SELFBESTUUR BY VROUEBESTUURDERS

BINNE TERSIëRE OPVOEDKUNDIGE INSTELLINGS:

'N FORTIGENE BENADERING

Elsie Adriana May
B.Com. Hons.

Skripsie voorgelê vir die gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister Commercii in Bedryf- en Personeelsielkunde aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: Prof G v/d M Sieberhagen
Potchefstroom
1999

" Organisations need talented women in their core jobs, therefore, not only for reasons of social fairness, important though that is, but because many of those women will have the kinds of attitudes and attributes that the new flat flexible organisations need. If they screen out the women they will handicap their futures.

Yet screening out is exactly what they are in danger of doing. It is difficult to combine those 60-hour jobs with raising a family."

Charles Handy
1994

BEDANKINGS

Graag betuig ek my opregte dank en diepe waardering aan die volgende persone vir hul onderskeie bydraes:

- Prof G v/d M Sieberhagen, my studieleier, en dr S Rothmann, vir hul bekwame leiding, hulp en ondersteuning.
- Me L Viljoen van die Statistiese Konsultasiediens van PU vir CHO vir haar kundige advies en hantering van die statistiese verwerkings.
- Al die vroue wat deel gevorm het van die ondersoekgroep en hul weg oopgesien het om aan hierdie navorsingsprojek deel te neem.
- Me M Louw vir haar vriendelike hulp met die verkryging van bronne.
- Me D Barnard en me E Fourie vir hul hulp met die tikwerk en afronding.
- Me E Human vir die bekwame wyse waarop sy die taalversorging gedoen het.
- Henry, Nicole, Janine en die res van my familie en vriende vir hul ondersteuning, opoffering en hulp.

SOLI DEO GLORIA

(Aan God al die eer)

KENNISGEWING

1. Die Harvardstyl vir bibliografiese verwysings, soos in die volgende publikasie deur die PU vir CHO voorgestel, word in hierdie skripsie nagevolg:

   POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHISTELIKE HOëR ONDERWYS. 1998. Handleiding vir bibliografiese styl. Potchefstroom. (D225/97).

   Die volