder is moreel en daardie handeling wat eiebelang teenwerk word as immoreel beskou (Sorrel & Hendry, 1994; Rae, 1995; Desjardins, 2006). Die filosoof Ayn Rand spreek haar soos volg hieroor uit (Rand, 1964, p.27): "... the achievement of his own happiness is man's highest moral purpose". Rand huldig verder die standpunt dat egoïsme die

enigste morele benadering is wat die individu se reg op lewe respekteer. Rand verskaf die volgende regverdiging vir hierdie standpunt. Eerstens noem Rand dat elke mens slegs een lewe het en dat hierdie lewe derhalwe van uiterste belang is. Tweedens wys Rand daarop dat altruïste die mens se lewe beskou as iets wat opgeoffer moet word in belang van ander en dat altruïsme derhalwe die waarde van die individu se lewe ontken. In die lig van die genoemde argumente verklaar Rand dat etiese egoïsme die korrekte teorie is (Rand, 1964; Rae, 1995).

Egoïste huldig verder die standpunt dat die individu wat slegs na die belange van ander omsien, selfvernietiging nastreef. Volgens Rae (1995) baseer egoïste hierdie standpunt op die volgende twee redes. Eerstens ken individue slegs hulle eie behoeftes en beskik hulle oor 'n baie beperkte vermoë om ander se behoeftes te verstaan. Tweedens is dit 'n skending van ander se privaatheid om besorg oor hulle behoeftes te wees.

2.4.2.4 Vitalisme

Volgens Pojman (2000) kan Albert Schweitzer (1875 – 1965) beskou word as die stigter van die vitalistiese benadering. Schweitzer het die standpunt gehuldig dat alle vorme van lewe heilig is en dat die aanvaarbaarheid van 'n handeling of beslissing afhang van die gevolge wat dit vir al die partye betrokke, naamlik mense, diere en die natuur, inhou. Volgens die vitalistiese beginsel is alle partye wat deur 'n handeling of beslissing geraak word ewe belangrik, en derhalwe kan die gevolge wat 'n handeling of beslissing vir een van die partye inhou nie belangriker geag of opgeweeg word teen die gevolge wat dit vir die ander partye inhou nie (Schweitzer, 1929; Pojman, 2000). Schweitzer spreek hom dan ook soos volg hieroor uit (Schweitzer, 1929, pp.246, 247):

Ethics consist, therefore, in my experiencing the compulsion to show to all will-to-live the same reverence as I do to my own. There we have given us that basic principle of the moral which is a necessity of thought: It is good to maintain and to promote

life; it is bad to destroy life or to obstruct it... A man is truly ethical only when he obeys the compulsion to help all life which he is able to assist, and shrinks from injuring anything that lives. He does not ask how far this or that life deserves one's interest as being valuable, nor, beyond that, whether and how far it can appreciate such interest. Life as such is sacred to him. He tears no leaf from a tree, plucks no flower, and takes care to crush no insect...

Met betrekking tot die konsekwensialistiese benadering *per se* wys Esterhuyse (1991) daarop dat konsekwensialisme 'n relatief bruikbare prosedure is om morele probleme in 'n spesifieke situasie te hanteer. 'n Verdere sterkpunt van die konsekwensialistiese benadering is dat dit beide morele dogmatisme en fatalisme verhoed. Konsekwensialisme verplig dan ook die individu om verantwoordelikheid te neem vir handeling en beslissings. Nieteenstaande genoemde sterkpunte wys Esterhuyse (1991) daarop dat die volgende kritiese vraag met betrekking tot die konsekwensialistiese benadering gevra word, naamlik of die moraliteit van 'n handeling en beslissing slegs deur die gevolge daarvan bepaal kan word. Met ander woorde kan die doel in alle gevalle die middele heilig of moet die middel nie ook moreel beoordeel word nie.

2.4.3 Die reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering

Die kritiek wat teen beide die reëlgebonde en konsekwensialistiese benaderings uitgespreek word illustreer volgens Esterhuyse (1991) dat morele vraagstukke nie volgens waterdigte resepte hanteer kan word nie. Esterhuyse (1991) sowel as Malloy en Zakus (1995) wys daarop dat die reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering, ook bekend as die hibridiese benadering, in antwoord op genoemde kritiek ontwikkel is. Volgens die reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering word die aanvaarbaarheid van 'n handeling of beslissing bepaal deur die vraag of dit aan 'n reël voldoen, terwyl die aanvaarbaarheid van die reël afhang van die gevolge wat die toepassing van die reël meebring. Dus word die morele status en

toepasbaarheid van die reël deur die gevolge bepaal. Derhalwe word nie uitgesluit dat uitsonderings willekeurig gemaak kan word nie.

2.4.4 Die deuggebaseerde benadering

Volgens Rae (1995) word Plato (426 - 347 B.C) en Aristoteles (384 – 322 B.C) beskou as die twee prominentste figure wat verantwoordelik was vir die ontwikkeling van die deuggebaseerde benadering. Die deuggebaseerde benadering, ook bekend as aretaïse etiek, is afgelei van die Griekse woord “arete” wat “deug” beteken. Indien gefokus word op die voorafgaande filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming, kan hierdie benaderings geklassifiseer word as handelinggeoriënteerde etiese benaderings. Hierteenoor fokus die deuggebaseerde benadering nie op die handeling self nie, maar op die persoon wat die handeling uitvoer. Die fokus van die deuggebaseerde benadering is derhalwe op die individu se karakter en nie op enige verpligtinge waaronder die individu staan nie. Volgens Aristoteles (1972; Garofalo, 2003) word die moraliteit van ‘n handeling dan ook bepaal deur die karaktereienskappe wat deur die handeling weerspieël word.

Aristoteles huldig verder die standpunt dat slegs diegene met ‘n “goeie” karakter in staat is om goed te doen en dat die ontwikkeling van sodanige karakter afhanklik is van die ontwikkeling van deugde (Aristotle, 1977; Rossouw & Van Vuuren, 2004; Rossouw et al., 2006). Volgens Rachels (1998) kan die deuggebaseerde benadering egter slegs ten volle begryp word indien uitklaring verkry word aangaande wat dit is wat ‘n individu ‘n deugsame persoon maak. In antwoord hierop is dit belangrik om te fokus op Aristoteles se definiëring van die konsep “deug”. Aristoteles definieer ‘n deug as “an activity of the soul, implying a rational principle” (Aristotle, 1972, p.13; Rossouw & Van Vuuren, 2004, p.60).

Vanuit bogenoemde definisie blyk dit dat ‘n baie spesifieke siening van die menslike natuur Aristoteles se definisie onderlê. Aristoteles was van mening dat daar in elke mens twee dimensies onderskei kan word, naamlik ‘n

rasionele en irrasionele dimensie, en dat die rasonale dimensie altyd die dominante dimensie moet wees. Morele deugde is derhalwe 'n disposisie wat onder rasonale beheer van die individu is. Aristoteles maak gebruik van die konsep “goue middeweg” ten einde uitklaring te verskaf rakende die term “disposisie onder rasonale beheer”. Die mens se natuurlike disposisie is om te neig na een van twee uiterstes, of die individu beskik oor te veel of te min van 'n sekere deug. Derhalwe beskryf Aristoteles “die goue middeweg” as die middelpunt tussen 'n oormaat van, en 'n gebrek aan 'n sekere disposisie (Aristotle, 1977; Rossouw & Van Vuuren, 2004; Rossouw et al., 2006). Tabel 2.1 verskaf 'n uiteensetting van Aristoteles se siening aangaande die “goue middeweg”.

Tabel 2.1: Menslike disposisie

Handeling of Gevoel	Oormaat	Goue middeweg	Gebrek / Tekort
Vrees en vertroue	Voortvarend / Roekeloos	Moedig / Dapper	Lafhartig
Plesier en pyn	Losbandig	Matig	Gevoelloos
Ontvang en uitgee	Verkwistend	Mededeelsaam	Suinig
Toorn	Humeurig	Geduldig	Tekort aan lewenskrag
Selfuiting	Grootpraterig	Eerlik	Geringskattend
Skaamte	Bedeerd	Eerbaar / Beskeie	Skaamteloos

Rossouw en Van Vuuren (2004, p.61)

Ten einde 'n deugsame lewe te lei moet elke individu Aristoteles se ideaal van 'n “deugsame mens” nastreef. Individue moet in situasies waar hulle onseker is oor wat die regte optrede of besluit is, hulself afvra wat die deugsame mens sou doen (Rossouw & Van Vuuren, 2004). Rossouw en Van Vuuren (2004) wys daarop dat die deugsame mens daardie persone is wat rasonale beheer oor hul eie lewens neem, hul morele deugde ontwikkel

en uitbou en 'n goue middeweg handhaaf tussen 'n oormaat van, en 'n gebrek aan 'n sekere menslike disposisie.

Volgens Rae (1995) word die volgende punte van kritiek egter teen die deuggebaseerde benadering uitgespreek:

- Eerstens word kritiek uitgespreek teen die feit dat die deuggebaseerde benadering slegs op die individu se karakter fokus en handeling buite rekening gelaat word. Volgens kritici kan die individu se karakter op sigself nie waargeneem en geëvalueer word sonder om op die individu se handeling te fokus nie;
- 'n Tweede punt van kritiek is dat die deuggebaseerde benadering geen verklaring kan bied hoekom "goeie mense" in sekere gevalle sodanig handel dat ander daardeur benadeel kan word nie;
- Derdens is kritici van mening dat die deuggebaseerde benadering geen kriteria daarstel waarvolgens bepaal kan word wanneer 'n deugsame persoon oneties optree nie, aangesien die benadering op die individu se karakter en nie op die individu se optrede fokus nie.

2.4.5 Die sosiale regverdigheidsbenadering

Die sosiale regverdigheidsbenadering is gebaseer op die standpunt dat elke persoon 'n gelyke geleentheid moet hê om betekenis en geluk in die lewe na te streef (Stead et al., 1994). Volgens Weiss (1998) is hierdie benadering gebaseer op die beginsels van billikheid en gelykheid. 'n Handeling of beslissing is reg of verkeerd, aanvaarbaar of onaanvaarbaar afhangend daarvan of dit 'n regverdige en gelyke verdeling van geleenthede, sowel as teenspoed, vir almal tot gevolg het.

Die filosoof John Rawls het twee stelle reëls daargestel waarop die regverdigheidsbeginsel gebaseer word. Eerstens moet alle mense gelyke behandeling ontvang en tweedens moet alle mense op grond van hulle

posisie en amp gelyke toegang hê tot daardie geleentheid wat deur die samelewing daargestel word (Rawls, 1971, Weiss, 1998; Chryssides & Kaler, 2005). Solomon (1994) wys verder daarop dat die regverdigheidsbenadering in wese onpersoonlik van aard is aangesien persoonlike gevoelens en voorkeure nie van belang is nie. Hierdie benadering is slegs gebaseer op algemene beginsels wat vir almal geld. Alhoewel gelykheid die basiese uitgangspunt van die regverdigheidsbeginsel vorm, lê Solomon (1994) klem daarop dat dit nie beteken dat almal gelyke behandeling en gelyke vergoeding moet verdien, ongeag hulle optrede en insette nie. Wat wel van belang is, is dat elke individu se belange in ag geneem sal word ongeag irrelevante faktore soos ras, geloof, geslag en ouderdom. 'n Punt van kritiek wat in hierdie verband teen die regverdigheidsbeginsel uitgespreek word, is die vraag aangaande watter faktore as relevant en watter as irrelevant beskou word en dat 'n duideliker omskrywing van hierdie begrippe benodig word.

Plato het egter 'n vereenvoudigde definisie van regverdigheid daargestel. Plato definieer regverdigheid as die beginsel waarvolgens almal die regmatige deel wat aan hulle verskuldig is en wat hulle verdien, ontvang. Plato wys verder daarop dat individue se "regmatige deel" met betrekking tot beide inkomste en eer afhang van hulle posisie in die samelewing. Plato is van mening dat die individu se posisie dan ook reeds met geboorte vasgestel word (Plato, n.d; Solomon, 1994). Vandag word die siening egter gehuldig dat elkeen 'n gelyke geleentheid moet hê om 'n sekere posisie te bekom. Vanuit 'n besigheidsperspektief mag posisies op sigself egter wissel na gelang van status en waarde, sowel as die behoefte aan sodanige posisie op daardie spesifieke tydstip in die arbeidsmark. In die lig hiervan is 'n individue se "regmatige" deel nie vooraf vasgestel nie, maar is dit onderhandelbaar en hang dit af van onder andere sukses en mislukking, sowel as veranderinge in die arbeidsmark (Solomon, 1994). Derhalwe moet die volgende faktore in berekening gebring word wanneer die regverdigheidsbeginsel vanuit 'n besigheidsperspektief toegepas word om te bepaal of individue hulle "regmatige deel" ontvang het, al dan nie:

- Gelykheid: elke individu is dieselfde;
- Meriete: die individu se werklike bydrae;
- Ywer: die hoeveelheid werk verrig ongeag die bydrae;
- Vermoë: ywer en resultate word teen mekaar opgeweeg om te bepaal wat die persoon werklik kan doen;
- Morele deug: om 'n voorbeeld te stel of om 'n "goeie persoon" te wees, hetsy of dit enige effek op resultate het;
- Verantwoordelikheid: bereidheid om die blaam te dra of om kritiese besluite te neem;
- Behoefte: Dit wat 'n persoon benodig om ordentlik te kan lewe en so produktief moontlik te kan wees;
- Kontraktuele verpligtinge: vorige kontrakte wat gesluit is, of beloftes wat gemaak is, moet teenoor individue nagekom word ongeag die meriete van die saak;
- Beloning vir risiko's geneem: vergoeding vir risiko's geneem ten einde 'n goeie saak te ondersteun (Solomon, 1994).

Vanuit die voorafgaande bespreking van die regverdigheidsbenadering blyk dit dat hierdie benadering sekere aspekte van die reëlgebonde, konsekwensialistiese sowel as deuggebaseerde benaderings insluit, ten einde die aanvaarbaarheid van 'n handeling of beslissing te bepaal.

2.4.6 Relativisme

Etiese relativisme is gebaseer op die uitgangspunt dat geen universele morele beginsels en geen objektiewe morele waarhede of standarde bestaan nie. Die aanvaarbaarheid of onaanvaarbaarheid van enige handeling of beslissing is nie absoluut of onveranderd nie, maar relatief tot eie persoonlike voorkeure of kultuur. Derhalwe kan etiese relativisme onderverdeel word in etiese subjektivisme en kulturele relativisme (Rae, 1994; Weiss, 1998; Pojman, 2000; Rossouw & Van Vuuren, 2004).

Weiss (1998) sowel as Rossouw en Van Vuuren (2004) wys daarop dat etiese subjektiviste die standpunt huldig dat individue hul eie morele standarde vir die beoordeling van hulle handeling daarstel. Etiese optrede en beslissings is derhalwe gebaseer op die individu se eie subjektiewe waardes. Volgens Pojman (2000, p.14) huldig etiese subjektiviste derhalwe die volgende standpunt: "Morality is in the eye of the beholder". Volgens etiese subjektiviste is elke persoon se etiese beoordelings slegs geldig vir die spesifieke individu en is dit nie van toepassing op ander individue nie aangesien die waardes waarop ander persone hul etiese beoordelings baseer, mag verskil (Rossouw & Van Vuuren, 2004).

In teenstelling met etiese subjektivisme is kulturele relativiste van mening dat dit wat eties korrek in een kultuur is, onaanvaarbaar in 'n ander kultuur mag wees. Morele standarde mag wissel tussen kulture vanweë elke kultuur se eie gebruike, gewoontes, oortuigings en waardestrukture (Weiss, 1998). Volgens Pojman (2000) kan die standpunte wat deur kulturele relativiste gehuldig word soos volg saamgevat word:

- Die morele aanvaarbaarheid of onaanvaarbaarheid van handeling of beslissings wissel tussen kulture;

- Moraliteit vind nie in 'n vakuum plaas nie. Daar is geen universeel geldige morele beginsels wat op alle mense, ongeag hul kulturele konteks, van toepassing is nie.

Pojman (2000) wys verder daarop dat die antropoloog Melville Herskovits die mening huldig dat indien moraliteit relatief is tot 'n spesifieke kultuur, daar geen gronde is waarop een kultuur die moraliteit van 'n ander kan kritiseer nie. Individue van 'n spesifieke kultuur moet derhalwe verdraagsaam wees teenoor die morele beginsels van ander kulture. Pojman (2000) kritiseer egter bogenoemde beginsels waarop kulturele relativisme gebaseer is en wys daarop dat die beginsels op sigself teenstrydig is. Indien moraliteit relatief is tot elke kultuur, en verdraagsaamheid nie een van die deugde is waaraan 'n spesifieke kultuur waarde heg nie, staan die lede van daardie kultuur onder geen verpligting om verdraagsaam teenoor ander kulture se morele beginsels te wees nie.

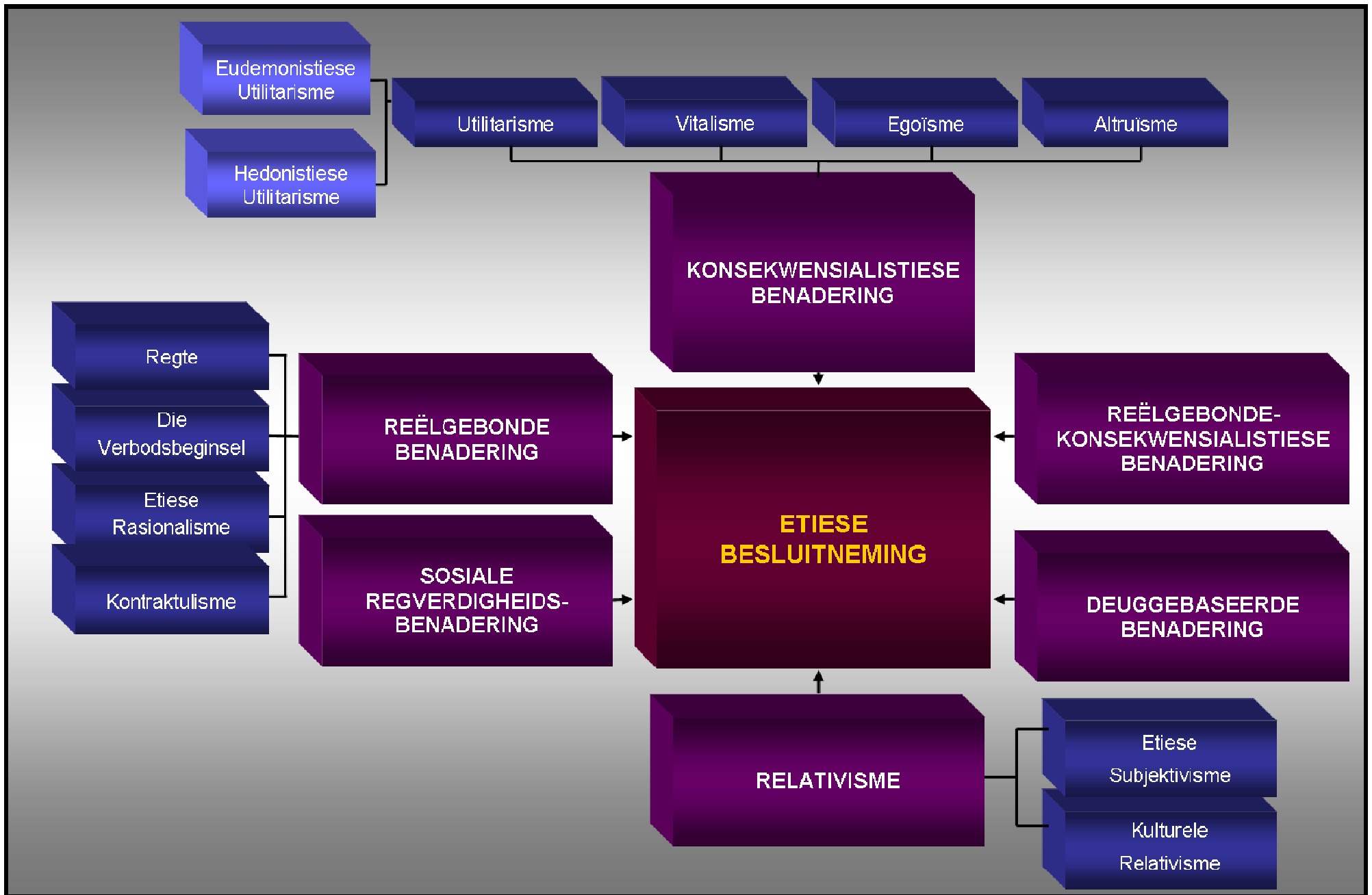
Verdere oorkoepelende punte van kritiek wat teen relativisme uitgespreek word, kan soos volg saamgevat word. Volgens Weiss (1998) ontwikkel morele redenering deur gesprekvoering, interaksie en argumentering. Individue kan relativisme derhalwe as 'n verskoning gebruik hoekom hulle nie morele standaarde ontwikkel het wat gebaseer is op morele debattering en getoets is teenoor ander individue se aannames, opinies en standaarde nie. Weiss (1998) wys verder daarop dat hoewel relativiste kritiek uitspreek teen etiese absolutisme hulle self daaraan skuldig is. Indien individue die standpunt huldig dat hulle morele standaarde reg is en hulle nie hul opinies wil toets teenoor ander individue se sienings nie, kan hulle as absolutiste in eie reg beskou word. 'n Verdere punt van kritiek wat teen relativisme uitgespreek word is dat geen duidelike definisie vir die begrip kultuur verskaf word nie. 'n Individue mag binne 'n spesifieke kultuur tot verskeie subkulture behoort, wat elk oor 'n eie waardesisteem beskik.

Nieteenstaande kulturele verskille is dit vanuit 'n besigheidsperspektief krities dat sekere universele morele waardes bestaan wat aanvaarbare optrede en besluite binne besighede kan rig. In hierdie verband wys Rae (1995) daarop

dat hoewel kulturele verskille bestaan dit nie beteken dat daar nie sekere universele waardes is wat oor kulture heen geld nie. Garofalo (2003) identifiseer dan ook die volgende tien kern universele waardes, naamlik eerlikheid, aanspreeklikheid, lojaliteit, regverdigheid, integriteit, respek vir ander, nastrewing van uitmuntendheid, om verantwoordelike burgers te wees, om vir ander om te gee en om beloftes na te kom. Behalwe genoemde universele waardes identifiseer Malan en Smit (2001) binne 'n bedryfskonteks sekere gedeelde waardes wat in die meeste organisasies gevind word. Die volgende word uitgelig: aanpasbaarheid, deursigtigheid, om ander in ag te neem, ontwikkeling, openlikheid, respek vir alle mense, diens, onomkoopbaarheid, onkreukbaarheid, integriteit, regverdigheid, geregtigheid, effektiwiteit, onpartydigheid, lojaliteit, sosiale gelykheid, kwaliteit, bevoegdheid, aanspreeklikheid en ywer.

2.5 'N HOLISTIESE FILOSOFIESE MODEL VAN ETIESE BESLUITNEMING

Vanuit die voorafgaande filosofiese benaderings is daar vir die doeleindes van hierdie proefskrif 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming ontwikkel. Hierdie model kan diagrammaties soos volg voorgestel word (sien Figuur 2.1, p.42).



Figuur 2.1: 'n Holistiese filosofiese model van etiese besluitneming

Soos reeds genoem, wys Rae (1995) daarop dat individue daagliks voor morele keuses te staan kom wanneer hul met vrae rakende “goed” en “kwaad” sowel as “reg” en “verkeerd” gekonfronteer word. Een van die dilemmas van etiek in die werksplek hou juis verband met die feit dat daar min morele konsensus bestaan oor wat reg en verkeerd is. Een rede hiervoor is ‘n gebrek aan begrip vir die verskillende wêreldbeskouinge en verskillende etiese paradigmas op grond waarvan individue besluite neem. Binne die studieveld van die filosofie word die belangrikheid van morele debatte binne die ontluikende veld van werksetiek derhalwe beklemtoon. In die verband wys Desjardins en McCall (1996) daarop dat filosofiese etiek die fundamentele norme en waardes wat die wyse hoe ons behoort te leef, rig. Etiek en filosofie is derhalwe ten nouste verwant en selfs interaktief. Vanuit Figuur 2.1 (p.42) kan die volgende filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming dan ook onderskei word:

- **Die reëlgebonde benadering:** Hierdie benadering berus op die uitgangspunt dat ‘n handeling of besluit reg of verkeerd, aanvaarbaar of onaanvaarbaar is, afhangende daarvan of dit aan ‘n aanvaarde morele reël of universele beginsel voldoen, al dan nie (Esterhuyse, 1991; Malloy & Zakus, 1995; Rae, 1995). Die volgende reëlgebonde benaderings kan onderskei word:
 - ***Etiese rasionalisme:*** Hierdie benadering is gebaseer op die mens se vermoë tot redenering (Rossouw & Van Vuuren, 2004). Volgens Weiss (1998) berus etiese rasionalisme verder op die kategoriale imperatiefbeginsel waarvolgens individue in enige situasie daardie optrede moet kies waarvolgens hulle wil hê alle mense in dieselfde situasie moet optree. Verder moet ‘n persoon in ‘n etiese dilemma sodanig optree dat almal betrokke met respek hanteer word en nie as ‘n middel tot ‘n doel nie, maar as ‘n doel op sigself.
 - ***Die verbodsbeginsel:*** Die funksie van reëls wat deel van die verbodsbeginsel vorm, is om aan bepaalde handeling, ongeag hulle gevolge, ‘n inherente morele waarde toe te ken. Reëls wat

onder die verbodsbeginsel val, het 'n baie sterk voorskrywende en verpligtende karakter en plaas 'n verbod op sekere handeling (Esterhuyse, 1991).

- **Kontraktulisme:** Volgens Solomon (1994) sowel as Malloy en Zakus (1995) behels hierdie benadering die vasstelling van 'n sosiale kontrak wat vanuit 'n besigheidsperspektief die organisasie, werknemer en verbruiker (gemeenskap) insluit. Die sosiale kontrak moet nie slegs tot voordeel van die organisasie wees nie, maar moet ook bydra tot die bevordering van die welstand van beide die werknemers en verbruikers.

- **Regte:** Regte kan verdeel word in morele regte en wetlike regte. Volgens Weiss (1994) vorm individuele vryheid, voorspoed, veiligheid, gesondheid en geluk die kern van morele regte. Hierteenoor verwys wetlike regte na daardie reëls wat deel van enige regstelsel vorm (Esterhuyse, 1991).

- **Die konsekwensialistiese benadering:** Hierdie benadering berus op die uitgangspunt dat die gevolge van 'n handeling of beslissing die aanvaarbaarheid daarvan bepaal (Esterhuyse, 1991; Malloy & Zakus, 1995; Garofalo, 2003). Die volgende konsekwensialistiese benaderings kan onderskei word:
 - **Utilitarisme:** Volgens Stead et al. (1994) is utilitarisme gebaseer op die beginsel dat 'n handeling of beslissing moreel is indien dit die meeste goed vir die meeste mense inhou. Hierdie benadering kan verder onderverdeel word in hedonistiese utilitarisme (wat gebaseer is op die uitgangspunt dat 'n handeling of beslissing aanvaarbaar is indien dit meer plesier as pyn inhou) en eudemonistiese utilitarisme (wat gebaseer is op die uitgangspunt dat 'n handeling of beslissing aanvaarbaar is indien dit tot die meeste geluk vir die meeste mense bydra) (Pojman, 2000).

- **Altruïsme:** Altruïsme is gebaseer op die beginsel dat elke individu slegs daardie handeling moet uitvoer wat tot ander se voordeel sal wees en waaruit die individu self geen voordeel trek nie (Sorrel & Hendry, 1994; Weiss, 1998).
 - **Egoïsme:** Volgens Sorrel en Hendry (1994) sowel as Weiss (1998) is egoïsme gebaseer op die uitgangspunt dat enige handeling wat die individu se eiebelang bevorder moreel is en daardie handeling wat eiebelang teenwerk as immoreel beskou word.
 - **Vitalisme:** Vitalisme berus op die uitgangspunt dat die aanvaarbaarheid van 'n handeling of beslissing afhang van die gevolge wat dit vir al die partye betrokke, naamlik mense, diere en die natuur, inhou (Pojman, 2000).
- **Die reëlgebonde-konsekwenzialistiese benadering:** Hierdie benadering berus op die uitgangspunt dat die aanvaarbaarheid van 'n handeling of beslissing bepaal word deur die vraag of dit aan 'n reël voldoen, terwyl die aanvaarbaarheid van die reël afhang van die gevolge wat die toepassing van die reël meebring (Esterhuysen, 1991; Malloy & Zakus, 1995).
 - **Die deuggebaseerde benadering:** Die deuggebaseerde benadering fokus nie op die handeling self nie, maar op die karakter van die persoon wat die handeling uitvoer. Die moraliteit van 'n handeling word derhalwe bepaal deur die karaktereienskappe wat deur die handeling weerspieël word (Rae, 1995; Garofalo, 2003).
 - **Die sosiale regverdigheidsbenadering:** Volgens Stead et al. (1994) is hierdie benadering gebaseer op die uitgangspunt dat elke persoon 'n gelyke geleentheid moet hê om betekenis en geluk in die lewe na te streef. Derhalwe is hierdie benadering gebaseer op die beginsels van billikheid en gelykheid. 'n Handeling of beslissing is aanvaarbaar of

onaanvaarbaar afhangend daarvan of dit 'n regverdige en gelyke verdeling van geleenthede vir almal tot gevolg het sonder dat irrelevante faktore soos ras, geloof, geslag en ouderdom 'n rol speel (Solomon, 1994; Weiss, 1998).

- **Relativisme:** Rae (1994), Weiss (1998), Pojman (2000) sowel as Rossouw en Van Vuuren (2004) wys daarop dat etiese relativisme gebaseer is op die uitgangspunt dat geen universele morele beginsels en geen objektiewe morele standaarde bestaan nie. Die aanvaarbaarheid van 'n handeling of beslissing hang af van die individuele persoonlike voorkeure (etiese subjektivisme) of van die oortuigings en waardes van die kultuur waaraan die individu behoort (kulturele relativisme).

Sommige individue mag 'n geneigdheid toon om in situasies waar etiese besluite geneem moet word, deurgaans 'n spesifieke benadering te volg, terwyl ander individue 'n meer geïntegreerde benadering mag volg waar die tipe benadering afhang van die spesifieke etiese probleem waarmee hulle gekonfronteer word. Gray (1996) wys dan ook in hierdie verband daarop dat 'n holistiese siening van moraliteit alle aspekte van moraliteit in ag neem, insluitend morele reëls en beginsels, pligte en verantwoordelikhede, gevolge, morele sensitiwiteit, morele bewustheid, morele refleksie en morele verbintenis. Vanuit 'n holistiese perspektief verkry morele redenering 'n dinamiese karakter en word dit nie meer as 'n statiese en onveranderde proses beskou nie.

2.6 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gefokus op 'n verskeidenheid aspekte rakende etiek, ten einde die omvattende onderwerp beter te verstaan. Ten eerste is gefokus op die aard en definiëring van werksetiek waarna oorgegaan is tot 'n bespreking aangaande die ontwikkeling van 'n etiese ingesteldheid. Spesifieke klem is geplaas op die kognitief strukturele benadering, leerteoretiese benadering sowel as sosiologiese benadering. Verder is gefokus op die mees

prominente filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming, waaronder die reëlgebonde benadering, konsekwensialistiese benadering, reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering, deuggebaseerde benadering, sosiale regverdigheidsbenadering en relativisme. Ten slotte is 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming daargestel. Hoewel 'n verskeidenheid etiese besluitnemingsbenaderings bestaan, word sodanige besluite en die kwaliteit van die finale keuses grootliks deur individuele persepsies beïnvloed. Die bewustheid dat 'n probleem bestaan en dat 'n besluit geneem moet word is derhalwe 'n perseptuele proses (Robbins, 2001). Derhalwe sal daar in die volgende hoofstuk gefokus word op die perseptuele proses sowel as die praktiese implikasies wat persepsies vir bestuurders en werknemers binne organisasieverband inhou. Die inhoud van hierdie hoofstuk sal ook verder verreken word in die uiteensetting en uitvoering van die navorsingsprosedure wat in hierdie studie gevolg gaan word, ten einde 'n werksetiekvraelys daar te stel.

HOOFSTUK 3

PERSEPSIES

3.1 INLEIDING

Persepsies speel 'n belangrike rol in kommunikasie en besluitneming in die werksplek, veral in die areas van indiensneming, afdankings, prestasie-beoordeling en bevorderings (Osland, Kolb & Rubin, 2001). Robbins (2001) wys in die verband daarop dat bestuurders sowel as werknemers binne organisasies konstant gekonfronteer word met besluite wat geneem moet word. Sodanige besluite en die kwaliteit van die finale keuses word grootliks deur individuele persepsies beïnvloed. Soos in hoofstuk 4 bespreek sal word, word werknemers en bestuurders daaglik met 'n verskeidenheid etiese dilemmas gekonfronteer. Sodanige dilemmas vereis dat 'n keuse gemaak moet word tussen alternatiewe wyses van optrede of argumentering. Besluitneming, waaronder etiese besluitneming, vind plaas in reaksie op 'n probleem. Die doeltreffendheid van besluitneming hang af van die akkuraatheid en die volledigheid van die inligting waarop dit gebaseer is. In die verband speel die perseptuele proses 'n belangrike rol; ook in die geval van etiese besluitneming. Talle moontlike perseptuele distorsies kan tydens die perseptuele proses opduik.

Volgens Robbins, Odendaal en Roodt (2003) het werknemers se persepsies van hulle werksomgewings 'n groter invloed op hulle produktiwiteit as die werklike situasie. Of 'n bestuurder werknemers se werk suksesvol beplan en organiseer, is van minder belang as die werknemers se persepsies van die bestuurder se insette in die verband. Verder speel werknemers se persepsies ook 'n belangrike rol rakende kwessies soos regverdigde betaling vir werk verrig, die geldigheid van prestasiebeoordeling en die geskiktheid van werksomstandighede. Afwesigheid, omset en werkstevredenheid is ook verdere reaksies voortspruitend uit individuele persepsies van hulle werksomstandighede. Ontevredenheid met werksomstandighede, of die oortuiging dat daar 'n tekort aan bevorderingsmoontlikhede binne die organisasie is, is

beslissings wat deur individue gemaak word in 'n poging om betekenis te skep vanuit hulle poste. Die werknemer se gevolgtrekking dat 'n pos goed of sleg is, is 'n interpretasie. Derhalwe moet bestuur tyd bestee om te verstaan hoe individue realiteit interpreteer en waar daar 'n beduidende verskil is tussen wat gesien word en wat werklik bestaan, moet bestuur poog om die distorsies te elimineer. Indien bestuur nalaat om aandag hieraan te skenk, mag dit lei tot verhoogde afwesigheid, omset en verlaagde werkstevredenheid.

Jones en George (2003) wys verder daarop dat indien bestuurders se persepsies relatief onakkuraat is, hulle geneig mag wees om swak besluite te neem wat negatief mag inwerk op organisasie-effektiwiteit. Swak besluite rakende diversiteit op grond van redes soos ouderdom, etnisiteit of seksuele oriëntasie, mag tot gevolg hê dat bekwame mense nie in diens geneem word nie en werknemers wat toppresterders is, nie bevorder word nie, met die gevolg dat hulle vir kompeterende organisasies gaan werk. Vanuit die genoemde voorbeelde blyk dit dus dat werknemers se persepsies van die werklikheid hulle etiese besluitneming betekenisvol kan beïnvloed. In hierdie hoofstuk gaan vervolgens gefokus word op die aard en definiëring van persepsies, waarna oorgegaan gaan word tot 'n bespreking van die verskillende fases van die perseptuele proses met spesifieke verwysing na aandaggewing, organisering, interpretasie en beoordeling. Ten slotte sal gefokus word op praktiese implikasies wat persepsies vir bestuurders en werknemers binne organisasieverband inhou.

3.2 AARD EN DEFINIËRING VAN PERSEPSIES

Volgens die Griekse filosoof Plato sien individue realiteit slegs as die skaduwees wat teen die wande van 'n grot gereflekteer word, met ander woorde realiteit word gefiltreer deur 'n onvolmaakte perseptuele proses (McShane & Von Glinow, 2000). Persepsie verwys na die proses waartydens boodskappe afkomstig van die individu se sintuie geselekteer, georganiseer en geïnterpreteer word, ten einde orde en betekenis aan die omgewing te verskaf. Persepsies help derhalwe om die komplekse en verskeidenheid

insette afkomstig van individue se sintuie, naamlik sig, reuk, gevoel, smaak en gehoor te sorteer en te organiseer. Die kernwoord in hierdie definisie is interpretasie. Mense baseer dikwels hulle persepsies op hulle interpretasie van realiteit afkomstig van hulle persepsie van die situasie, in plaas van op realiteit self. Indien werknemers byvoorbeeld hulle vergoeding as onvoldoende beskou, mag hulle hulle na ander organisasies wend vir werk. Die realiteit, naamlik dat hulle organisasie een van die organisasies met die beste vergoedingspakette is, sal geen uitwerking op hulle besluite hê nie, aangesien hulle nie van die feite bewus is nie. Aangesien verskillende individue dieselfde situasie verskillend kan waarneem, bepaal die interpretasie van die betekenis van 'n spesifieke gebeurtenis derhalwe die wyse waarvolgens die individue sal optree. Gedrag is derhalwe gebaseer op die persepsie van realiteit en nie op realiteit *per se* nie (Johns, 1996; Bowditch & Buono, 1997; Robbins, 2001; Jones & George, 2003).

Volgens Schiffman (1996) is persepsie die proses waartydens sensasies georganiseer en geïnterpreteer word, ten einde betekenisvolle ervarings te vorm. Persepsie is die resultaat van psigologiese prosesse waartydens betekenis, konteks, oordeel, vorige ervaring en geheue 'n rol speel.

Volgens Kakabadse, Bank en Vinnicombe (2005) verwys persepsies na die proses waartydens individue eksterne sensoriese stimuli en inligting selekteer, organiseer en interpreteer in terme van kategorieë wat konsekwent is met hulle eie verwysingsraamwerk en persepsies van die wêreld. Mense maak van 'n selekteringsmeganisme gebruik wanneer hulle aan meervoudige sensoriese stimuli blootgestel word, ten einde daardie stimuli wat vir hulle as individue belangrik is, te identifiseer. Seleksie stel die individu derhalwe in staat om onbelangrike sensoriese stimuli te vermy. Die gefiltreerde inligting word dan in groepe en kategorieë georganiseer, wat individue in staat stel om interpretasies te maak op grond van hulle verwysingsraamwerk.

Nelson en Quick (1997) sluit hierby aan deur daarop te wys dat persepsies betrekking het op die wyse waarvolgens individue die wêreld beskou deur betekenis te gee aan inligting wat deur die sintuie ingesamel word.

Persepsies is die primêre medium waardeur individue hulself en hul omgewing leer verstaan. Hierteenoor verwys sosiale persepsies na die proses waartydens inligting aangaande ander persone geïnterpreteer word. Feitlik alle bestuursaktiwiteite maak op persepsies staat. Tydens byvoorbeeld prestasiebeoordeling maak bestuurders van hulle persepsies van 'n werknemer se gedrag gebruik as 'n basis vir die evaluering. Volgens Osland et al. (2001) verwys sosiale persepsie na die wyse waarvolgens individue mekaar waarneem en beoordeel. Individue se optrede teenoor mekaar is gebaseer op hulle afleidings aangaande die ander persone se gedrag. Kreitner en Kinicki (2007) sluit hierby aan deur daarop te wys dat in teenstelling met persepsies aangaande objekte, die studie aangaande die wyse waarvolgens mense mekaar waarneem as sosiale kognisie en sosiale inligtingsprosessering bekend staan. Kreitner en Kinicki (2007, p.207) definieer sosiale kognisie soos volg: "Social cognition is the study of how people make sense of other people and themselves. It focuses on how ordinary people think about people and how they think they think about people...".

Vir die doeleindes van hierdie proefskrif sal daar egter met die definisie van Wagner en Hollenbeck (2005) volstaan word, aangesien hierdie definisie 'n samevatting verskaf van die verskillende fases waaruit die perseptuele proses bestaan. Volgens Wagner en Hollenbeck (2005) kan persepsie gedefinieer word as die proses waartydens individue inligting wat deur hul sintuie ingesamel word selekteer, organiseer, stoor en interpreteer. Die waargenome inligting word dan tydens 'n proses van beoordeling herroep en gebruik om verskeie aspekte van die omgewing te evalueer. Soms mag individue hulle persepsies en beoordelings onomwonde as die waarheid aanvaar. Dit staan as fenomenale absolutisme bekend, met ander woorde die oortuiging dat die individu se persepsies realiteit perfek reflekteer. Mense reageer op wat hulle waarneem en hulle persepsies reflekteer nie noodwendig objektiewe realiteit nie. Soos die verskil tussen waargenome en objektiewe realiteit toeneem, so neem die geleentheid vir misverstande, frustrasie en konflik toe. Indien werknemers en bestuurders die perseptuele proses beter verstaan, mag dit derhalwe bydra om 'n beter passing te

bewerkstellig tussen persepsies en objektiewe realiteit (Wagner & Hollenbeck, 1995).

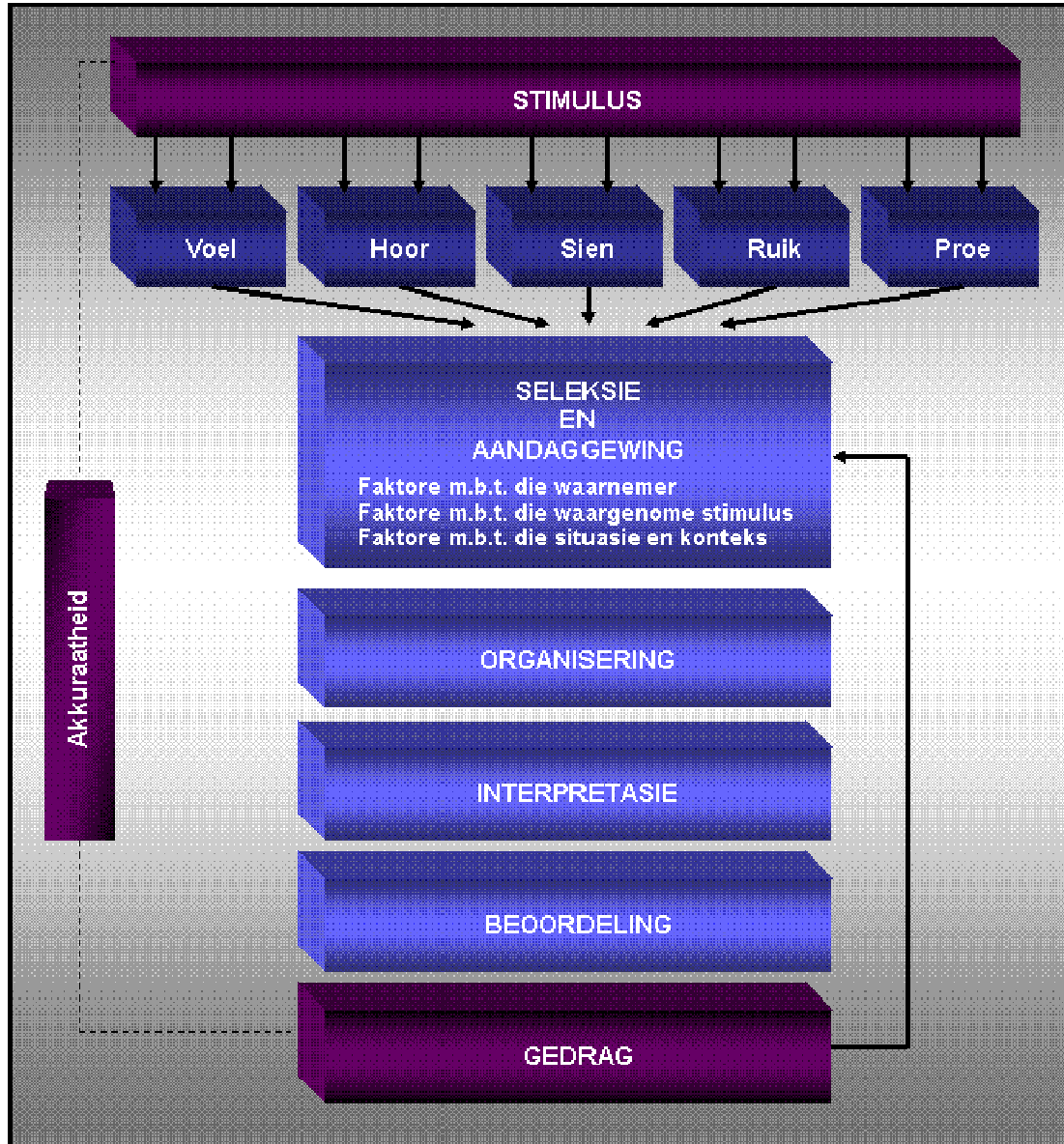
3.3 DIE PERSEPTUELE PROSES

Volgens Martin (2005) kan persepsie beskryf word as 'n proses van vereenvoudiging. Persepsie as 'n proses omsluit 'n reeks gebeure wat plaasvind vanaf die oomblik dat die individu die stimulus ontvang, totdat 'n respons gelewer word. McShane en Von Glinow (2000) sluit hierby aan deur daarop te wys dat meeste van die stimuli wat deur ons sintuie ontvang word, deur 'n proses van sifting geblokkeer word. Die res word georganiseer en geïnterpreteer op grond van 'n verskeidenheid inligtingsprosesserings-aktiwiteite. Robbins et al. (2003), Kakabadse et al. (2005) sowel as Robbins en Judge (2007) wys verder daarop dat die perseptuele proses deur 'n verskeidenheid faktore beïnvloed word. Hierdie faktore sentreer rondom die waarnemer, die stimulus wat waargeneem word en die situasie waarbinne die stimulus waargeneem word. Figuur 3.1 (p.53) verskaf 'n skematiese uiteensetting van die perseptuele proses. Alvorens 'n stimulus 'n besluit of gedrag kan beïnvloed beweeg dit eers deur vier onderskeidelike fases van die perseptuele proses, naamlik seleksie en aandaggewing, organisering, interpretasie en beoordeling (sien Figuur 3.1, p.53).

3.3.1 Seleksie en aandaggewing

Individue se sintuie word konstant blootgestel aan 'n verskeidenheid stimuli vanuit die omgewing. Aangesien die mens nie oor die verstandelike kapasiteit beskik om al hierdie inligting te prosesseer nie, word die stimuli gefiltreer en neem die individu slegs selektief sekere inligting vanuit die omgewing waar (Coren, Ward & Enns, 1999; Kreitner & Kinicki, 2007). Wagner en Hollenbeck (2005) wys daarop dat gekontroleerde prosessering slegs vir 'n klein deeltjie van die inkomende inligting gebruik kan word. As gevolg hiervan word sekere inligting outomaties waargeneem sonder dat die individu bewus is dat die inligting teenwoordig is. Sodanige persepsies staan as subliminale persepsies bekend. Inligting wat nie op 'n gekontroleerde

wyse geprosesseer word nie het gewoonlik min effek op evaluering wat deur die individu gemaak word, aangesien gekontroleerde persepsies 'n dominante rol tydens beoordelings speel (Wagner & Hollenbeck, 1995).



Figuur 3.1: 'n Vier-fase model van die perseptuele proses

(Aangepas uit Wagner & Hollenbeck, 1995, p.141; McShane & Von Glinow, 2000, p.166; Bloisi, Cook & Hunsaker, 2003, p.126; Robbins & Judge, 2007, p.147)

3.3.1.1 *Faktore wat 'n rol speel tydens seleksie en aandaggewing*

Volgens Wagner en Hollenbeck (1995), Osland et al. (2001) sowel as Bloisi et al. (2003) speel beide interne faktore, met ander woorde faktore eie aan die waarnemer, sowel as eksterne faktore, waaronder faktore wat met beide die waargenome stimulus en situasie verband hou, 'n rol tydens seleksie en aandaggewing.

3.3.1.1.1 Interne faktore: Die waarnemer

Die volgende faktore wat met die waarnemer verband hou mag bepaal op watter stimuli die waarnemer se aandag gefokus sal word. Interne faktore sluit die volgende persoonlike eienskappe van die waarnemer in:

- Houdings: Individue neig om inligting te onthou wat in ooreenstemming is met hulle houdings en om inligting wat teenstrydig is, te ignoreer (McShane & Von Glinow, 2000; Kakabadse et al., 2005; Robbins & Judge, 2007);
- Gevoelens en gemoed: Volgens McShane en Von Glinow (2000) is individue geneig om inligting wat teenstrydig met hulle gevoelens is, te ignoreer en slegs daardie inligting te onthou wat in ooreenstemming met hulle emosies is. Onderhoudvoeders wat positiewe gevoelens teenoor 'n applikant ontwikkel, mag byvoorbeeld negatiewe inligting ignoreer. In uiterste gevalle mag individue se emosies groot hoeveelhede inligting wat hul oortuigings en waardes bedreig, uitblok. Dit staan as perseptuele verdediging bekend wat individue se gevoel van eiewaarde beskerm en as 'n hanteringsmeganisme mag dien om stres te verminder;
- Motiewe, motivering en behoeftes: Behoeftes en motiewe wat nie bevredig is nie, stimuleer individue en mag 'n sterk invloed op hulle persepsies uitoefen. Individue wat byvoorbeeld honger is, sal meer aandag skenk aan verwysings na kos as diegene wat nie deur die

behoefte aan kos gemotiveer word nie (McShane & Von Glinow, 2000; Osland et al., 2001). Martin (2005) sluit hierby aan deur daarop te wys dat beide fisiese en sosiale behoeftes wat 'n individu op enige gegewe tydstip beïnvloed, ook 'n invloed sal hê op die stimuli wat aandag sal trek. 'n Werknemer wat 'n bonus ontvang het op grond van uitsette gelewer, sal byvoorbeeld meer geneig wees om aandag te skenk aan gebeure wat 'n invloed mag hê op die volume van uitsette wat gelewer word;

- Belangstellings: Daardie aspekte waarop individue hulle aandag vestig, word verder ook beïnvloed deur hulle belangstellings (Osland et al. 2001; Robbins & Judge, 2007). Aangesien individue se belangstellings in 'n groot mate verskil, mag dit wat een individu in 'n situasie opmerk verskil van wat ander waarneem (Robbins, 2001);
- Ervarings: Robbins (2001) sowel as Robbins en Judge (2007) wys daarop dat vorige ervarings, net soos belangstellings, individue se fokus afbaken. Volgens Johns (1996) het vorige ervarings tot gevolg dat die waarnemer verwagtings ontwikkel wat huidige persepsies beïnvloed. Verder sal gebeure wat nog nooit voorheen ervaar is nie, makliker opgemerk word as daardie wat reeds in die verlede ervaar is. In hierdie verband wys Robbins et al. (2003) byvoorbeeld daarop dat vroue en swart bestuurders in die 1960's uitgestaan het aangesien bestuursposisies hoofsaaklik deur mans beklee is. Vandag is die geslags- en rassesamestelling van bestuursposisies egter meer inklusief;
- Verwagtings: Verwagtings kan individue se persepsies sodanig verdraai dat hulle slegs dit sien wat hulle verwag om te sien (Robbins et al., 2003). Volgens McShane en Von Glinow (2000) sowel as Robbins en Judge (2007) word individue op grond van hulle ervarings gekondisioneer om aandag aan sekere gebeure te skenk en ander te ignoreer;

- Waardes: Die waarnemer se waardes word deur Osland et al. (2001) sowel as Kakabadse et al. (2005) as 'n verdere faktor uitgelig wat mag bepaal aan watter stimuli die waarnemer aandag sal skenk en watter geïgnoreer sal word;
- Kognitiewe struktuur: Volgens Nelson en Quick (1997) beïnvloed individue se kognitiewe struktuur, met ander woorde hul denkpatrone, ook hulle sosiale persepsies. Sommige individue is meer geneig om aandag te skenk aan fisieke eienskappe soos hoogte, gewig en voorkoms, terwyl ander meer aandag skenk aan persoonlikheids-eienskappe. Kognitiewe kompleksiteit stel die individu in staat om meervoudige eienskappe van 'n ander persoon waar te neem en nie net aan enkele trekke aandag te skenk nie;
- Waargenome selfkonsep: Nelson en Quick (1997) wys daarop dat 'n verdere faktor wat sosiale persepsie kan beïnvloed, die waarnemer se selfkonsep is. Individue met 'n positiewe selfkonsep neig daartoe om positiewe attribute in ander waar te neem. Hierteenoor sal individue met 'n negatiewe selfkonsep meer geneig wees om aandag te skenk aan negatiewe eienskappe in ander;
- Fisiese en geestesgesondheid: Volgens Bloisi et al. (2003) is die fisiese en geestesgesondheid van die individu nog twee faktore wat aandaggewing beïnvloed. 'n Individu wat stres ervaar, of moeg en siek is, se waarneming mag nie so akkuraat wees soos iemand wat kalm, gesond en ontspanne is nie.

3.3.1.1.2 Eksterne faktore: Die stimulus en situasie

Benewens interne faktore (wat eie aan die waarnemer is) wat 'n invloed op aandaggewing mag uitoefen, bestaan daar ook eksterne faktore wat met die waargenome stimulus sowel as die situasie en konteks waarbinne die stimulus aangetref word verband hou, wat mag bepaal op watter stimuli die waarnemer se aandag gefokus sal word. Volgens Nelson en Quick (1997),

Bloisi et al. (2003) sowel as Robbins en Judge (2007) bestaan daar sekere algemene eienskappe van die stimulus, met ander woorde die objek, persoon of gebeurtenis wat waargeneem word, wat 'n invloed op persepsies mag uitoefen. Die volgende eienskappe word onderskei:

- Nuutheid: Bloisi et al. (2003) sowel as Martin (2005) wys daarop dat objekte wat nuut of ongewoon is, uitstaan. Dit geld ook vir mense wat ongewoon aantrek of ongewoon optree. Volgens Kreitner en Kinicki (1995) sal 'n individu wat die enigste persoon in 'n groep van 'n sekere geslag, ras of ouderdom is, ook meer aandag trek en uitstaan;
- Beweging: Persone of objekte wat beweeg, is meer geneig om aandag te trek as wanneer hulle stilstaan (Robbins et al., 2003; Martin, 2005);
- Geluide / Intensiteit: Hoe harder 'n stimulus, hoe meer geneig is dit om mense se aandag te trek (Bloisi et al., 2003; Martin, 2005);
- Kleur / Intensiteit: Volgens McShane en Von Glinow (2000) sowel as Martin (2005) is helder kleure meer geneig om die individu se aandag te trek;
- Grootte: Groter stimuli is meer geneig om aandag te trek as kleiner stimuli (Wagner & Hollenbeck, 1995; Martin, 2005);
- Agtergrond: Robbins en Judge (2007) wys daarop dat aangesien die stimulus nie in isolasie waargeneem word nie, die verhouding tussen die stimulus en die agtergrond daarvan persepsies beïnvloed;
- Nabyheid: Volgens Robbins et al. (2003) sal objekte wat naby aan mekaar geleë is as 'n geheel waargeneem word;
- Eendersheid: Robbins et al. (2003) wys verder daarop dat persone, objekte of gebeure wat oor eenderse eienskappe beskik, geneig is om saamgegroepeer te word en as 'n groep waargeneem te word;

- Kontras: Volgens Wagner en Hollenbeck (1995) sowel as Martin (2005) is stimuli wat in direkte kontras teenoor mekaar staan, ook meer geneig om aandag te trek. Intense stimuli wat skielik afgewissel word met minder intense stimuli mag makliker aandag trek. 'n Bestuurder wat byvoorbeeld konstant skreeu mag soms nodig hê om te fluister om gehoor te word;
- Frekwensie: Wagner en Hollenbeck (1995) sowel as Martin (2005) wys daarop dat hoe meer dikwels 'n stimulus herhaal word, hoe groter is die kans dat aandag daaraan geskenk sal word. Advertensies maak dikwels van hierdie beginsel gebruik;
- Bekendheid: 'n Bekende gesig tussen 'n groep onbekende mense sal makliker 'n individu se aandag trek (Martin, 2005).

Behalwe genoemde faktore wat met die stimulus verband hou, wys Bloisi et al. (2003) sowel as Robbins en Judge (2007) daarop dat die konteks en situasie (sosiaal sowel as binne werksverband) waarbinne die stimulus waargeneem word, ook 'n rol tydens aandaggewing speel. Tyd en fisiese omstandighede soos temperatuur, beligting, geraas en reuk is kontekstuele faktore wat mag bepaal op watter stimuli die waarnemer se aandag gefokus sal word (Bloisi et al., 2003).

3.3.1.2 *Hantering van probleme tydens seleksie en aandaggewing*

Wagner en Hollenbeck (1995) wys daarop dat waarnemers op velerlei wyses kan misluk in 'n poging om 'n akkurate weergawe van die omgewing te verskaf. Oplossings vereis 'n gekontroleerde wyse van inligtingprosessering. Die waarnemer kan slegs een objek, persoon of gebeurtenis op 'n slag waarneem. Derhalwe is dit belangrik dat wanneer daar byvoorbeeld van toesighouers verwag word om 'n gedetailleerde en akkurate beoordeling van 'n werknemer se prestasie te verskaf, genoegsame tyd aan hierdie funksie

bestee sal word. Volgens Wagner en Hollenbeck (2005) kan die akkuraatheid van waarnemings op die volgende wyses verhoog word:

- Verhoog die frekwensie van die waarnemings: Deur die waarnemer se blootstelling aan dit wat waargeneem word te verhoog, kan meer inligting ingesamel word en die akkuraatheid van persepsies verhoog word;
- Ewekansige steekproeftrekking: 'n Tweede probleem tydens die aandaggewingsfase is om te verseker dat die inligting wat waargeneem word, verteenwoordigend is. Derhalwe moet die wyse waarvolgens die inligting bekom word, ook in ag geneem word. Deur waarnemings deur middel van ewekansige steekproeftrekking te bekom, word die waarskynlikheid dat hierdie waarnemings akkuraat is, verhoog. Indien 'n toesighouer byvoorbeeld 'n groep werkers slegs op 'n gegewe tydstip op 'n gegewe dag waarneem, of slegs wanneer daar probleme is, mag die waarnemings nie 'n ware refleksie wees van wat in die groep plaasvind nie;
- Onopsigtelike waarnemings: Aangesien werknemers hulle gedrag mag wysig sodra hulle daarvan bewus is dat hulle waargeneem word, is dit belangrik dat waarnemings so onopsigtelik as moontlik moet plaasvind. Belangrik is egter dat 'n balans gevind moet word tussen werknemers se reg op privaatheid en die regte en verantwoordelikhede van werkgewers om werknemers te monitor;
- Soek teenstrydige inligting: Aangesien waarnemers daartoe neig om inligting wat teenstrydig met hulle verwagtings is te ignoreer, is dit raadsaam om aktief inligting te soek wat teenstrydig met hulle huidige oortuigings is.

3.3.2 Die organiseringsfase

Alhoewel baie inligting gefiltreer word tydens aandaggewing is die oorblywende inligting steeds te veel en kompleks om maklik verstaan en gestoor te word. Individue se denkprosesse struktureer stimuli outomaties in patrone wat vir hulle sin maak. Aangesien die mens slegs klein hoeveelhede inligting op 'n slag op 'n gekontroleerde wyse kan prosessee, word sensoriese data tydens die organiseringsfase verder vereenvoudig en georganiseer. Een metode is om verskeie diskrete stukkies perseptuele inligting op 'n georganiseerde wyse saam te vat. Sodanige kognitiewe strukture staan as skemas bekend (Osland et al., 2001; Wagner & Hollenbeck, 2005).

Volgens Osland et al. (2001) is skemas kognitiewe kaarte van verskillende konsepte, gebeure of stimuli wat beide die eienskappe van die konsep sowel as die verhouding tussen die eienskappe insluit. Soos in die geval van geografiese kaarte is 'n skema 'n verteenwoordiging van realiteit, maar nie realiteit op sigself nie. Elke individu se kaarte is verskillend. Individue het elkeen byvoorbeeld 'n skema vir die konsep "leierskap" wat insluit watter eienskappe hulle dink 'n goeie leier beskryf. Sodra skemas gevestig is, beïnvloed dit die wyse waarvolgens individue toekomstige inligting hanteer, aangesien dit bepaal waaraan hulle aandag gee en wat hulle onthou. Individue is minder geneig om losstaande stimuli te onthou as stimuli wat binne 'n bepaalde skema pas. Volgens Reisberg (2007) help skemas die individu om inligting later te herroep. Dikwels is daar gapings in individue se herroeping van inligting. Skemas help die individu om hierdie gapings te vul.

Wagner en Hollenbeck (2005) onderskei tussen twee tipes skemas, naamlik 'n teks en 'n prototipe. 'n Teks verwys na 'n skema wat opeenvolgende gebeurtenisse insluit. 'n Probleem wat egter mag ontstaan is dat gebeurtenisse wat nooit plaasgevind het nie, in berekening gebring mag word. Verskillende gebeurtenisse in organisasies vereis verskillende tekste vir verskillende mense. Voorbereiding van 'n geskrewe verslag of

dissiplinerings van 'n ondergeskikte mag 'n opeenvolging van gedrag insluit wat verskillend mag wees vir verskillende lede in die organisasie. Derhalwe is dit belangrik dat hierdie tekste uitgeklaar moet word ten einde perseptuele akkuraatheid te verseker.

Wagner en Hollenbeck (2005) wys daarop dat soos daar skemas bestaan om die beskrywing van gebeurtenisse te vereenvoudig, daar skemas bestaan om die beskrywing van mense te vereenvoudig. Prototipes is skemas wat individue in staat stel om inligting aangaande die eienskappe van mense saam te vat en hulle in tipes te klassifiseer. Net soos in die geval van tekste mag prototipes soms nie die persoon akkuraat uitbeeld nie. Individue mag byvoorbeeld verskillende betekenis heg aan die prototipe ekstrovert of leierskap.

Twee algemene foute wat tydens die organiseringsfase gemaak mag word, is stereotipering en die halo-effek (McShane & Von Glinow, 2000; Robbins & Judge, 2007):

- Stereotipering: Wagner en Hollenbeck (2005) wys daarop dat nie alle prototipes nuttig is nie. Dikwels word prototipes gevorm rondom individue se ras, geslag, ouderdom, etniese afkoms, sosio-ekonomiese status of ander sosio-kulturele eienskappe. Volgens Robbins en Judge (2007) vind stereotipering plaas wanneer iemand beoordeel word op grond van persepsies wat gehuldig word aangaande die groep waaraan die individu behoort. McShane en Von Glinow (2000) sluit hierby aan deur daarop te wys dat stereotipering die proses is waartydens eienskappe aan individue toegewys word op grond van hulle lidmaatskap tot 'n sosiale kategorie, met ander woorde stereotipes definieer individue op grond van die demografiese of organisatoriese groepe waaraan hulle behoort. Volgens Johns (1996) sowel as Bowditch en Buono (1997) geld die volgende drie beginsels tydens stereotipering:

- Mense wat tot 'n spesifieke kategorie behoort, word geïdentifiseer;
- Die aanname word gemaak dat individue wat tot 'n gegewe kategorie behoort, oor sekere trekke beskik;
- Die algemene persepsie word gevorm dat almal in 'n gegewe kategorie oor daardie spesifieke trekke beskik.

Onakkurate stereotiperings mag ernstige etiese implikasies inhou, veral in gevalle waar stereotipering die grondslag vorm vir vooroordele en ongegronde negatiewe emosies teenoor mense wat tot 'n spesifieke groep behoort (McShane & Von Glinow, 2000). Robbins en Judge (2007) wys egter daarop dat stereotipering nie noodwendig net negatief is nie. Veralgemenings stel individue in staat om so vinnig en akkuraat moontlik besluite te neem. Dit is ook 'n manier om konsekwentheid te handhaaf. Verder is dit makliker om 'n groot hoeveelheid stimuli te hanteer indien van stereotipes gebruik gemaak word.

- Halo-effek: Volgens McShane en Von Glinow (2000) sowel as Martin (2005) is die halo-effek 'n perseptuele fout wat plaasvind wanneer 'n algemene indruk van 'n persoon gemaak word deurdat aandag slegs aan een uitstaande eienskap geskenk word. Hierdie algemene indruk word dan die basis vir die beoordeling van alle ander eienskappe van die persoon. McShane en Von Glinow (2000) wys daarop dat die halo-effek meer geneig is om voor te kom wanneer daar 'n tekort is aan konkrete inligting aangaande die stimulus wat waargeneem word. Derhalwe word algemene indrukke van die individu gebruik om die gapings te vul. Volgens Robbins en Judge (2007) is die halo-effek meer geneig om voor te kom indien die trekke wat waargeneem word dubbelsinnig is, wanneer die trekke 'n morele ondertoon het en wanneer waarnemers trekke beoordeel waarvan hulle slegs beperkte kennis en ervaring het. McShane en Von Glinow (2000) wys daarop dat die halo-effek veral tydens prestasiebeoordeling 'n rol mag speel. 'n Werkgewer mag

byvoorbeeld twee werknemers wie se kwaliteit en kwantiteit van werk presies ooreenstem, verskillend beoordeel, indien die een werknemer gereeld laat vir werk opdaag en hierdie een eienskap die werkgewer se algemene beoordeling van die werknemer op alle ander dimensies negatief beïnvloed. Derhalwe moet beoordelaars tydens prestasiebeoordeling duidelik besin aangaande die wyse waarvolgens een prestasiedimensie met 'n ander verband hou.

Wagner en Hollenbeck (1995; 2005) sowel as Greenberg en Baron (2000) identifiseer die volgende metodes om die probleme tydens die organiseringsfase te hanteer:

- Wees bewus van prototipes en stereotipes: Volgens Wagner en Hollenbeck (1995) is een van die belangrikste probleme tydens die organiseringsfase die oorvereenvoudiging van inligting. Gegewe die beperkte inligtingsprosesseringsvaardighede waarvoor die mens beskik, is dit nie moontlik om te verwag dat mense nie van skemas gebruik moet maak nie. Dit is egter belangrik dat individue spesiale aandag skenk aan die prototipes en stereotipes wat hulle van ander mense huldig. Derhalwe wys Greenberg en Baron (2000) daarop dat individue die stereotipes wat hulle huldig, moet identifiseer en konfronteer;
- Doen afstand van spesifieke prototipes en stereotipes: Individue moet afstand doen van prototipes en stereotipes wat hulle op 'n dwaalspoor mag plaas en dit eerder vervang met ander akkurate tekste en prototipes wat hulle steeds sal help om data te vereenvoudig (Wagner & Hollenbeck, 1995; Greenberg & Baron, 2000);
- Volgens Wagner en Hollenbeck (1995) moet individue aktief soek na inligting wat teenstrydig is met die prototipes wat hulle huldig;
- Verhoog blootstelling aan verskillende sosiale groepe: Blootstelling aan verskillende sosiale groepe sal individue in staat stel om meer akkurate prototipes te ontwikkel. Deur hulle ervarings met mense en situasies

wat aan hulle onbekend is uit te brei, raak mense se organiseringsvaardighede meer kompleks en raak hulle ook meer vaardig om die onderliggende realiteit te reflekteer (Wagner & Hollenbeck, 2005).

3.3.3 Die interpretasiefase

Die organisering van diskrete waarnemings in tekste en prototipes is belangrik ten einde dit wat waargeneem word te verstaan. Verdere prosessering is egter nodig ten einde inkomende data te verstaan (Wagner & Hollenbeck, 1995). Bloisi et al. (2003) wys daarop dat nadat stimuli gefiltreer en georganiseer is, die volgende stap die interpretasie van die inligting behels. Tydens interpretasie word betekenis gekoppel aan die data wat deur die persoon ingeneem word. Leer en vorige ervarings sowel as huidige oortuigings, aannames, houdings en waardes beïnvloed die betekenis wat aan die data gekoppel word en vorm die individu se verwysingsraamwerk. Individue kan van beide projeksies en attribusies gebruik maak om die gedrag van ander persone te interpreteer.

3.3.3.1 *Projeksies*

Projeksies vind plaas wanneer waarnemers die gedrag van ander interpreteer deur hulself as verwysingsraamwerk te gebruik. Individue projekteer dan hulle eie gedagtes, gevoelens, houdings en kenmerke op ander en neem onbewustelik en foutiewelik aan dat ander hulle gevoelens en motiveringsdeel (Wagner & Hollenbeck, 1995; Robbins & Judge, 2007). Volgens Robbins en Judge (2007) mag individue wat eerlik en betroubaar is derhalwe meer geneig wees om ander ook as eerlik en betroubaar waar te neem. Wanneer bestuurders van projeksies gebruik maak, is hulle meer geneig om mense as homogeen waar te neem en mag hulle nalaat om individuele verskille in ag te neem. McShane en Von Glinow (2000) wys verder daarop dat projeksie 'n verdedigingsmeganisme mag wees wat individue gebruik om hulle gevoel van eiewaarde te beskerm. Indien 'n werknemer 'n reël oortree het, kan die persoon sy optrede deur middel van projeksie probeer regverdig deur die aanname te maak dat "almal in die organisasie dit doen". Individue

voel meer gemaklik met die gedagte dat hulle negatiewe eienskappe ook in ander voorkom.

3.3.3.2 *Attribusies*

Die attribusieteorie vorm die teoretiese onderbou vir die verklaring van die wyse waarvolgens individue ander se gedrag interpreteer, deur oorsaaklike verduidelikings vir gedrag te verskaf (Heider, 1958; Martin, 2005; Robbins & Judge, 2007). Die attribusieteorie is ontwikkel deur Fritz Heider en is gebaseer op die beginsel dat gedrag toegeskryf kan word aan interne faktore wat met die individu self verband hou (byvoorbeeld vermoë en motivering), of eksterne faktore vanuit die omgewing (byvoorbeeld moeilikheidsvlak van die taak en hulp van ander) (Heider, 1958; McShane & Von Glinow, 2000; Kreitner & Kinicki, 2007).

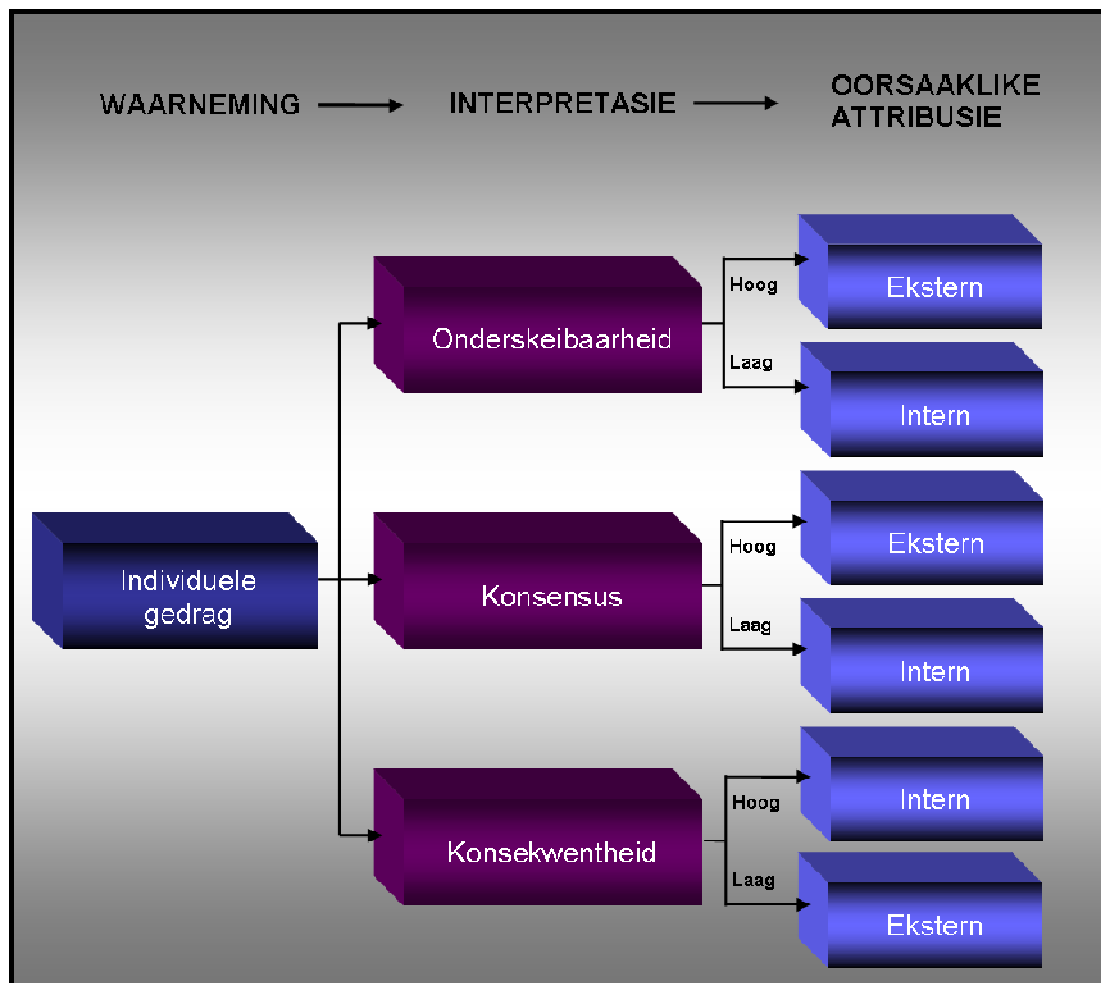
Volgens McShane en Von Glinow (2000) sal daar binne werksverband 'n interne attribusie tydens prestasiebeoordeling gemaak word indien die oortuiging gehuldig word dat 'n werknemer se swak prestasie as gevolg van 'n tekort aan die nodige vaardighede en motivering is. 'n Eksterne attribusie sal gemaak word indien swak prestasie toegeskryf word aan 'n tekort aan die nodige hulpbronne om die werk te verrig. Bloisi et al. (2003) wys daarop dat individue nie net attribusies aangaande ander se gedrag maak nie, maar ook aangaande hulle eie gedrag.

Daar bestaan drie tipes inligting wat bepaal watter tipe attribusie (intern of eksterne) gemaak sal word (Greenberg & Baron, 2000; Kreitner & Kinicki, 2007; Robbins & Judge, 2007):

- **Onderskeibaarheid:** Onderskeibaarheid verwys na die mate waartoe gedrag dieselfde is in verskillende situasies, met ander woorde hoe gereeld die persoon op hierdie wyse optree het in ander situasies. Indien die persoon dieselfde optree in ander situasies is onderskeibaarheid laag, terwyl onderskeibaarheid hoog is indien die individu verskillend optree in verskillende situasies;

- **Konsensus:** Konsensus verwys na die mate waartoe die individu se gedrag ooreenstem met ander persone se gedrag, met ander woorde hoe gereeld ander individue op hierdie wyse optree in soortgelyke situasies. Indien die individu dieselfde optree as ander individue is konsensus hoog, terwyl konsensus laag is indien die individu se gedrag verskil van die gedrag van ander individue;
- **Konsekwenheid:** Konsekwenheid verwys na die mate waartoe die individu se gedrag konsekwent is oor tyd, met ander woorde hoe gereeld die persoon op hierdie wyse opgetree het in die verlede. Indien die persoon dieselfde optree op ander tye is konsekwenheid hoog, terwyl konsekwenheid laag is indien die persoon se gedrag wissel oor tyd.

Figuur 3.2 verskaf 'n skematiese uiteensetting van die beginsels waarop die attribusieteorie berus.



Figuur 3.2: Attribusieteorie (Robbins & Judge, 2007, p.149)

Volgens die attribusieteorie interpreteer individue dit wat hulle waargeneem het ten einde oorsaaklike attribusies te maak, met die doel om gedrag te verklaar. Indien waargeneem word dat 'n persoon se gedrag ooreenstem met die gedrag van ander persone (konsensus is hoog), dat die persoon se gedrag wissel oor tyd (konsekwentheid is laag) en dat die persoon se gedrag verskillend is in verskillende situasies (onderskeibaarheid is hoog), sal eksterne attribusies gemaak word, met ander woorde die persoon se gedrag sal aan eksterne faktore vanuit die omgewing toegeskryf word. Indien egter waargeneem word dat die persoon se gedrag verskillend is van die gedrag van ander persone (konsensus is laag), dat die persoon se gedrag dieselfde bly oor tyd (konsekwentheid is hoog) en dat die persoon se gedrag dieselfde is in verskillende situasies (onderskeibaarheid is laag), sal interne attribusies gemaak word, met ander woorde die persoon se gedrag sal aan interne faktore wat met die individu self verband hou toegeskryf word (Greenberg & Baron, 2000; Robbins & Judge, 2007).

Martin (2005) wys egter daarop dat die attribusieteorie nie die werklike oorsake van gedrag identifiseer nie, maar wel die waarnemer se siening aangaande die oorsake vir 'n spesifieke handeling of optrede. Aangesien die oorsake van gedrag op individue se persepsies berus, bestaan daar vooroordele of foute wat attribusies kan verdraai. Die volgende twee attribusiefoute word onderskei:

- Fundamentele attribusiefout: Volgens Martin (2005) sowel as Robbins en Judge (2007) verwys die fundamentele attribusiefout na die neiging om ander persone se gedrag toe te skryf aan interne of persoonlike faktore, terwyl eie gedrag toegeskryf word aan eksterne of omgewingsfaktore. Binne 'n werksomgewing impliseer dit dat bestuurders meer geneig is om werknemers se gedrag te beskou as 'n refleksie van die onderliggende eienskappe (goed of sleg) van die persoon self, terwyl werknemers geneig is om dieselfde gebeurtenis aan eksterne omstandighede toe te skryf;

- Selfdienende vooroordeel: Selfdienende vooroordeel verwys na die geneigdheid van individue om hulle eie positiewe prestasies toe te skryf aan interne faktore en negatiewe prestasies aan eksterne faktore (Bloisi et al., 2003; Werner, Bagraim, Cunningham, Potgieter & Viedge, 2007).

Die wyse waarvolgens individue gebeure interpreteer oefen derhalwe 'n sterk invloed op hulle gedrag uit. Die mens probeer om oorsake van gedrag te verstaan ten einde beheer oor toekomstige gedrag te probeer verkry (Nelson & Quick, 1997). Werner et al. (2007) wys in die verband daarop dat die attribusies wat individue maak, hulle motivering sowel as hulle verhoudings met ander persone beïnvloed. Individue wat meer geneig is om interne attribusies aangaande hulle eie gedrag te maak, ervaar meer self-effektiwiteit aangesien hulle voel dat hulle verantwoordelik is vir die uitkomst van hulle gedrag. Hierteenoor ervaar individue wat meer geneig is om eksterne attribusies te maak dikwels gevoelens van hulpeloosheid en is meer geneig om ander vir hulle mislukkings te blameer.

Volgens Nelson en Quick (1997) maak bestuurders van attribusies gebruik ten opsigte van alle aspekte van hulle werk. Werner et al. (2007) lê derhalwe klem daarop dat bestuurders bewus moet wees van die tipe attribusies wat hulle maak, aangesien dit 'n invloed het op die tipe korrektiewe optredes wat hulle neem. Inkongruensie tussen die attribusies wat bestuurders en werknemers aangaande gedragresultate maak mag resulteer in konflik en gevoelens van onbillikheid. Die bestuurder mag byvoorbeeld die werknemer verantwoordelik hou vir lae produktiwiteitsvlakke, terwyl die werknemer die situasie (byvoorbeeld swak kwaliteit materiaal) daarvoor verantwoordelik hou. Derhalwe is dit belangrik dat individue bewus moet wees van die algemene attribusiefoute sowel as perseptuele foute wat tydens die interpretasie van inligting gemaak word.

3.3.3.3 Hantering van probleme tydens die interpretasiefase

Wagner en Hollenbeck (1995), Greenberg en Baron (2000) sowel as McShane en Von Glinow (2000) identifiseer die volgende metodes om die probleme tydens die interpretasiefase te hanteer:

- **Selfaanvaarding:** Baie interpretasies wat deur waarnemers gemaak word, kan hulle selfpersepsies beïnvloed. Derhalwe is 'n onsekere, oorsensitiewe waarnemer nie 'n goeie ooggetuie nie. Waarnemers wat oor 'n hoë mate van selfaanvaarding beskik en hulle eie sterk en swak punte ken en aanvaar, sal in 'n mindere mate die psigologiese behoefte ervaar om hulle eie negatiewe eienskappe op ander persone te projekteer. Die behoefte om van selfdienende attributionele vooroordele gebruik te maak sal dus minder wees by waarnemers wat hulself aanvaar as by diegene wat minder geneig is tot selfaanvaarding (Wagner & Hollenbeck, 1995);
- **Realiteitstoetsing:** Volgens Wagner en Hollenbeck (1995) sowel as McShane en Von Glinow (2000) is dit ook nuttig dat individue hulle eie interpretasies van 'n persoon of situasie met die van ander vergelyk, aangesien interpretasies vanuit die oogpunt van die waarnemer gemaak word. Hierdie proses staan as realiteitstoetsing bekend en is veral nuttig indien die persone waarmee die interpretasies vergelyk word, ander inligting bekom het en ander prototipes ontwikkel het. Indien waarnemers van mekaar verskil, word die potensiaal vir selfdienende vooroordeel selfs verder verminder. Derhalwe maak baie organisasies tydens prestasiebeoordeling nie net van toesighouers se beoordelings gebruik nie, maar ook van mede-werknemers en eweknieë se beoordelings;
- **Meervoudige perspektiewe:** Aangesien die herroeping van inligting vanuit verskillende oogpunte of vir verskillende doelwitte verskillende skemas mag ontlok, kan die hoeveelheid inligting wat tydens

interpretasie beskikbaar is vermeerder word deur waarnemers meervoudige perspektiewe te laat inneem. Tydens prestasiebeoordeling kan die toesighouer derhalwe optree vanuit die oogpunt van die persoon se mede-werknemers of die persoon se kliënte. Hierdie proses sal die toesighouer forseer om die feit dat ander persone se opinies en interpretasies mag verskil in ag te neem. Dit mag die toesighouer verder forseer om inligting te prosessee wat andersins geïgnoreer sou word (Wagner & Hollenbeck, 1995);

- Empatiseer met ander: Volgens McShane en Von Glinow (2000) verwys empatie na die individu se vermoë om ander persone te verstaan en sensitief te wees vir hulle gevoelens, gedagtes en omstandighede. Aangesien empatie individue meer sensitief maak vir eksterne oorsake vir ander se prestasie en gedrag, is dit veral nuttig om attribusiefoute te verminder;
- Moenie eksterne oorsake vir ander se gedrag miskyk nie: Greenberg en Baron (2000) wys daarop dat die fundamentele attribusiefout tot gevolg mag hê dat die moontlikheid buite rekening gelaat mag word dat ander persone se swak prestasie die resultaat van omstandighede buite hulle beheer is. Derhalwe mag geldige redes vir swak prestasie geïgnoreer word. Dus is dit belangrik dat bestuurders hulself afvra of enige iemand anders net so swak onder dieselfde omstandighede kon gevaar het. Goeie bestuurders moet akkurate beoordelings maak ten einde te kan besluit of aandag geskenk moet word aan die ontwikkeling van werknemers, of op die verandering van werksomstandighede.

3.3.4 Die beoordelingsfase

Volgens Wagner en Hollenbeck (1995), Bowditch en Buono (1997) sowel as Kreitner en Kinicki (2007) is die finale fase in die perseptuele proses wanneer die individu inligting herroep ten einde beoordelings te maak. Die wyse waarvolgens individue iets of iemand beoordeel is derhalwe afhanklik van hulle vermoë om relevante inligting te herroep, sowel as die gemak waarmee

inligting herroep word. Tydens hierdie finale fase word inligting wat herroep word, teen mekaar opgeweeg en saamgevoeg ten einde 'n beslissing te maak. Reisberg (2007) wys in die verband daarop dat individue gevolgtrekkings maak vanuit verkreë data, deur gebruik te maak van induktiewe sowel as deduktiewe redenering. Tydens die proses van induksie word algemene gevolgtrekkings gemaak op grond van spesifieke feite. Deduksie daarenteen behels dat spesifieke beslissings op grond van meer algemene beginsels gemaak word. Volgens Reisberg (2007) bestaan daar sekere algemene strategieë (ook bekend as heuristieke) wat gebruik kan word wanneer beoordelings en beslissings gemaak word.

3.3.4.1 Beoordelingstrategieë

Die volgende beoordelingstrategieë (heuristieke) kan onderskei word:

- Die beskikbaarheidsheuristiek: Volgens Wagner en Hollenbeck (2005) sowel as Reisberg (2007) is die doel van die beskikbaarheidsheuristiek om skattings en afleidings te maak aangaande die frekwensie waarteen 'n geval of gebeurtenis voorkom, met ander woorde hoe gereeld die geval of gebeurtenis in die verlede voorgekom of plaasgevind het. Indien aan 'n relevante geval of gebeurtenis gedink word en die geval of gebeurtenis kan vinnig en maklik herroep word, kan die gevolgtrekking gemaak word dat die geval of gebeurtenis dikwels voorkom. Daar moet egter op gelet word dat die gemak waarmee gevalle of gebeurtenisse herroep word deur ander faktore as die werklike frekwensie waarteen dit voorkom, beïnvloed mag word. Reisberg (2007) wys in die verband daarop dat gebeure wat ongewoon is byvoorbeeld makliker die individuele aandag trek en derhalwe makliker herroep sal word;
- Die verteenwoordigingsheuristiek: Volgens Reisberg (2007) is die doel van die verteenwoordigingsheuristiek om afleidings te maak aangaande 'n spesifieke geval of kategorie. Die verteenwoordigingsheuristiek is 'n strategie wat individue gebruik indien hulle afleidings en voorspellings op grond van hulle ervarings wil maak. Die heuristiek berus op die

aanname dat die kategorieë waaraan individue dink, relatief homogeen is. Dit beteken dat elke lid van 'n kategorie verteenwoordigend is van die kategorie, met ander woorde dat elke lid oor al die eienskappe beskik wat met die kategorie geassosieer word. Die probleem met hierdie heuristiek is dat die fout gemaak word om te verwag dat die teenoorgestelde ook moet geld, met ander woorde dat die kategorie oor die eienskappe van die individue moet beskik. Derhalwe word foutiewelik vanaf 'n paar gevalle na 'n groter populasie veralgemeen;

- Die gebruik van ankers en aanpassings: Die doel van hierdie heuristiek is om 'n verskeidenheid kwantitatiewe skattings te maak. Hierdie heuristiek berus op die aanname dat indien individue nie 'n presiese antwoord op 'n vraag het nie, maar slegs 'n breë idee het aangaande wat die antwoord moet wees, die breë idee as 'n anker gebruik moet word en aanpassings daaraan gemaak moet word om by 'n antwoord uit te kom. Die probleem met hierdie heuristiek is dat mense geneig is om te min aanpassings te maak en gevolglik te veel beïnvloed word deur die oorspronklike anker (Reisberg, 2007).

3.3.4.2 *Probleme tydens die beoordelingsfase*

Behalwe genoemde probleme wat mag voorkom wanneer beoordelingsstrategieë gebruik word, mag die volgende foute en vooroordele ook tydens die beoordelingsfase voorkom:

- Vooroordeel gebaseer op 'n afkeer daaraan om te verloor: Hierdie vooroordeel verwys na die geneigdheid van meeste besluitnemers om 'n verlies swaarder te laat weeg as 'n wins selfs al is die absolute waarde van beide presies dieselfde. Studies het dan ook getoon dat mense nie daarvan hou om te verloor nie. Wanneer daar aan mense die keuse gegee word om te kies tussen 'n wins waarvan hulle seker kan wees teenoor een waar hulle 'n risiko loop om te verloor, sal die meeste mense die risiko vermy. Wanneer mense egter 'n keuse het om te kies tussen 'n moontlike verlies teenoor 'n verlies waarvan hulle seker is, sal

meeste mense die moontlike verlies kies en die verlies waarvan hulle seker is vermy (Wagner & Hollenbeck, 1995);

- Basiskoersvooroordeel: Volgens Reisberg (2007) verwys die basiskoers na die waarskynlikheid dat 'n spesifieke geval in 'n kategorie sal voorkom ongeag die diagnostiese inligting. Dikwels word die basiskoers as 'n waarskynlikheid of persentasie uitgedruk. Wagner en Hollenbeck (1995) sluit hierby aan deur daarop te wys dat basiskoersvooroordeel verwys na die geneigdheid van besluitnemers om die basiskoers te ignoreer. Dit gebeur deurdat individue te veel vertrou in hulle eie oordeel plaas;
- 'n Toename in verbintenis: 'n Verdere fout wat individue mag maak tydens die beoordelingsfase is om toenemend meer te investeer in oorspronklike besluite waarvan die uitkomstes meer nadele as voordele inhou. As gevolg van psigologiese redes mag die besluitnemer nie inkonsekwent wil optree deur van besluit te verander nie, met ander woorde die persoon mag onwillig wees om te erken dat 'n verkeerde besluit geneem is (Wagner & Hollenbeck, 1995);
- Verwagtingseffek: Individue se verwagtings aangaande wat hulle gaan sien of hoor, mag hulle beoordelings van die situasie of persoon beïnvloed (Kakabadse et al., 2005; Martin, 2005). 'n Spesifieke tipe verwagtingseffek wat deur Bowditch en Buono (1997) sowel as Kreitner en Kinicki (2007) onderskei word, is die selfvullingsprofesie. Indien 'n bestuurder byvoorbeeld oortuig is dat 'n werknemer op 'n sekere manier gaan optree, mag sy optrede teenoor die werknemer tot gevolg hê dat die werknemer wel optree soos deur die bestuurder verwag word;
- Kontraseffek: Volgens Robbins (2001) sowel as Robbins en Judge (2007) is die kontraseffek 'n verdere perseptuele fout wat tydens die beoordelingsfase gemaak kan word. Die kontraseffek behels dat beoordelings beïnvloed word deurdat die beoordelaar die eienskappe van die persoon wat beoordeel word vergelyk met ander persone wat

onlangs hoër of laer op dieselfde eienskappe beoordeel is. Die kontraseffek kan persepsies verdraai aangesien 'n persoon nie in isolasie geëvalueer word nie. Die kontraseffek kan veral tydens die keuringsonderhoud voorkom waar 'n applikant meer positief beoordeel mag word indien die vorige applikant gemiddeld of swak beoordeel is. Hierteenoor mag die applikant egter swakker geëvalueer word indien die vorige applikant baie positief beoordeel is;

- Resentheidseffek: Volgens Johns (1996) sowel as Kreitner en Kinicki (2007) verwys die resentheidseffek na die neiging om resente inligting en laaste indrukke te onthou. Indien die resente inligting of laaste indrukke negatief is, sal die persoon of objek negatief geëvalueer word;
- Eerste indrukke: Volgens Nelson en Quick (1997) sowel as McShane en Von Glinow (2000) vorm individue baie keer 'n blywende opinie aangaande 'n ander persoon op grond van hulle eerste indrukke van die persoon. Onderhoudvoerders moet veral daarteen waak dat eerste indrukke aangaande 'n applikant die basis vir verdere besluitneming vorm. Eerste indrukke word gewoonlik baie vinnig gevorm en is gebaseer op 'n beperkte hoeveelheid inligting;
- Toegeeflikheidsfout: Die toegeeflikheidsfout verwys na die neiging om ander persone of objekte konsekwent baie positief te evalueer (Kreitner & Kinicki, 2007);
- Strengheidsfout: Die strengheidsfout verwys na die neiging om ander persone baie streng te beoordeel en hul prestasies as onvoldoende te beskou (Johns, 1996);
- Sentrale geneigdheid: Volgens Osland et al. (2001) sowel as Kreitner en Kinicki (2007) is sentrale geneigdheid 'n perseptuele fout wat plaasvind indien die individu ekstreme beoordelings vermy en ander persone gemiddeld of neutraal evalueer. Dit vind byvoorbeeld plaas

indien 'n bestuurder 'n werknemer as 'n 3 op 'n 5-puntskaal beoordeel ten spyte daarvan dat die werknemer 'n 1 of 'n 5 verdien.

3.3.4.3 Hantering van probleme tydens die beoordelingsfase

Wagner en Hollenbeck (1995), Greenberg en Baron (2000) sowel as McShane en Von Glinow (2000) identifiseer die volgende metodes om die probleme tydens die beoordelingsfase te hanteer en sodoende meer akkurate persepsies rakende ander persone te vorm:

- Projek-ontwikkelingspanne en projek-evalueringspanne: Ten einde die beoordelingsfout te voorkom wat mag plaasvind as gevolg van die investering van al hoe meer energie en geld in besluite waarvan die uitkomstes negatief blyk te wees, kan van projek-ontwikkelingspanne en projek-evalueringspanne gebruik gemaak word. Aangesien die evalueringspan nie dieselfde gevoelens van eienaarskap as die ontwikkelingspan ervaar nie, sal baie van die kragte wat tot gevoelens van psigologiese verstriking lei, uitgeskakel wees (Wagner & Hollenbeck, 1995);
- Die daarstelling van doelwitte, tydraamwerke en riglyne vir herevaluering: Stel vooraf doelwitte, tydraamwerke en riglyne vir herevaluering wat duidelik aandui onder watter omstandighede die projek beëindig sal word. Deur hierdie riglyne vooraf te stel word verseker dat latere beoordelings en besluite meer rasioneel en berekenend geskied (Wagner & Hollenbeck, 1995);
- Hulpmiddels tydens besluitneming: Volgens Wagner en Hollenbeck (1995) is die grootste probleem inherent aan die meeste van die ander foute wat tydens beoordeling mag plaasvind dat die beoordelaar die prosessering van inligting oorvereenvoudig en besluitnemingskortpaaie neem. Hierdie probleem kan uitgeskakel word deur besluitnemers te voorsien van hulpmiddels wat hulle tydens besluitneming kan gebruik en wat hulle sal dwing om al die regte vrae te vra, die regte inligting in te

samel en inligting reg te prosesseer. 'n Metode wat gebruik kan word, is 'n rekenaargebaseerde stelsel waar daar aan 'n span deskundiges gevra word hoe hulle die besluit sou neem en dan aantekeninge te maak aangaande die tipe inligting waarvoor hulle vra en die wyse waarvolgens hulle die inligting prosesseer;

- Evalueer ander persone op grond van objektiewe faktore: Greenberg en Baron (2000) wys daarop dat hoe meer objektief die inligting is wat individue gebruik om ander te beoordeel, hoe minder is hulle beoordelings onderworpe aan perseptuele foute en vooroordele;
- Vermyn oorhaastige beoordelings en indrukvorming: Volgens Greenberg en Baron (2000) is dit in die mens se aard om vinnig gevolgtrekkings aangaande ander persone te maak al is baie min inligting tot die beoordelaar se beskikking. Derhalwe is dit belangrik om soveel moontlik van ander te leer alvorens 'n opinie gevorm word en beoordelings gemaak word. McShane en Von Glinow (2000) sluit hierby aan deur daarop te wys dat die vorming van indrukke uitgestel moet word totdat genoeg inligting aangaande die persoon of situasie ingesamel is;
- Ken jouself: McShane en Von Glinow (2000) wys daarop dat individue se kennis aangaande hul eie waardes, oortuigings en vooroordele sal help om perseptuele foute te verminder.

3.4 PRAKTIESE IMPLIKASIES VAN PERSEPSIES VIR BESTUURERS EN WERKNEMERS BINNE ORGANISASIEVERBAND

Singhapakdi, Vitell en Leelakulthanit (1994), Husted en Allen (2008) sowel as Oumlil en Balloun (2009) lê klem op die belangrike rol wat persepsies tydens etiese besluitneming speel. Bestuurders en werknemers word daaglik met 'n verskeidenheid etiese dilemmas binne die werksplek gekonfronteer (hoofstuk 4 verskaf 'n in-diepte uiteensetting van etiese dilemmas wat in die werksplek aangetref word). Volgens Hunt en Vitell (Oumlil & Balloun, 2009) is etiese beslissings afhanklik van die persepsie dat 'n etiese probleem

bestaan. Die persepsie dat 'n etiese probleem bestaan, verskaf dus die katalisator vir die etiese besluitnemingsproses. Robbins et al. (2003) sowel as Kreitner en Kinicki (2007) wys daarop dat bestuurders en werknemers daaglik met 'n verskeidenheid kwessies gekonfronteer word waartydens beoordelings gemaak en besluite geneem moet word. Volgens Kreitner en Kinicki (2007) is sosiale kognisie die venster waardeur individue ander waarneem, inligting interpreteer en response voorberei in reaksie op hul waarnemings. 'n Wye verskeidenheid van bestuursaktiwiteite, organisatoriese prosesse en kwaliteit van lewe kwessies word derhalwe deur persepsies beïnvloed. Die volgende algemene kwessies word deur die literatuur uitgelig ter illustrasie van die belangrike rol wat persepsies binne organisasieverband speel.

3.4.1 Die indiensnemingsonderhoud

Onderhoudvoerders neem indiensnemingsbesluite op grond van hulle persepsie aangaande die mate waartoe die applikant voldoen aan die vereistes vir die pos. Baie van hierdie besluite word egter binne die eerste tien minute van die onderhoud gemaak (Kreitner & Kinicki, 2007). Robbins et al. (2003) wys in die verband daarop dat bewyse toon dat onderhoudvoerders perseptuele beoordelings maak wat dikwels onakkuraat is. Verder is interbeoordelaarbeslissings tussen onderhoudvoerders dikwels swak, met ander woorde verskillende onderhoudvoerders sien verskillende aspekte in dieselfde applikant raak en beoordeel dieselfde kandidaat derhalwe verskillend. Volgens Johns (1996) vergelyk onderhoudvoerders applikante met 'n stereotipe van die ideale applikant. Dit is derhalwe belangrik dat hierdie stereotipes akkuraat moet wees en dit vereis dat onderhoudvoerders die vereistes van die pos moet verstaan sowel as watter tipe persoon geskik is om die taak te verrig. Johns (1996) sowel as Robbins et al. (2003) wys verder daarop dat 'n perseptuele fout wat dikwels tydens die indiensnemingsonderhoud gemaak word, die geneigdheid van onderhoudvoerders is om negatiewe inligting aangaande applikante swaarder te laat weeg as positiewe inligting. Onderhoudvoerders is ook meer geneig om negatiewe inligting te onthou.

Volgens Robbins et al. (2003) vorm onderhoudvoerders dikwels reeds vroeg in die onderhoud indrukke wat die basis vir latere besluite vorm. Derhalwe dra inligting wat vroeg in die onderhoud ingesamel word, meer gewig as inligting wat later na vore kom. Kreitner en Kinicki (2007) wys verder daarop dat onderhoudvoerders bewus moet wees van ongeldige skemas wat hulle aangaande applikante op grond van byvoorbeeld ras of geslag huldig. Ongeldige skemas moet gekonfronteer en verbeter word deur middel van opleiding. Robbins et al. (2003) lê klem daarop dat met die implementering van die Arbeidsverhoudinge Wet 66 van 1995 die seleksieproses van kritiese belang in Suid-Afrika geword het. Derhalwe vereis die inhoud en aard van onderhoudsvrae, sowel as die wyse waarop die vrae gevra word, die nodige vaardigheid van onderhoudvoerders. Kreitner en Kinicki (2007) sluit hierby aan deur daarop te wys dat opleiding onderhoudvoerders se vermoë verhoog om hoë gehalte posverwante inligting te bekom en om ongeldige skemas te verminder.

3.4.2 Prestasiebeoordeling en prestasieverwagtinge

Volgens Kreitner en Kinicki (2007) kan foutiewe skemas aangaande die wyse waarvolgens goeie en swak prestasie beskryf word, tot onakkurate prestasiebeoordelings lei. Dit kan weer negatief inwerk op werksmotivering, verbintenis en lojaliteit van werknemers. Derhalwe is dit belangrik dat bestuurders die aanduiders van goeie prestasie aan die begin van die prestasiebeoordelingsiklus korrek identifiseer. Robbins et al. (2003) wys daarop dat prestasiebeoordeling afhanklik is van die perseptuele proses, veral waar van subjektiewe kriteria gebruik gemaak word om prestasie te beoordeel. Hoewel Kreitner en Kinicki (2007) aanbeveel dat bestuurders eerder moet poog om van objektiewe kriteria gebruik te maak, wys Robbins et al. (2003) daarop dat dit nie altyd moontlik is nie en bestuurders dikwels 'n algemene indruk van die werknemer se prestasie moet vorm.

Robbins et al. (2003) lê egter klem daarop dat bestuurders opgelei moet word in prestasiebeoordelingstegnieke, veral in die lig daarvan dat prestasiebeoordeling die werknemer se toekoms in die organisasie bepaal en gekoppel is aan bevorderings en salarisverhogings. Volgens Johns (1996) moet bestuurders op perseptuele foute let wat algemeen tydens prestasiebeoordeling mag voorkom. Hierdie perseptuele foute sluit in die toegeeflikheids- en strengheidsfout, sentrale geneigdheid en die halo-effek.

Betreffende prestasieverwagtinge wys Robbins et al. (2003) daarop dat mense poog om hulle persepsies van realiteit te valideer selfs al is hulle persepsies foutief. Mense se gedrag word dikwels bepaal deur ander se verwagtinge. Indien 'n bestuurder derhalwe goeie prestasie van 'n werknemer verwag, sal die werknemer poog om die bestuurder nie teleur te stel nie. Die teenoorgestelde is egter ook waar. Indien 'n bestuurder min van 'n werknemer verwag, mag die werknemer swak prestasie lewer. Die bestuurder se verwagtinge raak derhalwe realiteit. Soos reeds genoem, staan hierdie verskynsel as die selfvervullingsprofesie bekend.

3.4.3 Leierskap en kommunikasie

Volgens Kreitner en Kinicki (2007) het navorsing bevind dat werknemers se evaluering van leiers se effektiwiteit deur hulle skemas aangaande die eienskappe waarvoor goeie en swak leier beskik, beïnvloed word. Leiers mag dit moeilik vind om werknemers te beïnvloed indien hulle gedrag toon wat volgens die werknemers se skemas as swak leierskap geklassifiseer word. Betreffende kommunikasie moet leiers ook in gedagte hou dat boodskappe geïnterpreteer en gekategoriseer word volgens skemas wat deur vorige ervarings gevorm is en beïnvloed word deur die werknemer se ouderdom, geslag, ras en kulturele agtergrond. Effektiewe kommunikeerders moet hulle boodskappe aanpas om te pas by die ontvanger se perseptuele skema. Dit vereis goeie luister- en kommunikasievaardighede sowel as kruiskulturele sensitiwiteit.

3.4.4 Werknemerywer en lojaliteit

'n Werknemer se toekoms in 'n organisasie is dikwels nie slegs van prestasie alleen afhanklik nie. In baie organisasies word sterk klem gelê op werknemers se ywer. Die assessering van 'n werknemer se vlak van ywer is egter 'n subjektiewe beoordeling en vereis dat bestuurders bewus moet wees van perseptuele vooroordele en foute wat 'n rol mag speel tydens die beoordelingsproses (Robbins et al., 2003). Behalwe werknemerywer wys Robbins et al. (2003) daarop dat bestuurders ook werknemers se lojaliteit teenoor die organisasie beoordeel. Die kwessie rakende werknemerlojaliteit berus sterk op bestuur se persepsie aangaande die eienskappe wat lojaliteit versinnebeeld. 'n Werknemer wat byvoorbeeld 'n besluit wat deur topbestuur gemaak word bevraagteken, mag as dislojaal deur sommiges en as besorgd deur ander beskou word.

3.4.5 Korporatiewe beeld van die organisasie

Volgens Greenberg en Baron (2000) is dit nie net vir individue belangrik om 'n positiewe beeld te skep nie, maar ook vir die organisasie. 'n Organisasie se korporatiewe beeld hou sterk verband met die tipe werksaansoeke wat die organisasie ontvang. Applikante wil eerder vir 'n organisasie met 'n positiewe beeld werk. Vir organisasies is dit weer belangrik om die beste werknemers te trek aangesien dit hulle effektiwiteit in die arbeidsmark verhoog. In die verband speel persepsies 'n belangrike rol. Toekomstige applikante leer meer van 'n organisasie deur werwingsadvertensies. Navorsing het bevind dat langer advertensies geassosieer word met 'n positiewer korporatiewe beeld as korter advertensies. Dit mag wees as gevolg van die groter hoeveelheid inligting wat in die advertensie voorkom, maar ook as gevolg van die blote lengte van die advertensie. Aangesien individue die oortuiging mag huldig dat langer advertensies die organisasie se verbintenis weerspieël om goeie werknemers te verkry (byvoorbeeld deur hulle bereidwilligheid om in 'n langer advertensie te belê), mag hulle eerder vir daardie organisasie wil gaan werk.

3.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk het die voordele sowel as nadele van persepsies vir beide bestuurders en werknemers duidelik na vore gekom. Hoewel persepsies stereotiperings tot gevolg mag hê en interpretasies mag verdraai, is dit steeds 'n baie nuttige proses. Persepsies help individue om sin te maak vanuit 'n wêreld vol stimuli deur die inligting wat deur die sintuie ingeneem word te beperk. Dit vind plaas deurdat aandag net op sekere inligting gevestig word en deur inligting te organiseer en klassifiseer (Osland et al., 2001). Die belangrike rol wat persepsies tydens etiese besluitneming speel blyk vanuit navorsingsbevindinge wat aantoon dat persepsies van billikheid in die werksplek werksuitkomstes sowel as werknemergedrag en -houdings beïnvloed. Persepsies van onbillikheid mag negatiewe gevolge vir organisasies inhou, waaronder sabotasie, diefstal en werknemeraggressie (Hollensbe, Khanzanchi & Matsterson, 2008). Derhalwe lê Bowditch en Buono (1997) sowel as Wagner en Hollenbeck (2005) klem daarop dat as deel van die organisasie se probleemoplossings- en besluitnemingsproses dit belangrik is dat bestuurders die perseptuele proses, waardeur mense sin maak van die komplekse wêreld rondom hulle, moet verstaan.

Bowditch en Buono (1997) wys daarop dat aangesien baie van die inligting waarop bestuurders vertrou deur middel van interaksie met ander mense binne en buite hulle organisasie ingesamel word, die wyse waarvolgens die inligting waargeneem en geprosesseer word nie slegs die alternatiewe wat oorweeg word vorm nie, maar ook die besluit self. Derhalwe is dit belangrik dat hierdie persepsies aktief bevraagteken en getoets moet word ten einde die akkuraatheid van die inligting wat tydens besluitneming gebruik word, te verseker. Wanneer gepoog word om gebeure en gedrag te verduidelik en te voorspel moet in gedagte gehou word dat dit wat waargeneem word, belangriker is as dit wat werklik bestaan aangesien mense se response op hulle persepsies gebaseer is. Hoewel dikwels aangeneem word dat individue realiteit duidelik waarneem, is daar (soos reeds bespreek) verskeie perseptuele foute wat mag intree. Realistiese persepsies van die omgewing en ander mense vorm die fondasie vir effektiewe probleemoplossing,

kommunikasie, bestuursaktiwiteite, werknemerverhoudinge, werks-
tevredenheid en organisasieverbintenis.

In die lig van die belangrike rol wat persepsies binne organisasieverband speel, is daar derhalwe in hierdie hoofstuk gefokus op die perseptuele proses met spesifieke verwysing na die aard en definiëring van persepsies, die verskillende fases van die perseptuele proses, sowel as praktiese implikasies wat persepsies vir bestuurders en werknemers binne organisasieverband inhou. Vervolgens 'n in-diepte bespreking aangaande etiese dilemmas wat algemeen binne werksverband aangetref word. Die inhoud van hierdie hoofstuk staan sentraal tydens etiese besluitneming aangesien, soos deur Husted en Allen (2008) aangetoon word, die eerste stap tydens etiese besluitneming die persepsie behels dat 'n etiese probleem bestaan. Soos reeds genoem, verskaf die persepsie dat 'n morele probleem bestaan, die katalisator vir die etiese besluitnemingsproses.

HOOFSTUK 4

ETIESE DILEMMAS IN DIE WERKSPLEK

4.1 INLEIDING

Die moderne wêreld vereis vinnige antwoorde op toenemend komplekse vrae. Skandale kom periodiek in die media voor wat tot gevolg het dat hernude aandag aan werksetiek geskenk word (Kline, 2005). Sodanige media blootstelling kan 'n invloed op die korporatiewe beeld van 'n organisasie hê. Organisasies wat hulle aan onetiese praktyke skuldig maak, kan verder deur verbruikers geboikot word en met die gereg bots (Trevino & Nelson, 2007). Etiese dilemmas is verder van belang indien gefokus word op die finansiële gevolge en markverwante risiko's wat onetiese gedrag vir organisasies mag inhou. Etiese gedrag en etiese aansien kan 'n kompeterende voordeel of nadeel vir organisasies in die besigheidswêreld onder verbruikers, produsente sowel as werknemers inhou (Desjardins, 2006).

Rossouw (2002) wys dan ook daarop dat enige optrede binne 'n spesifieke organisasie 'n impak het op almal binne die organisasie sowel as diegene wat met die organisasie besigheid doen. Optredes is nooit eties neutraal nie, maar is altyd eties gelaai en kan derhalwe positief of negatief inwerk op die belange en welsyn van ander. Volgens Malan en Smit (2001) het enige organisasie belanghebbendes teenoor wie hul 'n etiese verantwoordelikheid het. Belanghebbendes verwys volgens Garriga en Melé (2004) na onder andere verbruikers, die gemeenskap, die werknemers sowel as aandeelhouers. Malan en Smit (2001) wys daarop dat 'n organisasie oneties optree indien belanghebbendes se belange soos volg in gedrang kom:

- Wanneer die organisasie nie alle betrokke partye konsulteer sodra hul besigheidsplan opgestel word nie;

- Wanneer groot veranderinge aan die organisasie se beleide en aktiwiteite aangebring word sonder aandeelhouers se goedkeuring;
- Indien die organisasie oneerlik is of nalatig is in die wyse waarvolgens inligting ingesamel, voorgestel en gerapporteer word;
- Indien die direkteure nie in staat is om die organisasie behoorlik te bestuur nie of nie dividende en aandele regverdig verdeel nie;
- Indien een organisasie betalings aan 'n ander maak op so 'n wyse dat regeeringsregulasies oortree word.

Cialdini, Petrova en Goldstein (2004) sluit hierby aan deur daarop te wys dat 'n organisasie wat oneerlike praktyke aanmoedig of toelaat, die volgende negatiewe gevolge mag ervaar:

- Aantasting van die organisasie se reputasie: Die algemeenste gevolg van oneerlikheid binne organisasies is dat die organisasie 'n swak reputasie onder huidige en moontlike toekomstige kliënte en besigheidsvennote verkry. Die kans vir nuwe of die voortsetting van huidige besigheid kan ook nadelig beïnvloed word. Verbruikers is dit dan ook eens dat hulle persepsie van die etiese gehalte van 'n organisasie se besigheidspraktyke 'n direkte invloed op hulle besluit het om goedere by daardie betrokke organisasie aan te koop, of van die organisasie se dienste gebruik te maak;
- Mismatching tussen die waardes van die werknemer en die organisasie: 'n Organisasie wat oneerlikheid en korrupsie aanmoedig, mag teenkanting kry van werknemers wie se morele standarde bots met die van die organisasie. Hierdie voortdurende botsing mag konstante stres by die werknemers tot gevolg hê wat mag lei tot siekte, afwesigheid, verlaagde werkstevredenheid, 'n afname in produktiwiteit en 'n toename in werknemeromset. Verder mag individue wat op soek is na werk, eerder by ander organisasies met 'n goeie etiese aansien aansoek doen;

- Oneerlike organisasies mag derhalwe meer geneig wees om oneerlike werknemers te trek wat hul oneerlike optredes binne organisasieverband mag voortsit en hulle mag skuldig maak aan diefstal en bedrog.

Vervolgens sal daar in hierdie hoofstuk gefokus word op die aard en definiëring van die konsep dilemma, met spesifieke verwysing na etiese dilemmas, waarna 'n uiteensetting verskaf gaan word van etiese dilemmas wat algemeen in die werksplek aangetref word. Die inhoud van hierdie hoofstuk sal verder verreken word in die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys deurdat dit die basis en konteks vorm vir die toepaslike vrae wat in die werksetiekvraelys opgeneem gaan word.

4.2 AARD EN DEFINIËRING VAN ETIESE DILEMMAS

Alvorens oorgegaan kan word tot 'n bespreking van etiese dilemmas wat binne die werksplek mag ontstaan, is dit eerstens belangrik om te verstaan wat met die konsep dilemma en dan spesifiek etiese dilemma bedoel word, sowel as die wyse waarvolgens sodanige dilemmas uitgeken kan word. Dit is egter belangrik om soos deur Malan en Smit (2001) aangedui word, deurentyd in gedagte te hou dat wat ook al binne 'n land se besigheidsektor gebeur, deur die mens self geskep word.

“The American Heritage Dictionary of the English Language” (2006) wys daarop dat 'n dilemma beskou kan word as 'n situasie waarin 'n keuse gemaak moet word tussen alternatiewe wyses van optrede of argumentering. Betreffende etiese dilemmas in die werkskonteks bestaan daar in enige pos van watter aard ookal die moontlikheid dat die individu met 'n etiese dilemma gekonfronteer mag word. 'n Etiese dilemma kan eerstens beskou word as 'n praktiese konflik tussen twee min of meer ewe belangrike verpligtinge waarmee die individu gekonfronteer word, byvoorbeeld tussen gesins- en werksverantwoordelikhede. Individue binne organisasies het verder ook sekere verantwoordelikhede wat hulle moet nakom. Hierdie verantwoordelikhede sluit dikwels sekere verpligtinge in en hierdie verpligtinge mag somtyds konflikterend wees. 'n Etiese dilemma kan ook

ontstaan indien die individu met twee of meer teenstrydige reëls gekonfronteer word (Solomon, 1994).

Solomon (1994) wys daarop dat aangesien etiese dilemmas nie almal van dieselfde soort is nie, dit belangrik is om op die volgende aanduiders te let wat daarop mag dui dat 'n etiese dilemma bestaan.

- Eerstens die konflikterende en soos dit op daardie stadium mag voorkom, onoplosbare aard van die situasie.
- Tweedens indien dit 'n etiese dilemma is, beteken dit dat dit nie net die individu se eie wense, begeertes of ambisies is wat betrokke is nie. Ander mense mag betrokke wees of meer prominente beginsels of selfs die welsyn van 'n hele gemeenskap mag betrek word.

Volgens Rossouw et al. (2006) kan morele dilemmas persoonlik of sosiaal van aard wees. Wanneer 'n individu 'n konflik beleef betreffende die maak van 'n beslissing, staan dit as 'n persoonlike morele dilemma bekend. 'n Sosiale dilemma vind plaas wanneer konflikterende etiese beslissings nie net binne 'n persoon ontstaan nie, maar binne mense of groepe. Die feit dat mense van mekaar verskil in hulle etiese beoordeling van 'n situasie, beteken nie dat etiese dilemmas nie opgelos kan word nie. In meeste dilemmas kan die partye tot 'n ooreenkoms kom wat beide partye se etiese oortuigings akkommodeer. Sulke ooreenkomste kan slegs bereik word indien partye bereid is om die dilemma met mekaar te bespreek. Morele dilemmas is derhalwe nie onoplosbaar nie, maar vereis wel dat individue bereid moet wees om hulle morele verskille met mekaar te bespreek ten einde 'n oplossing te vind.

Vervolgens 'n bespreking van algemene etiese dilemmas in die werksplek met spesifieke fokus op:

- die organisasie en die verbruiker, gemeenskap en aandeelhouers;

- die organisasie en die omgewing;
- etiese dilemmas voortspruitend uit die organisasie / bestuur – werknemer interaksie;
- etiese dilemmas voortspruitend uit die werknemer – organisasie / bestuur interaksie.

4.3 DIE ORGANISASIE EN DIE VERBRUIKER, GEMEENSAP EN AANDEELHOERS

Volgens Ford (Solomon, 1994) het organisasies 'n verantwoordelikheid teenoor die samelewing. Donaldson (1989) sluit hierby aan deur daarop te wys dat 'n produktiewe organisasie die welsyn van verbruikers in enige gemeenskap oor die langtermyn moet bevorder. Verder mag 'n organisasie nie menseregte sowel as die minimum standarde van reg en geregtigheid binne die gemeenskap oortree nie. Derhalwe het organisasies 'n verantwoordelikheid teenoor verbruikers (Robertson & Nicholson, 1996). Esterhuysen (1991) sowel as Solomon (1994) wys daarop dat die sosiale verantwoordelikheid van 'n organisasie nie net oor die maak van wins gaan nie.

Rossouw (2002) wys in die verband daarop dat hoewel een van die doelwitte van 'n organisasie die maak van wins is, organisasies nie in isolasie kan bestaan nie. Ten einde wins te kan maak moet 'n diens of produk aan ander gelewer word, wat die organisasie in 'n verhouding met die gemeenskap plaas. Sodoende dien die organisasie die belange van ander en moet hierdie belange as sodanig gerespekteer word. Derhalwe wys Desjardins (2006) daarop dat organisasies 'n verantwoordelikheid teenoor almal het deur die organisasie se besluite geraak word, waaronder aandeelhouers, verbruikers, werknemers en die gemeenskap.

Hoewel een van die doelwitte van enige organisasie die maak van wins is, beskik organisasies dus steeds oor 'n sosiale en etiese verantwoordelikheid

teenoor verbruikers en die gemeenskap. Die volgende voorbeelde wat algemeen in die literatuur voorkom, word uitgelig:

4.3.1 Veiligheid van verbruikers (produkveiligheid)

Volgens Esterhuysen (1991) kan enige produk nie maar net geproduseer word solank daar 'n mark voor bestaan nie. Kwessies soos veiligheid vir die verbruiker staan sentraal wanneer besluit moet word wat geproduseer moet word en hoe dit geproduseer moet word. Nash (1994) sowel as Trevino en Nelson (2007) lê dan ook klem op die swak gehalte van produkte sowel as produkveiligheid as etiese dilemmas wat daagliks aan die lig kom. Murette, Bureau en Gozlan (2000) wys dan ook daarop dat produkveiligheid 'n belangrike beleid in die meeste ontwikkelde lande geraak het. Volgens Curlo (1999) het vervaardigers 'n morele verantwoordelikheid en 'n morele plig om veilige produkte te lewer. Indien verbruikers nie ten volle ingelig is aangaande die eienskappe van produkte nie, mag hulle gevaarlike produkte koop of risiko's neem wat hulle nie sou gedoen het indien hulle ten volle ingelig was nie. Derhalwe dring die hedendaagse verbruiker sterker aan op produkveiligheid (Murette et al., 2000). Curlo (1999) wys egter daarop dat veiligheidstandaarde nie altyd 'n maklike kwessie vir vervaardigers is nie. Selfs ondernemings wat hul dit ten doel stel om moreel verantwoordelik te wees, mag dit moeilik vind om te bepaal hoe veilig hul produkte werklik is.

Volgens Trevino en Nelson (2007) moet die volgende reëls betreffende produkveiligheid geld:

- **Ontwerp:** Produkte en dienste moet aan die regeringsvereistes en spesifikasies voldoen en moet veilig wees onder alle voorsienbare omstandighede;
- **Materiaal:** Materiaal moet aan die regeringsvereistes voldoen en moet duursaam genoeg wees om gereelde gebruik te deurstaan;
- **Produsering:** Produsering moet geskied sonder enige defekte;

- Verpakking, etikettering en waarskuwings: Produkte moet veilig verpak wees en moet duidelik en maklik verstaanbare instruksies insluit, asook 'n duidelike uiteensetting van enige gevare;
- Onttrekking van produkte: Produsente moet 'n stelsel in plek hê om produkte te kan onttrek indien dit na verspreiding onveilig blyk te wees.

4.3.2 Billike pryse en die eerlike voorstelling van produkte

Esterhuyse (1991) sowel as Desjardins (2006) wys daarop dat eerlikheid op die etiese beginsel berus dat die individu nie die waarheid sal verdraai deur doelbewuste wanvoorstellings, leuens, bedrog of misleiding nie. Veral in lande waar groot getalle ongesofistikeerde en ongeletterde verbruikers aangetref word, is eerlikheid van kardinale belang. Organisasies moet daarteen waak om verbruikers ter wille van eie gewin uit te buit. Desjardins en McCall (1996) lê in hierdie verband veral klem op die misleiding van verbruikers, waar byvoorbeeld "ekonomiese grootte" van verpakkings dikwels slegs groter maar nie goedkoper beteken nie. Volgens Esterhuyse (1991) en Desjardins (2006) moet organisasies hulself derhalwe deurgaans die volgende etiese vrae rakende produkte afvra, naamlik of die onkunde van verbruikers nie uitgebuit word nie en of die pryse van produkte billik is.

Volgens Desjardins (2006) behels 'n billike prys 'n prys waartoe beide partye ooreengekom het. Derhalwe onderlê die waardes van outonomie en wedersydse voordeel vir beide partye, die etiese beginsel rakende prysvasstelling. Verder beïnvloed 'n produk se prys ook derde partye, waaronder kompeteerdere en kleinhandelaars. Derhalwe is waardes soos billikheid en gelyke geleenthede ook relevant ten opsigte van etiese prysvasstelling.

4.3.3 Beskerming van kliënte se privaatheid en konfidensialiteit

Volgens Trevino en Nelson (2007) sowel as Ashley, Powers en Schunter (2009) is privaatheid en konfidensialiteit 'n basiese reg van enige kliënt.

Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat privaatheid en die plig van die organisasie om die kliënt se inligting konfidensieel te hou, nie net betrekking op finansiële inligting het nie. Dit verwys ook na byvoorbeeld inligting wat te make het met aankope, verplasinge en afleggings. Geen inligting mag derhalwe aan 'n derde party bekend gemaak word wat die party in staat mag stel om die kliënt, hetsy 'n organisasie of individu, te identifiseer nie.

Ashley et al. (2009) wys daarop dat privaatheid 'n belangrike konsep is vir enige organisasie wat persoonlike inligting hanteer. Organisasies wat sodanige inligting nie reg hanteer nie, mag beboet word of selfs by hofsake betrokke raak. Verder word enige besigheidsverhouding op vertroue gebaseer. Organisasies wat goeie praktyke in plek het om privaatheid te verseker, is meer geneig om deur kliënte vertrou te word en 'n goeie reputasie op te bou. Ten einde te verseker dat kliënte se reg op privaatheid nie oortree word nie moet organisasies die volgende beginsels volg:

- Daar moet beperkinge wees ten opsigte van die insameling van persoonlike data en sodanige inligting moet volgens wetlike en regverdigte wyses bekom word, met die nodige toestemming van die kliënt;
- Persoonlike inligting moet relevant wees ten opsigte van die doel waarvoor dit gebruik gaan word en moet akkuraat en op datum wees;
- Die doel waarvoor die persoonlike inligting ingesamel word moet tydens data-insameling gespesifiseer word. Data mag ook net vir daardie doel gebruik word;
- Persoonlike inligting mag nie bekend gemaak word, of gebruik word vir enige ander doel as vir die doel soos hierbo gespesifiseer nie, behalwe (a) met die toestemming van die kliënt, of (b) indien dit deur wetgewing verplig word;

- Persoonlike data moet deur sekuriteitsmaatreëls beskerm word teen ongemagtigde toegang, die moontlikheid dat data verlore mag gaan sowel as teen bekendmaking van die data.

4.3.4 Eerlikheid betreffende advertensies

Esterhuyse (1991) wys daarop dat misleidende en valse advertensies beskou kan word as 'n ondermyning van die vryheid van die mark en teenstrydig is met die etiese reëls wat betrekking het op eerlikheid, betroubaarheid en regverdigheid. Daar word geargumenteer dat die staat die publiek moet beskerm teen ongeoorloofde manipulasies van die openbare mening deur middel van onaanvaarbare sielkundige en ander beïnvloedingstegnieke. Die individu se reg om keusevryheid uit te oefen moet dus beskerm word. 'n Verdere punt van kritiek teen advertensies wat volgens Esterhuyse (1991) deur vakkonink geopper word, is dat daar misbruik gemaak word van die ongesofistikeerdheid van mense deur hulle produkte te laat koop wat hulle nie werklik benodig nie en nie kan bekostig nie, terwyl meer noodsaaklike lewensmiddele benodig word.

Volgens Malan en Smit (2001) moet die doel van advertensies wees om inligting rakende produkte en dienste aan verbruikers te verskaf ten einde hulle in staat te stel om gepaste keuses tussen verskillende produkte uit te oefen. Nog 'n doelwit is om handelsname daar te stel wat verbruikers kan uitken en op kan vertrou. Verder word behoeftes aan nuwe produkte geskep wat weer tot laer pryse kan lei. Hoewel daar liggame bestaan wat moet sorg dat advertering eties bly, is hierdie regulerende liggame gewoonlik net gedeeltelik suksesvol aangesien advertering 'n grys area is waarbinne rigiede reëls nie werklik werk nie. Malan en Smit (2001) sowel as McCall (2006) wys daarop dat organisasies verbruikers mislei met betrekking tot wat hulle produkte werklik kan doen deur valse voorstellings en misleidende aannames. Volgens Malan en Smit (2001) vind dit plaas deurdat organisasies belangrike inligting in die advertensies weerhou en vae inligting verskaf om sodoende te voorkom dat hulle aanspreeklik gehou word indien

die produk nie in staat is om te doen waarvoor dit bedoel is nie. Organisasies plaas ook valse en misleidende inligting in fyn skrif en laat na om verbruikers in te lig aangaande die negatiewe effekte wat 'n produk op die mens en omgewing mag hê. Verder mislei organisasies die publiek met valse telefoonoproepe aangaande pryse wat hulle gewen het ten einde hulle oor te haal om ander produkte te koop.

Desjardins en McCall (1996), Nebenzahl en Jaffe (1998) sowel as Gibson (2007) lê derhalwe klem daarop dat misleiding individue van hul outonomie ontnem en dat die individu die reg het om vrye beredeneerde keuses te maak. Simpson, Brown en Widing (1998) wys dan ook daarop dat navorsing aan die lig gebring het dat die etiese beoordeling van 'n advertensie 'n beduidende invloed op die verbruiker se reaksie teenoor die advertensie het. Die gebruik van waargenome onetiese en misleidende inligting binne advertensies mag derhalwe negatiewe reaksies van verbruikers teenoor die advertensie tot gevolg hê.

Behalwe bogenoemde verantwoordelikhede van organisasies teenoor verbruikers en die gemeenskap het organisasies ook 'n etiese verantwoordelikheid teenoor aandeelhouers (Sharp, 2006; Trevino & Nelson, 2007). Volgens Malan en Smit (2001) word die belange van aandeelhouers soos volg deur organisasies verontagsaam:

- Bestuur beskik nie oor 'n langtermyn visie vir die organisasie nie;
- Die organisasie se beleide en strategieë word alleenlik gedryf deur interne behoeftes;
- Bestuur is onsensitief of miskien die behoeftes van aandeelhouers;
- Bestuur is oneerlik of beskik nie oor die nodige integriteit nie.

4.4 DIE ORGANISASIE EN DIE OMGEWING

Desjardins en McCall (1996) wys daarop dat die verband tussen besigheid en die omgewing kompleks en verreikend is. Organisasies wêreldwyd slaag nie daarin om omgewingskwessies in hul besigheidsaktiwiteite te integreer nie ("Environmental Data Services Report", 2008). Volgens Desjardins en McCall (1996) veroorsaak besigheidsaktiwiteite menige omgewingsprobleme, byvoorbeeld lug- en waterbesoedeling, storting van afvalstowwe wat skadelik is vir die omgewing, gronderosie sowel as die vernietiging van ekosisteme.

Esterhuyse (1991) sowel as Gibson (2007) wys daarop dat werksetiek dus nie slegs oor die individu (hetsy as verbruiker, werknemer of binne 'n gemeenskap) gaan nie, maar dat etiek ook kwessies rakende die omgewing insluit. Organisasies het dus 'n verantwoordelikheid teenoor die omgewing (Robertson & Nicholson, 1996). Volgens Hoffman (1994) sluit omgewingsetiek die omgewing in sy totaliteit in, dit wil sê alles wat deel van 'n ekosisteem vorm. Esterhuyse (1991) wys dan ook daarop dat omgewingsetiek betrekking het op besighede waarvan die aktiwiteite 'n impak op die fisieke en sosio-politieke omgewing het. Veral die publiek in ontwikkelde lande toon 'n sterk sensitiwiteit rakende die omgewing. Hierdie sensitiwiteit word weerspieël in die openbare eise wat deur die publiek aan die staat en private sektor gestel word om maatreëls te tref wat die omgewing sal bewaar. Derhalwe is die openbare siening van 'n organisasie se omgewingsensitiwiteit van kardinale belang vir die organisasie se openbare beeld. Volgens Tucker, Stathakopolous en Patti (1999) moet organisasies se etiese kodes dus ook spesifiek na die omgewing verwys.

Trevino en Nelson (2007) wys dan ook daarop dat dit almal, insluitend organisasies, se verantwoordelikheid is om te verseker dat die omgewing bly voortbestaan. Hoffman (1994) sluit hierby aan deur daarop te wys dat organisasies 'n omgewingsbewustheid moet ontwikkel. Organisasies moet hulself nie isoleer van deelname aan aksies om omgewingsprobleme op te los nie. Organisasies beskik oor spesiale kennis, kundigheid en hulpbronne wat van onskatbare waarde is om omgewingskrisisse te hanteer. Die

samelewing benodig die etiese visie en samewerking van alle rolspelers om die voortbestaan van die aarde te verseker.

4.5 ETIESE DILEMMAS VOORTSPRUITEND UIT DIE ORGANISASIE / BESTUUR – WERKNEMER INTERAKSIE

'n Organisasie se menslike hulpbronne, met ander woorde die werknemers wat die organisasie vorm, is enige organisasie se belangrikste en duurste belegging en vorm die hoeksteen van die organisasie se sukses of mislukking. Die hoofokus van bestuur is derhalwe om gekwalifiseerde werknemers te behou deur vir hulle 'n werksomgewing te skep waarbinne hulle van waarde geag en billik hanteer word en daarom harder en meer kreatief wil werk. Mense wat daarvan hou om werk toe te kom, is gewoonlik meer produktief as diegene wat van mening is dat hulle insette en idees nie van waarde geag word nie. Produktiwiteit wat die basis van kompetisie vorm, kan slegs bestaan wanneer werknemers van mening is dat bestuur hulle respekteer en indien hulle respek vir mekaar het, met ander woorde wanneer hulle 'n verbintenis tot hulle werk voel. Menslike hulpbronkwessies verwys na etiese probleme wat plaasvind wanneer mense saamwerk. Billikheid staan dan ook sentraal met betrekking tot sodanige kwessies. Billikheid gaan nie net vir werknemers oor die uitkomst (byvoorbeeld vergoeding en bevordering) wat hulle ontvang nie. Vir werknemers is die billikheid van die besluitnemingsproses en die interpersoonlike behandeling wat hulle ontvang van gelyke belang. 'n Organisasie wat billike prosedures gebruik en werknemers met sensitiwiteit hanteer, dra 'n kragtige boodskap oor aan alle werknemers dat hulle as belangrike lede van die gemeenskap geag word (Trevino & Nelson, 2007).

Menslike hulpbronbestuurders in Suid-Afrika sowel as internasionaal is dit eens dat tradisionele personeelbenaderings waar gefokus is op bevel en beheer, plek gemaak het vir nuwe benaderings wat gekenmerk word deur groter werknemerverbintenis, samewerking en kommunikasie (Grobler, Wärnich, Carell, Elbert en Hatfield, 2002). Binne hierdie raamwerk van desentralisasie met die klem op innovasie en vryheid figureer etiese

dilemmas betreffende die organisasie/bestuur – werknemer interaksie. Die volgende is voorbeelde van etiese dilemmas wat vanuit hierdie organisasie/bestuur – werknemer interaksie mag voortspruit:

4.5.1 Regte van werknemers

Werknemerregte kan binne werksverband opgedeel word in wetlike regte en morele regte (Desjardins, 2006). Alvorens oorgegaan kan word tot 'n bespreking van werknemerregte, is dit eerstens belangrik om 'n definisie van die konstruk "morele regte" te verskaf. Volgens Rowan (2000) kan 'n morele reg gedefinieer word as 'n morele eis. Moreel beteken die reg word nie noodwendig deur enige konvensionele stelsel, soos in die geval van 'n wetlike reg, erken nie. 'n Eis beteken dat die persoon teenoor wie die reg geld, byvoorbeeld die werkgewer, onder 'n morele verpligting teenoor die werknemer staan. Volgens Weiss (1994) vorm individuele vryheid, voorspoed, veiligheid, gesondheid en geluk die kern van morele regte. Wetlike regte sluit onder andere in die reg tot 'n minimum loon, gelyke geleentheid en om aan 'n vakbond te mag behoort (Desjardins, 2006).

Rowan (2000) wys daarop dat werknemerregte belangrik is aangesien werknemers gewoonlik in 'n ondergeskikte posisie teenoor hul werkgewers staan. Hierdie ongelykheid veroorsaak geleentheid vir verskillende tipes uitbuiting, soos onvoldoende vergoeding, diskriminasie en om inbreuk te maak op die privaatheid van werknemers. Verder is werknemerregte kompleks in die sin dat bestuur eers moet bepaal watter regte geldig is en hulle dan moet opweeg teen die regte van ander belangegroepe, alvorens etiese besluite geneem kan word. Derhalwe is dit belangrik dat bestuur die morele grondslag van werknemerregte moet verstaan.

4.5.2 Werwing, keuring en plasing

Evans (2009) wys daarop dat die aanstelling van 'n individu binne 'n organisasie 'n belangrike impak op die persoon se professionele en

persoonlike lewe het. Dit is derhalwe belangrik dat organisasies deurentyd eties is tydens die indiensenemingsproses.

Swanepoel, Erasmus, van Wyk en Schenk (2003) wys op die volgende potensieel onbillike diskriminerende werwingspraktyke wat mag plaasvind:

- Diskriminasie teen 'n potensiele werknemer op grond van swangerskap, of 'n beplande swangerskap, of enige rede wat met swangerskap verband hou;
- Diskriminasie teen 'n potensiele werknemer, direk of indirek, op grond van faktore soos ras, geslag, etniese of sosiale afkoms, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloof, politieke oortuigings, kultuur, taal, huwelikstatus of familieverantwoordelikhede;
- Volgens Pons en Deale (Swanepoel et al., 2003) mag advertensies vir beskikbare poste op geen wyse onregverdig diskrimineer teen lede van 'n spesifieke groep nie. Die volgende punte word uitgelig:
 - Diskriminerende taalgebruik, byvoorbeeld waar die woord “sy” gebruik word wanneer sekretariële poste geadverteer word en “hy” wanneer die pos van byvoorbeeld 'n produksiebestuurder geadverteer word;
 - Inherente vereistes van die pos moet duidelik uiteengesit word om te verseker dat voorvereistes of kwalifikasies vir die pos geregverdig is;
 - Wanneer advertensiemedia gebruik word, word aanbeveel dat die advertensies op so 'n wyse geplaas word dat mense van 'n spesifieke rassegroep nie uitgesluit word nie.

Betreffende keuring wys Arvey en Renz (1992), Cascio (2003) sowel as Swanepoel et al. (2003) dan ook op die volgende etiese riglyne wat gevolg moet word om te verseker dat keuring van werknemers regverdig geskied:

- Ten opsigte van die prosesse en prosedures wat gebruik word, geld die volgende:
 - Ten einde 'n geldige keuringsbesluit te neem moet die besluitnemer weet watter faktore suksesvolle prestasie van onsuksesvolle prestasie in 'n spesifieke pos onderskei. Hier speel posontleding 'n belangrike rol (Swanepoel et al., 2003);
 - Prosesse en prosedures moet objektief wees deurdat subjektiewe besluitneming aan die kant van die werknemer tot die minimum beperk word (Arvey & Renz, 1992; Swanepoel et al., 2003). In plaas van subjektiewe keuringstegnieke en die samevoeging van data sonder duidelike riglyne, moet daar eerder van kwantitatiewe metodes (byvoorbeeld toetstellings) gebruik gemaak word en moet formele besluitnemingsreëls in plek wees tesame met spesifieke keuringskriteria (Arvey & Renz, 1992);
 - Die proses moet konsekwent wees ten opsigte van al die applikante. Alle applikante moet dieselfde behandel word. Derhalwe moet almal dieselfde onderhoudsprosedure sowel as toetsing deurgaang. Hierdie reël word oortree indien daar byvoorbeeld aan mans en vrouens verskillende vrae gevra word en kwalifikasies net vir sekere groepe geld (Arvey & Renz, 1992; Swanepoel et al., 2003). Verder is dit ook belangrik dat sekere applikante nie bevoordeel word deurdat hulle vooraf kennis opgedoen het aangaande die keuringstoets wat gebruik gaan word, of vrae wat gevra gaan word nie (Arvey & Renz, 1992);
 - Die onderhoudvoerder se besluit mag nie beïnvloed word deur faktore soos eerste indrukke, persoonlike gevoelens of ander subjektiewe faktore nie (Cascio, 2003);

- Die keuringsprosedure mag nie doelbewus of onbewustelik gemanipuleer word nie. Elke applikant moet geëvalueer word volgens dieselfde algemene stel kriteria en faktore soos byvoorbeeld politieke bande mag nie 'n rol speel nie (Arvey & Renz, 1992; Swanepoel et al., 2003);
- Die keuringsproses moet ontwikkel en toegepas word deur professionele persone, byvoorbeeld Bedryfsielkundiges (Arvey & Renz, 1992).
- Ten opsigte van die aard van inligting en metodes wat gebruik word, moet die volgende in ag geneem word:
 - Daar bestaan 'n verskeidenheid van inligting en veranderlikes wat organisasies tydens keuring in ag kan neem ten einde 'n voorspelling aangaande die beste kandidaat vir die pos te maak. Sekere veranderlikes word as regverdig beskou soos byvoorbeeld die applikant se kennis, vaardighede, kognitiewe vermoëns, werkservaring en senioriteit. Sekere veranderlikes en eienskappe is egter onbillik en mag nie 'n rol speel tydens keuringsbesluite nie. Dit sluit in eienskappe soos geloof, ras, geslag, ouderdom en fisiese inperkings. Soos later onder gelyke geleenthede en regstellende aksie bespreek sal word, bestaan daar egter gevalle waar keuringsprosedures aangepas moet word om minderheidsgroepe of voorheen benadeelde groepe in ag te neem (Arvey & Renz, 1992; Swanepoel et al., 2003);
 - Die instrumente wat tydens keuring gebruik word (psigometriese toetsing en soortgelyke assesserings) moet betroubaar en geldig wees en mag nie bevooroordeel teenoor enige groep wees nie (Swanepoel et al., 2003).

Behalwe bogenoemde etiese riglyne wat tydens keuring gevolg moet word wys Malan en Smit (2001) daarop dat wat aanstellings en plasings betref,

ernstige probleme betreffende omkoperij in Suid-Afrika aangetref word. Omkoperij kan gedefinieer word as die handeling waartydens 'n persoon deur middel van enige tipe geskenk oorgehaal word om immoreel op te tree. Derhalwe wys Malan en Smit (2001) daarop dat in die velde van aanstellings en plasings die volgende etiese beginsels moet geld:

- Leiers en bestuurders moet 'n doelgerigte benadering volg in alle aspekte van hierdie prosesse;
- Aanstellings en plasings moet op so 'n wyse deur bestuur hanteer word dat die persone wat spesifieke poste op lêer plaas, in staat sal wees om hul werk op 'n morele en bevoegde wyse uit te voer;
- Bestuur moet keuringsmetodes gebruik wat gefokus is op regverdigheid en integriteit;
- Daar moet van voorsorgmaatreëls gebruik gemaak word soos byvoorbeeld gesamentlike interpretasie en onafhanklike sifting om subjektiewe interpretasies van data en inligting wat vir keuring gebruik word, te voorkom;
- Die organisasie moet eerstens fokus op personeel binne die organisasie om vakante poste te vul (indien die individue oor die nodige kwalifikasies beskik), ten einde aan personeel die boodskap van vertroue en regverdigheid oor te dra. Interne kandidate is ook reeds vertrouwd met die organisasie se perspektiewe en kultuur en dit is gewoonlik goedkoper om hulle te bevorder as om iemand van nuuts aan te stel en op te lei;
- Bestuur moet kandidate op so 'n wyse werf, keur, aanstel en plaas dat dit by almal betrokke respek sal afdwing en sodat genoemde prosesse enige ondersoek deur professionele liggames sal deurstaan;

- Dienskontrakte moet opgestel word wat spesifiek definieer wat die werknemer se pligte is, hoe opgetree moet word en hoe dissipline toegepas sal word indien werknemers nie hul werk na wense verrig nie.

Behalwe bogenoemde verwys Malan en Smit (2001) na nepotisme as nog 'n vorm van onetiese gedrag wat tydens werwing en aanstellings mag voorkom. Nepotisme kan gedefinieer word as bevoordeling van familieledes en van mense van dieselfde, ras, geslag, geloof en politieke party. Volgens Malan en Smit (2001) mag nepotisme die gevolg wees van familiedruk of kollektiewe, politieke of geloofsdruk. Dit kan ook gemotiveer word deur individue se behoefte om hul magsbasis uit te brei of hul mag te bewys.

4.5.3 Diskriminasie, gelyke geleenthede en regstellende aksie

Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat diskriminasie rakende 'n persoon se geslag, geloof, nasionaliteit en ouderdom deur wetgewing verbied word. Diskriminasie strek egter verder as net dit wat deur wetgewing verbied word. Indien mense van verskillende agtergronde saamwerk, is daar outomaties sekere bewuste en onbewuste vooroordele teenoor sekere groepe wat mag intree. Diskriminasie vind derhalwe plaas wanneer enige iets anders as kwalifikasie 'n invloed het op die wyse waarvolgens 'n werknemer hanteer word. Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat diskriminasie 'n etiese kwessie is aangesien dit teenstrydig is met die reg wat elke werknemer het rakende regverdigde behandeling in die werksplek.

Desjardins en McCall (1995) wys daarop dat beleide wat gerig is op die teenwerking van diskriminasie, deur drie fases beweeg, naamlik gelyke behandeling, regstellende aksie en voorkeurbehandeling. Beleide wat fokus op gelyke behandeling verseker dat almal toegang het tot byvoorbeeld poste en bevorderingsgeleenthede. Regstellende aksie-beleide fokus op die wanbalans wat as gevolg van diskriminasie in die verlede plaasgevind het. Hierdie beleide mag aktief daarop gerig wees om individue vanuit voorheen benadeelde groepe te werf. Dit mag ook programme daarstel wat ondersteuning bied aan voorheen benadeelde groepe. Daarteenoor

behandel beleide wat fokus op voorkeurbehandeling lede van voorheen benadeelde groepe anders as ander werknemers, byvoorbeeld waar aktief slegs voorkeur gegee word aan vrouens of lede van minderheidsgroepe tydens indiensneming of bevorderingsbesluite. Hierdie tipe behandeling mag etiese vrae tot gevolg hê.

Rossouw (2002) wys daarop dat wat regstellende aksie betref, dit in die lig van Suid-Afrika se geskiedenis van diskriminasie noodsaaklik is om die onregverdigheid en onbillikheid van die verlede reg te stel. Volgens Rossouw (2002) mag regstellende aksie egter nie omgekeerde diskriminasie beteken nie. Regstellende aksie moet beskou word as 'n tydelike intervensie om die gevolge van diskriminasie reg te stel ten einde individue in staat te stel om op die lange duur op gelyke vlak mee te ding. Die doel van regstellende aksie is derhalwe om die wanbalans wat deur langdurige diskriminasie ontstaan het reg te stel deur middel van konstruktiewe aksies. Diegene wat benadeel is, moet derhalwe spesiale geleenthede gebied word ten einde die gevolge van diskriminasie uit te wis of te verminder. Dit mag onderrig- en opleidingsgeleenthede beteken. Geleenthede moet egter nie net tot onderrig en opleiding beperk wees nie. Spesiale geleenthede moet ook geskep word om te verseker dat nadat die persone aangestel is hulle in staat sal wees om die eise en druk van die nuwe werksomgewing te kan hanteer.

4.5.4 Prestasiebeoordeling

Prestasiebeoordeling verwys na twee prosesse waarvan die eerste proses 'n geskrewe beoordeling van die werknemer se prestasie is. Die meeste groot organisasies het prestasiebeoordelingstelsels in plek, met vorms om die proses te standaardiseer. Die meeste van die tyd het die geskrewe beoordeling 'n invloed op salarisaanpassings en word gewoonlik deel van die werknemer se personeellêer. Tweedens is daar egter 'n informele proses van prestasiebeoordeling wat 'n voortgaande proses dwarsdeur die jaar is. Wanneer 'n bestuurder voortdurende terugvoer verskaf, weet die werknemer gewoonlik wat om tydens die geskrewe beoordeling te verwag (Trevino & Nelson, 2007).

Volgens Malan en Smit (2001) gaan prestasie-meting nie net oor die werknemer alleen nie. Meting verwys ook na hoe spesifieke hulpbronne aangewend word om die doelwitte binne 'n spesifieke tyd en volgens 'n spesifieke standaard te bereik. Hierdie tipe meting reflekteer die koste-effektiwiteit waarmee die organisasie sy hulpbronne aanwend ten einde resultate te bereik. Malan en Smit (2001) wys daarop dat meting 'n sekere mate van beheer insluit, wat 'n negatiewe effek op personeel se moreel mag hê. Nogtans is dit noodsaaklik dat bestuur insette en uitsette moet monitor indien die organisasie effektief wil funksioneer.

Derhalwe lê Axline (1996) klem daarop dat om die prestasie-beoordelingsproses te misbruik of na te laat om dit uit te voer 'n oortreding van werksetiek is. Volgens Cascio (2003) sowel as Swanepoel et al. (2003) moet 'n prestasiebeoordelingstelsel aan die volgende kriteria voldoen:

- **Relevantheid:** Die prestasiebeoordelingstelsel moet direk verband hou met die doelwitte van die pos en die doelwitte van die organisasie. Cascio (2003) stel die volgende drie prosesse voor om relevantheid te verseker, naamlik:
 - die daarstelling van 'n duidelike koppeling tussen die prestasiebeoordelingsstandaarde van al die poste en die organisasie se doelwitte;
 - die daarstelling van 'n duidelike koppeling tussen die kritiese poselemente van elke pos (soos bepaal deur posontleding) en die prestasiedimensies wat op die prestasiebeoordelingsvorm aangetref word;
 - versekering van die instandhouding en opdatering van werkbeskrywings, prestasiestandaarde en beoordelingstelsels;

- **Betroubaarheid:** Die stelsel moet konsekwente beoordelings lewer. Die vereiste van betroubaarheid verwys nie slegs na die psigometriese eienskappe van die meetinstrument nie, maar ook na die behoefte aan beoordelaars wat beoordelings effektief en konsekwent uitvoer en wat genoegsame geleentheid het om die gedrag wat beoordeel moet word, waar te neem;
- **Onderskeidingsvermoë:** 'n Stelsel mag betroubaar en geldig wees maar steeds nutteloos blyk te wees indien dit nie tussen goeie en swak prestasie kan onderskei nie. Indien die stelsel as gevolg van leemtes in die ontwerp (byvoorbeeld onvoldoende beoordelingskategorieë) of as gevolg van beoordelingsfoute eenderse beoordelings vir effektiewe en oneffektiewe werknemers verskaf, kan die resultate nie gebruik word vir ontwikkelings- of administratiewe besluite nie;
- **Vryheid van kontaminasie:** Die stelsel moet in staat wees om individuele prestasie te meet sonder dat kontaminasie vanweë faktore buite die werknemer se vermoë (byvoorbeeld onvoldoende toerusting) plaasvind;
- **Toepaslikheid:** Die beoordelingstelsel moet maklik wees om verstaan en gebruik te word deur bestuurders en ondergeskiktes. Dit moet derhalwe gebruikersvriendelik en koste-effektief wees sowel as hanteerbaar in terme van die hoeveelheid tyd en papierwerk wat dit vereis;
- **Aanvaarbaarheid:** Die aanvaarbaarheid van die stelsel is 'n baie belangrike voorvereiste. Ten einde 'n positiewe houding teenoor die stelsel te skep is dit belangrik om soveel moontlik van die gebruikers te betrek in die ontwikkeling, implementering en instandhouding daarvan, ten einde almal te laat voel dat hulle eienaars van die stelsel is;
- **Wettigheid:** 'n Verdere punt wat deur Swanepoel et al. (2003) uitgelig word, is dat die prestasiebeoordelingstelsel moet voldoen aan die vereistes wat deur arbeidswetgewing gestel word. Aangesien prestasiebeoordelingskriteria gebruik word vir bestuursbesluite

aangaande bevorderings, ontslag en belonings, is die lug van griewe teen sodanige besluite dikwels 'n realiteit in die werksplek.

Swanepoel et al. (2003) wys verder op die volgende probleme wat algemeen tydens prestasiebeoordeling voorkom en verskaf ook wyses om die probleme te oorkom:

- Probleme betreffende die ontwerp van die beoordelingstelsel: Probleme hou gewoonlik verband met die betroubaarheid en geldigheid van die stelsel. Betreffende geldigheid mag die gebruik van irrelevante prestasiekriteria en vooroordele tydens beoordeling die geldigheid van die stelsel negatief beïnvloed. Betroubaarheid kan verhoog word deur:
 - die aantal items wat dieselfde prestasiedimensie meet te vermeerder;
 - meer as een evalueerder te gebruik ten einde meervoudige waarnemings te verkry;
 - die frekwensie van die waarnemings te verhoog;
 - die administrasie van die beoordelingsproses te standaardiseer;

- Probleme rakende konflikterende doelwitte en rolle: Aangesien prestasiebeoordeling verskeie doelwitte mag hê, is 'n enkele metode nie voldoende vir die verskillende doelwitte nie. Die twee basiese doelwitte, naamlik administratief (beoordeling) en ontwikkeling is in direkte konflik met mekaar. Ten einde die administratiewe doelwit aan te spreek moet op vorige prestasie gefokus word en moet werknemers met mekaar vergelyk word, wat nie die geval is indien op ontwikkeling gefokus word nie. Hier word werknemers nie met mekaar vergelyk nie. Die twee algemene doelwitte het ook tot gevolg dat bestuurders konflikterende rolle tydens die beoordelingsonderhoud moet vervul, naamlik die van beoordelaar en voorligter. Bestuurders voel gewoonlik ongemaklik om eers te kritiseer en daarna konstruktiewe gesprekke te voer rakende

verbetering van prestasie. Derhalwe is dit beter om twee afsonderlike onderhoude te voer om elk van die doelwitte aan te spreek;

- Beoordelingsfoute: Prestasiebeoordeling vereis van die bestuurder om gedrag objektief waar te neem en te beoordeel. Beoordelingsfoute soos byvoorbeeld die halo-effek, die sentrale geneigheidsfout, die kontrasfout sowel as die strengheids- en toegeeflikheidsfout mag algemeen voorkom. Hierdie foute kan voorkom word deur statistiese korreksies aan te bring deur byvoorbeeld alle beoordelings om te skakel na 'n standaardtelling. Verder moet beoordelaars opgelei word met spesifieke fokus op die vermindering van beoordelingsfoute, die bevordering van waarnemingsvaardighede en die verbetering van interpersoonlike kommunikasievaardighede;
- Probleme as gevolg van die proses van interaksie tussen die beoordelaar en werknemer: Beoordelaars voel dikwels ongemaklik om ondergeskiktes te konfronteer en sal derhalwe eerder gemiddelde beoordelings verskaf waar swak beoordelings toepaslik is. Die skep van goeie interpersoonlike verhoudinge tussen bestuur en werknemers in die daaglikse prestasiebeoordelingsproses is derhalwe van kardinale belang.

Longenecker en Ludwig (1990) wys daarop dat 'n regverdigde prestasiebeoordelingstelsel opsigself nie noodwendig effektiewe, akkurate en etiese prestasiebeoordelings verskaf nie. Akkuraatheid en eerlikheid hang ook af van die persoon wat verantwoordelik is vir die uitvoering van die prestasiebeoordeling. In die verband wys Longenecker en Ludwig (Grobler et al., 2002) op die volgende moontlike redes waarom bestuurders somtyds doelbewus individue hoër beoordeel as wat hulle verdien:

- Die oortuiging dat akkurate beoordelings 'n negatiewe effek op die ondergeskikte se motivering en prestasie sal hê;

- Die behoefte om 'n werknemer se kansen vir meriete verhoging te bevorder;
- Die behoefte om nie die departement se probleme openbaar te maak nie, veral indien die geskrewe beoordeling deur ander gelees gaan word;
- Ten einde te voorkom dat werknemers 'n negatiewe rekord van swak prestasie het wat in die toekoms negatiewe gevolge vir hulle mag inhou;
- Die behoefte om goeie presteerders wat as gevolg van persoonlike probleme swak presteer het, te beskerm;
- Die behoefte om konfrontasie met moeilik hanteerbare werknemers te vermy;
- Die behoefte om 'n swak of ongewilde werknemer uit die departement uit te bevorder.

Longenecker en Ludwig (Grobler et al., 2002) wys verder daarop dat bestuurders soms om die volgende redes werknemers laer beoordeel as wat hulle verdien:

- Om werknemers te laat skrik sodat hulle nog beter presteer;
- Om 'n moeilike werknemer te straf;
- Om 'n werknemer wat probleme verskaf aan te moedig om te bedank;
- Om 'n sterk motivering op te bou vir 'n beplande afdanking;
- Om te voldoen aan 'n organisasie se beleid om nie hoë beoordelings te gee nie;

- Ten einde die grootte van die bonus wat 'n werknemer moet ontvang, te verminder.

Longenecker en Ludwig (1990), Malan en Smit (2001) sowel as Grobler et al. (2002) wys derhalwe daarop dat bestuur 'n verantwoordelikheid het tydens die uitvoering van hul prestasiebeoordelingspligte. Die volgende etiese riglyne onderliggend aan die prestasiebeoordelingsproses word uitgelig:

- Bestuur moet duidelik wees aangaande wat gemeet gaan word, met ander woorde aangaande wat die kritiese aanduiders van prestasie is. Meting beteken dat bestuur monitor wat binne en buite die organisasie aangaan ten einde hulle in staat te stel om pro-aktief die organisasie te herposisioneer (Malan & Smit, 2001). Grobler et al. (2002) sluit hierby aan deur daarop te wys dat alvorens die werklike prestasiebeoordeling plaasvind bestuur duidelike standaarde, waarvolgens ondergeskiktes beoordeel gaan word, moet ontwikkel en kommunikeer;
- Soos reeds genoem, moet bestuurders opgelei word sodat billike en akkurate beoordelings uitgevoer word. Beoordelings moet ook effektief aan die werknemers gekommunikeer word. Onbillike beoordelings mag lei tot klagtes van diskriminasie en 'n verlies aan werknemer moreel en produktiwiteit (Grobler et al., 2002);
- Indien werknemers verstaan hoekom prestasie meting plaasvind sal hulle hul samewerking gee en nie die proses teenstaan nie (Malan & Smit, 2001). Derhalwe moet bestuur voor die beoordelingsonderhoud die metode wat gebruik gaan word, bespreek. Die bespreking moet aandui watter prestasie-areas geëvalueer gaan word, hoe gereeld die evaluasie gaan plaasvind, die metode waarvolgens dit gaan plaasvind sowel as die belangrikheid daarvan vir die werknemer (Grobler et al., 2002);

- Beoordeling moet volgens die posvereistes plaasvind. Die toesighouer se gevoelens aangaande die werknemer mag nie 'n invloed op die beoordeling hê nie (Grobler et al., 2002);
- Die integriteit waarmee die meting geskied, is 'n aanduiding van die effektiwiteit van die organisasie se terugvoersisteem. Om weg te skram van effektiewe, konstruktiewe meting is om weg te skram van verantwoordelikheid en aanspreeklikheid en om wanbestuur en oneffektiwiteit te ondersteun (Malan & Smit, 2001).

4.5.5 Vergoeding

Volgens Trevino en Nelson (2007) is vergoeding een van die belangrikste formele faktore wat werknemers se gedrag beïnvloed. Volgens die versterkingsteorie is mense meer geneig om gedrag te toon wat vergoed word en vermy hulle gedrag wat gestraf word. Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat baie werknemers al aangedui het dat bestuur stellings soos “Ek gee nie om hoe jy dit doen nie, doen dit net” of “Ek wil nie weet hoe jy die doelwit bereik het nie, bereik dit net” gebruik het. Sulke stellings gee duidelike toestemming dat enige metode wat die werknemer as nodig ag, gebruik mag word om doelwitte te bereik. Ten einde etiese gedrag van individue binne organisasies te verstaan, wys Trevino en Nelson (2007) daarop dat gefokus moet word op die gedrag wat vergoed en gestraf word sowel as die mate waarin hierdie stelsel belyn is (of nie belyn is nie) met die res van die organisasie se etiese kultuur. Bestuur vergoed werknemers dikwels vir die bereiking van doelwitte sonder dat enige aandag geskenk word aan die wyse waarvolgens die doelwitte bereik is. Aangesien mense gedrag toon wat vergoed word, is dit belangrik dat bestuur moet verseker dat prestasiedoelwitte realisties is en bereik kan word sonder dat werknemers oneties hoef op te tree.

Malan en Smit (2001) wys op nog 'n etiese kwessie rakende werknemervergoeding, naamlik ontoereikende vergoeding en byvoordele. Esterhuyse (1991) lê in die verband klem op die deug van regverdigheid met

spesifieke verwysing na regverdig vergoedingspakette vir werknemers. Rowan (2000) wys verder daarop dat werknemers die reg het tot regverdig vergoeding. Eerstens moet vergoeding regverdig wees op 'n interpersoonlike vlak deurdat 'n stelsel in plek moet wees wat alle werknemers dieselfde beoordeel met betrekking tot aspekte soos senioriteit en prestasie. Tweedens moet vergoeding regverdig wees op 'n intrapersoonlike vlak met betrekking tot die aantal jare wat die individu in diens van die organisasie is en in hoe 'n mate die persoon se verantwoordelikhede toegeneem het oor tyd. Derdens moet daar voldoen word aan die individu se reg op 'n minimum loon.

Betreffende vergoeding wys Malan en Smit (2001) daarop dat die volgende beginsels in organisasies moet geld:

- Daar moet 'n direkte verband tussen vergoeding en prestasie wees;
- Vergoeding moet iets wees wat die persoon van waarde ag;
- Almal betrokke moet aanvaar dat die vergoeding regverdig is, wat gewoonlik beteken dat vooraf onderhandel moet word tussen bestuur en die werknemer;
- Vergoeding moet so ontwerp word dat dit aan die unieke behoeftes van die individu voldoen. Vir een persoon mag dit byvoorbeeld status beteken terwyl 'n ander deur geld gemotiveer word.

4.5.6 Werksekuriteit (beëindiging van 'n werknemer se dienste)

Volgens Malan en Smit (2001) is persoonlike sekuriteit een van die mees basiese menslike behoeftes. Indien hierdie behoefte bedreig word, fokus mense al hulle energie op die verwydering van hierdie bedreiging en het hulle geen energie oor om te investeer in hoërde behoeftes nie. Vanuit 'n werksperspektief beteken dit dat indien werknemers onder die konstante vrees lewe dat hulle hul werk gaan verloor, hulle primêre fokus sal wees om

hierdie bedreiging te beveg en te oorkom en sal hulle werk 'n tweede plek inneem. Rossouw (2002) wys daarop dat werksekuriteit van werknemers al hoe meer bedreig word as gevolg van faktore soos globalisering van besighede wat lei tot afleggings en hervestiging van werknemers; ondernemings wat oorgeneem word deur ander instansies wat werksdeling tot gevolg het; sowel as herstrukturering wat binne organisasies self plaasvind ten einde hulle effektiwiteit en winsgewendheid te verhoog. Swanepoel et al. (2003) wys egter daarop dat werknemers steeds oor basiese regte beskik en dat hulle dienste slegs beëindig kan word onder die volgende drie omstandighede, naamlik:

- wangedrag deur die werknemer;
- onbevoegdheid of onbekwaamheid aan die kant van die werknemer;
- as gevolg van die operasionele vereistes van die werkgewer.

Volgens Swanepoel et al. (2003) is die volgende voorbeelde van onbillike ontslag van werknemers:

- Ontslag van werknemers wat deelneem aan, of aandui dat hulle gaan deelneem aan, 'n beskermde staking of beskermde protesaksie;
- Ontslag op grond van die feit dat werknemers nie hulle werk verrig het nie aangesien hulle deelgeneem het aan 'n beskermde staking (behalwe in gevalle waar die werk noodsaaklik is en weiering om die werk te verrig die lewens, veiligheid of gesondheid van ander in gevaar mag stel);
- Ontslag op grond van die feit dat 'n werknemer verwagting is, of 'n aanduiding gee dat sy beplan om verwagting te raak;
- Ontslag van werknemers wanneer hulle, hulle regte as werknemers uitoefen;

- Die werkgewer onregverdig diskrimineer teen werknemers se ras, geslag, etniese of sosiale afkoms, seksuele oriëntasie, taal, huwelikstatus of familie verantwoordelikhede (behalwe waar die rede vir ontslag gebaseer is op 'n inherente vereiste van die spesifieke pos).

Ongeag die rede vir ontslag moet 'n billike prosedure deurentyd gevolg word. Die volgende twee beginsels moet geld (Swanepoel et al., 2003):

- Die persoon wat die saak aanhoor moet onbevooroordeeld wees en nie 'n bedekte belang in die uitkoms van die geval hê nie;
- Werknemers moet 'n behoorlike geleentheid gegun word om hulle kant van die saak te stel.

4.5.7 Ontwikkeling en aanwending van personeel

Malan en Smit (2001) wys daarop dat bestuur werknemers se potensiaal vir verdere ontwikkeling moet kan raaksien. Bestuur moet werknemers se potensiaal op 'n objektiewe en onbevooroordeelde wyse beoordeel ten einde vas te stel in watter rigting werknemers moet ontwikkel in ag genome hulle aanleg en vermoë. Malan en Smit (2001) beklemtoon die daarstelling van 'n leerkultuur binne die organisasie, met ander woorde 'n omgewing waarbinne personeel gretig is om te leer en mede-verantwoordelikheid neem vir hulle eie persoonlike groei en ontwikkeling. Binne 'n leerorganisasie moet die volgende aspekte in plek wees, naamlik vergoeding wat werknemers aanmoedig om hierdie norme te volg; prestasiebeoordeling en loopbaanontwikkeling wat fokus op beide dit wat die werknemer doen en wat geleer word; sowel as opleidings- en opvoedkundige programme wat daarop gemik is om verandering te ondersteun.

Ten einde 'n arbeidsmagstrategie rakende die ontwikkeling van werknemers vir Suid-Afrika daar te stel, is die Vaardigheidsontwikkelingswet op 20 Oktober 1998 deur die President van Suid-Afrika onderteken. Die doel van die wet is onder andere (Grobler et al., 2002; Swanepoel et al., 2003):

- Om die vaardighede van die Suid-Afrikaanse werksmag te ontwikkel;
- Om die vlak van belegging in opvoeding en opleiding te verhoog;
- Om die werksplek as 'n aktiewe leeromgewing te gebruik, om geleenthede aan werknemers te verskaf om nuwe vaardighede te bekom en om geleenthede aan toetreders tot die arbeidsmark te bied om werkservaring te bekom;
- Om werknemers in diens te neem wat dit moeilik vind om werk te bekom;
- Om werknemers aan te moedig om deel te neem aan leierskap en ander opleidingsgeleenthede;
- Om die indiensnemingsgeleenthede van voorheen benadeelde persone te verbeter en opleidings- en ontwikkelingsgeleenthede aan sodanige persone te verskaf;
- Om die kwaliteit van opvoeding en opleiding in die werksplek te verseker;
- Om persone wat werk soek by te staan om werk te vind, om persone wat afgelê is by te staan in her-toetrede tot die arbeidsmark en om werkgewers te help om gekwalifiseerde werknemers te vind.

4.5.8 Gesondheid en veiligheid in die werksplek

Volgens Superson (2006) word meer as 2 200 000 werkers jaarliks ongeskik verklaar en sterf meer as 14 000 werkers jaarliks as gevolg van werksongelukke. Oorsake sluit in gevare soos vuur, ontploffings, elektriese skokke, gevaarlike masjinerie, giftige gasse en bestraling. Rowan (2000) sowel as Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat een van die algemeenste

werknemerregte die reg is om in 'n veilige werksomgewing te werk. Tog bly die onderwerp kontroversieel aangesien daar wel poste bestaan wat 'n risiko inhou vir werknemers se veiligheid en gesondheid (byvoorbeeld brandweermanne). Solomon (1994) wys daarop dat in gevalle waar werk 'n werknemer se lewe in gevaar mag stel, die werknemer vrywillig daarby betrokke moet wees. Belangrik egter is dat die werknemer deurgaans ten volle bewus moet wees van die risiko's betrokke in enige pos. Desjardins en McCall (1996) lê klem daarop dat werknemers regte het wat hul beskerm teen ander individue wat hul vir hul eie doelwitte wil misbruik. Derhalwe het werknemers 'n reg op 'n gesonde en veilige werksomgewing.

'n Voorbeeld van sodanige wetgewing wat fokus op die veiligheid en gesondheid van werknemers in die werksomgewing is die Beroepsgesondheids- en Veiligheidswet (OHSA). Slegs sekere vereistes wat deur die wet gestel word, sal vir die doeleindes van die proefskrif uitgelig word (Swanepoel et al., 2003):

- Werkgewers moet sover moontlik 'n werksomgewing verskaf en in stand hou wat veilig en sonder risiko's is vir die gesondheid van hulle werknemers, sowel as ander persone wat deur die funksionering van die organisasie geraak word;
- Elke verskaffer of vervaardiger van items wat in die werksplek gebruik word moet verseker dat sodanige items nie 'n veiligheids- of gesondheidsrisiko inhou nie;
- Werkgewers moet hulle werksmag inlig aangaande gevare in die werksplek;
- Werknemers moet:
 - verantwoordelikheid neem vir hulle veiligheid en gesondheid sowel as vir die van ander persone wat deur hulle optredes geraak mag word;

- enige wettige opdrag wat aan hulle gegee word uitvoer en die veiligheids- en gesondheidsreëls en prosedures nakom wat deur hulle werkgewers neergelê is;
- enige onveilige of ongesonde situasie wat onder hulle aandag kom aanmeld;
- enige insident aanmeld wat hulle gesondheid mag beïnvloed of wat hulle op enige wyse beseer het.

4.5.9 Dissipline

Podsakoff (Bellizzi & Hasty, 2002) wys daarop dat 'n bestuurder se aanwending van beloning en straf slegs positiewe uitkomstes lewer indien die beloning en straf in ooreenstemming is met die gedrag wat ter sprake is. Wanneer werknemers by onaanvaarbare gedrag betrokke raak, moet die erns van die dissipline in ooreenstemming wees met die aard van die onaanvaarbare gedrag. Soms gebeur dit egter dat soortgelyke of identiese gedrag verskillend gedissiplineer word en gekoppel word aan persoonlike eienskappe van die ondergeskikte. Wanneer dit gebeur, word sekere werknemers swaarder gestraf as ander. Die felheid van die dissiplinering word dan gekoppel aan wie die onaanvaarbare gedrag getoon het in plaas van die aard van die onaanvaarbare gedrag. Die doel van beloning en straf is om sekere gedrag aan te moedig en ander te ontmoedig. Inkonsekwente dissiplinêre optredes ondermyn doelwitbereiking, het 'n afname in werknemers se moreel tot gevolg en stuur die boodskap uit aan werknemers dat sekere onaanvaarbare gedrag sommige tye aanvaarbaar vir bestuurders is.

Volgens Trevino en Nelson (2007) beskou die meeste bestuurders dissiplinering van werknemers as iets wat so lank moontlik uitgestel moet word. Baie mense in 'n werksomgewing ignoreer 'n werknemer se tekortkominge met die hoop dat die situasie sal verbeter. Dissipline is egter belangrik om werknemerproduktiwiteit te verseker en om die standaarde van

verwagte gedrag en prestasie te stel. Vir dissipline om effektief te wees moet die volgende geld (Trevino & Nelson, 2007):

- Die dissipline moet konstruktief wees en op 'n professionele wyse geskied;
- Dissipline moet privaat geskied. Werknemers moet nie voor mekaar gekritiseer word nie;
- Werknemers moet insette in die proses mag lewer en aangemoedig word om hulle kant van die saak te verduidelik;
- Dissipline moet konsekwent wees ten opsigte van wat ander werknemers vir dieselfde oortreding ontvang het.

4.5.10 Seksuele teistering

Volgens Desjardins en McCall (1996) sowel as Trevino en Nelson (2007) kan twee tipes seksuele teistering onderskei word, naamlik:

- Wanneer seksuele gunste 'n vereiste is om te vorder in die werksplek;
- 'n Vyandige werksomgewing waarin 'n werknemer ongemaklik voel as gevolg van onwelkome optredes of aanmerkings wat met seksualiteit verband hou.

Laasgenoemde tipe seksuele teistering verteenwoordig 'n grys area aangesien dit berus op hoe die persoon 'n optrede interpreteer. Vir een persoon mag dit soos seksuele teistering voel indien iemand sy arm om hom/haar plaas, terwyl iemand anders baie gemaklik daarmee mag wees. Hierdie tipe seksuele teistering sluit nie net fisiese gebare in nie, maar ook aanmerkings van 'n seksuele aard, selfs komplimente, sowel as die wys van seksueel uitlokkende materiaal, byvoorbeeld pornografiese foto's in 'n kantoor. Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat komplimente as 'n vorm

van seksuele teistering beskou kan word wanneer dit iemand in die verleentheid bring en dien om iemand se professionaliteit voor medewerkers te ondermyn.

Volgens Trevino en Nelson (2007) berus die besluit of die gedrag wel seksuele teistering inhou, vir beide tipes seksuele teistering by die siening en interpretasie van die persoon wat geteister word, terwyl die bedoelings van die teisteraar nie in ag geneem word nie. Aangesien seksuele teistering deur die reaksie van die slagoffer bepaal word, moet individue deurentyd in gedagte hou hoe aanmerkings en optredes deur ander geïnterpreteer kan word.

4.5.11 Magsmisbruik en intimidasie

Volgens Malan en Smit (2001) is magsmisbruik die gevolg van uiterste egoïsme wat in gedrag na uiting kom. Sodanige gedrag is gerig op persoonlike beïnvloeding en die vermeerdering en uitbreiding van bates, geld en posisie. Sielkundig kan die behoefte aan mag baie keer toegewys word aan 'n gevoel van minderwaardigheid en 'n swak selfbeeld. Die organisasie moet deur middel van leierskap magsbasiswaanse balanseer deur:

- die ontwikkeling van volwasse leierskap en die aanstelling van altruïstiese, selfgeldende persone met 'n positiewe selfbeeld;
- die verkryging van leiers se verbintenis tot en uitlewing van doelgerigte gedrag;
- die persoon se behoefte aan mag te herbelyn met die organisasie se doelwitte;
- gebruikmaking van spanwerk en gedeelde leierskap om magsmisbruik teen te werk (Malan & Smit, 2001).

Hierteenoor kan intimidasie beskou word as 'n vorm van magmisbruik wat in organisasies aangetref word. Volgens Malan en Smit (2001) is intimidasie, verbaal of nie-verbaal, 'n doelbewuste poging om 'n ander persoon bang te maak of te oorweldig, met die bedoeling om gedrag wat tot die voordeel van die intimideerder is af te dwing. Intimidasie word deur 'n sterk egoïstiese ingesteldheid gemotiveer waar die individu enige iets sal doen om eiebelang te bevorder. Intimidasie moet teengewerk word deur:

- beleide wat geen toleransie vir intimidasie toon nie;
- gesamentlike besluitneming, veral in die geval van sensitiewe kwessies – hoe meer mense betrokke is hoe moeiliker is dit om te intimideer;
- intimidasie aan die lig te bring. Dit sluit in die bron, die bedoeling en die gevolge;
- grieweprosedures in plek te hê wat almal kan vertrou;
- leiers aan te wys wat vertrou kan word en met integriteit optree;
- strategieë te ontwikkel wat intimidasie teenwerk.

Vanuit bogenoemde bespreking rakende etiese dilemmas voortspruitend uit die organisasie / bestuur – werknemer interaksie blyk dit dat regverdigheid sowel as deursigtigheid sentraal staan ten opsigte van die wyses waarvolgens bestuur etiese kwessies hanteer. Rossouw (2002) wys in die verband daarop dat indien bestuursprosesse soos bevorderings, bonusse en dissiplinêre aksies op 'n regverdige en deursigtige wyse hanteer word, bestuurders dit baie makliker sal vind om met hulle ondergeskiktes te kommunikeer en konsekwent op te tree. Aangesien konsekwente en regverdige gedrag 'n voorvereiste vir integriteit is, kan prosedurele deursigtigheid bydra tot positiewe persepsies rakende 'n bestuurder se integriteit. Vervolgens 'n bespreking rakende etiese dilemmas voortspruitend uit die werknemer – organisasie / bestuur interaksie.

4.6 ETIESE DILEMMAS VOORTSPRUITEND UIT DIE WERKNEMER – ORGANISASIE / BESTUUR INTERAKSIE

Volgens Esterhuysen (1991) vorm waardebestuur 'n onvermydelike verantwoordelikheid van bestuur. Waardebestuur het betrekking op die waardes wat 'n onderneming in sy organisasiekultuur geïnternaliseer het, sowel as die konflikterende waardes wat mag bestaan vanweë die aktiwiteite van die onderneming en die persoonlike oortuigings van die werknemer. Swanepoel et al. (2003) wys daarop dat waardes 'n belangrike bydrae tot sukses en tot 'n hoë vlak van prestasie kan lewer indien die werknemer se waardes ooreenstem met die waardes inherent aan die pos. Probleme mag egter ontstaan indien daar 'n botsing is tussen die morele waardes van die individu en die waardes van die organisasie.

Eerlikheid is een van die etiese waardes wat universeel erken word. Van kleins af word individue geleer om die waarheid te praat. Tog is dit een van die reëls wat die meeste oortree word. Filosofies kan daar drie algemene regverdigings gevind word vir die individu se verantwoordelikheid om eerlik op te tree. Volgens die utilitariste speel eerlikheid 'n belangrike rol in die sosiale lewe, spesifiek ten opsigte daarvan om mense in staat te stel om met ander te kommunikeer. Oneerlikheid ondermyn die waarheid wat noodsaaklik is vir kommunikasie. Indien 'n mens nie kan glo wat ander sê nie, maak dit sosiale interaksie baie moeilik en selfs onmoontlik. Teoretici wat die reëlgebonde benadering wat op mense se regte fokus, aanhang, argumenteer dat eerlikheid 'n fundamentele aspek van rasonale etiek is. Oneerlikheid wat daarop gemik is om eiebelang te bevorder, plaas die individu se belange bo die gelyke belange van ander. Ander teoretici fokus op die gevolge wat oneerlikheid vir die individu self inhou. Oneerlikheid vereis van 'n individu om twee personas voor te hou, naamlik die persoon wat na buite die persona van 'n eerlike persoon voorhou, terwyl die individu weet van en besig is om te beplan aan oneerlike handeling. Hierdie tipe morele skisofrenie kan persoonlike integriteit en selfrespek ondermyn (Desjardins & McCall, 1996).

Appelbaum en Morison (2006) wys verder daarop dat wanneer normale werksgedrag buite die norm van die organisasie beweeg, die gevolge daarvan verreikend is en alle vlakke van die organisasie beïnvloed, insluitend besluitnemingsprosesse en produktiwiteit. Verder mag dit ook finansiële kostes vir die organisasie tot gevolg hê. Gedrag binne organisasieverband word as afwykend beskou indien die organisasie se interne norme, beleide of reëls deur 'n individu of groep oortree word. Afwykende gedrag is 'n saak van kommer vir menige organisasies vanweë die gevaar wat dit vir 'n organisasie se voortbestaan mag inhou. Werknemers wat slagoffers is van afwykende gedrag binne werksverband mag stresverwante probleme toon sowel as 'n afname in produktiwiteit en 'n toename in omset.

Volgens Desjardins (2006) staan die werknemer in 'n spesifieke verhouding tot die werkgewer. Die werknemer word in diens geneem om sekere take te verrig en staan onder sekere verpligtinge teenoor die werkgewer. Die werknemer het gevolglik sekere wetlike pligte teenoor die werkgewer waaronder lojaliteit, betroubaarheid en konfidensialiteit. Aangesien daar veelvuldige etiese dilemmas bestaan wat spruit uit die werknemer – organisasie / bestuur interaksie, sal slegs daardie voorbeelde wat algemeen in die literatuur voorkom, uitgelig word.

4.6.1 Alarmmaking (“Whistleblowing”)

Volgens James (1994) en Desjardins (2006) kan alarmmaking (“whistleblowing”) gedefinieer word as 'n poging deur 'n werknemer binne 'n organisasie om dit wat deur die werknemer as verkeerde optrede deur die organisasie beskou word, bekend te maak. Derhalwe is alarmmaking (“whistleblowing”) 'n poging om ander bewus te maak van praktyke wat die werknemer as onwettig of immoreel beskou. James (1994) sowel as Jubb (1999) wys daarop dat indien die misdrywe aan iemand hoër op in die organisasie bekend gemaak word dit as interne alarmmaking (“whistleblowing”) bekend staan. Indien dit egter aan individue buite die organisasie, byvoorbeeld verslaggewers of publieke belangegroepes, bekend

gemaak word, staan dit as eksterne alarmmaking (“whistleblowing”) bekend. Volgens James (1994) ervaar werknemers wat hulle aan alarmmaking (“whistleblowing”) skuldig maak, meestal vergelding. Indien die werknemers byvoorbeeld vir private organisasies werk en nie deur vakbonde beskerm word nie, is die kans goed dat hulle afgedank kan word. Indien hulle nie afgedank word nie, kan hulle oorgeplaas word na poste waarin hulle minder interessante werk doen en kan hulle salarisverhogings en bevorderings geweier word. Die vraag wat ontstaan is: “Onder watter omstandighede kan alarmmaking (“whistleblowing”) moreel regverdig word?”

James (1994) wys daarop dat sommige mense van mening is dat alarmmaking (“whistleblowing”) nooit geregverdig kan word nie, aangesien werknemers absolute verpligtinge van konfidensialiteit en lojaliteit teenoor die organisasie vir wie hulle werk, het. Ander argumenteer weer dat alarmmaking (“whistleblowing”) altyd geregverdig kan word aangesien werknemers die reg van vryheid van spraak het. Hierdie reg is egter nie absoluut nie. Volgens James (1994) het werknemers ‘n verantwoordelikheid om te alle tye onwettige en immorele handeling binne organisasies aan die lig te bring. Alarmmaking (“Whistleblowing”) is moreel aanvaarbaar onder die volgende drie kondisies (James, 1994; Desjardins, 2006):

- Indien organisasies deur middel van hulle produkte of beleide ernstige skade aan die publiek berokken, met ander woorde ‘n werklike bedreiging moet bestaan;
- Nadat werknemers ‘n ernstige gevaar vir gebruikers van ‘n produk of vir die algemene publiek geïdentifiseer het, moet hulle van interne kanale gebruik maak, deur dit aan hulle onmiddellike toesighouers te rapporteer.
- Indien die werknemers se onmiddellike toesighouers niks effektiefs doen om die aangeleentheid aan te spreek nie, moet die individue eers alle interne prosedures en moontlikhede binne die organisasie volg om die

aangeleentheid aan die lig te bring. Dit mag beteken om die aangeleentheid na die direksie te neem.

Twee addisionele kondisies moet geld vir alarmmaking (“whistleblowing”) om moreel verpligtend te wees, naamlik:

- Die werknemers moet oor gedokumenteerde bewyse beskik wat ‘n onpartydige persoon sal oortuig dat hul siening van die situasie korrek is en dat die situasie ‘n gevaar vir die publiek of verbruikers inhou;
- Werknemers moet daarvan oortuig wees dat deur die situasie openbaar te maak, die nodige veranderinge aangebring sal word.

Trevino en Nelson (2007) wys verder daarop dat daar ook sekere aanduiders mag bestaan wat kan help om te bepaal of ‘n saak so ernstig is dat dit verder as die individu se onmiddellike toesighouer geneem moet word. Aanduiders sluit aspekte in soos die waarheid, werknemer- en verbruikersregte, vertroue, skade, die individu se persoonlike reputasie en of die wet oortree is. Trevino en Nelson (2007) lê klem daarop dat werknemers altyd eerste hul direkte lynhoof moet nader alvorens verdere interne stappe gevolg word, byvoorbeeld om indien die organisasie ‘n etiese beampte of ombudsman het, daardie persone te kontak. Indien genoemde roete gevolg is en die werknemer steeds ontevrede is met hoe die situasie hanteer is, is die laaste stap binne die organisasie om na senior bestuur, insluitend die direksie, te gaan. Indien daar steeds geen aandag aan die aangeleentheid geskenk word nie, is die werknemer se enigste opsie om hulp buite die organisasie in te win.

4.6.2 Konflikterende belange

Desjardins en McCall (1996) wys daarop dat dit somtyds mag gebeur dat werknemers se verantwoordelikheid teenoor die organisasie in konflik mag kom met persoonlike belange soos die maak van wins of persoonlike vooruitgang. Konflikterende belange vind plaas wanneer die werknemer se

persoonlike belange tot gevolg het dat die werknemer nie besluite neem wat tot die beste voordeel van die werkgever is nie (Desjardins & McCall, 1996; Parsons, 2007). Trevino en Nelson (2007) wys verder daarop dat konflikterende belange voorkom wanneer die werknemer se oordeel of objektiwiteit in gedrang kom. Konflikterende belange kan byvoorbeeld voorkom wanneer die werknemer die kredietwaardigheid van 'n buurman moet beoordeel, of indien die werknemer konsultasiewerk doen vir 'n maatskappy waarmee die organisasie waarvoor die individu werk in kompetisie is.

4.6.3 Omkoperie

Gordon en Miyake (2001) wys daarop dat omkoperie en korrupsie 'n saak van erns in menige lande is. Volgens James (2002) hou omkoperie 'n probleem vir beide organisasies en die regering in. Malan en Smit (2001) wys verder daarop dat omkoperie nie net 'n bestuurskwessie is nie, maar dat werknemers ook blootgestel word aan die volgende tipes omkoperie:

- Werknemers aanvaar gratis etes, afslag, kontantpryse, vakansies en oorsese reise vir hulself en hul families in ruil vir iets wat hul vir kliënte of verskaffers moet doen. Trevino en Nelson (2007) verwys hierna as subtiele omkoperie waar kliënte of verskaffers geskenke aan werknemers gee;
- Werknemers word betaal vir dienste wat deel is van hul normale werksverpligtinge, byvoorbeeld die uitreiking van ID dokumente en permitte. Indien iemand omkoopgeld betaal ontvang die persoon onmiddellike aandag waar die proses wat gevolg moes word andersins maande kan duur;
- Werknemers word betaal vir inligting aangaande die organisasie waartoe hulle toegang het vanweë die feit dat hulle vir die organisasie werk. Trevino en Nelson (2007) wys daarop dat sodanige inligting veral van

waarde vir maatskappye kan wees wat in kompetisie is met die organisasie in wie se diens die werknemer is.

4.6.4 Bedrog

Bedrog blyk steeds volgens 'n opname deur Price Waterhouse Coopers een van die meer problematiese kwessies in die besigheidswêreld te wees. Soos reeds genoem, was een uit elke twee organisasies wêreldwyd vir die tydperk 2006 / 2007 slagoffers van bedrog ("Economic crime: people, culture & controls", 2007). Malan en Smit (2001) wys dan ook daarop dat bedrog algemeen onder werknemers voorkom. Die volgende voorbeelde word genoem:

- Werknemers in die publieke sektor doen privaatwerk, terwyl hulle 'n publieke pos beklee en gebruik die staat se vervoer vir private besigheid;
- Werknemers stel internasionale kontrakte op so 'n wyse op dat hulle persoonlike voordeel daaruit trek en geld in buitelandse bankrekenings betaal word. Verder wys hulle ook kontrakte aan hulself toe;
- Werknemers weerhou inligting aangaande kontrakte van sekere maatskappye ten einde 'n spesifieke maatskappy te bevoordeel en in ruil daarvoor iets terug te ontvang;
- Werknemers eis meer oortyd en toelae as waarop hulle geregtig is.

Nog 'n voorbeeld van bedrog wat deur Kidwell (2004) sowel as Parsons (2007) uitgelig word, het te make met misleidende getuigskrifte waarin valse inligting aangaande die werknemer verskaf word. Aansluitend hierby wys Rossouw et al. (2006) op nog 'n vorm van bedrog wat toenemend voorkom, naamlik waar individue hulle kwalifikasies vervals ten einde poste te bekom waarvoor hulle andersins nie sou kwalifiseer nie.

Rossouw (2002) wys verder daarop dat die vooruitgang in inligtingstegnologie sowel as internasionale misdaadsindikate wat al hoe meer op die voorgrond tree, bygedra het tot 'n toename in bedrog wêreldwyd, met spesifieke klem op die ontwikkelende lande. Die skaarsheid aan hulpbronne en die behoefte aan ekonomiese groei het tot gevolg dat Afrika nie bedrog kan bekostig nie. Bedrog verhoog die kostes om 'n besigheid in stand te hou. Verder ondermyn dit die kompeteerbaarheid van besighede wat weer beleggers ontmoedig om in die besigheid te investeer. Bedrog stimuleer korrupsie in beide die publieke en private sektore. Volgens Rossouw (2002) kan bedrog op die volgende wyses bekamp word:

- Ruim die motivering om bedrog te pleeg uit die weg;
- Beperk die geleentheid om bedrog te pleeg deur middel van interne oudits, risikobestuur en streng dissiplinêre optredes;
- Ruim die rasionalisering om bedrog te mag pleeg, uit die weg.

4.6.5 Diefstal

Volgens Greenberg (2002) is diefstal deur werknemers 'n kwessie wat alreeds vir jare vir beide sosiale wetenskaplikes en bestuurders van belang is. Hierdie belangstelling spruit voort uit die finansiële gevolge wat diefstal vir organisasies inhou. Selfs diefstal van klein items het groot kostes vir organisasies tot gevolg. Volgens Gross-Schaefer, Trigilio, Negus en Ro (2000) kan werknemerdiefstal verskillende vorme aanneem waaronder die verduistering van kontant, die neem van kantoortoerusting sowel as wanneer persoonlike oproepe en fotostate op die organisasie se onkoste gemaak word. Nog 'n voorbeeld van diefstal wat deur Trevino en Nelson (2007) uitgelig word, is wanneer die maatskappy se briefhoof vir persoonlike doeleindes gebruik word. Murphy (Greenberg, 2002) wys daarop dat hoewel diefstal deur werknemers verskeie oorsake mag hê, waargenome onregverdigheid as een van die belangrikste oorsake beskou word.

Navorsing deur Greenberg (1990) het aangetoon dat werknemers meer geneig is om van die organisasie se besittings te steel indien hulle van mening is dat hulle onderbetaal word. Greenberg (2002) wys daarop dat waargenome onregverdigheid opsigself gewoonlik nie genoeg rede is om werknemers aan te spoor om te steel nie. Daar moet ook die geleentheid wees om te steel en geskikte motivering om sodanige optrede te regverdig. 'n Voorbeeld van genoemde regverdiging mag wees wanneer werknemers van mening is dat hulle onsensitief deur outoriteitsfigure binne die organisasie hanteer word.

Greenberg (2002) wys daarop dat beide individuele en situasionele faktore diefstal tot gevolg mag hê. Volgens die persoon-situasie interaksionele model word eerlike gedrag deur beide die eienskappe van die persoon en die situasie beïnvloed. Navorsing deur Greenberg (2002) het spesifiek daarop gewys dat binne 'n persoon-situasie interaksionele benadering die individuele determinant wat die sterkste verband met werknemer diefstal getoon het die werknemer se vlak van morele ontwikkeling was. Hierdie determinant het egter in kombinasie voorgekom met die situasionele determinant wat te make gehad het met of daar 'n etiese program binne die organisasie was al dan nie. Diefstal het die meeste voorgekom onder werknemers met 'n laer vlak van morele ontwikkeling binne 'n organisasie met geen etiese program nie. Dit is derhalwe belangrik dat organisasies etiese programme moet ontwikkel en daarmee saam moet fokus op die herstrukturering van werknemers se kognitiewe patrone, ten einde hoër vlakke van morele redenering te ontwikkel. Opleiding in etiese beginsels en norme mag werknemers se vlakke van morele redenering bevorder.

4.6.6 Onproduktiwiteit

Malan en Smit (2001) wys daarop dat onproduktiwiteit nog 'n voorbeeld van onetiese gedrag is wat organisasies baie geld kos. Indien werknemers onproduktief is, maak hul hulself aan 'n vorm van diefstal skuldig. Voorbeelde van onproduktiwiteit sluit in:

- Afwesigheid van die werk wat gerugsteun word deur vervalste mediese sertifikate;
- Om by die werk op te daag maar weg te glip om aandag te gee aan persoonlike sake;
- Werknemers wat ongeïnteresseerd is in hul werk tesame met 'n apatiese houding daarteenoor;
- Persoonlike belange wat voorkeur geniet bo amptelike verpligtinge;
- Werknemers wat nie bereid is om verantwoordelikheid of leiding te neem nie en konstant almal blameer.

4.6.7 Alkohol- en dwelmmisbruik

Volgens Frone (2009) hou alkohol- en dwelmmisbruik die volgende probleme vanuit 'n bestuursperspektief in: swak werksprestasie; ongelukke en beserings; afwesigheid van werknemers en 'n hoë werknemeromset. Hierdie gevolge het op hul beurt weer verlaagde produktiwiteit tot gevolg en belemmer werknemers se vermoë om effektief mee te ding in 'n toenemende kompeterende werksomgewing. Foster (2008) sluit hierby aan deur daarop te wys dat werknemers wat middels misbruik, 3.6 keer meer geneig is om by ongelukke in die werksplek betrokke te wees, 10 keer meer geneig is om laat op te daag vir werk en 3 keer meer geneig is om siekverlof te neem. Alkoholmisbruik lei verder tot die volgende negatiewe gevolge binne die werksplek, naamlik wangedrag, swak kliëntediens, administratiewe foute, teistering en swak verhoudings tussen kollegas.

In die lig van die negatiewe gevolge wat alkoholmisbruik inhou, wys Frone (2009) daarop dat die oorsake van alkoholmisbruik beide ekstern en intern tot die werksplek mag wees. Eksterne faktore sluit onder andere in 'n familiegeskiedenis van alkoholmisbruik, individue se persoonlikheids-eienskappe waaronder 'n lae selfbeheer, sosiale norme sowel as sosiale

netwerke buite die werksomgewing wat 'n invloed op die individu se drinkgedrag mag hê.

Betreffende faktore intern tot die werksomgewing word die volgende drie paradigmas onderskei:

- Die sosiale beheerparadigma: Volgens Trice en Sonnenstuhl (Frone, 2009) berus die paradigma op die aanname dat werknemers wat nie geïntegreer is as deel van die organisasie nie, meer geneig mag wees om alkohol te gebruik. Twee belangrike risikofaktore is dus vlak van supervisie en mate van sigbaarheid van die werknemer;
- Die kultuur / beskikbaarheidparadigma: Volgens Trice en Sonnenstuhl (Frone, 2009) berus hierdie paradigma op die aanname dat werksomgewings waarin alkohol fisies of sosiaal beskikbaar is, die gebruik van alkohol onder werknemers mag bevorder;
- Die stresparadigma: Volgens Trice en Sonnenstuhl (Frone, 2009) gaan hierdie paradigma van die standpunt uit dat werknemers alkohol gebruik as 'n respons op die fisiese en psigososiale eienskappe van die werksplek. Hierdie eienskappe sluit in die werksvereistes waaraan die werknemer moet voldoen, werknemers se vlakke van verveeldheid met hul werk, 'n tekort aan deelname in besluitneming en interpersoonlike konflik met toesighouers en kollegas.

In die lig van die negatiewe gevolge wat alkoholmisbruik vir organisasies inhou, is dit belangrik dat organisasies 'n alkoholbeleid in plek moet hê. Volgens Crouch (2008) moet sodanige beleid aan die volgende eienskappe voldoen:

- Dit moet werknemers toelaat om na vore te kom;
- Dit moet die ondersteuning van plaaslike vakbonde hê;

- Dit moet verduidelik dat werkgewers 'n geldige belang in die welstand van hulle werknemers het;
- Dit moet konfidensialiteit deurgaans verseker;
- Dit moet geleentheid bied vir verwysing na spesialisdienste;
- Dit moet gereeld hersien word;
- Dit moet verseker dat die uitkoms van die beleid gereeld hersien en geëvalueer word.

4.6.8 Algemene etiese riglyne vir werknemers

Behalwe bogenoemde etiese dilemmas stipuleer Malan en Smit (2001) ook die volgende algemene etiese riglyne vir werknemers:

- Werknemers moet stiptelik wees;
- Werknemers mag nie diskrimineer teenoor enige lid van die publiek op grond van die individu se ras, geslag, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloof of taal nie;
- Dokumente en besprekings wat as konfidensieel geklassifiseer is moet as sodanig deur werknemers hanteer word.

4.7 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n uiteensetting verskaf van etiese dilemmas wat algemeen in die werksplek aangetref word. Vanuit die voorafgaande besprekings blyk dit dat etiese dilemmas binne die werksplek veelvuldig is en ernstige gevolge vir die organisasie, werknemer en publiek / verbruiker mag inhou. Wanneer moraliteit gedegradeer word tot slegs lippetaal en clichés en bestuur die gevaartekens van morele verval ignoreer, begin werknemers, en

mense in die algemeen, om hul waardestelsels en hul siening van die wêreld te herdink en het dit die volgende tot gevolg (Malan & Smit, 2001):

- Mense wat probeer om hulle morele oortuigings en waardes te handhaaf in 'n omgewing waarbinne hulle geen ondersteuning kry nie, veg slegs teen korrupsie tot op die punt waar hul menswaardigheid en persoonlike sekuriteit en die van hul familie in gevaar gestel word. Sodanige individue het gewoonlik net twee keuses, naamlik hulle moet die opsie van self-indiensname of emigrasie volg, of hulle sal meegee onder die druk en self korrup raak;
- Persoonlike moraliteit degenereer onder die vlag van korrupsie. Selfs konserwatiewe individue mag gemaklik daarmee begin raak om inkomstebelasting te ontduik en omkoperij waarby klein bedrae betrokke is, te aanvaar, terwyl diegene wat reeds in die grys areas gehandel het, hul wend tot ernstige misdrywe en vorme van korrupsie;
- Namate mense se gewetes vervaag en hul lojaliteit aan die regering en instansies deterioreer, word meriete en eerlike optrede as beginsels wat menslike interaksies kenmerk, vervang met faktore soos wie die individue ken, wat die individu bereid is om te betaal en watter alternatiewe opsies bestaan om oorlewing te verseker;
- 'n Korrupte omgewing, gewoonlik met korrupte leiers, verskaf al die rasionalisasie wat nodig is vir gewone mense om dieselfde roete te volg. 'n Nuwe moraliteit neem oor, naamlik een wat gedikteer word deur die risiko om uitgevang te word, sowel as deur onwettige wyses waarvolgens opgetree word soos sindikate en bendes en waar die bevrediging van egoïstiese behoeftes altruïstiese diens aan die groter samelewing as 'n geheel vervang.

In die lig van die negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir beide die organisasie en individu mag inhou, is dit belangrik dat bestuur 'n daadwerklike poging moet aanwend om te verseker dat besigheidspraktyke

eties geskied. Volgens Cialdini et al. (2004) kan dit slegs geskied indien senior bestuur self die regte voorbeeld stel en beleide implementeer om dieselfde gedrag by werknemers aan te moedig. Bestuur moet byvoorbeeld verbruikers se beoordelings van werknemers se etiese gedrag inkorporeer as deel van die werknemer se vergoedingspakket. Die etiese aansien van die organisasie moet verder gereeld gemeet word en deel vorm van die jaarlikse prestasiebeoordeling van die organisasie. Met sulke beleide in plek kan organisasies hoë etiese standaarde handhaaf, eerlike werknemers trek en behou en die negatiewe gevolge van onetiese gedrag voorkom.

Die inhoud van hierdie hoofstuk sal verder verreken word in die uiteensetting en uitvoering van die navorsingsprosedure wat in hierdie studie gevolg gaan word, ten einde 'n werksetiekvraelys daar te stel.

HOOFSTUK 5

SELKUNDIGE METING

5.1 INLEIDING

In die lig van die doel van hierdie studie, naamlik die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys gebaseer op 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming, is dit noodsaaklik om die vereistes waaraan 'n wetenskaplike meetinstrument moet voldoen, te verken. Smit (1991) wys in die verband daarop dat ten einde enige verskynsel te verstaan, die eerste stap is om die nodige wyses waarop hierdie fenomeen gemeet en waargeneem kan word, te identifiseer. Sulke beplande sistematiese waarnemings kan geskied deur middel van toetse en vraelyste met standaard instruksies vir implementering en nasien. Een van die belangrikste voorvereistes vir die ontwikkeling van enige wetenskap is die beskikbaarheid van meetinstrumente vir die insameling van betroubare, geldige en akkurate inligting of data. Huysamen (1986) sowel as Aiken (1994) wys dan ook daarop dat sodanige meetinstrumente 'n belangrike rol in die bedryf speel met betrekking tot professionele beslissings soos dié tydens onder andere keuring, plasing en bevordering.

In hierdie hoofstuk sal ten eerste gefokus word op 'n omskrywing van die begrippe meting, met spesifieke verwysing na sielkundige meting. Daarna sal oorgegaan word tot 'n uiteensetting van die verskillende vlakke van meting sowel as die verskillende metingskale. Ten slotte sal daar aandag geskenk word aan die eienskappe van sielkundige meetinstrumente en vraelyste met spesifieke verwysing na betroubaarheid en geldigheid.

5.2 BEGRIPSOMSKRYWING

Alvorens oorgegaan kan word tot 'n bespreking van die verskillende metingsvlakke en -skale, is dit eerstens nodig om 'n omskrywing van die begrippe meting, met spesifieke verwysing na sielkundige meting, te verskaf.

Volgens Stevens (Smit, 1991), Huysamen (1995) sowel as Welman, Kruger en Mitchell (2005) behels meting die toewysing van syfers aan voorwerpe of gebeurtenisse ooreenkomstig bepaalde reëls. De la Rey (Smit, 1991) wys verder daarop dat sielkundige meting spesifiek verwys na die proses waartydens syfers, simbole of benaminge toegeken word, en afleidinge en moontlike verklarings beredeneer word, nadat sielkundige verskynsels ooreenkomstig bepaalde reëls en wetmatighede waargeneem is. Owen en Taljaard (1989) sluit hierby aan deur daarop te wys dat toetsing die toepassing van 'n meetinstrument, waarop 'n persoon sy gedrag openbaar deur die beantwoording van vrae of deur probleme op te los, behels. Een van die belangrikste funksies van sielkundige toetse / vraelyste is derhalwe om inter- en intra-individuele verskille te meet.

Meting in die sosiale wetenskappe is derhalwe 'n gekontroleerde en redelik objektiewe prosedure waardeur die individu se gedrag geëvalueer kan word teenoor 'n norm of bepaalde standaard ten einde, onder andere, die volgende doelstellings te bereik (Owen & Taljaard, 1989):

- Om 'n steekproef te neem van die gedrag waartoe individue in staat is;
- Om insig te verkry in aspekte van die mens wat nie met die oog waarneembaar is nie;
- Om toekomstige gedrag te voorspel;
- Om inligting beskikbaar te stel vir terugvoer en besluitneming.

5.3 METINGSVLAKKE

Volgens Huysamen (1995) en Welman et al. (2005) kan daar tussen verskillende metingsvlakke onderskei word. Onderskeid word getref op grond van die volgende vier eienskappe van die getalle wat toegeken word tydens die metingsproses, naamlik onderskeibaarheid, rangorde, gelyke intervale tussen opeenvolgende getalle en absolute grootheid. Hierdie eienskappe

vorm 'n hiërargie in die opsig dat 'n eienskap daardie eienskap waardeur dit voorafgegaan word, impliseer.

Die volgende vier metingsvlakke word onderskei (Smit, 1991; Huysamen, 1995; McBurney, 2001; Leedy & Ormrod, 2005; Welman et al., 2005):

- **Nominale metingsvlak:** Die woord nominaal is afgelei van die Latynse woord “nomen” wat “naam” beteken. By nominale meting word individue en objekte in kategorieë, wat onderling uitsluitend is, geklassifiseer. Derhalwe kan elke individu of objek tot slegs een kategorie behoort. In die geval van nominale meting is die doel van die getalle wat aan individue of objekte toegeken word slegs om tussen hulle, ten opsigte van die eienskap wat gemeet word, te onderskei. Derhalwe is individue of objekte in 'n bepaalde kategorie dieselfde, terwyl dié in verskillende kategorieë verskillend is ten opsigte van die bepaalde veranderlike wat ondersoek word.

- **Ordinale metingsvlak / Rangorde metingsvlak:** By ordinale meting weerspieël die getalle wat toegeken word nie slegs verskille tussen individue of objekte met betrekking tot die bepaalde veranderlike wat ondersoek word nie, maar ook rangorde. Ordinale meting vind derhalwe plaas wanneer persone of objekte in kategorieë geplaas word, sodat:
 - die persone of objekte in 'n bepaalde kategorie dieselfde is ten opsigte van die eienskap wat ondersoek word;
 - persone of objekte in verskillende kategorieë progressief meer of minder van die eienskap wat ondersoek word besit;
 - daar nie waarde geheg kan word aan die verskil tussen opeenvolgende kategorieë nie;
 - absolute grootte van die getalle nie ter sake is nie; en

- dit slegs die volgorde is wat numeriese betekenis het.
- **Intervalmetingsvlak:** Op hierdie vlak van meting geld die eienskap van gelyke verskille tussen opeenvolgende getalle. Syfers word op so 'n wyse toegeken dat die grootte van die verskil tussen twee opeenvolgende syfers 'n weerspieëling is van die grootte van die verskil ten opsigte van die veranderlike wat ondersoek word. Derhalwe beskik syferwaardes op die intervalmetingsvlak oor die eienskappe van presiesheid, rangorde sowel as gelyke intervalle. 'n Verdere eienskap van die intervalskaal is dat geen absolute nulpunt bestaan nie en dat die nulpunt slegs arbitrêr gekies is.
- **Ratio-metingsvlak / Verhoudingmetingsvlak:** Die enigste verskil tussen die interval- en ratio-metingsvlak is dat laasgenoemde oor 'n vaste en absolute nulpunt beskik. Derhalwe kan die verhouding tussen getalle wat op hierdie metingsvlak toegeken word, sinvol geïnterpreteer word. Hoewel die meeste meetmiddels in die sosiale wetenskappe en gedragswetenskappe meting op 'n nominale of ordinale vlak verskaf, wys Kerlinger (Huysamen, 1995) daarop dat tellings op gestandaardiseerde toetse, houdingskale en vraelyste as bevredigende benaderings van intervalmeting beskou kan word.

5.4 METINGSKALE / BEOORDELINGSKALE

Volgens Cohen en Swerdlik (2005) behoort enige individu op wie 'n sielkundige toets / vraelys afgeneem word, meer of minder van die eienskap wat deur die toets / vraelys gemeet word, te besit. Deur gebruik te maak van metingskale kan getalle gekoppel word aan individuele response op toetsitems / vraelysitems ten einde 'n totaalstelling vir die individu, ten opsigte van die veranderlike wat gemeet word, daar te stel. Die volgende tipes metingskale kan onderskei word:

- **Digotomiese skaal:** Die digotomiese skaal bestaan uit 'n stelling wat 'n "ja" of "nee" respons ontlok. Response word op die nominale vlak gemeet (Sekaran, 2000).
- **Kategoriale skaal:** Die kategoriale skaal bestaan uit 'n stelling met verskillende response waarop die respondent slegs 'n enkele respons mag merk. Response word ook op die nominale vlak gemeet (Sekaran, 2000).
- **Vaste / Konstante summeringskaal:** Sodanige skaal word gewoonlik gebruik om respondente se voorkeure of afkeure ten opsigte van 'n bepaalde objek te meet. Verskeie aspekte van die objek word beoordeel deurdat respondente 'n gegewe aantal punte tussen die verskillende aspekte moet verdeel. Response word gewoonlik op die ordinale vlak gemeet (Sekaran, 2000).
- **Stapelskaal:** Volgens Sekaran (2000) meet die stapelskaal beide die intensiteit en rigting (positief, negatief of neutraal) van die respondente se houding teenoor 'n gegewe aspek van die objek of onderwerp wat bestudeer word. Response word op 'n intervalskaal gemeet.
- **Grafiese beoordelingskaal:** Respondente dui hulle houdings teenoor 'n gegewe objek of onderwerp aan deur 'n punt op 'n grafiek, wat 'n voorstelling van die responskategorieë verskaf, te merk (Sekaran, 2000).
- **Semantiese differensiaalskaal:** Items word op 'n sewe-puntskaal gemeet en die eindpunte van die skaal word deur teenoorgestelde byvoeglike naamwoorde voorgestel. Respondente dui hulle houding teenoor die spesifieke houdingsobjek aan deur 'n kruisie iewers op die kontinuum tussen die twee byvoeglike naamwoorde te maak. Respondente se totaaltellings word bereken deur hulle tellings op al die items te sommer (Huysamen, 1995; Sekaran, 2000; Welman et al., 2005). Volgens Sekaran (2000) word response op 'n intervalskaal gemeet.

- **Gesommeerde of Likertskale:** Die Likertskaal is huidige die skaal wat die algemeenste in die sosiale wetenskappe gebruik word (Welman et al., 2005). Volgens Huysamen (1995) bestaan 'n gesommeerde houdingskaal uit 'n versameling stellings aangaande die houdingsobjek. Vir elk van die stellings moet die respondente op 'n vyfpuntskaal die mate aandui waarmee hulle met die stelling saamstem of daarvan verskil. Sekere van die stellings verteenwoordig 'n positiewe en ander 'n negatiewe houding. Al die positiewe items is gelyk in houdingsintensiteit en so ook die negatiewe items. Derhalwe sal 'n telling van vyf op een van die positiewe items net so positief geïnterpreteer word soos 'n telling van vyf op 'n ander positiewe item. Dieselfde geld vir die negatiewe items. Volgens Sekaran (2000) word response op 'n intervalskaal gemeet.

5.5 EIENSKAPPE VAN SIELKUNDIGE MEETINSTRUMENTE

Volgens Smit (1991) moet 'n sielkundige toets / vraelys aan die volgende vereistes voldoen:

5.5.1 'n Sielkundige toets / vraelys moet objektief wees

Smit (1991) wys daarop dat verskillende betekenisse aan die begrip objektiwiteit geheg word. Eerstens kan 'n toets as objektief beskou word indien die toetslinge nie bewus is van die wyse waarop hulle toetsgedrag toetsinterpretasie kan beïnvloed nie. Volgens hierdie uitgangspunt word objektiwiteit dus gekoppel aan die toetsgedrag van die toetsling. 'n Tweede siening is dat 'n toets as objektief beskou kan word indien die korrektheid van 'n toetsling se antwoord op 'n spesifieke vraag ondubbelsinnig bepaal kan word, soos wanneer 'n toets met 'n nasiensleutel nagesien word. Derdens word 'n toets as objektief beskou indien die toetsresultate onafhanklik is van die kontaminerende beïnvloeding van die beoordelaar en daar groot ooreenstemming bestaan tussen beoordelings van dieselfde toets deur verskillende beoordelaars.

5.5.2 'n Sielkundige toets / vraelys moet gestandaardiseer wees

Volgens Cronbach (1990) sowel as Anastasi en Urbina (1997) beteken standaardisasie eenvormigheid ten opsigte van die toepassing, nasien en interpretasie van die toets / vraelys. Hiervolgens moet die toets / vraelys volgens eenvormige en gespesifiseerde instruksies toegepas word. 'n Nasiensleutel moet gebruik word om toetsresponse op 'n eenvormige wyse na te sien. Verder moet die norms vir die interpretasie van die toetsresultate gebaseer wees op die prestasie van 'n verteenwoordigende, wetenskaplik geselekteerde steekproef.

Smit (1991) wys in hierdie verband daarop dat 'n belangrike aspek van toetsgebruik sentreer rondom die generering van 'n betekenisvolle basis vir die interpretasie van toetsresultate. Resultate moet op so 'n wyse uitgedruk word dat dit sinvol geïnterpreteer kan word en betekenisvolle inligting aan die toetsgebruiker verskaf. Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) wys verder daarop dat routellings wat deur individue in 'n toets / vraelys behaal is, op sigself weinig of geen betekenis het nie. Ten einde inligting betekenisvol te kan interpreteer moet die routellings omgeskakel word in normgerigte tellings. Normgerigte tellings maak inter-individuele vergelykings moontlik deurdat die individuele toetstelling vergelyk word met die tellings van die normatiewe standaardisasie-steekproef. Kaplan en Saccuzzo (1993) definieer 'n normatiewe standaardisasiesteekproef as 'n vergelykingsgroep wat bestaan uit individue waarop 'n toets / vraelys onder standaardprosedures, soos uiteengesit in die toetshandleiding, toegepas is. Aiken (1994) wys dan ook daarop dat die standaardisasiesteekproef die teikenpopulasie vir wie die betrokke toets / vraelys opgestel is, verteenwoordig.

Volgens Smit (1991) kan 'n norm derhalwe omskryf word as 'n maatstaf waarteen die individu se routelling geëvalueer word en waardeur die individu se relatiewe posisie ten opsigte van die normatiewe steekproef bepaal word. Ten einde die individu se posisie met betrekking tot die normatiewe steekproef se prestasie te kan bepaal, moet die routelling wat die individu

behaal het verwerk word tot 'n getransformeerde telling. Die routelling moet na dieselfde soort relatiewe telling omgeskakel word as waarin die toetsnorms verskaf word. Alhoewel verskeie normskale vir die interpretasie van toetsresultate gebruik kan word, word slegs daardie wat die algemeenste gebruik word, uitgelig (Huysamen, 1986; Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005):

- **Persentielrange:** Die persentielrang van 'n routelling gee 'n aanduiding van die persentasie persone wat in 'n bepaalde normatiewe steekproef 'n laer telling as daardie routelling behaal het (Huysamen, 1986; Smit, 1991; Anastasi & Urbina, 1997).

- **Standaardtellings:** Standaardtellings kan onderverdeel word in z-tellings, lineêr getransformeerde standaardtellings en genormaliseerde standaardtellings:
 - **z-tellings:** 'n z-telling dui aan hoeveel standaardafwykingseenhede 'n routelling bo of onder die gemiddeld van die normatiewe steekproef geleë is. 'n Routelling gelyk aan die gemiddeld stem ooreen met 'n z-telling van 0. Positiewe z-tellings dui bo-gemiddelde prestasie aan terwyl negatiewe z-tellings onder-gemiddelde prestasie aandui (Smit, 1991; Anastasi & Urbina, 1997; Foxcroft & Roodt, 2005);

 - **Lineêr getransformeerde standaardtellings:** Nadele verbonde aan die gebruik van z-tellings is dat daar negatiewe sowel as positiewe getalle voorkom en dat daar 'n beperkte omvang in die verspreiding van z-tellings gevind word (vanaf -3.0 tot +3.0). Ten einde hierdie nadele te elimineer kan sekere lineêre transformasies aangebring word. Ten einde te korrigeer vir die beperkte omvang kan die z-tellings met 'n konstante vermenigvuldig word. Verder kan 'n konstante getal by die z-tellings getel word om te korrigeer vir negatiewe en positiewe getalle. Routellings word gewoonlik getransformeer na 'n skaal met 'n gemiddeld gelyk aan 50 en 'n

standaardafwyking van 10 eenhede (Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005);

- **Genormaliseerde standaardtellings:** Genormaliseerde standaardtellings is standaardtellings wat op so 'n wyse omgeskakel is dat die getransformeerde tellings 'n normale distribusie vertoon. Indien daar dus 'n rede is om te vermoed dat die betrokke attribuut normaal in die populasie versprei is, en die skeefheid van die verspreiding aan toevallige steekproeffoute toe te skryf is, word die verspreiding genormaliseer. Derhalwe word daar aan die verskillende routellings daardie z-tellings toegeken wat hulle sou gehad het indien die toets- / vraelystellings normaal versprei was. Stanege- en stienskaal is genormaliseerde standaardtellings wat algemeen gebruik word:
 - *Stanege-skaal:* Op hierdie skaal word die routellings omgeskakel na 'n stanege-telling wat wissel van 1 (laag) tot 9 (hoog). Sodanige skaal het 'n gemiddeld van 5.0 en 'n standaardafwyking van 1.96;
 - *Stienskaal:* Routellings kan ook omgeskakel word na 'n stientelling wat wissel van 1 (laag) tot 10 (hoog). Stientellings kan ook as genormaliseerde standaardtellings beskou word met 'n gemiddeld van 5.5 en 'n standaardafwyking van 2.0 (Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005).

Betreffende die wyse waarvolgens normtellings in toets- / vraelyshandleidings aangebied word, wys Smit (1991) daarop dat normtabelle vir die doel gebruik word. Normtabelle gee 'n aanduiding van die routellings en die ooreenstemmende getransformeerde tellings vir 'n spesifieke populasie. Die normatiewe tellings dui slegs die individu se relatiewe posisie met betrekking tot die normatiewe steekproef aan.

Derhalwe is standaardisasie krities ten einde die beoordelaar in staat te stel om die volgende drie vergelykings te tref, naamlik (Smit, 1991):

- Om die prestasie van verskillende individue met betrekking tot dieselfde toets / vraelys te vergelyk;
- Om 'n individu se prestasie met betrekking tot dieselfde toets / vraelys by verskillende geleenthede te vergelyk; en
- Om individuele prestasie met die van die normgroep te vergelyk.

5.5.3 Gedragsaspekte wat deur verskillende items van die toets / vraelys gemeet word, moet duidelik in die handleiding van die toets / vraelys gedefinieer word

Aangesien elke toets / vraelys slegs 'n afgebakende area van menslike gedrag meet, is dit belangrik dat daardie area van gedrag wat die toets / vraelys veronderstel is om te meet duidelik in die handleiding gedefinieer word (Smit, 1991). Foxcroft en Roodt (2005) wys verder daarop dat die volgende inligting in die handleiding vervat moet wees, naamlik:

- Die doel van die toets / vraelys;
- Op wie die toets / vraelys toegepas mag word;
- Die tyd wat dit gaan neem om die toets / vraelys toe te pas;
- Of die toetsling oor 'n sekere lees- of opleidingsvlak moet beskik;
- Of die persoon wat die toets / vraelys gaan toepas opleiding benodig in toets administrasieprosedures;
- Instruksies vir toets administrasie sowel as instruksies aangaande die wyse waarvolgens die toets / vraelys nagesien moet word;
- 'n Volledige uiteensetting van die proses waarvolgens die toets / vraelys ontwikkel is;

- Inligting aangaande die betroubaarheid en geldigheid van die toets / vraelys;
- Inligting aangaande die geskiktheid van die toets / vraelys vir toepassing op verskillende kultuurgroepe;
- Inligting aangaande die wyse waarvolgens norms vasgestel is, die wyse waarvolgens die normgroepe geselekteer is sowel as 'n volledige uiteensetting van die eienskappe van die normgroep (byvoorbeeld geslag, ouderdom, kultuur, opvoedkundige agtergrond, sosio-ekonomiese status en geografiese ligging); en
- Inligting aangaande die wyse waarvolgens metings geïnterpreteer moet word.

5.5.4 'n Sielkundige toets / vraelys moet betroubaar wees

Sielkundige toets- / vraelysresultate lewer kwantitatiewe beskrywings van individue in terme van die mate waartoe 'n individu bepaalde eienskappe of vermoëns besit of manifesteer. Indien daar dus van sielkundige toetse / vraelyste gebruik gemaak word, is die veronderstelling dat hierdie kwantitatiewe beskrywing 'n presiese en betroubare tipering en beskrywing van die individu sal gee betreffende die gedragsaspek wat ondersoek word (Smit, 1991). 'n Meetinstrument sal as betroubaar beskou word indien konstante metings vir dieselfde individu verkry word ongeag wanneer die meetinstrument toegepas word, watter vorm daarvan gebruik word en wie dit afneem (Huysamen, 1995; Anastasi & Urbina, 1997). Ten einde te bepaal of die meetinstrument wat gebruik word, betroubaar is, kan van die volgende metodes gebruik gemaak word:

5.5.4.1 Hertoetsbetroubaarheid

Volgens Huysamen (1995), Struwig en Stead (2001) sowel as Cohen en Swerdlik (2005) word die hertoetsbetroubaarheid van 'n meetinstrument

bepaal deur die meetinstrument by ten minste twee geleenthede op dieselfde verteenwoordigende steekproef van die populasie waarvoor die instrument bedoel is, af te neem. Die betroubaarheidskoëffisiënt, bekend as die stabiliteitskoëffisiënt, word bereken deur die verkreeë tellings te korreleer. Die tydsperiode tussen die toepassings moet nie té lank of té kort wees nie. Indien die tydsinterval te lank is mag veranderinge in die steekproef plaasvind wat 'n invloed op die tellings mag hê. Indien die tydsperiode egter te kort is mag die proefpersone van hulle response op die eerste toepassing onthou en mag daar derhalwe oordrag plaasvind.

5.5.4.2 Parallelevorme-betroubaarheid

Volgens Huysamen (1995) bestaan daar in die geval van gestandaardiseerde toetse / vraelyste dikwels parallelle vorms. Hierdie vorms is opgestel om dieselfde konstruk, maar met verskillende inhoude, ewe goed te meet. Smit (1991), Struwig en Stead (2001) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) wys daarop dat parallelevorme-betroubaarheid bepaal word deur twee ekwivalente vorms van dieselfde toets / vraelys op dieselfde groep by verskillende geleenthede toe te pas. Die betroubaarheidskoëffisiënt word dan bereken deur die twee verkreeë stelle tellings te korreleer.

Indien die toetsvorms kort na mekaar toegepas word, staan die korrelasiekoëffisiënt as die ekwivalensiekoëffisiënt bekend. Indien dae of weke tussen die toetssessies verloop, staan die korrelasiekoëffisiënt bekend as die stabiliteits- en ekwivalensiekoëffisiënt (Struwig & Stead, 2001). Smit (1991) wys verder daarop dat die twee vorms as ekwivalent beskou sal word indien dit aan die volgende vereistes voldoen:

- Albei vorms moet oor 'n gelyke hoeveelheid items beskik;
- Die soort items waaruit die vorms bestaan, moet eenvormig wees in terme van inhoud, moeilikheidswaarde en verteenwoordiging;
- Die itemhomogeniteit van die vorms moet dieselfde wees;

- Die gemiddelde prestasie en verspreidingswydte van die twee vorms moet ooreenstem;
- Die nasienprosedures van die vorms moet dieselfde wees.

5.5.4.3 Interbeoordelaarbetroubaarheid

Volgens Huysamen (1995) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) word interbeoordelaarbetroubaarheid bepaal deur meer as een beoordelaar dieselfde proefpersone te laat beoordeel en die verkreeë beoordelings te korreleer. Huysamen (1995) wys daarop dat onbetroubaarheid die gevolg is van inkonsekwente gedrag van die persoon wat die meetinstrument toepas of die response nasien. In die geval van gestandaardiseerde toetse / vraelyste met standaard-instruksies vir die afneem en nasien van die toetse / vraelyste, word veronderstel dat betroubaarheid nie deur verskillende toepassers en nasieners geaffekteer sal word nie.

5.5.4.4 Inhoudsbetroubaarheid

Inhoudsbetroubaarheid hou verband met die homogeniteit van die toets- / vraelysitems. Die homogeniteit van die toets / vraelys word bepaal deur 'n ontleding van die interne konsekwentheid van prestasie op die items. Interne konsekwentheid is maksimaal indien die interitemkorrelasie hoog is, indien die itemvariansie groot is en indien die moeilikheidswaarde van die items gelyk is. Die interne konsekwentheid van 'n toets kan bepaal word deur die halveringsmetode (Huysamen, 1986; Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005).

Halveringsbetroubaarheid word bepaal deur die toets net een keer toe te pas en daarna in twee gelykwaardige helftes te verdeel. Die korrelasiekoëffisiënt tussen die twee stelle tellings word dan bereken. Tydens verdeling van die toets in twee gelykwaardige helftes moet daar nie sonder meer die eerste en tweede helfte gebruik word nie, maar alternatiewe items moet eerder aan die twee helftes toegewys word. Die betroubaarheidskoëffisiënt gebaseer op die korrelasie tussen die twee toetshelftes is in werklikheid te laag aangesien die

toets verkort is. 'n Korreksie kan aan die betroubaarheidskoëffisiënt aangebring word deur gebruik te maak van die Spearman-Brown-formule (Smit, 1991; Cohen & Swerdlik, 2005; Foxcroft & Roodt, 2005).

Volgens Huysamen (1986) bestaan daar verskillende wyses waarvolgens 'n toets / vraelys in twee helftes verdeel kan word. Hierdie wyses verskaf egter nie almal twee gelykwaardige helftes nie. Derhalwe mag die halveringskoëffisiënt neig om van een halvering na die volgende te wissel. In hierdie verband het Cronbach daarop gewys dat die gemiddelde van al die halveringskoëffisiënte 'n beter skatting van die betroubaarheid van die toets / vraelys sal verskaf as enige enkele verdeling alleen. Cronbach het 'n vergelyking, bekend as die alfa-koëffisiënt, ontwikkel ten einde die gemiddelde halveringskoëffisiënt te bepaal. Net soos die halveringskoëffisiënt verteenwoordig die alfa-koëffisiënt dus 'n interne konsekwentheidskoëffisiënt. Anders as die halveringskoëffisiënt word die alfa-koëffisiënt nie op 'n enkele verdeling van die toets / vraelys bereken nie, maar is dit op alle moontlike verdelings gebaseer. Foxcroft en Roodt (2005) wys verder daarop dat sekere sielkundige meetinstrumente, byvoorbeeld persoonlikheidsvraelyste en houdingskale, nie oor 'n regte of verkeerde antwoord beskik nie, maar oor meerkeusige items. Cronbach se alfa-koëffisiënt kan vir beide meerkeusige sowel as digotomiese items gebruik word.

5.5.5 'n Sielkundige toets / vraelys moet geldig wees

Volgens Foxcroft en Roodt (2005) sowel as De Vos, Strydom, Fouché en Delpont (2005) verwys geldigheid na die mate waartoe 'n meetinstrument daardie konstruk wat bestudeer word, meet, sowel as die akkuraatheid waarmee die konstruk gemeet word. Smit (1991) wys verder daarop dat geldigheid nie 'n bepaalde eienskap is waaroor 'n meetinstrument beskik nie, maar dat 'n psigometriese toets of vraelys geldig is vir 'n bepaalde doel. Ten einde te bepaal of 'n meetinstrument geldig is kan van die volgende metodes gebruik gemaak word:

5.5.5.1 Gesigsgeldigheid / Voorkomsgeldigheid

Nardi (2003) wys daarop dat gesigsgeldigheid as 'n minder wetenskaplike metode van geldigheidsbepaling beskou word. Volgens Smit (1991) verwys gesigsgeldigheid nie na wat 'n toets werklik meet nie, maar na wat dit op gesigswaarde meet. Gesigsgeldigheid word van die oënskynlike aard van die items afgelei. Bless en Higson-Smith (2004) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) wys verder daarop dat daar met gesigsgeldigheid bepaal word of die meetinstrument vir die persone op wie dit afgeneem word, geldig lyk. Derhalwe is dit belangrik dat die toets / vraelys aangepas word ooreenkomstig die behoeftes van die populasie waarvoor dit bedoel is. Faktore soos die terminologie wat gebruik word, sowel as die proefpersone se woordeskat, mag hier 'n belangrike rol speel.

5.5.5.2 Inhoudsgeldigheid

Inhoudsgeldigheid het betrekking op die inhoud van die toets / vraelys en verwys na die mate waartoe die toets- / vraelysitems verteenwoordigend is van die totale gedragsaspek wat gemeet word (Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005). Volgens Foxcroft en Roodt (2005) word inhoudsgeldigheid as 'n nie-statistiese tipe geldigheid beskou en verwys dit na die prosedure wat gevolg is om die meetinstrument saam te stel. 'n Prosedure wat dikwels gevolg word om inhoudsgeldigheid te verseker is om van 'n paneel deskundiges gebruik te maak wat die items evalueer tydens die samestelling van die meetinstrument. Smit (1991) wys daarop dat inhoudsgeldigheid bepaal word deur die toets- / vraelysitems sistematies te evalueer teen die gedragsaspek wat die meetinstrument veronderstel is om te meet. Indien die beoordelaars dit eens is dat die items die gedragsaspek verteenwoordig, beskik die toets / vraelys oor inhoudsgeldigheid.

5.5.5.3 Kriteriumgeldigheid

Kriteriumgeldigheid verwys na die mate waartoe 'n meetinstrument die toepaslike kriterium voorspel. Kriteriumgeldigheid behels derhalwe die

berekening van 'n korrelasiekoëffisiënt tussen 'n voorspeller, of meer as een voorspeller, en 'n kriterium (Huysamen, 1995; Foxcroft & Roodt, 2005). Ten einde kriteriumgeldigheid te kan aantoon, is dit noodsaaklik om 'n relevante, betroubare en prakties bekombare kriterium te vind (Owen & Taljaard, 1989). Volgens Foxcroft en Roodt (2005) word akademiese prestasie, werksprestasie en beoordelings deur onderwysers, dosente, toesighouers en kollegas algemeen as kriteriums gebruik. Huysamen (1995) wys verder daarop dat onderskeid getref kan word tussen samevallende geldigheid en voorspellingsgeldigheid, afhangend daarvan of die kriterium reeds tydens toetsing aanwesig is of eers in die toekoms beskikbaar sal wees.

5.5.5.3.1 Samevallende / Gelyktydige geldigheid

Samevallende geldigheid het betrekking op die akkuraatheid waarmee 'n meetinstrument die huidige status van 'n individu betreffende 'n spesifieke vaardigheid, eienskap of gedragsaspek kan identifiseer (Foxcroft & Roodt, 2005). Volgens Smit (1991) word samevallende geldigheid bepaal deur eerstens die toets of vraelys op 'n verteenwoordigende steekproef van 'n spesifieke populasie toe te pas. Daarna word die toets- / vraelystellings statisties vergelyk met 'n kriteriumtelling wat reeds beskikbaar was tydens toepassing van die meetinstrument

5.5.5.3.2 Voorspellingsgeldigheid

Volgens Smit (1991) sowel as Huysamen (1986; 1995) het voorspellingsgeldigheid betrekking op die doeltreffendheid waarmee 'n toets of vraelys aangewend kan word om 'n sekere gedragsaspek te meet. In die geval van voorspellingsgeldigheid word die kriteriumgegewens eers na die toets / vraelys toegepas is, verkry. Voorspellingsgeldigheid word bereken deur die korrelasie te bepaal tussen die voorspellingstelling en kriteriumtelling. Huysamen (1986) wys daarop dat ten einde die voorspellingsgeldigheid van 'n toets / vraelys te ondersoek dit eerstens op 'n groot verteenwoordigende steekproef van die populasie waarvoor dit bedoel is toegepas moet word. Die tellings wat verkry word, word nie gebruik om

enige beslissing betreffende die persone wat deel van die steekproef vorm te maak nie. Sodra die tellings op 'n onafhanklike kriteriummaatstaf later beskikbaar word, word die korrelasie tussen die oorspronklike toetstellings en kriteriumtellings bereken.

5.5.5.4 Konstruktigheid

Konstruktigheid verwys na die mate waartoe 'n meetinstrument daardie teoretiese konstruk of eienskap meet wat dit veronderstel is om te meet. Verder verwys konstruktigheid ook na hoe goed die toets of vraelys die konstruk meet (Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005). Huysamen (1995) wys daarop dat enige meetinstrument beoogde konstrunkte, sowel as irrelevante konstrunkte meet. Derhalwe wys die konstruktigheid van 'n meetinstrument na die mate waartoe die beoogde konstruk, in plaas van irrelevante konstrunkte, gemeet word. Ten einde te bepaal of die meetinstrument die gewenste of irrelevante konstrunkte meet moet die teoretiese onderbou van die konstruk in aanmerking geneem word.

Konstruktigheid verskaf dus 'n aanduiding van hoe goed die resultate, verkry vanuit die toepassing van die meetinstrument, ooreenstem met die teorie waarop die ontwikkeling van die meetinstrument gebaseer is (Sekaran, 2000). Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) identifiseer die volgende metodes om die konstruktigheid van 'n toets / vraelys te bepaal:

- **Metode van kongruente geldigheid:** Volgens hierdie metode word die tellings behaal in die nuwe toets / vraelys gekorreleer met die tellings behaal in 'n reeds erkende bestaande toets / vraelys. Indien die korrelasiekoëffisiënt hoog is kan aanvaar word dat die twee toetse / vraelyste dieselfde konstruk meet;
- **Faktorontleding / Faktoriale geldigheid:** Faktorontleding behels die ontleding van die interne statistiese struktuur van 'n stel veranderlikes. Faktorontleding is derhalwe 'n statistiese tegniek wat gebruik word om die onderlinge verband tussen veranderlikes te analiseer. Die doel is om

die onderliggende struktuur of dimensies van 'n reeks veranderlikes te bepaal ten einde, deur die identifisering van die algemene variansie tussen die veranderlikes, 'n groot aantal veranderlikes te verminder tot 'n klein aantal faktore of dimensies. Met behulp van faktorontleding kan 'n toets / vraelys dan gekonstrueer word wat 'n relatief suiwer meting van 'n bepaalde teoretiese konstruk verskaf;

- **Diskriminante geldigheid:** Hierdie metode is gebaseer op die uitgangspunt dat 'n toets of vraelys nie net hoog korreleer met ander toetse / vraelyste wat ook 'n meting verskaf van die bepaalde konstruk nie, maar dat dit ook laag korreleer met toetse / vraelyste wat nie 'n meting is van die bepaalde konstruk nie.

5.6 SAMEVATTING

In die lig van die doel van hierdie studie, naamlik die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys, is daar in hierdie hoofstuk gefokus op 'n omskrywing van die begrippe meting en sielkundige meting. Daarna is oorgegaan tot 'n bespreking van die verskillende metingsvlakke en metingskale. Ten slotte is gefokus op die eienskappe van 'n sielkundige meetinstrument met spesifieke verwysing na objektiwiteit, standaardisasie, norms vir die interpretasie van die toets- / vraelysresultate, betroubaarheid en geldigheid. Die inhoud van hierdie hoofstuk sal verder verreken word in die uiteensetting en uitvoering van die navorsingsprosedure wat in hierdie studie gevolg gaan word, met spesifieke verwysing na die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys.

HOOFSTUK 6

NAVORSINGSPROSEDURE

6.1 INLEIDING

In hoofstuk 1 is aangedui dat die doel van hierdie studie is om 'n werksetiekvraelys, gebaseer op 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming, te ontwikkel. Aangesien die term “werksetiekvraelys” respondente kan beïnvloed om sosiaal wenslike response te lewer, is besluit om die benaming van die vraelys na “Werksoortuigingsvraelys” te verander. Vervolgens sal 'n uiteensetting verskaf word van die navorsingsprosedure wat in hierdie studie gevolg is ten einde die genoemde doelstelling te bereik. Daar sal spesifiek gefokus word op die stappe wat gevolg is in die ontwikkeling van die Werksoortuigingsvraelys (WOV). Steekproeftrekking sowel as die statistiese tegnieke onderliggend aan vraelysontwikkeling sal vervat word in die uiteensetting van genoemde stappe.

6.2 STAPPE IN VRAELYSONTWIKKELING

Ten einde 'n akkurate, betroubare en geldige meetinstrument vir die evaluering van werksetiek daar te stel, is dit noodsaaklik dat die volgende stappe tydens die ontwikkeling van 'n werksetiekvraelys gevolg moet word:

6.2.1 Stap 1: Ontwikkeling van 'n teoretiese model

Ontwikkel 'n teoretiese model wat die bepaalde konstrunkte duidelik definieer en wat die dimensies en die samehang tussen die onderskeie dimensies aandui. Hierdie model behoort die grondslag van die vraelys te vorm (Owen & Taljaard, 1995). Vir die doel van hierdie studie is 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming ontwikkel wat die grondslag gevorm het vir die ontwikkeling van die Werksoortuigingsvraelys. Die model bestaan uit die volgende filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming, naamlik die reëlgebonde benadering, konsekwensialistiese benadering, reëlgebonde-

konsekwensialistiese benadering, sosiale regverdigheidsbenadering, deuggebaseerde benadering en relativisme.

6.2.2 Stap 2: Spesifiseer die doelstelling van die vraelys

Volgens Huysamen (1980), Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) behels die tweede stap in vraelysontwikkeling die spesifisering van die doelstelling van die vraelys. Alhoewel 'n sielkundige vraelys oor die algemeen 'n enkele implisiete doelstelling het, is dit wenslik dat ook die eksplisiete doelstellings en die gebruiksmoontlikhede van die vraelys noukeurig uiteengesit word. Hierdie uiteensetting behoort nie alleen op die doelstellings van die vraelys betrekking te hê nie, maar ook op die inhoud van die vraelys. Betreffende die Werksoortuigingsvraelys is die doelstellings tweeledig:

- **Doelstelling 1 (Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys):** Om te bepaal of die individu eties optree, al dan nie;
- **Doelstelling 2 (Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys):** Om die benadering wat die individu tydens etiese besluitneming volg, vas te stel.

Die gebruiksmoontlikhede voortspruitend uit die doelstellings van die Werksoortuigingsvraelys is soos volg:

- Die Werksoortuigingsvraelys sal organisasies tydens 'n organisasie-diagnose in staat stel om individue se vlakke van etiese gedrag sowel as die benaderings wat individue volg tydens etiese besluitneming, te identifiseer;
- Op grond van die inligting verkry vanuit die Werksoortuigingsvraelys sal organisasies intervensies kan ontwikkel indien onetiese gedrag in 'n organisasie geïdentifiseer word. Sodanige intervensies sal kan fokus op beide die benadering wat die individu volg tydens etiese besluitneming sowel as die individu se vlak van etiese gedrag;

- Die Werksoortuigingsvraelys sal ook as 'n hulpmiddel kan dien tydens keuring van werknemers.

6.2.3 Stap 3: Definieer die doelstellings van die vraelys in operasionele terme

Na spesifisering van die doelstellings van die vraelys is die volgende stap om die doel van die vraelys in operasionele terme te definieer. Huysamen (1980), Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) wys daarop dat operasionalisering verwys na die wyses of prosedures wat gevolg gaan word met die konstruksie van die vraelys, ten einde in die gespesifiseerde doelstellings te slaag.

Betreffende die Werksoortuigingsvraelys bestaan die vraelys uit items wat op 'n Likertskaal beoordeel word. Sodanige items sal individue se vlakke van etiese gedrag sowel as die benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word, bepaal.

6.2.4 Stap 4: Skryf van die vraelysitems

Die volgende stap behels die skryf van die items wat in die vraelys ingesluit gaan word. Betreffende die Werksoortuigingsvraelys is daar oorspronklik 'n totaal van tweehonderd-en-vyftien items in die vraelys ingesluit. Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) wys in hierdie verband daarop dat die items moet beantwoord aan die doel waarvoor die vraelys gebruik gaan word en die rasionaal waarop die vraelys berus. Die items wat in die Werksoortuigingsvraelys ingesluit is, moet aan die volgende vereistes voldoen (Smit, 1991; Bless & Higson-Smith, 2004):

- Die items moet duidelik en verstaanbaar gestel wees;
- Komplekse en lompe bewoording van die items moet vermy word;

- Vrae moet ondubbelsinnig wees. Woorde wat te vaag is (byvoorbeeld dikwels, selde of soms) of verskillend geïnterpreteer kan word, moet vervang word met meer spesifieke terme;
- Komplekse en lang sinne moet vermy word. Komplekse vrae moet verdeel word in 'n aantal afsonderlike vrae;
- Die items moet in 'n logiese volgorde geplaas word;
- Tydens bewoording van die items moet daar gelet word op die volgende formuleringsfoute:
 - Dubbelloopvrae: Twee vrae wat gelyktydig in een vraag geformuleer word;
 - Leidende vrae: Vrae wat op so 'n wyse geformuleer word dat dit die respondent lei om 'n sekere antwoord te verskaf;
 - Emosioneel gelaaide en sosiaal wenslike vrae: Vrae moet nie op so 'n wyse geformuleer word dat dit sterk emosies of sosiaal wenslike response by die respondente ontlok nie;
 - Vermy dubbel negatiewe bewoording van vrae.

Stap 5: Lê die items voor vir evaluering

Vervolgens moet die geselekteerde items aan 'n paneel deskundiges vir beoordeling en evaluering voorgelê word. Tydens hierdie fase moet spesifiek gelet word op die duidelikheid van die vrae, oorvleueling en herhaling van items sowel as moontlike foute in die bewoording van items (Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005). 'n Paneel bestaande uit professionele persone binne die bedryfskonteks het die vraelys beoordeel betreffende objektiwiteit, gesigs- sowel as inhoudsgeldigheid. Al die items het behoue gebly hoewel sekere items herskryf is aangesien die paneel van mening was dat die

bewoording daarvan te kompleks was. Verder was die paneel van mening dat die konstruk etiek sowel as die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming goed gedek is en dat die vraelys derhalwe oor die nodige inhouds- en gesigsgeldigheid beskik.

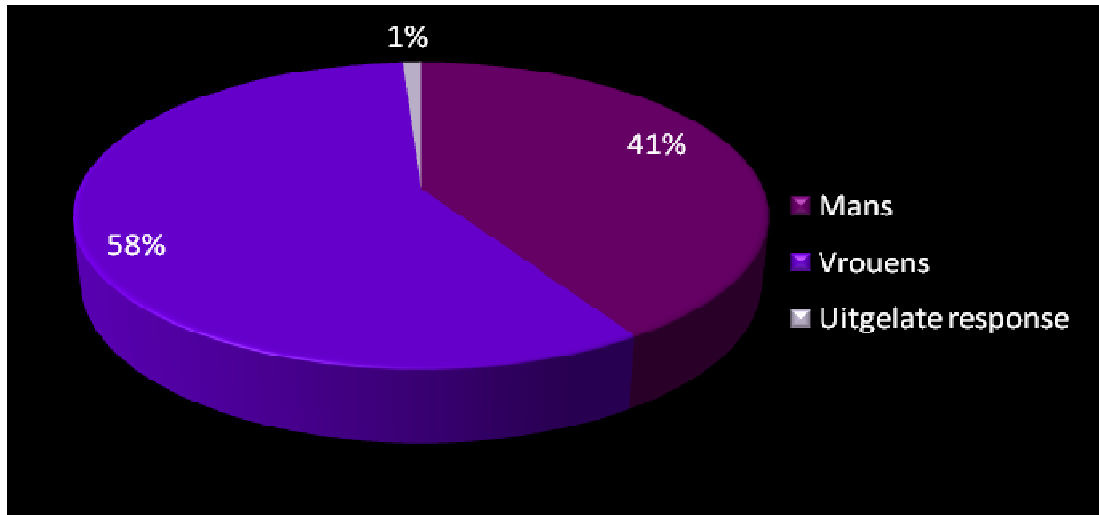
6.2.5 Stap 6: Toepassing van die vraelys

Volgens Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) behels die volgende stap die toepassing van die vraelys op 'n wetenskaplik geselekteerde steekproef uit die populasie op wie die vraelys van toepassing is. Ongeveer een en 'n half maal die getal items wat vir die finale vraelys beplan is, moet ingesluit word. Verder wys Smit (1991) sowel as Foxcroft en Roodt (2005) daarop dat 'n steekproef van ongeveer vierhonderd tot vyfhonderd proefpersone nodig is om te verseker dat stabiele beskrywings van itemstatistieke verkry word.

Ten opsigte van die toepassing van die Werksoortuigingsvraelys is vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone getrek vanuit die private en publieke sektor in die Vrystaat deur gebruik te maak het van nie-waarskynlikheidsteekproeftrekking en spesifiek toevallige steekproeftrekking. Verskillende rasse-, geslags- en ouderdomsgroepe is ingesluit. Uit die steekproef wat vir die doel van hierdie studie gebruik is, het die volgende biografiese inligting na vore gekom:

6.2.6.1 Geslag

Figuur 6.1 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die samestelling van die steekproef met betrekking tot geslag.

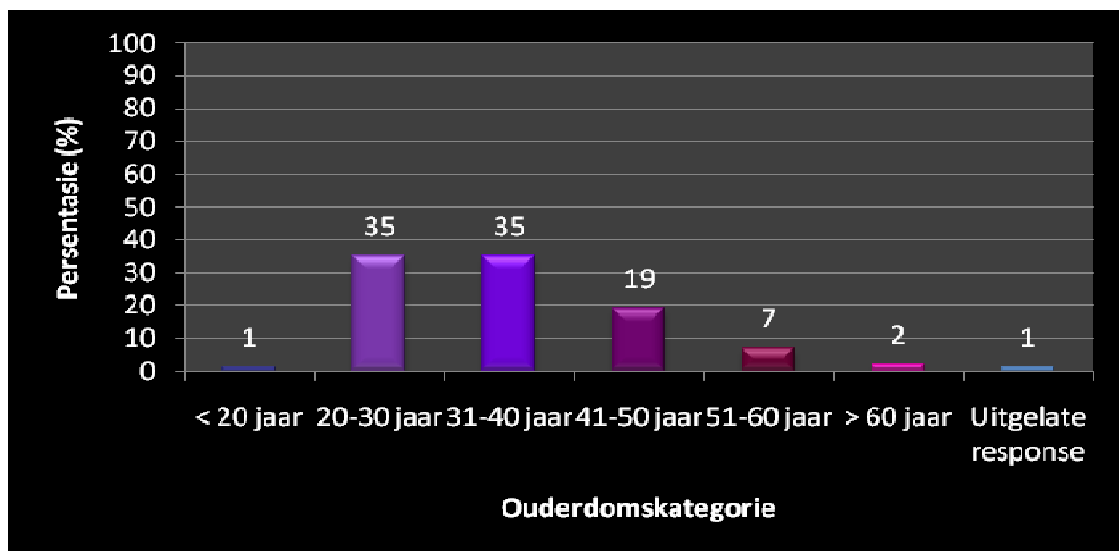


Figuur 6.1: Geslag

Vanuit Figuur 6.1 blyk dit dat die meerderheid respondente (58%) manlik was en 41% vroulik. Een persent (1%) van die respondente het nie hulle geslag aangedui nie.

6.2.6.2 Ouderdom

Figuur 6.2 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die ouderdomsverspreiding van die respondente wat in die steekproef ingesluit is.

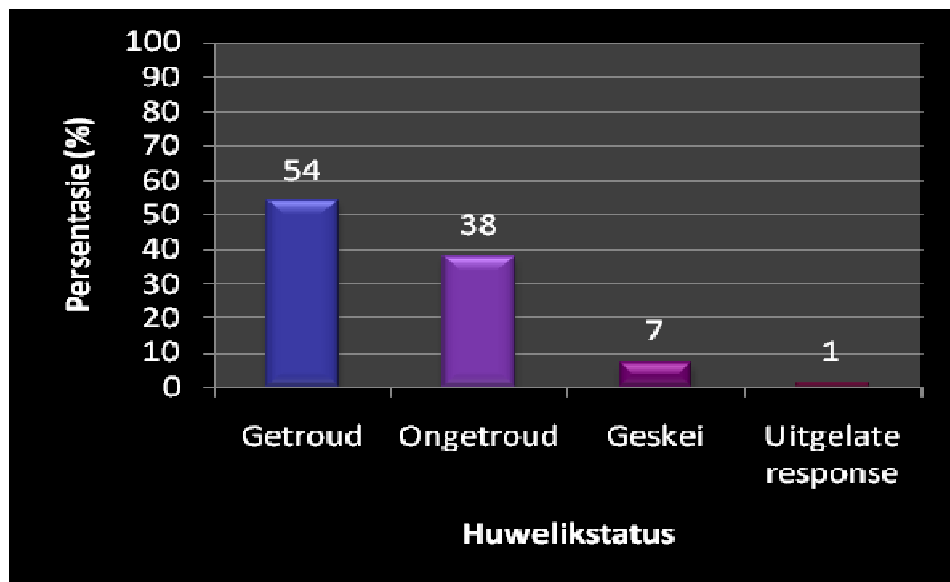


Figuur 6.2: Ouderdom

Vanuit Figuur 6.2 blyk dit dat die meerderheid (71%) van die respondente 40 jaar en jonger was waarvan 35% in die ouderdomskategorie 20 tot 30 jaar en 'n verdere 35% in die ouderdomskategorie 31 tot 40 jaar geval het. Ses en twintig persent (26%) van die respondente het in die ouderdomskategorie 41 tot 60 jaar geval en slegs 2% van die respondente was ouer as 60 jaar. Een persent (1%) van die respondente het nie hulle ouderdom aangedui nie.

6.2.6.3 *Huwelikstatus*

Figuur 6.3 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die samestelling van die steekproef met betrekking tot huwelikstatus.

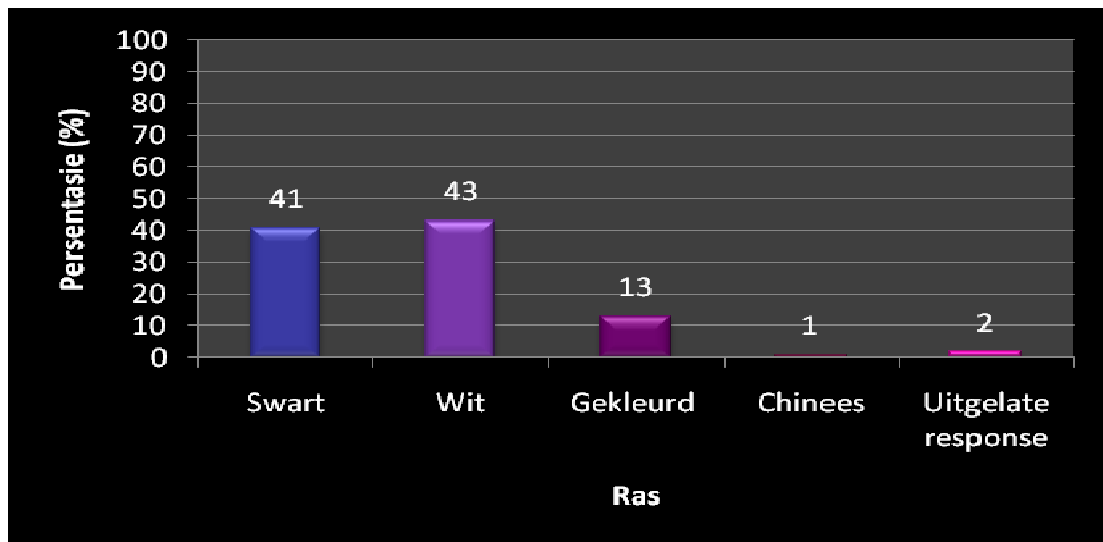


Figuur 6.3: Huwelikstatus

Vanuit Figuur 6.3 blyk dit dat die meerderheid respondente (54%) getroud was, 38% ongetroud was en slegs 7% geskei was. Een persent (1%) van die respondente het nie hulle huwelikstatus aangedui nie.

6.2.6.4 *Ras*

Figuur 6.4 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die samestelling van die steekproef ten opsigte van ras.

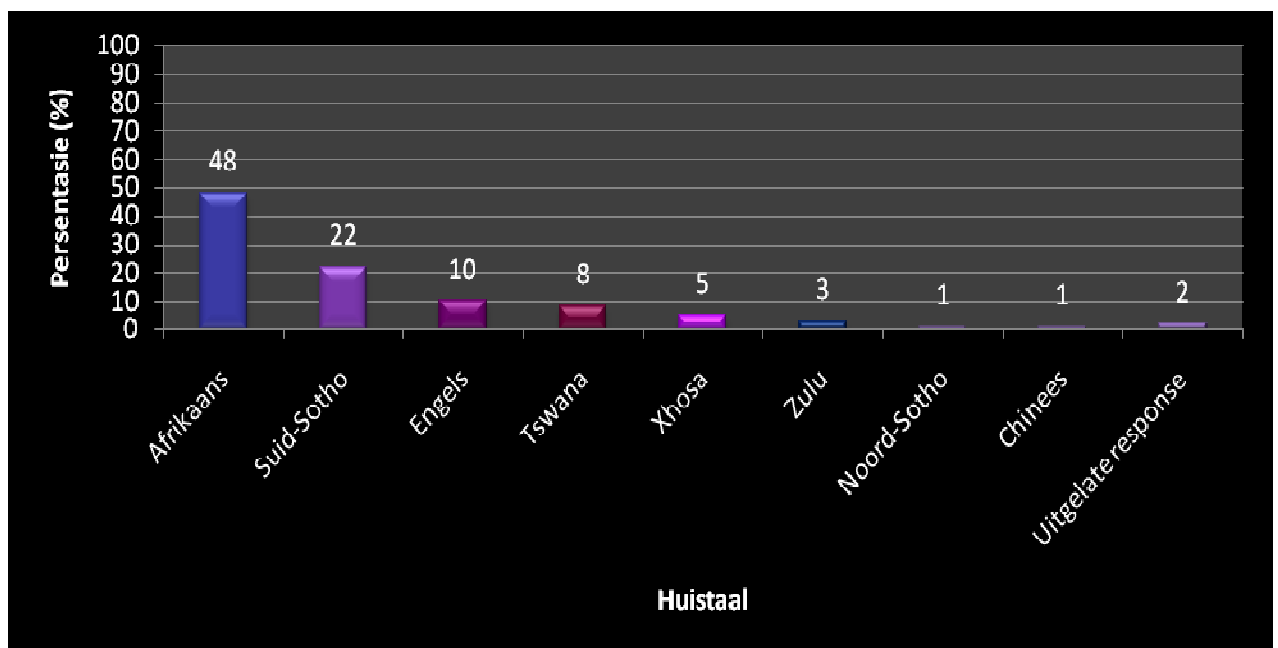


Figuur 6.4: Ras

Vanuit Figuur 6.4 blyk dit dat die meerderheid respondente (43%) wit was, 41% swart was, 13% gekleurd was en slegs 1% Chinees was. Twee persent (2%) van die respondente het nie hulle ras aangedui nie.

6.2.6.5 Huistaal

Figuur 6.5 verskaf 'n grafiese voorstelling van die samestelling van die steekproef met betrekking tot huistaal.

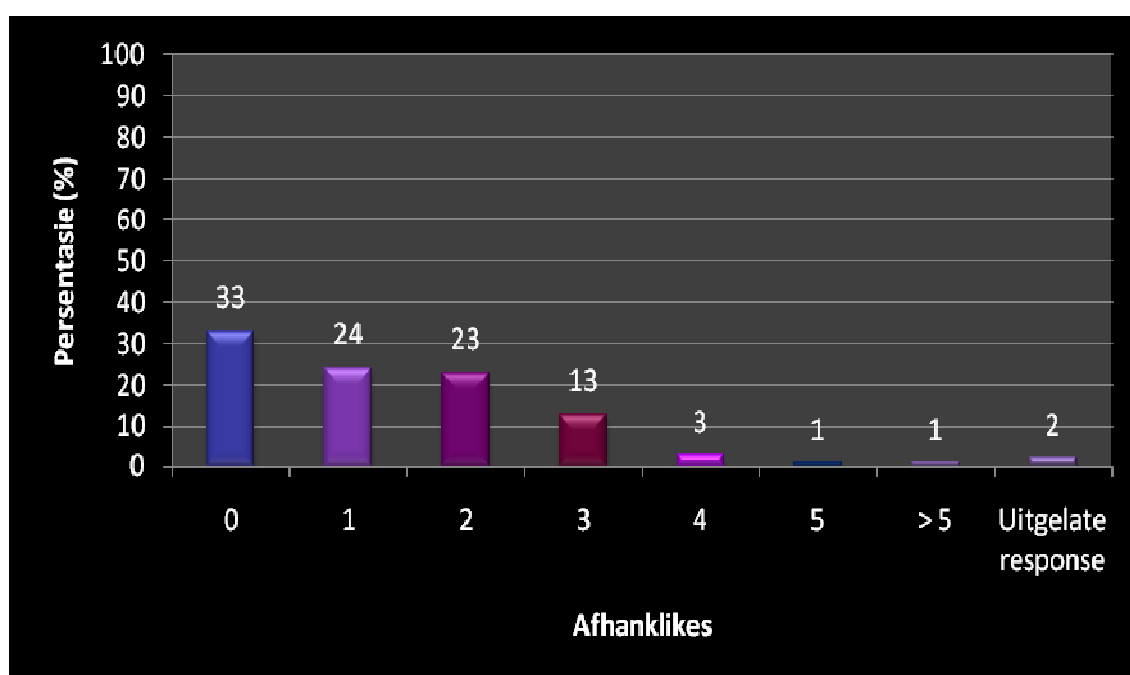


Figuur 6.5: Huistaal

Vanuit Figuur 6.5 blyk dit dat die meerderheid respondente (48%) Afrikaans was, 22% Suid-Sotho was en slegs 10% Engels was. 'n Verdere 8% was Tswana, 5% was Xhosa, 3% was Zulu, 1% was Xhosa en 1% was Chinees. Verder het 2% van die respondente nie hulle huistaal aangedui nie.

6.2.6.6 Aantal afhanklikes

Figuur 6.6 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die samestelling van die steekproef in terme van getal afhanklikes.

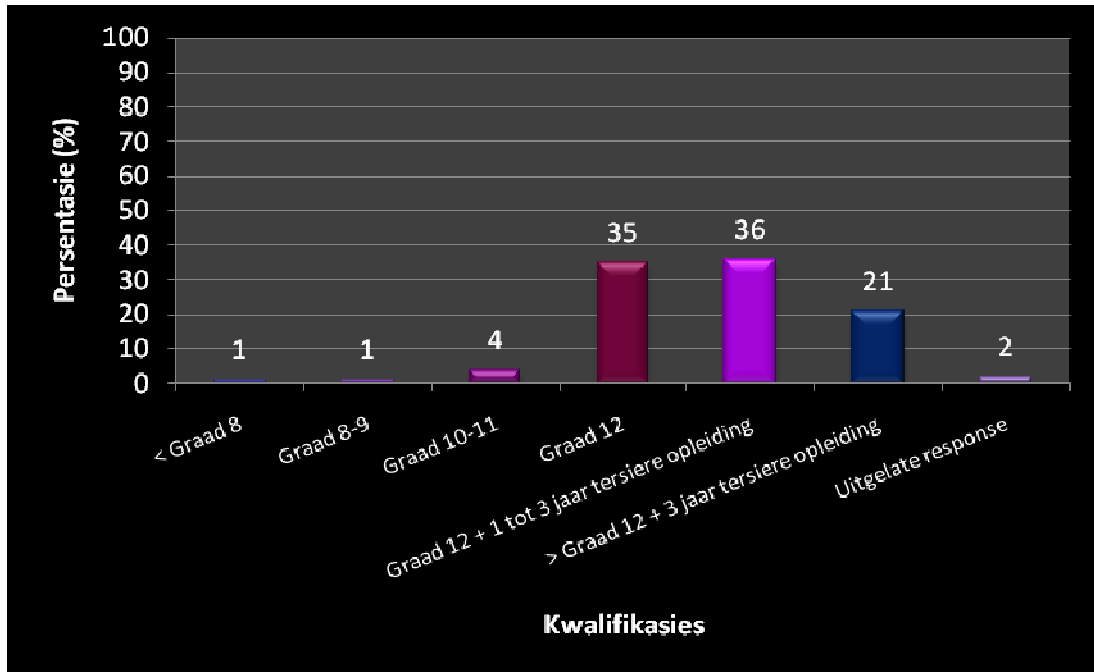


Figuur 6.6: Aantal afhanklikes

Vanuit Figuur 6.6 blyk dit dat die meerderheid respondente (33%) geen afhanklikes gehad het nie, 24% een afhanklike gehad het, 23% twee afhanklikes gehad het, 13% drie afhanklikes gehad het, 3% vier afhanklikes gehad het en die minderheid (2%) vyf en meer afhanklikes gehad het.

6.2.6.7 Kwalifikasies

Figuur 6.7 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die opvoedingspeil van die respondente.

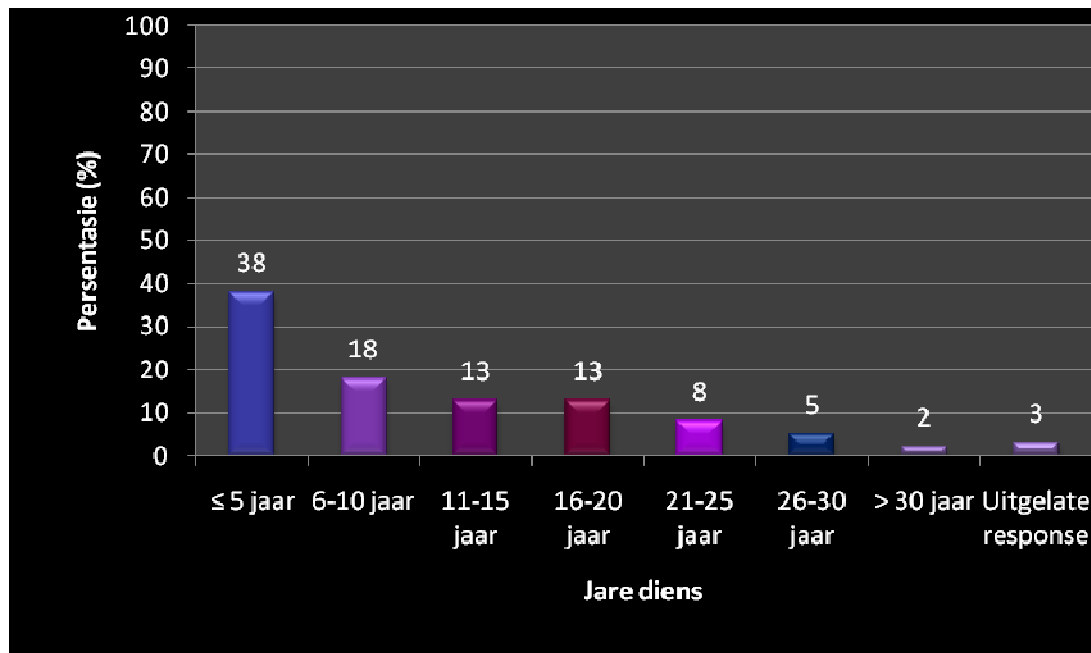


Figuur 6.7: Kwalifikasies

Uit Figuur 6.7 blyk dit dat die meerderheid respondente (92%) 'n kwalifikasie van Graad 12 of hoër gehad het, waarvan 35% oor slegs 'n Graad 12 kwalifikasie beskik het en 36% oor 'n Graad 12 met een tot drie jaar tersiêre opleiding beskik het. Verder het 21% van die respondente oor 'n Graad 12 met meer as drie jaar tersiêre opleiding beskik, terwyl die minderheid respondente (6%) oor 'n opvoedingspeil van Graad 11 en laer beskik het. Twee persent (2%) van die respondente het nie hulle kwalifikasies aangedui nie.

6.2.6.8 Dienstyedperk

Figuur 6.8 verskaf 'n grafiese uiteensetting van die aantal jare wat die respondente in diens van die spesifieke organisasie / instelling is.



Figuur 6.8: Dienstydyperk

Vanuit Figuur 6.8 blyk dit dat die meerderheid respondente (59%) reeds langer as 5 jaar in diens van die spesifieke organisasie / instelling was. Van hierdie 59% het 18% 'n dienstydyperk van 6 tot 10 jaar gehad, 13% 'n dienstydyperk van 11 tot 15 jaar gehad, 'n verdere 13% 'n dienstydyperk van 16 tot 20 jaar gehad, 13% 'n dienstydyperk van 21 tot 30 jaar gehad en slegs 2% 'n dienstydyperk van langer as 30 jaar gehad. Verder het 38% oor 'n dienstydyperk van 5 jaar en korter beskik. Drie persent (3%) van die respondente het nie hulle dienstydyperk aangedui nie.

6.2.7 Stap 7: Itemontleding en seleksie van items vir die finale vraelys

Na toepassing van die vraelys moet daar vervolgens itemontleding en itemseleksie uitgevoer word. Foxcroft en Roodt (2005) wys in hierdie verband daarop dat die doel van itemontleding is om vraelysitems te beoordeel ten einde te bepaal of dit aan die doel waarvoor dit beplan is, beantwoord. Die volgende doelstellings van itemontleding is spesifiek op die Werksoortuigingsvraelys van toepassing (Smit, 1991; Foxcroft & Roodt, 2005):

- Om die swak en defekte items te identifiseer ten einde 'n aanduiding te kry van die moontlike verbeterings wat in die vraelys aangebring kan word;
- Om die nodige data te verkry om vas te stel uit hoeveel items die finale vorm van die vraelys moet bestaan.

Met betrekking tot itemseleksie wys Smit (1991) daarop dat hierdie stap die seleksie van items vir die finale vorm van die vraelys behels. Betreffende die Werksoortuigingsvraelys is itemontleding en -seleksie (daar is van verkennende faktorontleding en betroubaarheidsanalise gebruik gemaak) eerstens met betrekking tot **doelstelling 1** van hierdie proefskrif uitgevoer (identifisering van items vir die bepaling van individue se vlakke van etiese gedrag – Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)). Nadat verkennende faktorontleding toegepas is, het Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys uit nege-en-vyftig items bestaan (sien hoofstuk 7 vir 'n volledige bespreking in dié verband). Daarna is itemontleding en -seleksie (verkennde faktorontleding en betroubaarheidsanalise is gebruik) met betrekking tot **doelstelling 2** van hierdie proefskrif uitgevoer (identifisering van die filosofiese benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word sowel as die items wat deel van elke benadering vorm – Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)). Beide 'n ses-faktorstruktuur (ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming soos geïdentifiseer vanuit die teorie) sowel as 'n alternatiewe drie-faktorstruktuur (drie filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) is geïdentifiseer. Die ses-faktorstruktuur het uit honderd-en-veertig items bestaan en die drie-faktorstruktuur uit sewe-en-sestig items (sien hoofstuk 7 vir 'n volledige bespreking in dié verband). Die strukture wat deur itemontleding geïdentifiseer is, is onderwerp aan bevestigende faktorontleding om die geskiktheid van die struktuur te evalueer.

Alvorens oorgegaan kan word tot 'n bespreking van die stappe wat tydens verkennende en bevestigende faktorontleding gevolg is, is dit eerstens

belangrik om te fokus op die gebruike en doelwitte van faktorontleding sowel as die onderskeid tussen verkennende en bevestigende faktorontleding.

6.2.7.1 Gebruike en doelwitte van faktorontleding

In die sosiale wetenskappe word dikwels gepoog om konstrunkte te meet wat nie direk waargeneem kan word nie (ook bekend as latente veranderlikes). Alhoewel latente veranderlikes nie direk gemeet kan word nie, kan inligting aangaande hierdie veranderlikes indirek verkry word deur te fokus op die effek wat hulle op daardie waargenome veranderlikes, waardeur hulle verteenwoordig word, het. Die bekendste statistiese prosedure om die verbande tussen stelde waargenome en latente veranderlikes te ondersoek, is faktorontleding (Byrne, 2005; Field, 2005). Volgens Owen en Taljaard (1995) is faktorontleding dus 'n metode om veranderlikes wat hoog met mekaar korreleer, saam te groepeer. Field (2005) wys daarop dat faktorontleding gevolglik gebruik word om die onderliggende struktuur van 'n stel veranderlikes te verstaan; om 'n vraelys te ontwikkel om 'n onderliggende veranderlike (bv. etiese gedrag) te meet; en om 'n datastel te verminder tot 'n meer hanteerbare grootte terwyl soveel moontlik van die oorspronklike inligting behou word. Die hoofdoelwit van faktorontleding is derhalwe om die onderliggende struktuur of verbande tussen 'n aantal veranderlikes te ondersoek en om te bepaal of die inligting saamgevat kan word in 'n kleiner stel faktore (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006; Tabachnick & Fidell, 2007). Volgens Hair et al. (2006) word 'n korrelasiematriks gebruik om die interkorrelasie tussen veranderlikes aan te dui. 'n Korrelasiematriks is 'n tabel bestaande uit korrelasiekoëffisiënte tussen veranderlikes. Die voorkoms van hoë korrelasiekoëffisiënte tussen veranderlikes mag daarop dui dat die veranderlikes dieselfde onderliggende dimensie meet. Hierdie onderliggende dimensies staan as faktore (of latente faktore) bekend (Field, 2005). Twee tipes faktorontleding, naamlik verkennende en bevestigende faktorontleding kom voor (Beins, 2004).

6.2.7.2 *Verskille tussen verkennende en bevestigende faktorontleding*

Verkennende en bevestigende faktorontleding kan soos volg onderskei word:

- Verkennende faktorontleding word gebruik om struktuur te vind tussen 'n stel veranderlikes. In ander situasies het die navorser egter voorafopgestelde idees aangaande die ware struktuur van die data gebaseer op teoretiese ondersteuning of vorige navorsing. In hierdie gevalle vereis die navorser dat faktorontleding 'n bevestigende benadering inneem, dit wil sê faktorontleding word gebruik om die mate waartoe die data ooreenstem met die verwagte struktuur te ontleed (Hair et al., 2006).
- Verkennende faktorontleding is die geskikte metode om te gebruik wanneer die verband tussen die waargenome veranderlikes en hul onderliggende faktore onbekend is. Die navorser gebruik dus verkennende faktorontleding om die faktorstruktuur te bepaal. Verkennende faktorontleding gaan derhalwe induktief te werk deurdat die waargenome data gebruik word om die onderliggende faktorstruktuur vas te stel. Derhalwe is verkennende faktorontleding 'n nuttige metode om te gebruik tydens die ontwikkeling van 'n nuwe meetinstrument. Hierteenoor word bevestigende faktorontleding gebruik wanneer die navorser oor 'n mate van kennis aangaande die onderliggende struktuur van die latente veranderlike beskik. Gebaseer op teorie en / of empiriese navorsing postuleer die navorser vooraf verbande tussen die waargenome metings en die onderliggende faktore en toets dan hierdie struktuur statisties. Bevestigende faktorontleding gaan derhalwe deduktief te werk deurdat die faktorstruktuur reeds vooraf gepostuleer word waarna die passing daarvan met betrekking tot die data geëvalueer word (Bryant & Yarnold, 1995; Byrne, 2005).
- 'n Verdere onderskeid tussen verkennende en bevestigende faktorontleding wat deur Tabachnick en Fidell (2007) getref word, is dat verkennende faktorontleding gewoonlik tydens die begin fases van die

navorsing uitgevoer word en 'n meganisme verskaf vir die generering van hipoteses aangaande onderliggende prosesse. Verkennende faktorontleding word derhalwe gebruik om 'n teorie te ontwikkel. Hierteenoor is bevestigende faktorontleding 'n meer gesofistikeerde tegniek wat tydens die meer gevorderde fases van die navorsingsproses gebruik word om teorie te toets.

Verkennende en bevestigende faktorontleding word derhalwe dikwels in kombinasie gebruik. Verkennende faktorontleding kan gebruik word om 'n faktorstruktuur te ontdek, terwyl bevestigende faktorontleding gebruik kan word om hierdie basiese model te vereenvoudig, verfyn en te bevestig (Bryant & Yarnold, 1995). Derhalwe wys Worthington en Whittaker (2006) daarop dat verkennende faktorontleding deur bevestigende faktorontleding gevolg moet word tydens die ontwikkeling van 'n nuwe meetinstrument.

6.2.7.3 *Stappe tydens faktorontleding*

Die volgende stappe (soos van toepassing op doelstelling 1 en doelstelling 2 van hierdie proefskrif) word tydens die faktorontledingsproses onderskei. Let daarop dat stap 1 tot 4 deel van die verkennende faktorontledingsproses vorm terwyl stap 5 bevestigende faktorontleding behels.

Stap 1: Spesifiseer die doelwit van faktorontleding

Volgens Hair et al. (2006) is die beginpunt van faktorontleding, net soos met ander statistiese tegnieke, die navorsingsprobleem. Die algemene doelwit van faktorontleding is om 'n manier te vind om die inligting, vervat in 'n aantal oorspronklike veranderlikes, saam te vat in 'n kleiner stel nuwe saamgestelde dimensies of faktore met 'n minimale verlies aan inligting. Betreffende die Werksoortuigingsvraelys was die doel van faktorontleding om 'n vraelys daar te stel wat die individu se vlak van etiese gedrag, sowel as die filosofiese benadering wat tydens etiese besluitneming gevolg word, bepaal.

Stap 2: Die identifisering van 'n geskikte navorsingsontwerp vir faktorontleding

Tydens die ontwerp van 'n faktorontleding is dit belangrik om te fokus op die steekproefgrootte sowel as sekere aannames onderliggend aan faktorontleding (Hair et al., 2006). Betreffende die steekproefgrootte wys Hair et al. (2006) daarop dat 'n navorser nie normaalweg faktorontleding sal toepas op 'n steekproef bestaande uit minder as vyftig waarnemings nie. Verkieslik moet die steekproefgrootte honderd of meer wees. Tabachnick en Fidell (2007) sluit hierby aan deur daarop te wys dat 'n steekproef van honderd as swak, driehonderd as goed, vyfhonderd as baie goed en duisend as uitstekend bestempel kan word. Derhalwe behoort 'n steekproef van driehonderd en meer proefpersone 'n stabiele faktoroplossing te verskaf (Field, 2005; Worthington & Whittaker, 2006; Tabachnick & Fidell, 2007). Vir die doeleindes van hierdie studie is 'n steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone dan ook getrek.

Betreffende die aannames onderliggend aan faktorontleding wys Hair et al. (2006) daarop dat die aannames meer konseptueel as statisties is. Navorsers is altyd besorg om tydens meerveranderlike tegnieke te voldoen aan die statistiese vereistes, maar tydens faktorontleding is die karakter en samestelling van die veranderlikes wat ingesluit word in die ontleding net so belangrik as hulle statistiese kwaliteite. Die volgende konseptuele en statistiese kwessies is van belang:

- **Konseptuele kwessies:**

Volgens Hair et al. (2006) is 'n basiese aanname van faktorontleding dat 'n onderliggende struktuur tussen die veranderlikes bestaan. Dit is die navorser se verantwoordelikheid om te verseker dat waargenome patrone konseptueel geldig en geskik is om te bestudeer, aangesien faktorontleding slegs die korrelasie tussen veranderlikes kan bepaal en nie die betekenisvolheid daarvan nie.

- Statistiese kwessies:

Indien voldoen is aan die konseptuele vereistes rakende die veranderlikes wat gebruik gaan word, is die volgende stap om te bepaal of faktorontleding op die korrelasiematriks toegepas kan word. Die volgende metodes wat vir die doel van hierdie proefskrif gebruik is, word uitgelig:

- Indien visuele inspeksie nie 'n substansiële getal korrelasies groter as .3 lewer nie, is faktorontleding nie geskik om gebruik te word nie (Hair et al., 2006);
- Nog 'n metode om die geskiktheid van die gebruik van faktorontleding te bepaal, is om die hele korrelasiematriks te bestudeer. Die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") , 'n statistiese toets vir die teenwoordigheid van korrelasies tussen veranderlikes, is so 'n tipe meting. 'n Statisties beduidende Bartlett-toets ("Barlett's test of sphericity") (beduidendheid < .05) dui aan dat voldoende korrelasies tussen die veranderlikes bestaan sodat voortgegaan kan word met faktorontleding (Hair et al., 2006);
- 'n Verdere metode wat deur Field (2005) geïdentifiseer word, is die gebruik van die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy"). Die KMO verteenwoordig die ratio van die gekwadreerde korrelasies tussen die veranderlikes en die gekwadreerde gedeeltelike korrelasies tussen veranderlikes. Die KMO-statistiek wissel tussen 0 en 1. Kaiser (Field, 2005) het aangedui dat waardes groter as .50 as nouliks aanvaarbaar beskou kan word, waardes tussen .50 en .70 as gemiddeld, waardes tussen .70 en .80 as goed, waardes tussen .80 en .90 as baie goed en waardes groter as .90 as uitstekend beskou kan word. Tabachnick en Fidell (Worthington & Whittaker, 2006) sluit hierby aan deur daarop te wys dat waardes van .60 en hoër vereis word ten einde faktorontleding op die data te kan toepas.

Stap 3: Identifisering van faktore en ontleding van die algehele passing

Volgens Hair et al. (2006) behels hierdie stap dat besluite rakende die volgende geneem moet word, naamlik die metode wat gebruik gaan word om faktore te onttrek (“algemene faktorontleding waaronder hoofas-ontleding versus hoofkomponente-ontleding) en die aantal faktore wat onttrek moet word.

- Keuse van faktoronttrekkingsmetode:

Hoewel daar 'n verskeidenheid faktoronttrekkingsmetodes bestaan is algemene faktorontleding (waaronder **hoofas-ontleding** (“principle axis analysis”), wat ook vir die doel van hierdie proefskrif gebruik is) en **hoofkomponente-ontleding** die twee bekendste metodes. Die keuse van een metode bo 'n ander is gebaseer op die doelwit van die metode. Hoofkomponente-ontleding word gebruik wanneer die doelwit is om die meeste van die oorspronklike inligting (variansie) in 'n minimum aantal faktore vir voorspellingsdoeleindes op te som. Hierteenoor word algemene faktorontleding primêr gebruik om onderliggende faktore of dimensies te identifiseer wat aandui wat die veranderlikes in gemeen het (Gouws, Louw, Meyer & Plug, 1982; Hair et al., 2006; Terre Blanche, Durrheim & Painter, 2006; Worthington & Whittaker, 2006). Die doelwit van hoofkomponente-ontleding is derhalwe om die aantal items te verminder, terwyl soveel as moontlik van die oorspronklike items se variansie behoue bly. Die doelwit van algemene faktorontleding is om die latente faktore of konstrunkte wat verantwoordelik is vir die gedeelde variansie tussen die items, beter te verstaan. Derhalwe is die doelwit van algemene faktorontleding meer belyd met die ontwikkeling van nuwe metingskale, soos in die geval van die ontwikkeling van die Werksoortuigingsvraelys. Die resultate verkry vanuit algemene faktorontleding (waaronder hoofas-ontleding) kan ook meer effektief gebruik word tydens bevestigende faktorontleding (Worthington & Whittaker, 2006).

Byrne (2005) lê verder klem daarop dat hoofkomponente-ontleding nie 'n tipe verkennende faktorontledingsmetode is nie. Verkennende faktorontleding en hoofkomponente-ontleding verteenwoordig twee heeltemal verskillende statistiese metodes wat ontwerp is om verskillende doelwitte te bereik. Die doelwit van verkennende faktorontleding is om die kovariansiepatroon van 'n stel waargenome veranderlikes te verklaar en daardeur die latente konstruk(te) waarmee hulle verband hou te identifiseer. Hierteenoor is die doelwit van hoofkomponente-ontleding bloot om 'n groot aantal waargenome veranderlikes te verminder tot 'n kleiner stel saamgestelde veranderlikes wat saam verantwoordelik is vir die grootste hoeveelheid variansie. Derhalwe verskaf verkennende faktorontleding, soos gegrond op hoofas-ontleding ("principle axis analysis"), 'n toetsbare model (die passing van die model kan verder deur bevestigende faktorontleding getoets word) terwyl dit nie die geval met hoofkomponente-ontleding is nie.

- Kriteria vir die aantal faktore wat onttrek moet word

Die volgende kriteria word uitgelig:

- Eigenwaardes: Alle faktore met eigenwaardes van kleiner as 1 word beskou as onbeduidend en word uitgelaat. Faktore met eigenwaardes groter as 1.0 word dus ingesluit (Kerlinger & Lee, 2000; Field, 2005; Hair et al., 2006; Terre Blanche et al., 2006; Worthington & Whittaker, 2006);
- Verspreidingsdiagram: Indien van 'n verspreidingsdiagram gebruik gemaak word waar die eigenwaardes teenoor die aantal faktore wat onttrek is aangedui word, word die punt waar die kurwe 'n horisontale lyn begin vorm as die afsnypunt gebruik. Die punt waar die kurwe dus begin reguit raak, dui die maksimum aantal faktore wat onttrek moet word aan (Field, 2005; Hair et al., 2006; Worthington & Whittaker, 2006);

- Parallelanalise: Tydens parallelanalise word die eigenwaardes verkry vir die werklike datastel vergelyk met eigenwaardes wat verkry is vir 'n ewekansige datastel wat deur 'n rekenaarprogram gegenereer word. Slegs daardie faktore in die oorspronklike datastel waarvan die eigenwaardes groter is as die eigenwaardes wat deur die rekenaarprogram gegenereer is, word onttrek (O'Connor, 2000). In die geval van die resultate verkry vir hierdie studie is die ewekansige datastel wat deur die rekenaarprogram gegenereer is gebaseer op tweehonderd-en-vyftien items en vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone.

Stap 4: Interpretasie van die faktore

Volgens Hair et al. (2006) is 'n sterk konseptuele raamwerk vir die interpretasie van die faktore van kritiese belang, gebaseer op vorige navorsing, teoretiese paradigmas of algemeen aanvaarde beginsels. Die volgende drie fundamentele prosesse staan sentraal ten einde die navorser te ondersteun in die interpretasie van die faktorstruktuur en die keuse van 'n finale faktoroplossing. Faktorinterpretasie is 'n sikliese proses en verskeie herhalings mag voorkom alvorens 'n finale oplossing verkry word. Die volgende prosesse word onderskei:

- Bereken die faktormatriks:

Eerstens word die ongeroteerde faktormatriks bereken. Die faktormatriks bevat die faktorladings van die veranderlikes wat deel van elke faktor uitmaak. Faktorladings verteenwoordig die korrelasies tussen die veranderlikes en die faktor. Ladings dui die graad van ooreenstemming tussen die veranderlikes en die faktor aan, waar hoë ladings beteken dat die veranderlikes verteenwoordigend is van die faktor. Faktorladings word gebruik om die rol wat elke veranderlike in die definiëring van elke faktor speel, te interpreteer (Kerlinger & Lee, 2000; Hair et al., 2006; Terre Blanche et al., 2006).

- Rotasie van faktore:

Volgens Hair et al. (2006) verwys faktorrotasie na die proses waartydens die faktor-asse gemanipuleer of aangepas word om 'n eenvoudiger en teoreties meer betekenisvolle faktoroplossing te verkry. In die meeste gevalle verbeter rotasie van die faktore die interpretasie deurdat dubbelsinnigheid / onduidelikheid wat deel van ongeroteerde faktoroplossings vorm, verminder word. Twee tipes rotasies word onderskei, naamlik ortogonale faktorrotasie (waaronder Varimax) en oblique faktorrotasie (waaronder Oblimin wat dan ook in hierdie proefskrif gebruik is) (Bryant & Yarnold, 1995; Field, 2005; Hair et al., 2006; Terre Blanche et al., 2006; Tabachnick & Fidell, 2007). Die ortogonale faktorrotasiemetode se asse behou 'n hoek van 90 grade, waar die asse by die oblique rotasiemetode nie ortogonaal (met 'n hoek van 90 grade) hoef te wees nie (Field, 2005; Hair et al., 2006; Worthington & Whittaker, 2006). Die ortogonale rotasiemetode word gebruik wanneer die metings nie met mekaar korreleer nie en later gebruik gaan word met ander meerveranderlike tegnieke. Met ander woorde, indien verwag word dat die faktore onafhanklik is, moet 'n ortogonale rotasiemetode gebruik word. Indien daar egter teoretiese rede is om te vermoed dat die faktore mag korreleer, moet die oblique rotasiemetode (en spesifiek direkte oblimin) gebruik word. Die oblique rotasiemetode word gebruik indien die doelwit die verkryging van verskeie teoreties betekenisvolle faktore of konstrunkte is, aangesien min konstrunkte bestaan wat nie tot 'n sekere mate met mekaar korreleer nie (Kerlinger & Lee, 2000; Field, 2005; Hair et al., 2006).

- Beoordeel die beduidendheid van die faktorladings:

Hair et al. (2006) wys daarop dat tydens interpretasie van die faktore 'n besluit geneem moet word aangaande watter faktorladings in ag geneem moet word. Vervolgens sekere riglyne aangaande die praktiese betekenisvolheid en statistiese beduidendheid van die faktorladings:

- Verseker praktiese betekenisvolheid: Die eerste riglyn hou verband met praktiese betekenisvolheid deur 'n voorlopige ondersoek van die faktormatriks in terme van die faktorladings uit te voer. Faktorladings wat wissel van ± 0.30 tot ± 0.40 voldoen aan die minimum vereistes vir interpretasie van die faktorstruktuur (Hair et al., 2006);
- Beoordeel statistiese beduidendheid: 'n Faktorlading verteenwoordig die korrelasie tussen 'n oorspronklike veranderlike en die faktor waarop die veranderlike laai. In die bepaling van 'n beduidendheidsvlak vir die interpretasie van die ladings kan 'n benadering soortgelyk aan die bepaling van die statistiese beduidendheid van korrelasiekoëffisiënte gebruik word. Navorsing het egter getoon dat faktorladings groter standaardmetingsfoute as tipiese korrelasies het. Derhalwe moet faktorladings strenger geëvalueer word. Tabel 6.1 verskaf 'n uiteensetting van die steekproefgroottes nodig vir elke faktorladingswaarde om as beduidend beskou te word. Om as beduidend beskou te word, is 'n kleiner faktorlading nodig vir 'n groter steekproef, terwyl 'n groter faktorlading benodig word vir 'n kleiner steekproef (Hair et al., 2006).

Tabel 6.1: Riglyne vir die identifisering van beduidende faktorladings gebaseer op steekproefgrootte

Faktorladings	Steekproefgrootte benodig vir beduidendheid
.30	350
.35	250
.40	200
.45	150
.50	120
.55	100
.60	85

Faktorladings	Steekproefgrootte benodig vir beduidendheid
.65	70
.70	60
.75	50

Hair et al. (2006, p.128)

Bogenoemde word ondersteun deur die navorsingsbevindinge van Stevens (Field, 2005) wat aangedui het dat die beduidendheid van 'n faktorlading afhang van die steekproefgrootte. Volgens Stevens (Field, 2005) moet die faktorlading vir 'n steekproef van vyftig proefpersone .722 wees ten einde as beduidend beskou te word. Vir 'n steekproef van honderd proefpersone moet die faktorlading groter as .512 wees. Vir 'n steekproef van tweehonderd proefpersone moet die faktorlading groter as .364 wees. Vir 'n steekproef van driehonderd proefpersone moet die faktorlading groter as .298 wees. Vir seshonderd proefpersone moet die faktorlading groter as .21 wees en vir 'n duisend proefpersone moet die faktorlading groter as .162 wees. Vir die doeleindes van hierdie studie is faktorladings van .30 en groter gebruik.

- Interpretasie van die faktormatriks:

Vervolgens moet die navorser deur al die faktorladings gaan ten einde daardie te identifiseer wat die beste aanduiding verskaf van die onderliggende struktuur. Interpretasie van die onderlinge verbande wat binne 'n faktormatriks voorkom, vereis 'n kombinasie van die gebruik van objektiewe kriteria, 'n konseptuele basis sowel as eie oordeel. Die volgende stappe moet gevolg word tydens interpretasie van die faktormatriks (Hair et al., 2006):

- Stap 1: Bestudeer die faktorladings vervat in die faktormatriks

Die faktormatriks bevat die faktorladings van elke veranderlike ten opsigte van elke faktor. Dit mag geroteerde of ongeroteerde ladings wees, maar soos reeds bespreek, word geroteerde ladings gewoonlik gebruik.

- Stap 2: Identifiseer die beduidende ladings vir elke veranderlike

Die interpretasie begin deur te fokus op hoe die eerste veranderlike op die eerste faktor laai en dan horisontaal te beweeg van links na regs ten einde die hoogste lading vir daardie spesifieke veranderlike op enige van die faktore te identifiseer. Wanneer die hoogste lading (hoogste absolute faktorlading) geïdentifiseer is, moet besluit word of die lading beduidend is deur gebruik te maak van die kriteria soos reeds bespreek. Daarna word oorgegaan na die tweede veranderlike en die prosedure herhaal vir elke veranderlike. Wanneer 'n veranderlike oor meer as een beduidende faktorlading beskik, staan dit as kruislading bekend. 'n Navorser mag vind dat verskillende rotasiemetodes kruislading mag elimineer en 'n eenvoudiger struktuur verskaf. Indien 'n veranderlike volhou om oor kruislading te beskik, moet oorweging daaraan geskenk word om die veranderlike uit die faktoroplossing te verwyder.

- Stap 3: Benoem die faktore

Sodra 'n aanvaarbare faktoroplossing verkry is waarin al die veranderlikes 'n beduidende lading op 'n faktor het, is die volgende stap om betekenis aan die patroon van faktorladings te heg. Veranderlikes met groter ladings word belangriker beskou en het 'n groter invloed op die naam wat gekies word om 'n faktor te verteenwoordig. Die teken word op dieselfde wyse geïnterpreteer

as enige ander korrelasiekoëffisiënt. Die naam word nie deur die rekenaarprogram toegewys nie, maar word intuïtief deur die navorser ontwikkel, gebaseer op die gepastheid daarvan om die onderliggende dimensies van 'n spesifieke faktor te verteenwoordig. Die prosedure word gevolg vir elke faktor wat onttrek is.

- Interpreteer die betroubaarheid van elke faktor (Cronbach se alfa-koëffisiënt):

Volgens Field (2005) verwys betroubaarheid na die konsekwentheid waarmee die vraelys die konstruk meet. 'n Waarde van .70 en hoër word volgens Field (2005) as 'n aanvaarbare waarde vir Cronbach se alfa-koëffisiënt beskou. Hierteenoor wys Hair et al. (2006) daarop dat waardes van .60 tot .70 as die onderste grens vir aanvaarbaarheid beskou kan word. Nunally (Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs & Ross, 1982) sluit hierby aan deur daarop te wys dat 'n alfa-koëffisiënt van .60 steeds as bevredigend beskou kan word vir die doeleindes van basiese navorsing.

Stap 5: Validering deur middel van bevestigende faktorontleding

Die volgende fase behels die validering van die verkreë struktuur. Volgens Hair et al. (2006) kan validering van resultate deur middel van bevestigende faktorontleding geskied, hetsy deur die steekproef in twee te verdeel of deur middel van 'n afsonderlike steekproef. Vir die doeleindes van hierdie proefskrif is die steekproef in twee gedeel. Bevestigende faktorontleding word dan gebruik om die geldigheid van die faktorstruktuur te toets. Die metingsmodel (in die geval van hierdie studie 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming) kan voorgestel word deur middel van daardie veranderlikes wat met mekaar verband hou ten einde die konstruk te verteenwoordig. Bevestigende faktorontleding stel die navorser in staat om te toets hoe goed die veranderlikes die konstruk verteenwoordig. Die belangrikste voordeel is dat die navorser analities 'n konseptueel gegronde

teorie kan toets wat verklaar hoe verskillende items belangrike sielkundige, sosiologiese of besigheidskonsepte verteenwoordig. Bevestigende faktorontleding stel die navorser derhalwe in staat om die konstrugeldigheid van 'n voorgestelde metingsmodel te bereken. Konstrugeldigheid verwys na die mate waartoe 'n stel items die teoretiese latente konstruk, wat dit veronderstel is om te meet, reflekteer. Derhalwe hou dit verband met die akkuraatheid van meting (Hair et al., 2006).

Die ontleding van kovariansiestrukture (met ander woorde "Structural equation modeling" (SEM)) word gebruik om te toets tot watter mate 'n navorser se voorafgaande patroon van faktorladings die werklike data verteenwoordig (Hair et al., 2006). Die volgende stappe word tydens SEM onderskei:

Stap 1: Definieer die individuele konstrukte

Bogenoemde het betrekking op die faktore wat gedurende verkennende faktorontleding verkry is. Volgens Hair et al. (2006) is die eerste stap om die konstrukte wat die metingsmodel gaan vorm, te lys. Die metingskaal (byvoorbeeld Likertskaal of semantiese differensiaalskaal) vir die betrokke konstrukte moet ook aangedui word.

Stap 2: Ontwikkel die oorkoepelende metingsmodel

Tydens die tweede stap moet die navorser besluit hoe al die individuele konstrukte saamgevoeg moet word om die metingsmodel te vorm. Die volgende sleutelkonsepte is van belang:

- **Eendimensionaliteit:** Eendimensionaliteit beteken dat 'n stel veranderlikes slegs oor een onderliggende konstruk beskik. Eendimensionaliteit is belangrik indien meer as twee konstrukte betrokke is. In so 'n geval hou elke veranderlike slegs verband met 'n enkele konstruk. Alle kruisladings is gelyk aan nul wanneer eendimensionele

konstrukte bestaan (Hair et al., 2006). Met betrekking tot hierdie studie is alle kruisladings geïdentifiseer en verwyder gedurende verkennende faktorontleding (sien hoofstuk 7 vir 'n volledige uiteensetting in dié verband);

- Aantal items per konstruk: Alhoewel meer items per konstruk 'n hoër betroubaarheid en veralgemeenbaarheid verskaf, vereis dit groter steekproewe en raak dit moeiliker om ware eendimensionele faktore te verskaf. 'n Praktiese reël is dat daar 'n minimum van drie items per faktor moet wees (Hair et al., 2006).

Stap 3: Bepaal die metingsmodelgeldigheid

Hair et al. (2006) wys daarop dat metingsmodelgeldigheid afhang van die passing ("goodness-of-fit") van die metingsmodel sowel as van bewyse van konstrukgeldigheid. Die modelpassing vergelyk teorie en realiteit soos verteenwoordig deur die data. Indien 'n navorser se teorie perfek was, sou die geskatte kovariansiematriks (Σ_k) en die werklike waargenome kovariansiematriks (S) dieselfde gewees het. Hoe nader die waardes van hierdie twee matrikse aanmekaar is, hoe beter is die model se passing.

Die volgende passingstatistieke kan gebruik word om die model se passing te bepaal:

- *Absolute passingstatistiekindexe*

Volgens Hair et al. (2006) is absolute passingstatistiekindexe 'n direkte meting van hoe goed die model die waargenome data weergee. Dit verskaf die mees basiese aanduiding van die passing ("goodness-of-fit") van 'n spesifieke model ten opsigte van enige ander model. Die volgende absolute passingstatistieke kan gebruik word om die model se passing te bepaal (slegs daardie wat vir die doel van hierdie studie gebruik is word uitgelig):

- “Goodness-of-Fit Index” (GFI): Die GFI is ‘n passingstatistiek wat aandui hoe goed ‘n model die kovariansiematriks tussen indikatorveranderlikes weergee (Hair et al., 2006). Volgens Hair et al. (2006) word waardes van groter as .90 deur sommige navorsers as ‘n aanduiding van ‘n goeie passing beskou, terwyl ander navorsers waardes van groter as .95 as ‘n aanduiding van ‘n goeie passing beskou. ‘n Praktiese reël volgens Bentler en Bonett (Bryant & Yarnold, 1995) is dat passingsindekse ‘n minimum aanvaarbare vlak van .90 het.

- “Standardized Root Mean Residual” (SRMR): Die SRMR is ‘n gestandaardiseerde waarde van die “Root Mean Square Residual” (RMSR) en derhalwe van groter nut as die RMSR om die passing tussen modelle te bepaal. Die RMSR verwys na die vierkantswortel van die gemiddelde van die gekwadreerde residue (die fout tydens skatting van elke kovariansiegrens skep ‘n residu) (Hair et al., 2006). Hoe nader die RMSR aan 0 is, hoe beter is die model se passing (Bryant & Yarnold, 1995). Dit word ondersteun deur Hair et al. (2006) wat daarop wys dat laer RMSR- en SRMR-waardes ‘n beter passing verteenwoordig en hoër waardes ‘n swakker passing. Die gemiddelde SRMR-waarde is 0 wat beteken dat beide positiewe en negatiewe residue kan voorkom (Hair et al., 2006). Hoewel ‘n SRMR-waarde van kleiner as .05 volgens Millsap (2002) ‘n aanduiding is van ‘n goeie passing, wys Hair et al. (2006) daarop dat die SRMR-waarde wat ‘n aanduiding van ‘n goeie passing is, afhang van die aantal waargenome items of itempakkies (m) sowel as die steekproefgrootte (sien Tabel 6.2, p.179, as ‘n riglyn in die verband). Betreffende itempakkies wys Hair et al. (2006) sowel as Nel (2007) daarop dat items gekombineer of saamgevoeg word in pakkies ten einde ‘n faktor te verteenwoordig. ‘n Item kan nie in meer as een pakkie voorkom nie en kan nie meer as een faktor verteenwoordig nie. Itempakkies word veral gebruik indien ‘n vraelys uit ‘n groot aantal items bestaan. Die gebruik van itempakkies het die voordeel dat dit beter passings, soos gemeet deur die passingsindekse, bewerkstellig. Deur items in pakkies saam te voeg is daar minder datapunte wat binne ‘n bevestigende faktorontledingsmodel gepas moet word. Itempakkies

verminder dus die getal variansies en kovariansies wat in die voorgestelde model in berekening gebring moet word. Betreffende die resultate verkry vir die proefskrif blyk dit vanuit Tabel 6.2 (p.179) dat 'n SRMR-waarde van $\leq .08$ (met 'n CFI ("Comparative Fit Index") van groter as .92) op 'n goeie passing sal dui (Hair et al., 2006). Dit word ondersteun deur Hu en Bentler (Byrne, 2005) wat daarop gewys het dat 'n SRMR-waarde van kleiner as .08 'n aanduiding van 'n goeie passing is.

- "Root Mean Square Error of Approximation" (RMSEA): Die RMSEA passingstatistiek poog om beide modelkompleksiteit en steekproefgrootte in ag te neem tydens die berekening van modelpassing deur beide in te sluit in die berekening daarvan. Laer RMSEA-waardes dui op 'n beter passing (Hair et al., 2006). Volgens Browne en Cudeck (Byrne, 2005) sowel as Worthington en Whittaker (2006) is 'n RMSEA-waarde van kleiner as .05 'n aanduiding van 'n goeie passing. Browne en Cudeck (Millsap, 2002) sluit hierby aan deur daarop te wys dat 'n RMSEA-waarde van kleiner as .05 'n aanduiding van 'n goeie passing is en 'n waarde tussen .05 en .08 'n aanduiding van 'n aanvaarbare passing is. Hair et al. (2006) wys egter daarop dat die RMSEA-waarde wat 'n aanduiding van 'n goeie passing is afhang van die aantal waargenome items of pakkies (m) sowel as die steekproefgrootte (N) (sien Tabel 6.2, p.179, as 'n riglyn in die verband). Betreffende die resultate verkry vir die proefskrif blyk dit vanuit Tabel 6.2 dat 'n RMSEA-waarde van $\leq .07$ (met 'n CFI van .90 of hoër) op 'n goeie passing sal dui (Hair et al., 2006).

- *Inkrementele passingstatistiekindexe*

Volgens Hair et al. (2006) verskil inkrementele passingstatistiekindexe van absolute passingstatistiekindexe in die sin dat dit bepaal hoe goed 'n model se passing ten opsigte van 'n alternatiewe basismodel is. Die algemeenste basismodel is 'n nulmodel wat op die aanname berus dat alle waargenome veranderlikes nie met mekaar korreleer nie. Die volgende inkrementele

passingstatistieke kan gebruik word om die model se passing te bepaal (slegs daardie wat vir die doel van hierdie studie gebruik is word uitgelig). Soos reeds genoem, wys Bentler en Bonett (Bryant & Yarnold, 1995) daarop dat passingsindekse 'n minimum aanvaarbare vlak van .90 het:

- “Normed Fit Index” (NFI): Die NFI is die ratio van die verskil in die X^2 -waarde vir die passingsmodel en nulmodel gedeel deur die X^2 -waarde van die nulmodel. Dit wissel tussen 0 en 1 en 'n model met perfekte passing sal 'n NFI-waarde van 1 lewer (Hair et al., 2006; Tabachnick & Fidell, 2007). Lance en Vandenberg (2002) wys verder daarop dat 'n NFI-waarde van groter as en gelyk aan .90 op 'n aanvaarbare passing dui. Die CFI is afgelei vanuit hierdie indeks in 'n poging om modelkompleksiteit in 'n passingsmeting in te sluit (Hair et al., 2006).
- “Comparative Fit Index” (CFI): Die CFI is 'n inkrementele passingsindeks wat 'n verbetering is op die NFI. Die waardes wissel tussen 0 en 1 met hoër waardes wat 'n beter passing aandui (Hair et al., 2006; Tabachnick & Fidell, 2007). Volgens Hair et al. (2006) word 'n CFI-waarde van kleiner as .90 gewoonlik nie geassosieer met 'n model wat 'n goeie passing toon nie. Hoewel 'n CFI-waarde van groter as .95 volgens Hu en Bentler (Millsap, 2002) 'n aanduiding van 'n goeie passing is, wys Hair et al. (2006) weereens daarop dat die CFI-waarde wat 'n aanduiding van 'n goeie passing is afhang van die aantal waargenome items of pakkies (m) sowel as die steekproefgrootte (N). Betreffende die resultate verkry vir die proefskrif blyk dit vanuit Tabel 6.2 (p.179) dat 'n CFI-waarde van $> .90$ op 'n goeie passing sal dui (Hair et al., 2006).

Tydens berekening van modelpassing is dit belangrik om daarop te let dat minstens een absolute passingsindeks en een inkrementele indeks gebruik moet word (Hair et al., 2006).

Tabel 6.2 : Passingsindekse wat 'n aanduiding is van 'n goeie passing vir 'n spesifieke tipe model

Passing-statistiek	N<250			N>250		
	m≤12	12<m<30	m≥30	m<12	12<m<30	m≥30
CFI	CFI ≥ .97	CFI ≥ .95	CFI > .92	CFI ≥ .95	CFI ≥ .92	CFI > .90
SRMR	Nie geskik, gebruik ander indeks	SRMR ≤ .08 (met CFI ≥ .95)	SRMR < .09 (met CFI > .92)	Nie geskik, gebruik ander indeks	SRMR ≤ .08 (met CFI > .92)	SRMR ≤ .08 (met CFI > .92)
RMSEA	RMSEA < .08 met CFI ≥ .97	RMSEA < .08 met CFI ≥ .95	RMSEA < .08 met CFI > .92	RMSEA < .07 met CFI ≥ .97	RMSEA < .07 met CFI ≥ .92	RMSEA < .07 met CFI ≥ .90

Hair et al. (2006, p.753)

Stap 4: Kruisvalidering

'n Verdere belangrike aspek sentreer rondom die stabiliteit van die resultate van die faktormodel. Faktorstabiliteit is primêr afhanklik van die steekproefgrootte sowel as die aantal gevalle per veranderlike. Die navorser moet daarna streef om die grootste moontlike steekproef te verkry. Indien die steekproef dit toelaat, kan die navorser, soos in die geval van hierdie proefskrif, die steekproef ewekansig in twee helftes verdeel en 'n bevestigende faktormodel vir beide steekproewe bereken. 'n Vergelyking van die twee faktormatrikse sal 'n aanduiding verskaf van die stabiliteit van die oplossing oor die steekproef heen (Hair et al., 2006).

Tydens kruisvalidering word aangedui tot watter mate een steekproef dieselfde resultate as 'n ander steekproef lewer. Verskeie benaderings bestaan om kruisvalidering te bepaal. Die volgende twee benaderings wat vir die doel van hierdie proefskrif gebruik is, word uitgelig, naamlik "loose cross-validation" en "tight cross-validation" (Hair et al., 2006):

- "Loose cross-validation": Hair et al. (2006) wys daarop dat tydens "loose cross-validation" die metingsmodel wat gebruik is ten opsigte van die oorspronklike steekproef, toegepas word op elkeen van die twee helftes. Bevestigende faktorontleding word dan uitgevoer deur van die twee

helftes gebruik te maak. Indien bevestigende faktorontleding 'n goeie passing toon met betrekking tot die data verkry vanuit die twee helftes, is daar bewys van kruisvalidering. Die twee groepe / helftes se passing word nie met mekaar vergelyk nie. Wat wel belangrik is, is dat beide groepe / helftes se passing aanvaarbaar moet wees.

- “Tight cross validation”: Tydens “tight cross validation” word die faktorloadings, konstrukskorrelasies en foutvariansies vir die twee helftes verkry. Indien die faktorloadings, konstrukskorrelasies en foutvariansies van die twee steekproewe (twee helftes) dieselfde is, is daar bewys van kruisvalidering (Hair et al., 2006).

6.2.8 Stap 8: Standaardisering van die vraelysprosedures

Hoewel stappe 8, 9 en 10 buite die bestek van hierdie studie val, is dit wel nodig om vir die doeleindes van toekomstige navorsing genoemde stappe kortliks te bespreek.

Aangesien 'n oogmerk van sielkundige meting die verkryging van objektiewe en akkurate inligting vir die evaluering van die toetsling se gedrag is, is dit belangrik dat faktore wat 'n invloed op die resultate van die werksetiekvraelys mag uitoefen, noukeurig gekontroleer word. In hierdie verband speel standaardisasie van prosedures, naamlik die toepassing en nasien van die vraelys sowel as die interpretasie van die resultate, 'n kritiese rol (Smit, 1991). Smit (1991) wys daarop dat ten einde absoluut vergelykbare resultate te verkry die instruksies waarvolgens die vraelys toegepas word, konstant gehou moet word. Dit is verder belangrik dat nasien- en punttoekenningsprosedures objektief moet wees. Die beoordeling van dieselfde protokol deur verskillende beoordelaars moet ooreenstem. Foxcroft en Roodt (2005) wys verder daarop dat die laaste stap in standaardisering van die meetinstrument, die vasstelling van toepaslike norms is. Routellings wat deur individue op die vraelys behaal word, het op sigself weinig betekenis en moet omgeskakel word in normgerigte tellings ten einde die inligting betekenisvol te kan interpreteer.

6.2.9 Stap 9: Samestelling van die vraelyshandleiding

Volgens Foxcroft en Roodt (2005) behels die volgende stap die samestelling van die vraelyshandleiding. Die volgende aspekte moet in die handleiding vervat wees:

- Die doel van die vraelys;
- Die teikenpopulasie vir wie die vraelys ontwikkel is;
- Praktiese inligting, byvoorbeeld die tydsduur om die vraelys te voltooi en of die toetslinge oor 'n sekere leesvermoë of opvoedkundige kwalifikasie moet beskik;
- Instruksies vir die toepassing en nasien van die vraelys;
- Inligting aangaande die wyse waarvolgens vraelysontwikkeling plaasgevind het;
- Inligting aangaande die betroubaarheid en geldigheid van die vraelys;
- Inligting aangaande die wyse waarvolgens norms vasgestel is sowel as 'n beskrywing van die eienskappe van die normatiewe steekproef (byvoorbeeld geslag, ras, ouderdom en opvoedkundige kwalifikasie);
- Die wyse waarvolgens inligting verkry vanuit die vraelys geïnterpreteer moet word.

6.2.10 Stap 10: Hersiening van die vraelys

Die laaste stap behels die periodieke hersiening van die vraelys ten einde te verseker dat dit nie verouder en uitgedien raak nie. Die vraelys moet veral hersien word ten opsigte van die faktorstruktuur, geldigheid en betroubaarheid daarvan (Smit, 1991).

6.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n uiteensetting verskaf aangaande die navorsings-prosedure wat in hierdie studie gevolg is ten einde 'n werksetiekvraelys te ontwikkel. Die doel van hierdie vraelys is tweërlei, naamlik om die individu se vlak van etiese gedrag sowel as die benadering wat tydens etiese besluitneming gevolg word, te bepaal. Daar is spesifiek gefokus op die stappe wat gevolg is in die ontwikkeling van sodanige werksetiekvraelys ten einde 'n betroubare en geldige meetinstrument daar te stel.

HOOFSTUK 7

RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE

7.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal die resultate verkry vanuit die empiriese ondersoek aangebied en bespreek word. Daar sal eerstens 'n uiteensetting en bespreking verskaf word van die resultate verkry vanuit die itemontleding en -seleksie (deur middel van verkennende en bevestigende faktorontleding) soos van toepassing op doelstelling 1 van die Werksoortuigingsvraelys (identifisering van items vir die bepaling van individue se vlakke van etiese gedrag – Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)). Daarna sal oorgegaan word tot 'n uiteensetting en bespreking van die resultate verkry vanuit die itemontleding en -seleksie (verkennende en bevestigende faktorontleding sal gebruik word) soos van toepassing op doelstelling 2 van die Werksoortuigingsvraelys (identifisering van die filosofiese benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word sowel as die items wat deel van elke benadering vorm – Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)). Ten slotte sal sekere algemene gevolgtrekkings bespreek word, waarna 'n uiteensetting verskaf sal word van die tekortkominge van die studie, die waarde van die studie sowel as aanbevelings aangaande toekomstige navorsing oor die onderwerp.

7.2 VERKENNENDE EN BEVESTIGENDE FAKTORONTLEDING

Ten einde te bepaal watter items deel van die finale werksetiekvraelys moet vorm, is itemontleding en itemseleksie uitgevoer. Beide verkennende en bevestigende faktorontleding is gebruik ten opsigte van doelstelling 1 en 2 van die vraelys.

7.2.1 Doelstelling 1 (Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys (WOV))

Soos reeds bespreek, is een van die doelstellings van die werksetiekvraelys die bepaling van individue se vlakke van etiese gedrag. Verkennende en bevestigende faktorontleding het die volgende resultate gelewer betreffende die daarstelling van items vir die meting van individue se vlakke van etiese gedrag.

7.2.1.1 Verkennende faktorontleding

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") sowel as Bartlett se toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die vlak van etiese gedrag (etiektotaaltelling) ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Soos reeds bespreek (sien afdeling 6.2.7.3) wys Hair et al. (2006) daarop dat 'n statisties beduidende Bartlett toets ("Bartlett's test of sphericity") (beduidendheid < .05) daarop dui dat voldoende korrelasies tussen die veranderlikes bestaan sodat voortgegaan kan word met faktorontleding. Betreffende die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") het Kaiser (Field, 2005) aangedui dat waardes tussen .50 en .70 as gemiddeld, waardes tussen .70 en .80 as goed, waardes tussen .80 en .90 as baie goed en waardes groter as .90 as uitstekend beskou kan word. Tabachnick en Fidell (Worthington & Whittaker, 2006) sluit hierby aan deur daarop te wys dat waardes van .60 en hoër vereis word ten einde faktorontleding op die data te kan toepas.

Tabel 7.1 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die konstruk, vlak van etiese gedrag.

Tabel 7.1: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die vlak van etiese gedrag

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity")		KMO-statistiek (“Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy”)
Geskatte Chi-kwadraat	15292.262	.930
df	2850.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.1 blyk dit dat faktorontleding wel op die konstruksvlak van etiese gedrag toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding uitgevoer ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal deel vorm van die skaal van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) wat die individu se vlak van etiese gedrag meet (met ander woorde die etiketotaaltelling). Ses-en-sewentig items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** van die verkennende faktorontleding het die faktormatriks getoon dat sestien items (items 3, 15, 19, 39, 49, 52, 57, 58, 60, 102, 147, 178, 179, 184, 194 en 200) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .946 en Bartlett se toets was beduidend) is gedoen waartydens die faktormatriks getoon het dat een item (item 194) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie item is uit die faktorstruktuur verwyder. Vervolgens 'n uiteensetting van die **laaste rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .947 en Bartlett se toets was beduidend) wat plaasgevind het op die oorblywende items. Die faktormatriks (sien Tabel 7.2) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die finale skaal van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) vorm wat individue se vlakke van etiese gedrag meet.

Tabel 7.2: Faktormatriks: Items vir meting van die vlak van etiese gedrag

Item	Faktor	Item	Faktor	Item	Faktor
	1		1		1
166	.726	154	.570	111	.426
167	.726	100	.569	114	.410
135	.715	83	.566	68	.409
173	.693	106	.562	172	.405
87	.692	76	.537	10	.403
115	.662	62	.528	191	.393
163	.657	164	.522	70	.392
94	.647	162	.515	69	.386
165	.644	190	.515	17	.379
177	.644	71	.505	18	.376
112	.630	104	.502	105	.371
180	.626	129	.492	7	.366
95	.625	59	.492	24	.362
97	.624	145	.473	108	.356
98	.601	51	.471	9	.324
113	.595	26	.465	174	.316
61	.588	44	.455	88	.307
96	.583	50	.435		
146	.583	93	.433		
171	.582	16	.433		
153	.575	199	.430		

Vanuit Tabel 7.2 blyk dit dat nege-en-vyftig items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items deel uitmaak van die skaal (Skaal A) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) wat die individu se vlak van etiese gedrag meet.

Tabel 7.3 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van Skaal A (meting van die individu se vlak van etiese gedrag / etiektotaaltelling) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) soos bepaal deur Cronbach se alfa-

koëffisiënt. Soos reeds bespreek (sien afdeling 6.2.7.3) wys Field (2005) daarop dat 'n waarde van .70 en hoër as 'n aanvaarbare waarde vir Cronbach se alfa-koëffisiënt beskou word. Hierteenoor wys Hair et al. (2006) daarop dat waardes van .60 tot .70 as die onderste grens vir aanvaarbaarheid beskou kan word. Nunally (Sherer et al., 1982) sluit hierby aan deur daarop te wys dat 'n alfa-koëffisiënt van .60 steeds as bevredigend beskou kan word vir die doeleindes van basiese navorsing.

Tabel 7.3: Betroubaarheidstatistiek (Skaal A van die WOV)

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
59	.953

Vanuit Tabel 7.3 blyk dit dat Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.1.2 Bevestigende faktorontleding

Vervolgens is bevestigende faktorontleding op die geïdentifiseerde items toegepas ten einde met sekerheid te kan sê dat die items wat tydens verkennende faktorontleding geïdentifiseer is, wel die konstruk, vlak van etiese gedrag reflekteer. Derhalwe word tydens bevestigende faktorontleding die faktorstruktuur wat tydens verkennende faktorontleding geïdentifiseer is, bevestig. Tabel 7.4 verskaf 'n uiteensetting van die passingstatistiek wat tydens bevestigende faktorontleding gebruik is om te bepaal hoe goed die waargenome data (die steekproef / waargenome kovariansiematriks) die voorgestelde struktuur (die populasie / geskatte kovariansiematriks) pas. Die geldigheid van die metingsmodel is derhalwe bereken.

Soos reeds bespreek (sien afdeling 6.2.7.3) wys Hu en Bentler (Byrne, 2005) daarop dat 'n SRMR-waarde ("Standardized Root Mean Residual") van

kleiner as .08 duidend van 'n goeie passing is. Verder blyk dit vanuit Tabel 6.2 (p.179) dat betreffende die resultate verkry vir hierdie studie 'n RMSEA-waarde ("Root Mean Square Error of Approximation") van < .07 (met 'n CFI van .90 of hoër) op 'n goeie passing sal dui (Hair et al., 2006). Betreffende die NFI-waarde ("Normed Fit Index") wys Lance en Vandenberg (2002) daarop dat 'n NFI-waarde van groter as en gelyk aan .90 op 'n aanvaarbare passing dui. Verder blyk dit vanuit Tabel 6.2 dat betreffende die resultate verkry vir die studie 'n CFI-waarde ("Comparative Fit Index") van > .90 op 'n goeie passing sal dui (Hair et al., 2006).

Tabel 7.4: Passingstatistiek van die konstruk: Vlak van etiese gedrag (Etiektotaaltelling)

Passingstatistiek	Etiektotaaltelling (EQS)
RMSEA ("Root Mean Square Error of Approximation")	.038 (.025; .050)
S-B χ^2 ("Satorra-Bentler Scaled Chi-Square")	94.3722
df	54
CFI ("Comparative Fit Index")	.988
NFI ("Normed Fit Index")	.972
SRMR ("Standardised Root Mean Square Residual")	.020

Volgens Tabel 7.4 toon die RMSEA ("Root Mean Square Error of Approximation") 'n goeie passing aangesien die RMSEA se waarde kleiner as .07 is. Verder toon beide die CFI ("Comparative Fit Index") en NFI ("Normed Fit Index") 'n goeie passing aangesien die NFI-waarde groter as .95 is en die

CFI-waarde groter as .90 is. Betreffende die SRMR ("Standardised Root Mean Square Residual") word ook 'n goeie passing aangetoon aangesien die SRMR se waarde kleiner as .08 is. Vanuit Tabel 7.4 blyk dit derhalwe dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konstruk, vlak van etiese gedrag goed gedefinieër word.

7.2.2 Doelstelling 2 (Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys (WOV))

Soos reeds bespreek, behels doelstelling 2 van hierdie studie die identifisering van die filosofiese benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word, sowel as die items wat deel van elke benadering vorm. Ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming is vanuit die literatuur geïdentifiseer. Daar bestaan egter geen model wat hierdie ses benaderings integreer nie en verskillende outeurs fokus op slegs sekere van die geïdentifiseerde benaderings onderskeidelik. Derhalwe was die volgende stap om die betroubaarheid en geldigheid van die ses-faktormodel (ses-faktorstruktuur) te bereken en te bepaal watter items elk van die geïdentifiseerde benaderings (faktore) die beste verteenwoordig. Hierdie gedeelte van die proefskrif sal in twee afdelings bespreek word. Eerstens is eendimensionaliteit veronderstel vir die ses benaderings (faktore) wat uit die literatuur geïdentifiseer is. Verkennende faktorontleding is toegepas op elk van die individuele ses benaderings (faktore). Daarna is bevestigende faktorontleding op die ses-faktorstruktuur toegepas.

In die tweede afdeling is geen vooraf geïdentifiseerde faktorstruktuur veronderstel nie. Al tweehonderd-en-vyftien items van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) is aan verkennende faktorontleding onderwerp, ten einde die aantal faktore wat onttrek moet word sowel as die faktorstruktuur (items wat deel van elke faktor vorm) te bepaal. Daarna is bevestigende faktorontleding op die nuwe faktorstruktuur toegepas.

7.2.2.1 Verkennende faktorontleding: Ses benaderings soos geïdentifiseer vanuit die literatuur (ses-faktorstruktuur)

Die volgende resultate is verkry ten opsigte van die verkennende faktorontledings wat op die ses geïdentifiseerde benaderings ten opsigte van etiese besluitneming toegepas is.

7.2.2.1.1 Reëlgebonde benadering

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die Reëlgebonde benadering ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.5 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die Reëlgebonde benadering.

Tabel 7.5: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Reëlgebonde benadering

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO -statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	18514.365	.907
df	4465.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.5 blyk dit dat faktorontleding wel op die Reëlgebonde benadering toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding toegepas ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal ingesluit word as verteenwoordigend van die Reëlgebonde benadering. Vyf-en-negentig items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** verkennende

faktorontleding het die faktormatriks getoon dat vier-en-dertig items (items 1, 2, 3, 12, 15, 19, 37, 38, 39, 49, 52, 57, 58, 60, 75, 77, 78, 84, 85, 86, 120, 122, 126, 127, 128, 178, 182, 183, 184, 187, 188, 194, 200 en 202) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .943 en Bartlett se toets was beduidend) is toegepas op die oorblywende items. Die faktormatriks (sien Tabel 7.6) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die Reëlgebode benadering (Skaal B van die WOV) vorm.

Tabel 7.6: Faktormatriks: Items vir meting van die Reëlgebode benadering

Item	Faktor	Item	Faktor	Item	Faktor
	1		1		1
166	.713	96	.578	114	.411
173	.705	76	.546	25	.408
170	.705	62	.527	191	.401
87	.678	190	.527	70	.399
177	.663	164	.525	69	.395
115	.661	104	.521	10	.389
163	.654	103	.519	18	.383
169	.643	71	.514	7	.382
165	.640	162	.513	105	.380
94	.636	59	.500	172	.376
180	.628	121	.477	24	.375
112	.627	196	.471	45	.363
95	.622	26	.468	74	.360
97	.618	93	.457	17	.359
98	.605	51	.447	203	.357
113	.592	50	.446	9	.336
171	.592	199	.435	174	.333
176	.586	44	.431	14	.332
61	.581	16	.413	46	.317
83	.580	68	.413	179	.313
106	.579				

Vanuit Tabel 7.6 blyk dit dat al een-en-sestig items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items deel uitmaak van Skaal B (meting van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) met spesifieke verwysing na die Reëlgebonde benadering.

Tabel 7.7 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die Reëlgebonde benadering soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.7: Betroubaarheidstatistiek (Reëlgebonde benadering)

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
61	.951

Vanuit Tabel 7.7 blyk dit dat die Reëlgebonde benadering oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.2.1.2 Konsekwensialistiese benadering

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die Konsekwensialistiese benadering ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.8 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die Konsekwensialistiese benadering.

Tabel 7.8: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Konsekwensialistiese benadering

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	4804.097	.889
df	561.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.8 blyk dit dat faktorontleding wel op die Konsekwensialistiese benadering toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding toegepas ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal ingesluit word as verteenwoordigend van die Konsekwensialistiese benadering. Vier-en-dertig items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die faktormatriks getoon dat vyf items (items 8, 13, 20, 23 en 29) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .902 en Bartlett se toets was beduidend) is op die oorblywende items toegepas. Die faktormatriks (sien Tabel 7.9) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die Konsekwensialistiese benadering (Skaal B van die WOV) vorm.

Tabel 7.9: Faktormatriks: Items vir meting van die Konsekwensialistiese benadering

Item	Faktor 1	Item	Faktor 1
124	.642	21	.473
133	.600	33	.466
185	.598	189	.460
31	.569	186	.444
205	.558	30	.434
125	.552	6	.417
119	.548	32	.415
132	.545	11	.410
168	.517	27	.400
129	.515	22	.385
204	.502	117	.376
130	.500	118	.374
5	.490	4	.352
28	.483	123	.314
201	.481		

Vanuit Tabel 7.9 blyk dit dat al nege-en-twintig items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items deel uitmaak van Skaal B (meting van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) met spesifieke verwysing na die Konsekwensialistiese benadering.

Tabel 7.10 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die Konsekwensialistiese benadering soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.10: Betroubaarheidstatistiek (Konsekwensialistiese benadering)

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
29	.891

Vanuit Tabel 7.10 blyk dit dat die Konsekwensialistiese benadering oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.2.1.3 Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.11 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering.

Tabel 7.11: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO -statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	1738.395	.829
df	136.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.11 blyk dit dat faktorontleding wel op die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding toegepas ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal ingesluit word as verteenwoordigend van die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering. Sewentien items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die faktormatriks getoon dat sewe items (items 35, 36, 47, 48, 140, 210 en 211) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .843 en Bartlett se toets was beduidend) is op die oorblywende items toegepas. Die faktormatriks (sien Tabel 7.12) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering (Skaal B van die WOV) vorm.

Tabel 7.12: Faktormatriks: Items vir meting van die Reëlgebonde-Konsekwensialistiese benadering

Item	Faktor
	1
193	.685
207	.670
192	.664
175	.596
34	.530
206	.482
139	.404
138	.394
198	.381
197	.338

Vanuit Tabel 7.12 blyk dit dat al tien items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items deel uitmaak van Skaal B (meting van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) van die

Werksoortuigingsvraelys (WOV) met spesifieke verwysing na die Reëlgebonde-Konsekwenzialistiese benadering.

Tabel 7.13 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die Reëlgebonde-Konsekwenzialistiese benadering soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.13: Betroubaarheidstatistiek (Reëlgebonde-Konsekwenzialistiese benadering)

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
10	.778

Vanuit Tabel 7.13 blyk dit dat die Reëlgebonde-Konsekwenzialistiese benadering oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.2.1.4 *Relativisme*

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die Relativistiese benadering ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.14 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die Relativistiese benadering.

Tabel 7.14: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Relativistiese benadering

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO -statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	1865.132	.774
df	190.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.14 blyk dit dat faktorontleding wel op die Relativistiese benadering toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding toegepas ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal ingesluit word as verteenwoordigend van die Relativistiese benadering. Twintig items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die faktormatriks getoon dat agt items (items 43, 54, 63, 64, 65, 66, 67 en 73) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .797 en Bartlett se toets was beduidend) is toegepas waartydens die faktormatriks getoon het dat een item (item 56) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie item is uit die faktorstruktuur verwyder. Vervolgens 'n uiteensetting van die **laaste rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .801 en Bartlett se toets was beduidend) wat op die oorblywende items toegepas is. Die faktormatriks (sien Tabel 7.15) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die Relativistiese benadering (Skaal B van die WOV) vorm.

Tabel 7.15: Faktormatriks: Items vir meting van die Relativistiese benadering

Item	Faktor
	1
53	.586
41	.578
181	.565
55	.540
143	.533
42	.515

Item	Faktor
	1
142	.475
72	.456
141	.382
40	.345
144	.339

Vanuit Tabel 7.15 blyk dit dat elf items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items ingesluit word as verteenwoordigend van Skaal B (meting van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) met spesifieke verwysing na die Relativistiese benadering.

Tabel 7.16 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die dimensie Relativisme soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.16: Betroubaarheidstatistiek vir die Relativistiese benadering

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
11	.763

Vanuit Tabel 7.16 blyk dit dat die Relativistiese benadering oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.2.1.5 Deuggebaseerde benadering

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die Deuggebaseerde benadering ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.17 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die Deuggebaseerde benadering.

Tabel 7.17: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Deuggebaseerde benadering

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity")		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	3237.329	.865
df	276.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.17 blyk dit dat faktorontleding wel op die Deuggebaseerde benadering toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding toegepas ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal ingesluit word as verteenwoordigend van die Deuggebaseerde benadering. Vier-en-twintig items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die faktormatriks getoon dat elf items (items 79, 81, 82, 88, 89, 90, 101, 102, 148, 212 en 213) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .909 en Bartlett se toets was beduidend) het plaasgevind waartydens die faktormatriks getoon het dat een item (item 156) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie item is uit die faktorstruktuur verwyder. Vervolgens 'n uiteensetting van die **laaste rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .915 en Bartlett se toets was beduidend) wat op die oorblywende items toegepas is. Die faktormatriks (sien Tabel 7.18) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die Deuggebaseerde benadering (Skaal B van die WOV) vorm.

Tabel 7.18: Faktormatriks: Items vir meting van die Deuggebaseerde Benadering

Item	Faktor
	1
154	.781
153	.761
155	.746
152	.702
146	.694
80	.618
145	.612
91	.588
92	.476
147	.456
100	.367
99	.312

Vanuit Tabel 7.18 blyk dit dat twaalf items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items ingesluit word as verteenwoordigend van Skaal B (meting van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) met spesifieke verwysing na die Deuggebaseerde benadering.

Tabel 7.19 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die Deuggebaseerde benaderingsdimensie soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.19: Betroubaarheidstatistiek (Deuggebaseerde benadering)

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
12	.865

Vanuit Tabel 7.19 blyk dit dat die Deuggebaseerde benadering oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.2.1.6 Sosiale Regverdigheidsbenadering

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die Sosiale Regverdigheidsbenadering ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.20 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die Sosiale Regverdigheidsbenadering.

Tabel 7.20: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die Sosiale Regverdigheidsbenadering

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek (“Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy”)
Geskatte Chi-kwadraat	2504.314	.886
df	190.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.20 blyk dit dat faktorontleding wel op die Sosiale Regverdigheidsbenadering toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is verkennende faktorontleding toegepas ten einde daardie items te identifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is en derhalwe uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Slegs items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 sal ingesluit word as verteenwoordigend van die Sosiale Regverdigheidsbenadering. Twintig items is aan verkennende faktorontleding onderwerp. Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die faktormatriks getoon dat twee items (item 158 en 214) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie items is uit die

faktorstruktuur verwyder. 'n **Tweede ronde** verkennende faktorontleding (KMO = .892 en Bartlett se toets was beduidend) is toegepas waartydens die faktormatriks getoon het dat een item (item 209) oor 'n faktorlading van kleiner as .3 beskik het en hierdie item is uit die faktorstruktuur verwyder. Vervolgens 'n uiteensetting van die **laaste ronde** verkennende faktorontleding (KMO = .900 en Bartlett se toets was beduidend) wat op die oorblywende items toegepas is. Die faktormatriks (sien Tabel 7.21) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die Sosiale Regverdigheidsbenadering (Skaal B van die WOV) vorm.

Tabel 7.21: Faktormatriks: Items vir meting van die Sosiale Regverdigheidsbenadering

Item	Faktor
	1
157	.730
135	.661
161	.658
151	.651
150	.591
109	.577
137	.551
111	.515
160	.510
107	.479
149	.445
215	.374
159	.361
136	.336
208	.334
108	.324
110	.313

Vanuit Tabel 7.21 blyk dit dat sewentien items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en derhalwe sal hierdie items ingesluit word as verteenwoordigend van Skaal B (meting van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) met spesifieke verwysing na die Sosiale Regverdigheidsbenadering.

Tabel 7.22 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die Sosiale Regverdigheidsbenadering soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.22: Betroubaarheidstatistiek (Sosiale Regverdigheidsbenadering)

Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
17	.840

Vanuit Tabel 7.22 blyk dit dat die Sosiale Regverdigheidsbenadering oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid beskik.

7.2.2.2 Bevestigende faktorontleding: Ses-faktorstruktuur soos geïdentifiseer vanuit die literatuur

Vervolgens is bevestigende faktorontleding op die benaderings (faktore) wat vanuit die literatuur geïdentifiseer is, toegepas ten einde die teorie wat die benaderings onderlê te toets. Tydens bevestigende faktorontleding is die faktorstruktuur wat tydens verkennende faktorontleding geïdentifiseer is, bevestig. Tabel 7.23 verskaf 'n uiteensetting van die passingstatistiek wat tydens bevestigende faktorontleding gebruik is om te bepaal hoe goed die waargenome data (die steekproef / waargenome kovariansiematriks) die voorgestelde struktuur (die populasie / geskatte kovariansiematriks) pas. Die geldigheid van die metingsmodel is derhalwe bereken.

Tabel 7.23: Passingstatistiek van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ses-faktorstruktuur)

Passingstatistiek ("Goodness-of-Fit Statistics")	Ses-faktorstruktuur (EQS)
RMSEA ("Root Mean Square Error of Approximation")	.053 (.049; .057)
S-B χ^2 ("Satorra-Bentler Scaled Chi-Square")	965.6347
df	390
CFI ("Comparative Fit Index")	.937
NFI ("Normed Fit Index")	.898
SRMR ("Standardised Root Mean Square Residual")	.051

Dit blyk uit Tabel 7.23 dat die RMSEA ("Root Mean Square Error of Approximation") 'n goeie passing toon, aangesien die RMSEA se waarde kleiner as .07 is. Verder toon die CFI ("Comparative Fit Index") 'n goeie passing aangesien die CFI se waarde groter as .9 is. Die NFI ("Normed Fit Index") se waarde val net onder die afsnypunt van .9. Betreffende die SRMR ("Standardised Root Mean Square Residual") word 'n goeie passing aangetoon aangesien die SRMR se waarde kleiner as .08 is. Vanuit Tabel 7.23 blyk dit derhalwe dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming goed gedefinieër word en dat die ses-faktorstruktuur 'n goeie passing toon (sien afdeling 6.2.7.3 sowel as Tabel 6.2 vir 'n bespreking en uiteensetting van die afsnypunte).

Vervolgens is die ses-faktorstruktuur verder ondersoek in terme van die stabiliteit van die metingsmodel. Twee tipes kruisvalidasies is gedoen, naamlik “Loose Cross-Validation” en “Tight Cross-Validation”. Kruisvalidasie het plaasgevind deurdat die oorspronklike steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone in twee ewekansige steekproewe van tweehonderd-twee-en-sestig proefpersone elk verdeel is. Tydens die “Loose Cross-Validation” is die passingstatistiek vir elke steekproef afsonderlik verkry, soos uiteengesit in Tabel 7.24.

Tabel 7.24: Kruisvalidasie (“Loose Cross-Validation”): Ses-faktorstruktuur

Passingstatistiek	Ewekansige steekproef 1 (n=262)	Ewekansige steekproef 2 (n=262)
RMSEA (“Root Mean Square Error of Approximation”)	.058 (.051; .064)	.050 (.043; .057)
S-B χ^2 (“ Satorra-Bentler Scaled Chi-Square”)	732.7019	647.2209
df	390	390
CFI (“Comparative Fit Index”)	.918	.949
NFI (“Normed Fit Index”)	.841	.818
SRMR (“Standardised Root Mean Square Residual”)	.059	.052

Dit blyk uit Tabel 7.24 dat die RMSEA (“Root Mean Square Error of Approximation”), CFI (“Comparative Fit Index”) en SRMR (“Standardised Root Mean Square Residual”) ’n goeie passing toon vir beide steekproewe. Die

NFI (“Normed Fit Index”) se waarde val wat beide steekproewe betref net onder die afsnypunt van .9. Derhalwe toon die ses-faktorstruktuur vir beide steekproewe ‘n goeie passing. Verder is daar ooreenstemming tussen die twee steekproewe aangesien slegs geringe verskille aangetref word.

Ten slotte het verdere kruisvalidasie (“Tight Cross-Validation”) plaasgevind waartydens die vergelyking van die twee steekproewe met mekaar nog meer verfyn is. Tabel 7.25 verskaf ‘n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die “Tight Cross-Validation”.

Tabel 7.25: Kruisvalidasie (“Tight Cross-Validation”): Ses-faktorstruktuur

Tipe invariansie	ML χ^2	S-B χ^2	df	RMSEA	GFI	MFI	CFI	Sig. Δ in S-B χ^2
Onbekende parameters word as verskillend gereken	1660.589	1381.4835	780	.054 (.050; .059)	.929	.563	.934	-----
Gelyke faktor-ladings	1682.759	1402.9962	804	.053 (.049; .058)	.929	.565	.934	Nee (Geen verskil)
Gelyke faktor-ladings en kovariansies	1700.998	1411.5456	819	.053 (.048; .057)	.930	.568	.935	Nee (Geen verskil)
Gelyke faktor-ladings, kovariansies en foutvariansies	1739.716	1436.7124	849	.052 (.047; .056)	.930	.571	.936	Nee (Geen verskil)

Vanuit Tabel 7.25 blyk dit dat die twee steekproewe nie van mekaar verskil betreffende die aspekte soos uiteengesit in die tabel nie. Die twee steekproewe is derhalwe ekwivalent aan mekaar. Hier is dus nie slegs sprake van ‘n aanvaarbare passing nie, maar ook van ‘n bestendige metingsmodel.

In die voorafgaande afdelings (afdeling 7.2.2.1 en afdeling 7.2.2.2) is (soos reeds bespreek) eendimensionaliteit veronderstel vir die ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (ses-faktorstruktuur) wat uit die literatuur geïdentifiseer is. In die volgende afdelings (afdeling 7.2.2.3 en afdeling 7.2.2.4) word geen vooraf geïdentifiseerde faktorstruktuur veronderstel nie. Al twee-honderd-en-vyftien items van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) sal aan verkennende faktorontleding onderwerp word ten einde die aantal faktore wat onttrek moet word, sowel as die faktorstruktuur (items wat deel van elke faktor vorm), te bepaal. Daarna sal bevestigende faktorontleding op die nuwe faktorstruktuur toegepas word.

7.2.2.3 Verkennende faktorontleding van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (onbekende faktorstruktuur)

Ten eerste 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding. Verkennende faktorontleding is op al tweehonderd-en-vyftien items tegelyk toegepas ten einde daardie benaderings (faktore) te identifiseer wat deel van 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming moet vorm.

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming ten einde te bepaal of faktorontleding op die geïdentifiseerde veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.26 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.26: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	60413.493	.889
df	23005.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.26 blyk dit dat faktorontleding wel op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming toegepas kan word, aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Vervolgens is parallelanalise uitgevoer om te bepaal hoeveel faktore aanvanklik onttrek moet word. Soos reeds bespreek (sien afdeling 6.2.7.3) word die eigenwaardes verkry vir die werklike datastel (empiriese datastel) tydens parallelanalise vergelyk met eigenwaardes wat verkry is vir 'n ewekansige datastel wat deur 'n rekenaarprogram gegenereer word. Slegs daardie faktore in die oorspronklike datastel waarvan die eigenwaardes groter is as die eigenwaardes wat deur die rekenaarprogram gegenereer is, word onttrek. Tabel 7.27 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die parallelanalise soos van toepassing op die tweehonderd-en-vyftien items.

Tabel 7.27: Getal faktore wat onttrek moet word

Faktor	Eigenwaardes (Empiriese datastel)	Eigenwaardes (Ewekansige datastel)	Faktor onttrek
1	37.49	2.71	ja
2	11.04	2.62	ja
3	6.65	2.56	ja
4	4.60	2.51	ja
5	3.31	2.47	ja
6	3.05	2.43	ja
7	2.85	2.39	ja

Faktor	Eigenwaardes (Empiriese datastel)	Eigenwaardes (Ewekansige datastel)	Faktor onttrek
8	2.55	2.36	ja
9	2.49	2.32	ja
10	2.44	2.29	ja
11	2.19	2.27	nee
12	2.15	2.23	nee
13	2.14	2.21	nee
14	2.00	2.18	nee
15	1.98	2.16	nee
16	1.97	2.13	nee
17	1.93	2.11	nee
18	1.88	2.09	nee
19	1.86	2.07	nee
20	1.80	2.04	nee
↓	↓	↓	nee
214	.07	.15	
215	.07	.14	nee

Vanuit Tabel 7.27 blyk dit dat daar aanvanklik tien faktore onttrek moes word. Dit is egter teenstrydig met die aantal faktore wat deur die teorie geïdentifiseer is (vanuit die literatuur is daar slegs ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming geïdentifiseer). Derhalwe is daar op grond van die teorie slegs ses faktore aanvanklik onttrek.

Tabel 7.28 verskaf derhalwe 'n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir 'n ses-faktorstruktuur soos van toepassing op die tweehonderd-en-vyftien items. Die Oblimin-rotasiemetode is deurgaans gebruik. Soos reeds bespreek (sien afdeling 6.2.7.3) word twee tipes rotasies onderskei, naamlik ortogonale faktorrotasie (waaronder Varimax) en oblique faktorrotasie (waaronder Oblimin). Die ortogonale rotasiemetode word gebruik wanneer die metings nie met mekaar korreleer nie, met ander woorde indien verwag word dat die faktore onafhanklik is. Indien daar egter teoretiese rede is om te vermoed dat die faktore mag korreleer moet die oblique rotasiemetode (en spesifiek direkte Oblimin) gebruik word. Die oblique rotasiemetode word gebruik indien die doelwit die

verkryging van verskeie teoreties betekenisvolle faktore of konstrunkte is, aangesien min konstrunkte bestaan wat nie tot 'n sekere mate met mekaar korreleer nie (Kerlinger & Lee, 2000; Field, 2005; Hair et al., 2006).

Tabel 7.28: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	37.487	17.436	17.436	36.844	17.137	17.137	32.090
2	11.043	5.136	22.572	10.346	4.812	21.949	15.709
3	6.649	3.092	25.664	5.935	2.761	24.709	6.862
4	4.601	2.140	27.804	3.898	1.813	26.522	5.881
5	3.313	1.541	29.345	2.587	1.203	27.726	18.500
6	3.053	1.420	30.765	2.341	1.089	28.814	9.771
7	2.849	1.325	32.090				
↓	↓	↓	↓				
214	.071	.033	99.969				
215	.067	.031	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n ses-faktoroplossing vir die meetinstrument (Werksoortuigingsvraelys) wat gebruik is om die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming te meet. Tydens verkennende faktorontleding is daardie items geïdentifiseer waarvan die faktorladings kleiner as .3 is sowel as items met betekenisvolle kruisladings op meer as een faktor, wat uit die faktorstruktuur verwyder moet word. Tabel 7.29 verskaf 'n uiteensetting van die patroonmatriks vir 'n ses-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.29: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ses-faktoroplossing, Rondte 1)

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
166	.734					
180	.714					
167	.711					
177	.705					
169	.703					
163	.700					
170	.699					
173	.658					
168	.635					
135	.601					
176	.586					
165	.583					
185	.578					
112	.573					
181	.551					
115	.545					
160	.537					
162	.528					
157	.528					
161	.520					
189	.515					
146	.508					
124	.507					
154	.495		.310			
153	.495					
151	.491					
113	.489					
164	.486	.375				
171	.485					
94	.484					

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
98	.473					
155	.465					
87	.458					
137	.453					
133	.443					
198	.441					
159	.431					
59	.429					
211	-.427					
96	.426					
95	.423					
175	.422	.341				
152	.414					
125	.414					
121	.412					
204	.408					
116	.394					
55	.389					
97	.387					
179	.383					
150	.379					
91	.374			-.336		
190	.373					
143	.371					
191	.368					
129	.362					
41	.351					
76	.349					
100	.344					
80	.344		.341			
110	.336					

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
210	-.335					
50	.329					
106	.327					
62	.325					
186	.320					
99	.314					
203	.309					
103	.305					
71	.305					
42	.303					
109						
114						
111						
156						
51						
134						
174						
172						
145						
105						
65						
92						
57						
144						
201		.554				
207		.553				
28		.523				
119		.520				
132		.519				
193	.307	.513				
215	.326	.507				
32		.505		.340		

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
192		.500				
205	.337	.498				
199	.322	.493				
27		.481				
118		.480				
117		.476				
196		.476				
130		.464				
88		.464				
4		.464				
69		.435				
31		.426				
206		.418				
208		.417				
34		.410				
75		.399				
90		.398				
2		.388				
56		.386				
102		.354				
54		.344				
89		.340				
49		.338				
136		.332				
81		.326				
20		.326				
195		.325				
212		.320				
43		.312				
139		.309				
108		.307				
213		.303				

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
178						
138						
70						
126						
40						
52						
182						
187						
197			-.395			
79			.387			
35			.379			
47			-.365			
85			.364			
48		.359	.361			
194			-.319			
29		.302	.310			
86			.307			
127			.307			
209			-.303			
67						
30				.427		
128				-.376		
141				.374		
23				.366		
64				-.364		
142				.347		
63				-.346		
77				-.338		
74				.329		
82				.319		
66		.302		-.315		
72				.302		

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
101						
1						
78						
44						
84						
148						
24					.445	
19					.441	
9					.440	
22					.416	
61					.379	
18					.352	
7					.351	
6					.345	
17					.343	
68					.332	
5					.329	
104					.327	
53					.325	
16					.320	
11					.313	
33					.307	
21						
83						
25						
200						
26						
14						
3						
184						
123						
214						

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
93						
202						
122						
15						
158						
38						.657
39						.601
37						.573
147						.428
120						.374
149	.342					.365
58						.355
131						.345
46						.342
8						.337
183						.334
60						.311
45						
36						
188						
73						
107						
13						
140						
10						
12						

Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die patroonmatriks (soos uiteengesit in Tabel 7.29) getoon dat sewe-en-sestig items (item 1, 3, 10, 12, 13, 14, 15, 21, 25, 26, 29, 32, 36, 40, 44, 45, 48, 51, 52, 57, 65, 66, 67, 70, 73, 78, 80, 83, 84, 91, 92, 93, 101, 105, 107, 109, 111, 114, 122, 123, 126, 134, 138, 140, 144, 145, 148, 149, 154, 156, 158, 164,

172, 174, 175, 178, 182, 184, 187, 188, 193, 199, 200, 202, 205, 214 en 215) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Derhalwe is 'n **tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .911 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die ses-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat negentien items (item 23, 30, 35, 46, 49, 71, 72, 74, 82, 103, 108, 127, 135, 136, 142, 150, 152, 153 en 207) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Na verwydering van die negentien items is 'n **derde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .916 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die ses-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat 'n verdere sewe items (item 68, 79, 97, 104, 139, 192 en 195) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

'n **Vierde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .918 en Bartlett se toets was beduidend) is uitgevoer en die patroonmatriks het aangetoon dat 'n verdere sewe items (item 47, 85, 86, 186, 203, 208 en 213) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Na verwydering van die sewe items is 'n **vyfde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .920 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die ses-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat twee items (item 99 en 110) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3.

'n **Sesde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .921 en Bartlett se toets was beduidend) is uitgevoer en die patroonmatriks het aangetoon dat 'n verdere item (item 155) vanuit die faktorstruktuur verwyder moet word aangesien die item op meer as een faktor gelaai het.

Na verwydering van item 155 is 'n **sewende rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .920 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die ses-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat twee items (item 141 en 210) uit die faktorstruktuur verwyder moet word.

Na verwydering van die twee items is 'n **agtste rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .922 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die ses-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat 'n verdere item (item 151) uit die faktorstruktuur verwyder moet word aangesien die item op meer as een faktor gelaai het.

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die **laaste rondte** verkennende faktorontleding. Tabel 7.30 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die oorblywende items wat deel uitmaak van die meetinstrument vir die bepaling van filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (ses-faktoroplossing).

Tabel 7.30: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 9)

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	24847.983	.922
df	5886.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.30 blyk dit dat faktorontleding wel op die oorblywende items toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.31 verskaf 'n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir 'n ses-faktorstruktuur soos van toepassing op die oorblywende honderd-en-nege items. Die Oblimin-rotasiemetode is gebruik.

Tabel 7.31: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ronde 9)

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	23.442	21.506	21.506	22.822	20.938	20.938	20.954
2	5.855	5.371	26.878	5.159	4.733	25.671	8.861
3	2.971	2.726	29.603	2.330	2.137	27.808	4.549
4	2.622	2.405	32.009	1.947	1.787	29.595	2.344
5	2.409	2.210	34.219	1.700	1.559	31.154	10.544
6	2.008	1.842	36.062	1.296	1.189	32.343	2.730
7	1.785	1.638	37.699				
↓	↓	↓	↓				
108	.143	.131	99.877				
109	.134	.123	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n ses-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Die patroonmatriks (Tabel 7.32) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die ses-faktorstruktuur (filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) vorm.

Tabel 7.32: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Ses-faktoroplossing, Rondte 9)

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
166	.734					
180	.719					
167	.714					
177	.696					
169	.684					
173	.676					
170	.672					
163	.671					
168	.652					
185	.633					
112	.629					
176	.595					
165	.581					
162	.570					
160	.556					
181	.553					
124	.548					
189	.545					
115	.544					
113	.537					
161	.534					
146	.522					
157	.519					
94	.511					
171	.500					
87	.492					
98	.492					
133	.474					
125	.463					
137	.456					

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
55	.454					
96	.450					
95	.445					
121	.438					
159	.437					
198	.433					
211	-.430					
59	.429					
116	.409					
41	.403					
190	.397					
179	.393					
204	.391					
100	.389					
106	.382					
76	.380					
191	.379					
129	.379					
143	.352					
50	.352					
62	.345					
42	.330					
119		.565				
118		.553				
27		.545				
132		.524				
88		.517				
201		.513				
28		.511				
117		.501				
31		.499				
75		.461				

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
69		.457				
4		.423				
196		.413				
130		.413				
54		.412				
102		.402				
90		.396				
81		.369				
89		.369				
2		.367				
56		.357				
34		.348				
43		.339				
206		.336				
20		.329				
38			.794			
37			.696			
39			.662			
147			.396			
58			.345			
8			.342			
131			.335			
120			.321			
60			.315			
183			.309			
64				-.509		
128				-.480		
63				-.431		
77				-.348		
24					.504	
9					.470	
6					.460	

Item	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
5					.429	
7					.411	
11					.403	
19					.401	
22					.385	
53					.349	
17					.348	
18					.336	
16					.333	
61					.328	
33					.322	
197						.469
194						.432
209						.397
212						.384

Vanuit Tabel 7.32 blyk dit dat al die oorblywende items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en dat geen van die items op meer as een faktor laai nie.

Tabel 7.33 verskaf 'n uiteensetting van die faktorkorrelasiematriks vir die ses-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.33: Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	1	2	3	4	5	6
1	1.000	.292	.224	-.091	.483	.171
2	.292	1.000	-.118	.030	.209	.113
3	.224	-.118	1.000	-.131	.115	.050
4	-.091	.030	-.131	1.000	-.042	-.004
5	.483	.209	.115	-.042	1.000	.145
6	.171	.113	.050	-.004	.145	1.000

Vanuit Tabel 7.33 blyk dit dat al ses faktore (filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) met mekaar korreleer. Vervolgens 'n uiteensetting van die betroubaarheidskoëffisiënte van die ses faktore.

Tabel 7.34 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die ses faktore soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.34: Betroubaarheidstatistiek

Faktor	Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
1	52	.840
2	25	.873
3	10	.728
4	4	.500
5	14	.812
6	4	.600

Vanuit Tabel 7.34 blyk die volgende:

- Faktor 1: Faktor 1 bestaan uit twee-en-vyftig items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 2: Faktor 2 bestaan uit vyf-en-twintig items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 3: Faktor 3 bestaan uit tien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;

- Faktor 4: Faktor 4 bestaan uit slegs vier items en beskik oor 'n laer inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 5: Faktor 5 bestaan uit veertien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 6: Faktor 6 bestaan uit slegs vier items en beskik oor 'n aanvaarbare inhoudsbetroubaarheid (soos reeds genoem wys Hair et al. (2006) daarop dat waardes van .60 tot .70 as die onderste grens vir aanvaarbaarheid beskou kan word).

Aangesien beide Faktor 4 en Faktor 6 elk net uit vier items bestaan en Faktor 4 oor 'n laer inhoudsbetroubaarheid beskik, is daar vir die volgende rondte faktorontleding 'n vier-faktoroplossing in plaas van 'n ses-faktoroplossing gebruik.

Vervolgens 'n uiteensetting van die verkennende faktorontleding vir 'n vier-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Ten eerste 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding wat op al tweehonderd-en-veftien items toegepas is.

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") bereken vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming ten einde te bepaal of faktorontleding op die veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.35 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.35: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	60413.493	.889
df	23005.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.35 blyk dit dat faktorontleding wel op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.36 verskaf 'n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir 'n vier-faktorstruktuur soos van toepassing op die tweehonderd-en-vyftien items. Die Oblimin-rotasiemetode is deurgaans gebruik.

Tabel 7.36: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	37.487	17.436	17.436	36.825	17.128	17.128	32.487
2	11.043	5.136	22.572	10.322	4.801	21.929	12.910
3	6.649	3.092	25.664	5.914	2.751	24.679	11.126
4	4.601	2.140	27.804	3.873	1.801	26.481	13.917
5	3.313	1.541	29.345				
↓	↓	↓	↓				
214	.071	.033	99.969				
215	.067	.031	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n vier-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Tabel 7.37 verskaf 'n uiteensetting van die patroonmatriks vir die vier-faktoroplossing.

Tabel 7.37: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Vier-faktoroplossing, Rondte 1)

Item	Faktor			
	1	2	3	4
177	.684			
170	.671			
167	.644			
166	.643			
181	.623			
135	.621			
173	.618			
165	.611			
163	.611			
180	.603			
168	.582			
124	.580			
115	.579			
176	.566			
185	.566			
103	.556			
112	.554			
169	.551		.375	
125	.544			
197	.537			
113	.536			
94	.535			
104	.534			
133	.528			
211	-.527			

Item	Faktor			
	1	2	3	4
87	.521			
95	.521			
106	.517			
198	.516			
100	.515			
159	.508			
98	.504			
186	.492			
116	.491			
137	.491			
99	.489			
83	.486			
97	.486			
203	.485			
190	.482			
61	.477			
143	.474			
162	.466			
41	.466			
50	.465			
171	.464			
53	.464			
160	.455			
189	.451			
210	-.448			
105	.448			
59	.447			
129	.444			
76	.443			
156	.440			
55	.438			
62	.435			

Item	Faktor			
	1	2	3	4
209	.432			
191	.428			
71	.424			
26	.424			
33	.423			
123	.416			
204	.416			
96	.415			
5	.415			
194	.414			
110	.411			
42	.411			
22	.411			
93	.410			
114	.408			
18	.408			
6	.395			
9	.378			
146	.374	-.345		
47	.373			
21	.362			
45	.358			
46	.357			
24	.356			
68	.356			
184	.351			
122	.342			
142	.340			
74	.337			
57	.337			
179	.335			
214	.335			

Item	Faktor			
	1	2	3	4
19	.330			
101	.328			
144	.326			
7	.325			
134	.323			
25	.320			
72	.318			
11	.315			
141	.307		-.305	
82	.302			
174				
16				
14				
70				
65				
148				
1				
108				
92				
17				
212				
12				
147		-.470		
85		-.434		
73		-.434		
80		-.433		
51		-.429		
38		-.427		
8		-.425		
67		-.424		
37		-.424		
86		-.420		

Item	Faktor			
	1	2	3	4
154	.318	-.417	.327	
152		-.404	.336	
127		-.394		
109		-.391		
36		-.385		
145		-.381		
157	.359	-.379	.318	
39		-.379		
151		-.377	.338	
111		-.374		
155	.333	-.362	.348	
107		-.360		
13		-.360		
10		-.354		
140		-.345		
188		-.343		
183		-.342		
178		.341		
149		-.341		
150		-.340		
78		-.338		
161		-.336	.315	
60		-.333		
120		-.330		
84		-.326		
79		-.324		
202		-.324		
44		-.313		
131		-.307		
58		-.305		
138				
200				

Item	Faktor			
	1	2	3	4
139				
172				
3				
187				
182				
195				
128			.477	
164			.470	
66			.429	
175	.385		.399	
91			.392	
153	.375	-.327	.387	
64			.380	
193			.369	.362
192			.363	.328
215	.314		.362	
29			.344	
208	.301		.337	
121	.319	-.310	.328	
136			.322	
77			.320	
49				
63				
15				
32				.618
119				.548
118				.538
88				.523
31				.511
27				.507
132				.502
75				.485

Item	Faktor			
	1	2	3	4
28				.481
117				.463
69				.452
102				.435
207			.331	.432
54				.429
201				.423
4				.406
48				.383
90				.378
35				.369
199				.367
40				.356
130				.355
2				.349
196	.311			.349
81				.346
30			-.326	.344
56				.339
205	.303		.323	.333
43				.328
23				.315
20				.310
206				.307
89				
34				
126				
52				
213				
158				

Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die patroonmatriks (soos uiteengesit in Tabel 7.37) getoon dat nege-en-veertig items (item 1, 3, 12, 14, 15, 16, 17, 30, 34, 49, 52, 63, 65, 70, 89, 92, 108, 121, 126, 138, 139, 141, 146, 148, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 161, 169, 172, 174, 175, 182, 187, 192, 193, 195, 196, 200, 205, 207, 208, 212, 213 en 215) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Na verwydering van genoemde items is 'n **tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .907 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die vier-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat 'n verdere negentien items (item 11, 44, 48, 72, 77, 79, 80, 82, 84, 91, 101, 109, 144, 149, 150, 164, 166, 199 en 206) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Na verwydering van die negentien items is 'n **derde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .910 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat 'n verdere vyftien items (item 19, 35, 45, 46, 47, 51, 78, 85, 111, 136, 140, 142, 145, 197 en 202) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

'n **Vierde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .916 en Bartlett se toets was beduidend) is toegepas en die patroonmatriks het aangetoon dat 'n verdere item (item 178) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë 'n lading kleiner as .3.

Na verwydering van item 178 is 'n **vyfde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .917 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die vier-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat item 13 uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë 'n lading kleiner as .3.

‘n **Sesde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .918 en Bartlett se toets was beduidend) is toegepas en die patroonmatriks het aangetoon dat ‘n verdere drie items (item 10, 210 en 211) uit die faktorstruktuur verwyder moet word.

Vervolgens ‘n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die **laaste rondte** verkennende faktorontleding. Tabel 7.38 verskaf ‘n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die oorblywende items wat deel uitmaak van die meetinstrument vir die bepaling van filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (vier-faktoroplossing).

Tabel 7.38: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 7)

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	28372.410	.918
df	8001.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.38 blyk dit dat faktorontleding wel op die oorblywende items toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.39 verskaf ‘n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir ‘n vier-faktorstruktuur soos van toepassing op die oorblywende honderd-sewe-en-twintig items. Die Oblimin-rotasiemetode is gebruik.

Tabel 7.39: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 7)

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	25.600	20.157	20.157	24.933	19.632	19.632	24.045
2	5.636	4.438	24.595	4.909	3.866	23.498	9.613
3	3.703	2.916	27.511	2.958	2.329	25.827	5.445
4	2.786	2.194	29.704	2.077	1.636	27.462	2.684
5	2.315	1.823	31.527				
↓	↓	↓	↓				
126	.150	.118	99.893				
127	.136	.107	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n vier-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Die patroonmatriks (Tabel 7.40) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die vier-faktorstruktuur (filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) vorm.

Tabel 7.40: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Vier-faktoroplossing, Rondte 7)

Item	Faktor			
	1	2	3	4
167	.729			
177	.728			
170	.710			
163	.694			
173	.687			
135	.685			
165	.676			

Item	Faktor			
	1	2	3	4
180	.667			
115	.650			
185	.646			
181	.638			
112	.623			
168	.618			
124	.615			
87	.606			
94	.605			
113	.603			
176	.589			
133	.576			
95	.572			
125	.568			
98	.560			
162	.542			
198	.534			
137	.533			
97	.532			
106	.532			
61	.523			
171	.510			
100	.508			
104	.505			
41	.505			
103	.504			
50	.498			
190	.496			
160	.496			
116	.493			
59	.493			
159	.490			

Item	Faktor			
	1	2	3	4
96	.489			
83	.485			
189	.482			
62	.481			
143	.470			
33	.469			
42	.469			
55	.467			
99	.467			
76	.466			
186	.465			
191	.449			
203	.438			
204	.437			
105	.436			
71	.434			
123	.428			
18	.422			
129	.421			
156	.418			
114	.415			
53	.413			
26	.410			
209	.404			
22	.400			
5	.396			
93	.393			
110	.392			
6	.371			
9	.367			
194	.365			
21	.348			

Item	Faktor			
	1	2	3	4
24	.344			
68	.344			
179	.342			
122	.330			
134	.329			
7	.328			
25	.328			
74	.323			
57	.319			
214	.311			
184	.303			
32		.627		
27		.553		
118		.543		
119		.535		
31		.517		
88		.499		
132		.495		
28		.480		
117		.479		
75		.477		
54		.456		
102		.437		
201		.436		
69		.436		
4		.436		
81		.366		
90		.365		
2		.362		
43		.349		
23		.348		
20		.346		

Item	Faktor			
	1	2	3	4
130		.344		
56		.335		
40		.329		
38			.696	
37			.605	
39			.596	
147			.434	
8			.420	
58			.384	
73			.363	
131			.354	
60			.342	
183			.339	
67			.337	
86			.331	
36			.325	
188			.318	
120			.311	
127			.310	
107			.308	
66				-.502
128				-.439
64				-.416
29				-.397

Vanuit Tabel 7.40 blyk dit dat al die oorblywende honderd-sewe-en-twintig items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en dat geen van die items op meer as een faktor laai nie.

Tabel 7.41 verskaf 'n uiteensetting van die faktorkorrelasiematriks vir die vier-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.41: Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	1	2	3	4
1	1.000	.351	.232	-.040
2	.351	1.000	-.044	-.055
3	.232	-.044	1.000	-.129
4	-.040	-.055	-.129	1.000

Vanuit Tabel 7.41 blyk dit dat al vier faktore (filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) met mekaar korreleer. Vervolgens 'n uiteensetting van die betroubaarheidskoeffisiënte van die vier faktore.

Tabel 7.42 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die vier faktore soos bepaal deur Cronbach se alfa-koeffisiënt.

Tabel 7.42: Betroubaarheidstatistiek

Faktor	Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koeffisiënt
1	82	.965
2	24	.871
3	17	.785
4	4	.534

Vanuit Tabel 7.42 blyk die volgende:

- Faktor 1: Faktor 1 bestaan uit twee-en-tagtig items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 2: Faktor 2 bestaan uit vier-en-twintig items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;

- Faktor 3: Faktor 3 bestaan uit sewentien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 4: Faktor 4 bestaan uit slegs vier items en beskik oor 'n laer inhoudsbetroubaarheid.

Aangesien Faktor 4 uit slegs vier items bestaan en oor 'n laer inhoudsbetroubaarheid beskik is daar vir die volgende rondte faktorontleding 'n drie-faktoroplossing in plaas van 'n vier-faktoroplossing gebruik.

Vervolgens 'n uiteensetting van die verkennende faktorontleding vir 'n drie-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Ten eerste 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding wat op al tweehonderd-en-vyftien items toegepas is.

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's Test of Sphericity") bereken vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming ten einde te bepaal of faktorontleding op die veranderlike toegepas kan word. Tabel 7.43 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.43: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek (“Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy”)
Geskatte Chi-kwadraat	60413.493	.889
df	23005.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.43 blyk dit dat faktorontleding wel op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.44 verskaf 'n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir 'n drie-faktorstruktuur soos van toepassing op die tweehonderd-en-vyftien items. Die Oblimin-rotasiemetode is deurgaans gebruik.

Tabel 7.44: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	37.487	17.436	17.436	36.809	17.121	17.121	33.853
2	11.043	5.136	22.572	10.301	4.791	21.912	10.287
3	6.649	3.092	25.664	5.895	2.742	24.654	17.503
4	4.601	2.140	27.804				
↓	↓	↓	↓				
214	.071	.033	99.969				
215	.067	.031	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n drie-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Tabel 7.45 verskaf 'n uiteensetting van die patroonmatriks vir die drie-faktoroplossing.

Tabel 7.45: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 1)

Item	Faktor		
	1	2	3
135	.642		
170	.636		
124	.628		
181	.628		
173	.626		
177	.625		
167	.623		
166	.606		
103	.595		
125	.589		
115	.587		
185	.582		
180	.581		
100	.577		
104	.577		
133	.575		
53	.574		
176	.572		
163	.566		
168	.563		
94	.562		
113	.560		
106	.560		
165	.557		
87	.555		
83	.554		
112	.553		
211	-.547		
97	.543		
116	.539		

Item	Faktor		
	1	2	3
98	.537		
95	.533		
137	.531		
186	.512		
41	.507		
197	.505		
129	.504		
61	.504		
99	.503		
76	.502		
159	.502		
198	.502		
190	.500		
169	.496		
55	.494		
143	.493		
156	.488		
160	.487		
5	.485		
26	.484		
71	.482		
189	.481		
203	.476		
171	.474		
50	.474		
33	.474		
93	.468		
162	.462		
96	.461		
62	.456		
105	.455		
59	.449		

Item	Faktor		
	1	2	3
204	.447		
42	.443		
21	.440		
6	.435		
110	.432		
114	.432		
22	.432		
210	-.427		
123	.427		
45	.425		
74	.425		
101	.419		
68	.410		
191	.407		
72	.406		
209	.405		
18	.404		
142	.403		
194	.392		
82	.392		
24	.391		
46	.390		
146	.382	-.342	.324
30	.381		
11	.381		
9	.379		
122	.376		
25	.373		
141	.365		
57	.354		
1	.353		
7	.351		

Item	Faktor		
	1	2	3
179	.350		
144	.350		
14	.348		
214	.346		
196	.337	.308	.321
184	.337		
175	.333		.317
109	.332		.313
148	.329		
134	.328		
19	.322		
70			
16			
111			
10			
65			
23			
108			
174			
212			
12			
79			
152		-.433	.357
4		.423	
151		-.420	.343
32		.408	
78		-.407	
153	.350	-.407	.351
149		-.404	
155	.326	-.401	.351
27		.399	
118		.396	

Item	Faktor		
	1	2	3
157	.363	-.395	.340
75		.393	
154	.334	-.393	.383
28		.452	
150		-.386	
54		.382	
84		-.380	
119		.380	.378
132		.366	.324
37		-.360	
38		-.358	
139		.355	
102		.354	
138		.353	
126		.353	
91		-.350	.312
81		.349	
121	.309	-.347	.323
13		-.345	
120		-.342	
147		-.339	
131		-.335	
89		.333	
145		-.328	.314
183		-.324	
43		.317	
117		.315	
67		-.313	
195		.312	
182		-.309	
178		.307	
39		-.306	

Item	Faktor		
	1	2	3
31		.305	
56		.304	
187			
92			
140			
17			
2			
40			
213			
36			
200			
20			
73			
63			
127			
202			
60			
8			
58			
188			
158			
66			.547
29			.533
48			.531
164			.485
49			.468
193			.467
128			.464
136			.461
35			.457
207		.343	.455
201		.356	.397

Item	Faktor		
	1	2	3
192		.338	.394
69			.383
85			.380
77			.379
88			.376
205	.310	.311	.375
44			.366
51		-.310	.360
64			.357
199		.354	.357
130		.318	.357
52			.357
215			.350
161		-.330	.346
80	.324	-.340	.342
47	.305		-.327
206			.322
34			.302
3			
208			
172			
90			
107			
86			
15			

Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die patroonmatriks (soos uiteengesit in Tabel 7.45) getoon dat twee-en-sestig items (item 2, 3, 8, 10, 12, 15, 16, 17, 20, 23, 36, 40, 47, 51, 58, 60, 63, 65, 70, 73, 79, 80, 86, 90, 91, 92, 107, 108, 109, 111, 119, 121, 127, 130, 132, 140, 145, 146, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 161, 172, 174, 175, 187, 188, 192, 196, 199, 200, 201, 202, 205, 207, 208, 212 en 213) uit die

faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Derhalwe is 'n **tweede rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .911 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die drie-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat vyftien items (item 13, 34, 44, 67, 69, 88, 147, 149, 150, 164, 178, 183, 193, 195 en 206) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3 sowel as items wat op meer as een faktor laai.

Na verwydering van die vyftien items is 'n **derde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .916 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat 'n verdere sewe items (item 19, 39, 120, 131, 141, 182 en 184) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3.

'n **Vierde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .922 en Bartlett se toets was beduidend) is toegepas en die patroonmatriks het aangetoon dat 'n verdere sewe items (item 1, 37, 38, 78, 82, 138 en 148) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3.

Na verwydering van die sewe items is 'n **vyfde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .928 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die drie-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat vier items (item 84, 210, 211 en 214) uit die faktorstruktuur verwyder moet word.

Na verwydering van die vier items is 'n **sesde rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .928 en Bartlett se toets was beduidend) toegepas en die patroonmatriks het aangetoon dat 'n verdere vier items (item 56, 57, 72 en 142) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3.

Na verwydering van die vier items is 'n **sewende rondte** verkennende faktorontleding (KMO = .930 en Bartlett se toets was beduidend) op die oorblywende items wat deel van die drie-faktoroplossing vorm, toegepas. Die patroonmatriks het getoon dat item 77 uit die faktorstruktuur verwyder moet word.

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die **laaste rondte** verkennende faktorontleding. Tabel 7.46 verskaf 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die oorblywende items wat deel uitmaak van die meetinstrument vir die bepaling van filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (drie-faktoroplossing).

Tabel 7.46: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 8)

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	26012.706	.931
df	6555.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.46 blyk dit dat faktorontleding wel op die oorblywende items toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.47 verskaf 'n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir 'n drie-faktorstruktuur soos van toepassing op die oorblywende honderd-en-vyftien items. Die Oblimin-rotasiemetode is gebruik.

Tabel 7.47: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 8)

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	25.827	22.459	22.459	25.163	21.881	21.881	24.845
2	4.337	3.772	26.230	3.599	3.129	25.010	6.418
3	3.559	3.095	29.325	2.805	2.439	27.449	3.270
4	2.435	2.118	31.443				
↓	↓	↓	↓				
114	.156	.136	99.874				
115	.145	.126	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n drie-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Die patroonmatriks (Tabel 7.48) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die drie-faktoroplossing vorm.

Tabel 7.48: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 8)

Item	Faktor		
	1	2	3
167	.755		
166	.753		
135	.732		
170	.713		
173	.703		
177	.700		
163	.685		

Item	Faktor		
	1	2	3
165	.678		
87	.661		
115	.661		
185	.660		
180	.659		
124	.647		
181	.645		
168	.641		
112	.632		
169	.624		
94	.607		
98	.600		
176	.597		
113	.595		
97	.585		
95	.585		
133	.582		
137	.577		
61	.569		
125	.561		
160	.557		
116	.555		
100	.555		
83	.551		
106	.545		
171	.543		
76	.531		
33	.529		
162	.527		
198	.526		
189	.519		
59	.516		

Item	Faktor		
	1	2	3
104	.514		
96	.509		
103	.506		
41	.504		
62	.501		
99	.501		
71	.501		
190	.499		
55	.497		
159	.496		
129	.492		
53	.488		
42	.483		
186	.474		
143	.471		
204	.469		
26	.467		
50	.464		
5	.443		
156	.443		
197	.439		
114	.418		
93	.414		
110	.409		
22	.409		
203	.404		
105	.398		
123	.398		
191	.394		
209	.392		
18	.388		
68	.384		

Item	Faktor		
	1	2	3
21	.380		
45	.379		
25	.378		
6	.375		
24	.365		
194	.365		
46	.360		
215	.358		
9	.351		
101	.349		
179	.345		
7	.344		
74	.333		
11	.327		
134	.320		
122	.319		
144	.315		
14	.311		
32		.586	
31		.504	
27		.503	
54		.491	
118		.466	
4		.462	
28		.456	
75		.405	
117		.400	
102		.397	
30		.381	
43		.351	
126		.345	
89		.341	

Item	Faktor		
	1	2	3
81		.326	
139		.312	
29			.483
66			.481
48			.474
35			.430
128			.421
49			.388
136			.365
85			.358
64			.345
52			.323

Vanuit Tabel 7.48 blyk dit dat al die oorblywende honderd-en-vyftien items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en dat geen van die items op meer as een faktor laai nie.

Tabel 7.49 verskaf 'n uiteensetting van die faktorkorrelasiematriks vir die drie-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.49: Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	1	2	3
1	1.000	.282	.050
2	.282	1.000	.048
3	.050	.048	1.000

Vanuit Tabel 7.49 blyk dit dat al drie faktore (filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) met mekaar korreleer. Vervolgens 'n uiteensetting van die betroubaarheidskoeffisiënte van die drie faktore.

Tabel 7.50 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die drie faktore soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.50: Betroubaarheidstatistiek

Faktor	Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
1	89	.968
2	16	.799
3	10	.704

Vanuit Tabel 7.50 blyk die volgende:

- Faktor 1: Faktor 1 bestaan uit nege-en-tagtig items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 2: Faktor 2 bestaan uit sestien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 3: Faktor 3 bestaan uit tien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid.

Na bestudering van die items waaruit die drie geïdentifiseerde faktore (dimensies) bestaan, het dit geblyk dat die meeste items waaruit Faktor 1 bestaan 'n meting van die Reëlgebonde benadering verskaf en die meeste items waaruit Faktor 2 bestaan 'n meting van die Konsekwensialistiese benadering verskaf. Daar was egter sekere items wat op Faktor 1 gelaai het en ander wat op Faktor 2 gelaai het sonder dat daar 'n teoreties gefundeerde rede is waarom daardie spesifieke items binne die spesifieke dimensie (Faktor 1 of Faktor 2) geval het. Derhalwe is op grond van die teorie daardie items (in totaliteit vyf-en-veertig items) wat nie 'n suiwer meting van die Reëlgebonde benadering (Faktor 1) en Konsekwensialistiese benadering (Faktor 2) verskaf nie, uit die faktorstruktuur verwyder. Verder het 'n nuwe

filosofiese benadering rakende etiese besluitneming (Faktor 3) vanuit die verkennende faktorontleding na vore gekom. Voortaan sal daar na hierdie benadering as die Diskresionêre benadering verwys word. Na verwydering van die items uit Faktor 1 en Faktor 2 is verkennende faktorontleding weer op die drie-faktoroplossing (bestaande uit sewentig oorblywende items) toegepas.

Eerstens is die KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy") sowel as die Bartlett-toets ("Bartlett's test of sphericity") (Tabel 7.51) bereken vir die sewentig oorblywende items wat deel uitmaak van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming.

Tabel 7.51: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	13307.145	.922
df	2415.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.51 blyk dit dat faktorontleding wel op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming toegepas kan word aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.52 verskaf 'n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir 'n drie-faktorstruktuur soos van toepassing op die sewentig items. Die Oblimin-rotasiemetode is gebruik.

Tabel 7.52: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	15.514	22.163	22.163	14.861	21.230	21.230	14.578
2	3.360	4.799	26.963	2.621	3.745	24.974	2.744
3	2.912	4.159	31.122	2.182	3.117	28.029	5.031
4	1.968	2.812	33.934				
↓	↓	↓	↓				
69	.228	.325	99.686				
70	.220	.314	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n drie-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Tabel 7.53 verskaf 'n uiteensetting van die patroonmatriks vir die drie-faktoroplossing.

Tabel 7.53: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 1)

Item	Faktor		
	1	2	3
166	.779		
177	.744		
170	.743		
165	.717		
173	.713		
163	.708		

Item	Faktor		
	1	2	3
115	.676		
180	.674		
169	.659		
87	.654		
112	.635		
94	.611		
176	.607		
98	.595		
95	.591		
113	.582		
97	.572		
61	.565		
171	.555		
83	.535		
162	.530		
59	.523		
76	.521		
106	.511		
96	.511		
71	.501		
103	.501		
104	.498		
62	.497		
190	.464		
50	.438		
26	.424		
114	.411		
93	.387		
18	.383		
191	.368		
68	.366		
203	.365		

Item	Faktor		
	1	2	3
24	.363		
9	.362		
105	.361		
45	.359		
25	.355		
179	.345		
194	.344		
46	.337		
7	.323		
122			
74			
14			
66		.529	
29		.514	
48		.497	
35		.437	
49		.422	
128		.403	
85		.380	
64		.355	
136		.354	
52		.326	
32			.584
31			.543
27			.494
28			.462
118			.455
30			.443
4			.439
117			.414
126			.379
139			.346

Tydens die **eerste rondte** verkennende faktorontleding het die patroonmatriks (soos uiteengesit in Tabel 7.53) getoon dat drie items (item 14, 74 en 122) uit die faktorstruktuur verwyder moet word vanweë ladings kleiner as .3.

‘n **Tweede rondte** verkennende faktorontleding is toegepas op die oorblywende sewe-en-sestig items. Tabel 7.54 verskaf ‘n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die KMO-statistiek en Bartlett se toets soos van toepassing op die oorblywende items wat deel uitmaak van die meetinstrument vir die bepaling van filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (drie-faktoroplossing).

Tabel 7.54: KMO-statistiek en Bartlett se toets vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 2)

Bartlett se toets (Bartlett's test of sphericity)		KMO-statistiek ("Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy")
Geskatte Chi-kwadraat	12863.170	.924
df	2211.000	
Beduidendheid	.000	

Vanuit Tabel 7.54 blyk dit dat faktorontleding wel op die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming toegepas kan word, aangesien die KMO-statistiek groter as .6 is en Bartlett se toets beduidend is.

Tabel 7.55 verskaf ‘n uiteensetting van die eigenwaardes en resultate verkry vanuit die faktoronttrekking vir ‘n drie-faktorstruktuur soos van toepassing op die sewe-en-sestig items. Die Oblimin-rotasiemetode is gebruik.

Tabel 7.55: Eigenwaardes en uiteensetting van totale variansie vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Rondte 2)

Faktor	Aanvanklike eigenwaardes			Onttrekking: Som van gekwadreerde ladings			Rotasie: Som van gekwadreerde ladings
	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal	% van Variansie	Kumulatiewe %	Totaal
1	15.162	22.629	22.629	14.513	21.662	21.662	14.239
2	3.347	4.996	27.625	2.611	3.897	25.559	2.747
3	2.835	4.231	31.857	2.106	3.143	28.702	4.851
4	1.935	2.889	34.745				
↓	↓	↓	↓				
66	.234	.349	99.668				
67	.222	.332	100.000				

Vervolgens 'n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die verkennende faktorontleding vir 'n drie-faktoroplossing vir die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming. Die patroonmatriks (Tabel 7.56) gee 'n uiteensetting van die items met 'n faktorlading van groter as en gelyk aan .3 wat deel van die drie-faktoroplossing vorm.

Tabel 7.56: Patroonmatriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktoroplossing, Rondte 2)

Item	Faktor		
	1	2	3
166	.776		
177	.741		
170	.740		
165	.713		
173	.710		
163	.704		
115	.676		

Item	Faktor		
	1	2	3
180	.671		
169	.657		
87	.653		
112	.632		
94	.610		
176	.605		
98	.592		
95	.591		
113	.580		
97	.572		
61	.564		
171	.552		
83	.536		
162	.527		
76	.522		
59	.522		
106	.510		
96	.510		
71	.501		
103	.499		
104	.497		
62	.494		
190	.464		
50	.436		
26	.425		
114	.409		
93	.387		
18	.382		
191	.367		
68	.364		
203	.364		
24	.364		

Item	Faktor		
	1	2	3
105	.361		
9	.361		
45	.358		
25	.355		
179	.346		
194	.343		
46	.338		
7	.323		
66		.528	
29		.519	
48		.499	
35		.437	
49		.416	
128		.397	
85		.389	
136		.351	
64		.349	
52		.322	
32			.591
31			.546
27			.499
28			.462
118			.456
4			.446
30			.435
117			.413
126			.382
139			.356

Vanuit Tabel 7.56 blyk dit dat al die oorblywende sewe-en-sestig items oor 'n faktorlading van groter as .3 beskik en dat geen van die items op meer as een faktor laai nie.

Tabel 7.57 verskaf 'n uiteensetting van die faktorkorrelasiematriks vir die drie-faktoroplossing van die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (met spesifieke verwysing na die Reëlgebonde benadering, Konsekwensialistiese benadering en Diskresionêre benadering).

Tabel 7.57: Faktorkorrelasiematriks: Filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming

Faktor	1	2	3
1	1.000	.345	.082
2	.345	1.000	.069
3	.082	.069	1.000

Vanuit Tabel 7.57 blyk dit dat al drie faktore (Reëlgebonde benadering, Konsekwensialistiese benadering en die Diskresionêre benadering) met mekaar korreleer. Vervolgens 'n uiteensetting van die betroubaarheidskoëffisiënte van die drie faktore.

Tabel 7.58 verskaf 'n uiteensetting van die inhoudsbetroubaarheid van die drie faktore soos bepaal deur Cronbach se alfa-koëffisiënt.

Tabel 7.58: Betroubaarheidstatistiek

Faktor	Aantal items (N)	Cronbach se alfa-koëffisiënt
1 (Reëlgebonde benadering)	47	.945
2 (Konsekwensialistiese benadering)	10	.755
3 (Diskresionêre benadering)	10	.704

Vanuit Tabel 7.58 blyk die volgende:

- Faktor 1: Faktor 1 bestaan uit sewe-en-veertig items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 2: Faktor 2 bestaan uit tien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid;
- Faktor 3: Faktor 3 bestaan uit tien items en beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid.

7.2.2.4 Bevestigende faktorontleding: Drie-faktorstruktuur

Vervolgens is bevestigende faktorontleding op die drie benaderings (faktore) wat vanuit die verkennende faktorontleding na vore gekom het, toegepas. Tydens bevestigende faktorontleding word die faktorstruktuur wat tydens verkennende faktorontleding geïdentifiseer is, bevestig. Tabel 7.59 verskaf 'n uiteensetting van die passingstatistiek wat tydens bevestigende faktorontleding gebruik is om te bepaal hoe goed die waargenome data (die steekproef / waargenome kovariansiematriks) die voorgestelde struktuur (die populasie / geskatte kovariansiematriks) pas. Die geldigheid van die metingsmodel word derhalwe bereken.

Tabel 7.59: Passingstatistiek van die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (Drie-faktorstruktuur)

Passingstatistiek ("Goodness-of-Fit Statistics")	Drie-faktorstruktuur (EQS)
RMSEA ("Root Mean Square Error of Approximation")	.042 (.034; .050)
S-B χ^2 ("Satorra-Bentler Scaled Chi-Square")	224.6397
df	116
CFI ("Comparative Fit Index")	.971

Passingstatistiek ("Goodness-of-Fit Statistics")	Drie-faktorstruktuur (EQS)
NFI ("Normed Fit Index")	.941
SRMR ("Standardised Root Mean Square Residual")	.037

Dit blyk uit Tabel 7.59 dat die RMSEA ("Root Mean Square Error of Approximation") 'n goeie passing toon aangesien die RMSEA se waarde kleiner as .07 is. Verder toon die CFI ("Comparative Fit Index") 'n goeie passing aangesien die CFI se waarde groter as .90 is. Die NFI ("Normed Fit Index") toon 'n aanvaarbare passing aangesien die NFI se waarde groter as .90 is. Betreffende die SRMR ("Standardised Root Mean Square Residual") word ook 'n goeie passing aangetoon aangesien die SRMR se waarde kleiner as .08 is (sien afdeling 6.2.7.3 sowel as Tabel 6.2 vir 'n bespreking en uiteensetting van die afsnypunte). Vanuit Tabel 7.59 blyk dit derhalwe dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming goed gedefinieër word en dat die drie-faktorstruktuur 'n goeie passing toon.

Vervolgens is die drie-faktorstruktuur verder ondersoek in terme van die stabiliteit van die metingsmodel. Twee tipes kruisvalidasies is gedoen, naamlik "Loose Cross-Validation" en "Tight Cross-Validation". Kruisvalidasie het plaasgevind deurdat die oorspronklike steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone in twee ewekansige steekproewe van tweehonderd-twee-en-sestig proefpersone elk verdeel is. Tydens die "Loose Cross-Validation" is die passingstatistiek op elke steekproef afsonderlik toegepas, soos uiteengesit in Tabel 7.60.

Tabel 7.60: Kruisvalidasie (“Loose Cross-Validation”): Drie-faktorstruktuur

Passingstatistiek	Ewekansige steekproef 1 (n=262)	Ewekansige steekproef 2 (n=262)
RMSEA (“Root Mean Square Error of Approximation”)	.047 (.034; .060)	.044 (.030; .057)
S-B χ^2 (“Satorra-Bentler Scaled Chi-Square”)	183.8064	174.3422
df	116	116
CFI	.959	.972
NFI	.897	.922
SRMR (“Standardised Root Mean Square Residual”)	.045	.045

Dit blyk uit Tabel 7.60 dat die RMSEA (“Root Mean Square Error of Approximation”), CFI (“Comparative Fit Index”) en SRMR (“Standardised Root Mean Square Residual”) ‘n goeie passing vir beide steekproewe toon. Die NFI (“Normed Fit Index”) se waarde val wat steekproef 1 betref net onder die afsnypunt van .90 terwyl dit vir steekproef 2 ‘n aanvaarbare passing toon (waarde groter as .90) . Vanuit genoemde resultate blyk dit dus dat die drie-faktorstruktuur vir beide steekproewe ‘n goeie passing toon. Verder kan die twee steekproewe as ekwivalent aan mekaar beskou word aangesien slegs geringe verskille aangetref word.

Ten slotte het verdere kruisvalidasie (“Tight Cross-Validation”) plaasgevind waartydens die vergelyking van die twee steekproewe met mekaar nog meer verfyn is. Tabel 7.61 verskaf ‘n uiteensetting van die resultate verkry vanuit die “Tight Cross-Validation”.

Tabel 7.61: Kruisvalidasie (“Tight Cross-Validation”): Drie-faktorstruktuur

Tipe invariansie	ML χ^2	S-B χ^2	df	RMSEA	GFI	MFI	CFI	Sig. Δ in S-B χ^2
Onbekende parameters word as verskillend gereken	410.677	358.1453	232	.046 (.036; .055)	.972	.887	.966	-
Gelyke faktor-ladings	420.706	366.7949	246	.043 (.034; .052)	.974	.891	.967	Nee (Geen verskil)
Gelyke faktor-ladings en kovariansies	421.848	365.9972	249	.042 (.033; .051)	.974	.894	.969	Nee (Geen verskil)
Gelyke faktor-ladings, kovariansies en foutvariansies	439.820	380.2110	266	.041 (.031; .049)	.975	.897	.970	Nee (Geen verskil)

Vanuit Tabel 7.61 blyk dit dat die twee steekproewe nie van mekaar verskil betreffende die aspekte soos uiteengesit in die tabel nie. Die twee steekproewe is derhalwe ekwivalent aan mekaar. Hier is dus nie slegs sprake van ‘n aanvaarbare passing nie, maar ook van ‘n bestendige metingsmodel.

Vanuit Tabelle 7.23 (p.205), 7.24 (p.206), 7.25 (p.207), 7.59 (p.270), 7.60 (p.272) en 7.61 (p.273) blyk dit dus dat betreffende die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming die ses-faktorstruktuur (wat op die teorie gebaseer is) ‘n goeie passing toon en dat ‘n bestendige metingsmodel teenwoordig is. Betreffende die drie-faktorstruktuur word ook ‘n goeie passing en ‘n bestendige metingsmodel aangetoon. Daar kan derhalwe met die ses-faktorstruktuur (ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming soos geïdentifiseer vanuit die teorie) of met die alternatiewe drie-faktorstruktuur (drie filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) gewerk word.

7.3 GEVOLGTREKKINGS

Die volgende oorkoepelende gevolgtrekkings kan aangaande hierdie navorsingstudie gemaak word.

7.3.1 Literatuurstudie

Vanuit die literatuurstudie is tot die gevolgtrekking gekom dat daar 'n verval in etiese gedrag op nasionale sowel as internasionale vlak in organisasies blyk te wees. Uit die literatuur blyk dit dat 'n verskeidenheid etiese dilemmas in die werksplek aangetref word met spesifieke verwysing na die organisasie en die verbruiker / gemeenskap, die organisasie en die omgewing, etiese kwessies voortspruitend uit die organisasie / bestuur – werknemer interaksie sowel as kwessies voortspruitend uit die werknemer – organisasie / bestuur interaksie.

Die implikasies wat onetiese gedrag vir die individu, organisasie en land se ekonomie inhou en die belangrikheid dat organisasies op 'n proaktiewe wyse moet optree deur daardie faktore te identifiseer wat 'n invloed op die individuele etiese gedrag kan uitoefen, kom vanuit die literatuur na vore. Uit die literatuur blyk dit dat huidige navorsing 'n persoon-situasie-interaksiebenadering tot etiese besluitneming ondersteun, waar beide individuele en situasionele faktore die besluite wat die individu neem, beïnvloed. Betreffende individuele faktore wys navorsers daarop dat die individuele etiese besluitnemingsfilosofie die wyse beïnvloed waarvolgens etiese probleme hanteer word. Vanuit die literatuur word daar dan ook tot die gevolgtrekking gekom dat verskillende outeurs verskillende filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming identifiseer. Daar bestaan egter nie 'n model wat hierdie benaderings integreer nie. Derhalwe het die belangrikheid van die identifisering van daardie filosofiese besluitnemingsbenaderings wat deel van 'n holistiese model van etiese besluitneming moet vorm, vanuit die literatuur na vore gekom.

Die volgende filosofiese benaderings is gevolglik vanuit die literatuur geïdentifiseer, op grond waarvan 'n model van etiese besluitneming ontwikkel

is: die reëlgebonde benadering wat verder onderverdeel kan word in die verbodsbeginsel, etiese rasionalisme, kontraktulisme en regte; die konsekwensialistiese benadering wat onderverdeel kan word in utilitarisme (eudemonistiese utilitarisme en hedonistiese utilitarisme), egoïsme, altruïsme en vitalisme; die reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering; relativisme wat verder onderverdeel kan word in etiese subjektivisme en kulturele relativisme; die sosiale regverdigheidsbenadering en die deuggebaseerde benadering. Vanuit die literatuur word die gevolgtrekking gemaak dat sommige individue 'n geneigdheid toon om in situasies waar etiese besluite geneem moet word slegs 'n spesifieke benadering te volg terwyl ander individue 'n meer geïntegreerde benadering volg wat afhang van die tipe etiese probleem waarmee hulle gekonfronteer word. Vanuit die literatuur blyk dit verder dat hoewel 'n verskeidenheid etiese besluitnemingsbenaderings bestaan, besluite grootliks deur individue se persepsies beïnvloed word. Derhalwe word daar vanuit die literatuur tot die gevolgtrekking gekom dat die bewustheid dat 'n etiese probleem bestaan en dat 'n besluit geneem moet word 'n perseptuele proses is en dat persepsies derhalwe sentraal staan ten opsigte van etiese besluitneming.

In die lig van die rol wat etiek binne organisasies vervul, kom die belangrikheid van die ontwikkeling van 'n meetinstrument wat individue se etiese besluitnemingsbenadering sowel as vlak van etiese gedrag bepaal, vanuit die literatuur na vore. Vanuit die literatuurstudie blyk dit dat daar huidiglik binne die Suid-Afrikaanse konteks 'n behoefte bestaan aan 'n werksetiekvraelys waarvan die betroubaarheid en geldigheid bevredigend blyk te wees. Uit die literatuur blyk dit dat sodanige sielkundige meetinstrument aan sekere eienskappe moet voldoen. Die meetinstrument moet objektief en gestandaardiseerd wees en soos reeds genoem oor 'n bevredigende betroubaarheid en geldigheid beskik.

7.3.2 Navorsingsprosedure

Vanuit die navorsingsprosedure wat gevolg is ten einde 'n werksetiekvraelys te ontwikkel, is daar tot die volgende algemene gevolgtrekkings gekom.

7.3.2.1 Seleksie van proefpersone

'n Steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone is vanuit die private en publieke sektor in die Vrystaat getrek deur middel van toevallige steekproeftrekking. Verskillende rasse-, geslags- en ouderdomsgroepe is ingesluit. Vanuit die literatuur blyk dit dat ongeveer vierhonderd tot vyfhonderd proefpersone nodig is om te verseker dat 'n stabiele beskrywing van itemstatistieke verkry word. Derhalwe kan die gevolgtrekking gemaak word dat betreffende die seleksie van proefpersone die steekproef groot genoeg was om te verseker dat 'n stabiele beskrywing van itemstatistieke verkry is.

7.3.2.2 Ontwikkeling van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)

Betreffende die ontwikkeling van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) is daar tot die gevolgtrekkings gekom dat al die verskillende stappe wat gevolg behoort te word tydens vraelysontwikkeling, wel nagekom is. Genoemde stappe behels die volgende:

Stap 1: Die ontwikkeling van 'n teoretiese model met spesifieke verwysing na die holistiese filosofiese model van etiese besluitneming wat die grondslag van die Werksoortuigingsvraelys vorm.

Stap 2: Die spesifisering van die doelstellings van die Werksoortuigingsvraelys (WOV). Doelstelling 1 was om te bepaal of die individues optree al dan nie en doelstelling 2 was om die benadering wat die individu tydens etiese besluitneming volg, vas te stel.

Stap 3: Die definiëring van die doelstellings van die Werksoortuigingsvraelys (WOV) in operasionele terme. In die verband bestaan die vraelys uit items wat volgens 'n Likertskaal beoordeel word.

Stap 4: Die skryf van die vraelysitems. Die items wat in die Werksoortuigingsvraelys (WOV) ingesluit is, is duidelik en verstaanbaar gestel en komplekse en lompe bewoording van items is vermy. Die vrae is ondubbelsinnig gestel en woorde wat te vaag is en verskillend geïnterpreteer kan word, is vermy. Tydens die bewoording van die vrae is gelet op formuleringsfoute soos dubbelloopvrae, leidende vrae, emosioneel gelaaide en sosiaal wenslike vrae.

Stap 5: Die geselekteerde items is aan 'n paneel deskundiges voorgelê vir beoordeling en evaluering. Al die items het behoue gebly hoewel sekere items herskryf is aangesien die paneel van mening was dat die bewoording daarvan te kompleks was. Verder was die paneel van mening dat die konstruk etiek sowel as die filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming goed gedek is en dat die vraelys derhalwe oor die nodige inhouds- en gesigsgeldigheid beskik.

Stap 6: Die Werksoortuigingsvraelys (WOV) is vervolgens toegepas op 'n steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone vanuit verskillende strata binne die private en publieke sektor.

Stap 7: Itemontleding en seleksie van items vir die finale vraelys is uitgevoer. Betreffende doelstelling 1 (Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)) sowel as doelstelling 2 (Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys (WOV)) het itemontleding en -seleksie plaasgevind deur van verkennende en bevestigende faktorontleding gebruik te maak. Die inhoudsbetroubaarheid vir beide skale is deur middel van Cronbach se alfa-koëffisiënt bereken. Wat die geldigheid (konstrukgeldigheid) van beide skale betref is bepaal of betreffende Skaal A die konstruk, vlak van etiese gedrag en betreffende Skaal B die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming, goed deur die items gedefinieer word.

Stap 8: Standaardisering van die vraelysprosedure. Betreffende die Werksoortuigingsvraelys (WOV) het standaardisasie van prosedures vir die doel van hierdie proefskrif slegs plaasgevind betreffende die toepassing en nasien van die vraelys. Alhoewel die vasstelling van toepaslike norms buite die bestek van hierdie proefskrif val, is dit belangrik dat daar vir toekomstige gebruik van die Werksoortuigingsvraelys wel norms ontwikkel moet word.

Verder moet die Werksoortuigingsvraelys (WOV) periodiek hersien word ten einde te verseker dat dit nie verouder en uitgedien raak nie.

7.3.3 Resultate

Vanuit die statistiese ontledings is daar tot die volgende gevolgtrekkings gekom betreffende doelstelling 1 en doelstelling 2 van die Werksoortuigingsvraelys (WOV).

Doelstelling 1 (Skaal A van die Werksoortuigingsvraelys: Die bepaling van die individuele vlak van etiese gedrag):

Skaal A bestaan uit nege-en-vyftig items wat 'n faktorlading van groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.953) beskik. Verder blyk dit dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konstruk, vlak van etiese gedrag goed gedefinieer word.

Doelstelling 2 (Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys: Identifisering van die filosofiese benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word):

- Betreffende die ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming wat vanuit die literatuur geïdentifiseer is, is daar eerstens eendimensionaliteit vir die benaderings veronderstel. Verkennende faktorontleding is op elkeen afsonderlik toegepas, waarna bevestigende faktorontleding op die ses-faktorstruktuur toegepas is. Vanuit die statistiese ontledings is daar gevolglik tot die volgende gevolgtrekkings gekom:

- Reëlgebonde benadering: Die reëlgebonde benadering bestaan uit een-en-sestig items wat 'n faktorlading van groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.951) beskik;
- Konsekwensialistiese benadering: Die konsekwensialistiese benadering bestaan uit nege-en-twintig items wat 'n faktorlading van groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.891) beskik;
- Deuggebaseerde benadering: Die deuggebaseerde benadering bestaan uit twaalf items wat 'n faktorlading groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.865) beskik;
- Sosiale regverdigheidsbenadering: Die sosiale regverdigheidsbenadering bestaan uit sewentien items wat 'n faktorlading groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.840) beskik;
- Reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering: Die reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering bestaan uit tien items wat 'n faktorlading van groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.778) beskik;
- Relativisme: Hierdie benadering bestaan uit elf items wat 'n faktorlading groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.763) beskik.

Verder blyk dit dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (ses-faktorstruktuur) goed gedefinieer word en dat die ses-faktorstruktuur 'n goeie passing en 'n bestendige metingsmodel toon.

- Vervolgens is al tweehonderd-en-vyftien items aan verkennende faktorontleding onderwerp sonder dat enige vooraf geïdentifiseerde

faktorstruktuur veronderstel is. Daarna is bevestigende faktorontleding op die nuwe faktorstruktuur toegepas. Vanuit die statistiese ontledings is tot die volgende gevolgtrekkings gekom. Eerstens het daar vanuit die verkennende faktorontleding drie faktore na vore gekom:

- Faktor 1 (Reëlgebonde benadering): Die reëlgebonde benadering bestaan uit sewe-en-veertig items wat 'n faktorlading van groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.945) beskik;
- Faktor 2 (Konsekwensialistiese benadering): Die konsekwensialistiese benadering bestaan uit tien items wat 'n faktorlading groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.755) beskik;
- Faktor 3 (Diskresionêre benadering): 'n Nuwe benadering, waarna as die diskresionêre benadering verwys sal word, het vanuit die verkennende faktorontleding na vore gekom. Hierdie benadering berus op die uitgangspunt dat individue tydens 'n etiese dilemma hulle eie diskresie gebruik betreffende die filosofiese benadering wat hulle gebruik. Hierdie benadering verskil van Esterhuyse (1991) se reëlgebonde-konsekwensialistiese benadering deurdat laasgenoemde benadering slegs twee benaderings integreer. Hierteenoor neem die diskresionêre benadering al die benaderings in ag en word daar op grond van die individu se diskresie besluit watter benadering die beste van toepassing is in 'n gegewe situasie. Die diskresionêre benadering bestaan uit tien items wat 'n faktorlading groter as .3 getoon het en oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid (.704) beskik.

Verder blyk dit dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (drie-faktorstruktuur) goed gedefinieer word en dat die drie-faktorstruktuur 'n goeie passing en 'n bestendige metingsmodel toon.

- Indien die ses-faktorstruktuur (wat op die teorie gebaseer is) en die drie-faktorstruktuur met mekaar vergelyk word (sien tabelle 7.23, p.205; 7.24, p.206; 7.25, p.207; 7.59, p.270; 7.60, p.272 en 7.61, p.273) blyk dit dat beide 'n goeie passing en 'n bestendige metingsmodel toon. Daar kan derhalwe met die ses-faktorstruktuur (ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming soos geïdentifiseer vanuit die teorie) of met die alternatiewe drie-faktorstruktuur (drie filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming) gewerk word.

7.4 TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE

Die volgende tekortkominge van die studie word vervolgens uitgelig:

- Normtabelle vir die Werksoortuigingsvraelys is nie vir die doel van hierdie proefskrif ontwikkel nie. Dit is egter belangrik dat norms ontwikkel moet word vir toekomstige gebruik ten einde te verseker dat die tellings wat ten opsigte van Skaal A en Skaal B van die vraelys verkry word, korrek geïnterpreteer word;
- Vir die doel van die proefskrif is vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone in die steekproef ingesluit. Met die oog op die ontwikkeling van normtabelle vir die Werksoortuigingsvraelys is 'n steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone egter te klein om normatiewe inligting daar te stel;
- Aangesien die studie afhanklik was van individue se bereidwilligheid om aan die studie deel te neem, is daar gebruik gemaak van nie-waarskynlikheidsteekproeftrekking. Derhalwe kan die waarskynlikheid van insluiting vir elke element vanuit die populasie waarop die studie van toepassing is nie bepaal word nie en het elke element vanuit die populasie nie 'n gelyke kans gehad om in die steekproef ingesluit te word nie;

- Slegs werknemers vanuit die private en publieke sektor in die Vrystaat is vir die doel van hierdie proefskrif in die steekproef ingesluit. Die ander provinsies is derhalwe buite rekening gelaat;
- Die ontwikkeling van 'n sosiale wenslikheidskaal vir die Werksoortuigingsvraelys het buite die bestek van hierdie studie geval. Werknemers mag hulle egter skuldig maak aan sosiaal wenslike response tydens beantwoording van vrae rakende etiese kwessies binne die werksplek.

7.5 WAARDE VAN DIE STUDIE

Die belangrikste waarde van die studie is dat dit die behoefte aan 'n betroubare en geldige werksetiekvraelys vir die Suid-Afrikaanse konteks aangespreek het. Hierdie meetinstrument verskaf nie net 'n aanduiding van die individu se vlak van etiese gedrag nie, maar ook die benadering wat tydens etiese besluitneming gevolg word. 'n Holistiese filosofiese model van etiese besluitneming waarop die Werksoortuigingsvraelys gebaseer is, is dan ook in hierdie studie ontwikkel. Verder fokus die meetinstrument nie net op individue se menings rakende etiese kwessies nie, maar ook op gedragspatrone. Hipotetiese vrae, gedragsvrae sowel as situasionele vrae word dan ook in die vraelys ingesluit.

Dit is belangrik dat werkgewers bewus moet wees van werknemers se vlakke van etiese gedrag sowel as die benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word aangesien onetiese gedrag negatief en destruktief vir enige organisasie is. Onetiese gedrag kan finansiële gevolge en markverwante risiko's vir organisasies inhou en negatief inwerk op organisasies se kompeterende vermoë en aansien binne die arbeidsmag. Verder lei onetiese gedrag tot lae moreel van werknemers met gepaardgaande toename in werknemeromset. Indien organisasies deel wil bly van die hoogs kompeterende globale mark is dit nodig dat hernude fokus geskenk moet word aan etiese gedrag binne organisasieverband. Die Werksoortuigingsvraelys verskaf in die verband 'n belangrike hulpmiddel aan

organisasies om huidige sowel as potensiële werknemers se vlakke van etiese gedrag sowel as die wyse waarvolgens etiese probleme benader word te bepaal. Sodoende kan die nodige intervensies op 'n pro-aktiewe wyse geïmplementeer word, waar nodig. Verder kan die Werksoortuigingsvraelys ook as 'n nuttige hulpmiddel tydens keuring van werknemers gebruik word.

7.6 AANBEVELINGS

Op grond van die bevindinge sowel as genoemde tekortkominge van hierdie studie word die volgende aanbevelings gemaak:

- Hoewel die ontwikkeling van normtabelle buite die bestek van hierdie proefskrif geval het, word aanbeveel dat normtabelle vir beide Skaal A en Skaal B van die Werksoortuigingsvraelys ontwikkel word vir toekomstige gebruik;
- Met die oog op die ontwikkeling van normtabelle sal die steekproef vergroot moet word en sal ander provinsies buiten die Vrystaat ingesluit moet word ten einde voldoende normatiewe inligting te verkry;
- Verder word daar ook aanbeveel dat daar met die oog op die ontwikkeling van normtabelle van waarskynlikheidsteekproeftrekking en meer spesifiek gestratifiseerde ewekansige steekproeftrekking gebruik gemaak word, ten einde te verseker dat alle relevante strata (byvoorbeeld geslag, ras, ouderdomsgroepe, postipes en posvlakke) ingesluit word;
- 'n Sosiale wenslikheidskaal moet vir die Werksoortuigingsvraelys ontwikkel word aangesien vrae aangaande etiese kwessies sosiaal wenslike response mag ontlok;
- In die lig van die negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir organisasies inhou, kan die Werksoortuigingsvraelys as hulpmiddel deur organisasies gebruik word tydens keuring van werknemers;

- Aangesien daar van individue in bestuursposisies verwag word om 'n meer diskresionêre benadering tydens etiese besluitneming te volg in plaas van die meer tradisionele reëlgebonde benadering, kan die Werksoortuigingsvraelys in die verband as hulpmiddel tydens keuring sowel as ontwikkeling van werknemers in bestuursposisies gebruik word;
- Ten opsigte van hanteringstrategieë gerig op die voorkoming en vermindering van onetiese gedrag in organisasies, is dit belangrik om individue se vlakke van etiese gedrag sowel as die wyse waarvolgens etiese kwessies benader word, te bepaal. Die Werksoortuigingsvraelys kan as hulpmiddel in die verband deur organisasies gebruik word.

7.7 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n uiteensetting verskaf aangaande die navorsingsbevindinge verkry vanuit die empiriese ondersoek en waar van toepassing is van tabelle gebruik gemaak om die belangrikste resultate uit te lig. 'n Uiteensetting en bespreking is verskaf van die resultate verkry vanuit die itemontleding en -seleksie soos van toepassing op doelstelling 1 (identifisering van items vir die bepaling van individue se vlakke van etiese gedrag) sowel as doelstelling 2 (identifisering van die filosofiese benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word sowel as die items wat deel van elke benadering vorm) van die Werksoortuigingsvraelys. Beide verkennende en bevestigende faktorontleding is in die verband gebruik.

Daarna is gefokus op gevolgtrekkings wat vanuit die literatuurstudie, navorsingsprosedure sowel as die resultate na vore gekom het, waarna oorgegaan is tot 'n bespreking van die tekortkominge sowel as waarde van die studie. Ten slotte is aanbevelings verskaf ter uitbouing van die studie sowel as met die oog op verdere navorsingstudies in hierdie verband.

BRONNELYS

Aiken, L.R. (1994). *Psychological Testing and Assessment* (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Appelbaum, S.H., & Shapiro, B.T. (2006). Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors. *The Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.

Aristotle (1972). *The Nicomachean Ethics of Aristotle* (vertaal deur D. Ross). London: Oxford University Press.

Aristoteles (1977). *The Ethics of Aristotle: The Nicomachean Ethics* (vertaal deur J.A.K. Thomson, hersien deur H. Tredennick). England: Penguin Books.

Arvey, R.D., & Renz, G.L. (1992). Fairness in the Selection of Employees. *Journal of Business Ethics*, 11, 331-340.

Ashley, P., Powers, C., & Schunter, M. (2002). *From Privacy Promises to Privacy Management*. Proceedings of the 2002 workshop on New security paradigms, Virginia Beach, Virginia.

Axline, L.L. (1996). The ethics of performance appraisal. *SAM Advanced Management Journal*, 1-5.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Moral Thought and Action. In W.M. Kurtines and J.L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of Moral Behaviour and*

Development (pp. 45-103). Hillsday, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.

Beins, B.C. (2004). *Research Methods: A Tool for Life*. Boston: Pearson Education, Inc.

Bellizzi, J.A., & Hasty, R.W. (2002). Supervising Unethical Sales Force Behavior: Do Men and Women Managers Discipline Men and Women Subordinates Uniformly? *Journal of Business Ethics*, 40, 155-166.

Bless, C., & Higson-Smith, C. (2004). *Fundamentals of Social Research Methods: An African Perspective* (3rd ed.). Lansdowne: Juta Education (Pty) Ltd.

Bloisi, W., Cook, C.W., & Hunsaker, P.L. (2003). *Management and Organisational Behaviour*. Berkshire: McGraw-Hill Education.

Bowditch, J.L., & Buono, A.F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Bryant, F.B., & Yarnold, P.R. (1995). Principal-Component Analysis and Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. In L.G. Grimm and P.R. Yarnold (Eds.), *Reading and Understanding Multivariate Statistics* (pp. 99-136). Washington, DC: American Psychological Association.

Byrne, B.M. (2005). Factor Analytical Models: Viewing the Structure of an Assessment Instrument from Three Perspectives. *Journal of Personality Assessment*, 85(1), 17-32.

Cargile, J. (1998). On Consequentialism. In J. Rachels (Ed.), *Ethical Theory 2: Theories About How We Should Live* (pp.64-75). Oxford: Oxford University Press.

Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Chryssides, G.D., & Kaler, J.H. (2005). *An Introduction to Business Ethics*. London: Thomson Learning.

Cialdini, R.B., Petrova, P.K., & Goldstein, N.J. (2004). The Hidden Costs of Organizational Dishonesty. *MIT Sloan Management Review*, 67-73.

Cohen, R.J., & Swerdlik, M.E. (2005). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Coren, S., Ward, L.M., & Enns, J.T. (1999). *Sensation and Perception* (5th ed.). Orlando: Harcourt Brace College Publishers.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper & Row Publishers.

Crouch, P. (2008). Substantial matters. *Occupational Health*, 60(12). Verkry 6 Februarie 2009, vanaf Ebscohost databasis.

Curlo, E. (1999). Marketing Strategy, Product Safety, and Ethical Factors in Consumer Choice. *Journal of Business Ethics*, 21, 37-48.

Curtis, C., & Verschoor, C.M.A. (2006). The Value of an Ethical Corporate Culture. *Strategic Finance*, 88(15), 21-22.

De Koker, L. (2007). Financial Crime in South Africa. *Economic Affairs*, 27(1), 34-38.

Desjardins, J. (2006). *An Introduction to Business Ethics* (2nd ed.). Boston: McGraw-Hill.

Desjardins, J.R., & McCall, J. (1996). *Contemporary Issues in Business Ethics* (3rd ed.). Belmont: Wadsworth Publishing Company.

De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B., & Delport, C.S.L. (2005). *Research at Grass Roots: For the Social Sciences and Human Service Professions* (3rd ed.). Pretoria: Van Schaik Publishers.

Donaldson, J. (1992). *Business Ethics: A European Casebook*. London: Academic Press Inc.

Donaldson, T. (1989). *The Ethics of International Business*. Oxford: Oxford University Press.

Du Plessis, J.O. (1993). *Die Bestuur van Sake-Etik in die Bankwese*. Ongepubliseerde magisterverhandeling, Universiteit van die Vrystaat, Bloemfontein.

Economic crime: people, culture & controls. (2007). Price Waterhouse Cooper's: The 4th biennial Global Economic Crime Survey, South Africa. South Africa: Price Waterhouse Coopers.

Environmental Data Services Report. (2008). Verkry 18 Februarie 2009, vanaf <http://www.endsreport.com>

Erasmus, E. (2002, 4 Julie). Bedrog gaan toeneem, wys peiling. *Volksblad*, 11.

Esterhuysen, W. (1991). *Sake-etiek in die Praktiek*. Pretoria: J.L. van Schaik (Edms.) Bpk.

Evans, R. (2009). Higher Ground. *Journal of Property Management*, 10. Verkry 18 Februarie 2009, vanaf Ebscohost databasis.

Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS* (2nd ed.). London: SAGE Publications Ltd.

Foster, G. (2008). Fix the addiction. *Human Resources*, 33-35.

Foxcroft, C., & Roodt, G. (Eds.). (2005). *An introduction to Psychological Assessment in the South African context* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.

Freeman, R.E. (Ed.). (1991). *Business Ethics: The State of the Art*. New York: Oxford University Press.

Frone, M.R. (2009). *Work Stress and Alcohol Use*. Verkry 6 Februarie 2009, vanaf <http://www.hawaii.edu/hivandaids/Work%20and%20Alcohol%20Use.pdf>

Garofalo, C. (2003). Toward a global ethic: Perspectives on values, training and moral agency. *International Journal of Public Sector Management*, 16(7), 490-501.

Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, 53, 51-71.

Gerdes, L.C., Ochse, R., Stander, C., & Van Ede, D. (1988). *Die ontwikkelende volwassene*. Durban: Butterworth en Kie (SA) (Edms.) Bpk.

Gewirtz, J.L., & Peláez-Nogueras, M. (1991). Proximal Mechanisms Underlying the Acquisition of Moral Behaviour Patterns. In W.M. Kurtines and J.L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of Moral Behaviour and Development* (pp. 153-182). Hillsday, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.

Gibson, K. (2007). *Ethics and Business: An Introduction*. New York: Cambridge University Press.

Gloek, J.D., & De Jager, H. (2005). Fraud profiles of public sector institutions in South Africa. *Southern African Journal of Accountability and Auditing Research*, 6, 49-65.

Gordon, K., & Miyake, M. (2001). Business Approaches to Combating Bribery: A Study of Codes of Conduct. *Journal of Business Ethics*, 34, 161-173.

Gouws, L.A., Louw, D.A., Meyer, W.F., & Plug, C. (1982). *Psigologie-woordeboek*. Johannesburg: McGraw-Hill.

Gray, M.M.A. (1996). Moral Theory for Social Work. *Social Work*, 32(4), 289-295.

Greenberg, J. (1990). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.

Greenberg, J. (2002). Who stole money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 985-1003.

Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (7th ed.). London: Prentice Hall International, Inc.

Grobler, P.A., Wärnich, S., Carrell, M.R., Elbert, N.F., & Hatfield, R.D. (2002). *Human Resource Management in South Africa* (2nd ed.). London: Thomson Learning.

Gross-Schaefer, A., Trigilio, J., Negus, J., & Ro, C.S. (2000). Ethics Education in the Workplace: An Effective Tool to Combat Employee Theft. *Journal of Business Ethics*, 26, 89-100.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L.] (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.

Hoffman, W.M. (1994). Business and environmental ethics. In J. Drummond and B. Bain (Eds.), *Managing Business Ethics* (pp.152-165). Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.

Hollensbe, E.C., Khazanchi, S., & Masterson, S.S. (2008). How Do I Assess If My Supervisor And Organization Are Fair? Identifying The Rules Underlying Entity-Based Justice Perceptions. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1099-1116.

Hosmer, L.T. (1996). *The Ethics of Management* (3rd ed.). Chicago: McGraw-Hill Companies, Inc.

Husted, B.W., & Allen, D.B. (2008). Toward a Model of Cross-Cultural Business Ethics: The Impact of Individualism and Collectivism on the Ethical Decision-Making Process. *Journal of Business Ethics*, 82, 293-305.

Huysamen, G.K. (1980). *Beginnels van sielkundige meting*. Pretoria: H & R - Academica.

Huysamen, G.K (1986). *Sielkundige Meting - 'n Inleiding*. Pretoria: Academica.

Huysamen, G.K. (1995). *Metodologie vir die sosiale en gedragwetenskappe*. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers (Edms.) Bpk.

James, G.G. (1994). Whistleblowing: its moral justification. In J. Drummond and B. Bain (Eds.), *Managing Business Ethics* (pp. 109-124). Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.

James, H. (2002). When is a Bribe a Bribe? Teaching a Workable Definition of Bribery. *Teaching Business Ethics*, 6, 199-217.

Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work* (4th ed.). New York: HarperCollins College Publishers.

Jones, G.R., & George, J.M. (2003). *Contemporary Management* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Jubb, P.B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.

Kakabadse, A., Bank, J., & Vinnicombe, S. (2005). *Working in Organisations: The essential guide for managers in today's workplace* (2nd ed.). London: Penguin Books.

Kant, I. (1937). *Fundamental Principles of the Metaphysics of Ethics* (vertaald deur T.K. Abbott). London: Longmans, Green and Co. Ltd.

Kaplan, R.M., & Saccuzzo, D.P. (1993). *Psychological Testing: Principles, Applications and Issues* (3rd ed.). Pacific Grove, California: Brooks / Cole Publishing Company.

Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Orlando: Harcourt College Publishers.

Kidwell, R.E. (2004). "Small" Lies, Big Trouble: The Unfortunate Consequences of Résumé Padding, from Janet Cooke to George O'Leary. *Journal of Business Ethics*, 51, 175-184.

Kline, J.M. (2005). *Ethics for International Business: Decision making in a global political economy*. London: Routledge.

Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D.A. Goslin (Ed.), *Handbook of Socialization Theory and Research* (pp. 347-480). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior* (3rd ed.). Chicago: Richard D. Irwin, Inc.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Lance, C.E., & Vandenberg, R.J. (2002). Confirmatory Factor Analysis. In F. Drasgow and N. Schmitt (Eds.), *Measuring and Analyzing Behavior in Organizations: Advances in Measurement and Data Analysis* (pp. 221-254). San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Leedy, P.D., & Ormrod, J.E. (2005). *Practical Research: Planning and Design* (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Longenecker, C., & Ludwig, D. (1990). Ethical Dilemmas in Performance Appraisal Revisited. *Journal of Business Ethics*, 9, 961-969.

Louw, D.A. (1990). *Menslike ontwikkeling* (2^{de} uitgawe). Pretoria: HAUM.

Louw, D.A., & Edwards, D.J.A. (2005). *Psychology An Introduction for Students in Southern Africa* (2nd ed.). Sandton: Heinemann Higher & Further Education (Pty) Ltd.

Lynch, J.L. (1994). *Banking and Finance: Managing the moral dimension*. England: Gresham Books.

Malan, F., & Smit, B. (2001). *Ethics and Leadership in Business and Politics*. Lansdowne: Juta.

Malloy, D.C., & Zakus, D.H. (1995). Ethical Decision Making in Sport Administration: A Theoretical Inquiry into Substance and Form. *Journal of Sport Management*, 9, 36-58.

Marette, S., Bureau, J.C., & Gozlan, E. (2000). *Product Safety Provision and Consumers' Information*. Australian Economic Papers, University of Adelaide and Flinders University of South Australia.

Martin, J. (2005). *Organizational Behaviour and Management* (3rd ed.). London: Thomson Learning.

McBurney, D.H. (2001). *Research Methods* (5th ed.). Belmont, USA: Wadsworth / Thomson Learning.

McCall, J.J. (2006). Deceptive Advertising. In F. Allhoff and A. Vaidya (Eds.), *Business Ethics* (Volume III) (pp. 21-29). London: SAGE Publications.

McDonald, G., & Nijhof, A. (1999). Beyond codes of ethics: an integrated framework for stimulating morally responsible behaviour in organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 20(3), 133-146.

McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2000). *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.

Meyer, W. F., Moore, C., & Viljoen, H. G. (1988). *Persoonlikheidsteorieë van Freud tot Frankl*. Johannesburg: Lexikon Uitgewers (Edms.) Bpk.

Meyer, W. F., Moore, C., & Viljoen, H. G. (2000). *Personologie: Van Individu tot Ekosisteem*. Sandton: Heinemann Voortgesette Onderwys (Edms.) Bpk.

Millsap, R.E. (2002). Structural Equation Modeling: A User's Guide. In F. Drasgow and N. Schmitt (Eds.), *Measuring and Analyzing Behavior in Organizations: Advances in Measurement and Data Analysis* (pp. 257-301). San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Möller, A. (1993). *Perspektiewe oor Persoonlikheid*. Durban: Butterworth Uitgewers (Edms.) Bpk.

Nardi, P.M. (2003). *Doing Survey Research: A Guide to Quantitative Methods*. Boston: Pearson Education, Inc.

Nash, L.L. (1994) Why business ethics now? In J. Drummond and B. Bain (Eds.), *Managing Business Ethics* (pp. 9-25). Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.

Nebenzahl, I.D., & Jaffe, E.D. (1998). Ethical Dimensions of Advertising Executions. *Journal of Business Ethics*, 17, 805-815.

Nel, P. (2007). *Factors Influencing Persistence of Aspiring Chartered Accountants: A Fortigenic Approach*. Ongepubliseerde doktorsproefskrif, Universiteit van Stellenbosch, Stellenbosch.

Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1997). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges* (2nd ed.). St. Paul: West Publishing Company.

Neubeck, K.J., & Glasberg, D.S. (1996). *Sociology: A Critical Approach*. New York: McGraw-Hill, Inc.

O'Connor, B.P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 32(3), 396-402.

O'Donnel, M., & Garrod, J. (1990). *Sociology in Practice: An introduction to sociology and social science*. Walton-on-Thames, Surrey: Thomas Nelson and Sons Ltd.

Orme, G., & Ashton, C. (2003). Ethics - a foundation competency. *Industrial and Commercial Training*, 35(5), 184-190.

Osland, J.S., Kolb, D.A., & Rubin, I.M. (2001). *Organizational Behavior: An Experiential Approach* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Oumlil, A.B., & Balloun, J.L. (2009). Ethical Decision-Making Differences Between American and Moroccan Managers. *Journal of Business Ethics*, 84, 457-478.

Owen, K., & Taljaard, J. J (1989). *Handleiding vir die gebruik van Sielkundige en Skolastiese toetse van IPEN en die NIPN*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

Owen, K., & Taljaard, J. J (1995). *Handleiding vir die gebruik van Sielkundige en Skolastiese toetse van IPEN en die NIPN*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

Parsons, P.J. (2007). *Ethics in Public Relations: A Guide to Best Practice*. London: Kogan Page Limited.

Plato (n.d.). *The Republic of Plato* (2nd ed.) (vertaal deur A.D. Lindsay). London: J.M. Dent & Co.

Pojman, L.P. (2000). *Life and Death: Grappling with the Moral Dilemmas of Our Time* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.

Rabl, T., & Kühmann, T.M. (2008). Understanding Corruption in Organizations – Development and Empirical Assessment of an Action Model. *Journal of Business Ethics*, 82, 477-495.

Rachels, J. (1998). *Ethical Theory 2: Theories About How We Should Live*. Oxford: Oxford University Press.

Rae, S.B. (1995). *Moral Choices: An Introduction to Ethics*. Grand Rapids, Michigan: ZondervanPublishingHouse.

Rand, A. (1964). *The Virtue of Selfishness: A New Concept of Egoism*. New York: The New American Library, Inc.

Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Reisberg, D. (2007). *Cognition: Exploring the Science of the Mind* (3rd ed.). New York: W.W. Norton & Company.

Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Robbins, S.P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Cape Town: Pearson Education.

Robertson, D.C., & Nicholson, N. (1996). Expressions of Corporate Social Responsibility in U.K. Firms. *Journal of Business Ethics*, 15, 1095-1106.

Rossouw, D. (2002). *Business Ethics in Africa* (2nd ed.). Cape Town: Oxford University Press.

Rossouw, D., Prozesky, M., Van Heerden, B., & Van Zyl, M. (2006). *Ethics for Accountants and Auditors*. Cape Town: Oxford University Press.

Rossouw, D., & Van Vuuren, L. (2004). *Business Ethics* (3rd ed.). Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.

Rowan, J.R. (2000). The Moral Foundation of Employee Rights. *Journal of Business Ethics*, 24, 355-361.

SA, capital of white-collar crime [Elektroniese weergawe]. (2007, 16 Oktober). *Mail & Guardian*.

Scanlon, T.M. (1998). Contractualism and Utilitarianism. In J. Rachels (Ed.), *Ethical Theory 2: Theories About How We Should Live* (pp.102-128). Oxford: Oxford University Press.

Schiffman, H.R. (1996). *Sensation and Perception: An Integrated Approach* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Schweitzer, A. (1929). *Civilization and Ethics (The Philosophy of Civilization Part II)* (vertaal deur C.T. Campion). London: A. & C. Black, Ltd.

Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Sharp, D.J. (2006). *Cases in Business Ethics*. London: Sage Publications.

Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.

Simpson, P.M., Brown, G., & Widing, R.E. (1998). The Association of Ethical Judgment of Advertising and Selected Advertising Effectiveness Response Variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 125-136.

Singhapakdi, A., Vitell, S.J., & Leelakulthanit, O. (1994). A Cross-cultural Study of Moral Philosophies, Ethical Perceptions and Judgements. *International Marketing Review*, 11(6), 65-78.

Skinner, B. F. (1965). *Science and Human Behavior*. London: Collier-MacMillan.

Smit, G. J. (1991). *Psigometrika : aspekte van toetsgebruik*. Pretoria: HAUM.

Solomon, R.C. (1994). *Above the Bottom Line: An Introduction to Business Ethics* (2nd ed.). Orlando: Harcourt Brace College Publishers.

Sorrel, T., & Hendry, J. (1994). *Business Ethics*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Squire, D. (2007). *Corporate Governance and Ethical Behaviour*. Verkry 27 Februarie 2009, vanaf http://www.ruff.co.za/print/5390_CORPORATE_GOVERNANCE_AND_ETHICAL_BEHAVIOUR.htm

Staub, E. (n.d.). *The Roots of Goodness: The Fullment of Basic Human Needs and the Development of Caring, Helping and Non-aggression, Inclusive Caring, Moral Courage, Active Bystandership and Altruism Born of Suffering*. University of Massachusetts, Amherst.

Stead, W.E., Worrel, D.L., & Stead, J.G. (1994). An integrative model for understanding and managing ethical behaviour in organizations. In J. Drummond and B. Bain (Eds.), *Managing Business Ethics* (pp.58-73). Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.

Steenkamp, L. (2003). Witboordjiemisdaad in SA beloop 50 miljard per jaar [Elektroniese weergawe]. *Volksblad*, 1, 6.

Struwig, F.W., & Stead, G.B. (2001). *Planning, designing and reporting research*. Cape Town: Pearson Education South Africa.

Superson, A.M. (2006). The Employer-Employee Relationship and the Right to Know. In F. Allhoff and A. Vaidya (Eds.), *Business Ethics* (Volume II) (pp. 155-167). London: Sage Publications.

Svensson, G., & Wood, G. (2003). The dynamics of business ethics: a function of time and culture-cases and models. *Management Decision*, 41(4), 350-361.

Swanepoel, B., Erasmus, B., Van Wyk, M., & Schenk, H. (2003). *South African Human Resource Development: Theory and Practice* (3rd ed.). Lansdowne: Juta.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Boston: Pearson Education Inc.

Terre Blanche, M., Durrheim, K., & Painter, D. (Eds.). (2006). *Research in Practice: Applied Methods for the Social Sciences*. Cape Town: University of Cape Town Press (Pty) Ltd.

The American Heritage Dictionary of the English Language (4th ed.) (2006). Verkry 27 Februarie 2009, vanaf <http://www.dictionary.reference.com/browse/dilemma>

Trevino, L.K., & Nelson, K.A. (1995). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Trevino, L.K., & Nelson, K.A. (2007). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right* (4th ed.). USA: John Wiley & Sons, Inc.

Tucker, L.R., Stathakopoulos, V., & Patti, C.H. (1999). A Multidimensional Assessment of Ethical Codes: The Professional Business Association Perspective. *Journal of Business Ethics*, 19, 287-300.

Van Niekerk, W.P. (1987). *Eietydse Bestuur*. Durban: Butterworth.

Van Vuuren, L.J. (2002). Institutionalising business ethics: A multi-level ethics strategy. *Management Dynamics*, 11(2), 21-27.

Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (1995). *Management of Organizational Behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (2005). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (5th ed.). Ohio: South-Western (Thomson Learning).

Weiss, J.W. (1998). *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach* (2nd ed.). Orlando: Harcourt Brace College Publishers.

Welman, C., Kruger, F., & Mitchell, B. (2005). *Research Methodology* (3rd ed.). Oxford: Oxford University Press.

Werner, A., Bagraim, J., Cunningham, P., Potgieter, T., & Viedge, C. (2007). *Organisational Behaviour: A contemporary South African perspective* (2nd ed.). Pretoria: Van Schaik Publishers.

Worthington, R.L., & Whittaker, T.A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.

OPSOMMING

Onetiese gedrag is 'n algemene tendens in die huidige werksituasie waar daar 'n verval in etiese gedrag op nasionale sowel as internasionale vlak binne organisasies blyk te wees. Onetiese gedrag waaronder omkoperij, nepotisme, bedrog en korrupsie word dan ook algemeen in Suid-Afrikaanse organisasies aangetref. Onetiese gedrag kan finansiële gevolge en markverwante risiko's vir organisasies inhou en negatiewe mediablootstelling tot gevolg hê. Behalwe die negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir organisasies inhou, het onetiese gedrag ook 'n lae moreel onder werknemers en 'n hoë werknemeromset tot gevolg.

Die negatiewe gevolge wat onetiese gedrag vir organisasies sowel as die Suid-Afrikaanse ekonomie inhou, noodsaak 'n fokus op faktore wat 'n invloed op etiese gedrag, en spesifiek werksetiek, mag uitoefen. Huidige navorsing ondersteun 'n persoon-situasie-interaksiebenadering tot etiese besluitneming waar beide individuele en situasionele faktore die besluite wat die individu neem, beïnvloed. Betreffende individuele faktore wys navorsers daarop dat die individu se etiese besluitnemingsfilosofie die wyse waarvolgens etiese probleme hanteer word en die gedragsbesluite wat geneem word, beïnvloed. Vanuit die literatuur het dit geblyk dat verskillende outeurs verskillende filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming geïdentifiseer het. Daar bestaan egter nie 'n model wat hierdie benaderings integreer nie. Verder het dit ook vanuit die literatuur geblyk dat daar binne die Suid-Afrikaanse konteks 'n behoefte bestaan aan die ontwikkeling van 'n betroubare en geldige werksetiekvraelys wat individue se etiese besluitnemingsbenadering sowel as vlak van etiese gedrag, bepaal. Derhalwe was die doel van hierdie studie tweërlei:

Eerstens is 'n holistiese filosofiese model van etiese besluitneming ontwikkel. Die model het die volgende ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming geïntegreer, naamlik die reëlgebonde benadering; die konsekwensialistiese benadering; die reëlgebonde-konsekwensialistiese

benadering; die deuggebaseerde benadering; die sosiale regverdigheidsbenadering en relativisme.

Tweedens is 'n werksetiekvraelys (Werksoortuigingsvraelys) (WOV) ontwikkel wat op 'n steekproef van vyfhonderd-vier-en-twintig proefpersone afgeneem is. Itemontleding en seleksie van items vir die finale vraelys is uitgevoer deur van verkennende en bevestigende faktorontleding gebruik te maak. Vanuit die statistiese ontledings is daar tot die volgende gevolgtrekkings gekom betreffende doelstelling 1 en doelstelling 2 van die WOV.

Doelstelling 1 (Skaal A): Die bepaling van die individu se vlak van etiese gedrag

Skaal A beskik oor 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid. Verder blyk dit dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konstruk, vlak van etiese gedrag goed gedefinieer word.

Doelstelling 2 (Skaal B): Identifisering van die filosofiese benaderings wat tydens etiese besluitneming gevolg word

- Betreffende die ses filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming wat vanuit die literatuur geïdentifiseer is, is daar eerstens eendimensionaliteit vir die benaderings veronderstel. Vanuit die statistiese ontledings blyk dit dat die ses benaderings elk 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid toon.

Verder blyk dit dat wat die geldigheid betref (konstrukgeldigheid), die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (ses-faktorstruktuur) goed gedefinieer word en dat die ses-faktorstruktuur 'n goeie passing en 'n bestendige metingsmodel toon.

- Vervolgens is al tweehonderd-en-vyftien items aan verkennende faktorontleding onderwerp sonder dat enige vooraf geïdentifiseerde faktorstruktuur veronderstel is. Daarna is bevestigende faktorontleding

op die nuwe faktorstruktuur toegepas. Drie faktore het na vore gekom, naamlik die reëlgebonde, konsekwensialistiese en diskresionêre benaderings. Die drie benaderings het elk 'n bevredigende inhoudsbetroubaarheid getoon. Verder blyk dit dat wat die geldigheid betref (konstruktiewe geldigheid), die konsep filosofiese benaderings rakende etiese besluitneming (drie-faktorstruktuur) goed gedefinieer word en dat die drie-faktorstruktuur 'n goeie passing en 'n bestendige metingsmodel toon.

Daar kan derhalwe met die ses-faktorstruktuur of met die alternatiewe drie-faktorstruktuur gewerk word. Die belangrike waarde van die studie blyk vanuit die feit dat dit die behoefte aan 'n betroubare en geldige werksetiekvraelys vir die Suid-Afrikaanse konteks aangespreek het. Hierdie meetinstrument verskaf nie net 'n aanduiding van die individu se vlak van etiese gedrag nie, maar ook die benadering wat tydens etiese besluitneming gevolg word.

SUMMARY

Unethical behaviour is a general tendency in the current work situation where there appears to be a decrease in ethical behaviour on a national as well as international level within organisations. Unethical behaviour including bribery, nepotism, fraud and corruption are also found in South African organisations. Unethical behaviour can have financial consequences and market related risks for organisations, and can lead to negative media exposure. Apart from the negative consequences which unethical behaviour holds for organisations, unethical behaviour also leads to low morale under employees and a high employee turnover.

The negative consequences which unethical behaviour holds for organisations, as well as the South African economy, necessitates a focus on factors which may have an influence on ethical behaviour, and specifically work ethics. Current research supports a person-situation-interaction approach to ethical decision-making where both individual and situational factors influence the decisions that the individual makes. Regarding individual factors, researchers indicate that the individual's ethical decision-making philosophy influences the manner in which ethical problems are managed and behavioral decisions are made. It is apparent from the literature that different authors identified different philosophical approaches regarding ethical decision-making. There is however no model in existence which integrates these approaches. Furthermore, it also became apparent from the literature that there is a need within the South African context for the development of a reliable and valid work ethics questionnaire which determines individuals' ethical decision-making approaches as well as their level of ethical behaviour. The purpose of this study was therefore twofold:

Firstly a holistic philosophical model of ethical decision-making was developed. The model integrated the following six philosophical approaches regarding ethical decision-making, namely the rule-bound approach; the consequensialistic approach; the rule-bound consequensialistic approach; the virtue approach; the social justice approach and relativism.

Secondly a work ethics questionnaire (Work Convictions Questionnaire) (WCQ), which was administered upon a sample of five hundred and twenty four respondents, was developed. Item analysis and selection of items for the final questionnaire was performed by use of exploratory and confirmatory factor analysis. The following conclusions regarding objective 1 and objective 2 of the WCQ were reached from the statistical analysis.

Objective 1 (Scale A): The determination of the individual's level of ethical behaviour

Scale A possesses a satisfactory content reliability. Furthermore, it is apparent that with regards to the validity (construct validity), the construct, level of ethical behaviour is well defined.

Objective 2 (Scale B): Identification of the philosophical approaches that are followed during ethical decision-making

- Regarding the six philosophical approaches regarding ethical decision-making identified from the literature, one dimensionality was primarily suggested for the approaches. It is apparent from the statistical analyses that the six approaches each exhibit a satisfactory content reliability.

Furthermore, it is apparent that with regards to the validity (construct validity), the concept philosophical approaches regarding ethical decision-making (six-factor structure) is well defined and that the six factor structure exhibits a good fit and a stable measuring model.

- Hereafter all two hundred and fifteen items were subjected to exploratory factor analysis without suggestion of any previously identified factor structure. Thereafter confirmatory factor analysis was applied to the factor structure. Three factors emerged, namely the rule bound, consequentialistic and discretionary approaches. The three approaches

each exhibited a satisfactory content reliability. Furthermore, it is apparent that with regards to the validity (construct validity), the concept philosophical approaches regarding ethical decision-making (three-factor structure) is well defined and that the three-factor structure exhibits a good fit and stable measurement model.

Therefore the six-factor structure or the alternative three-factor structure can be utilised. The important value of the study stems from the fact that it addresses the need for a reliable and valid work ethics questionnaire for the South African context. This measuring instrument not only provides an indication of the individual's level of ethical behaviour, but also the approach followed during ethical decision-making.

Key words

Unethical / Ethical behaviour

Philosophical approaches regarding ethical decision-making

Rule-bound approach

Consequentialistic approach

Rule-bound consequentialistic approach

Virtue approach

Social justice approach

Relativism

Perceptions

Ethical dilemmas

Work ethics questionnaire

Exploratory and confirmatory factor analysis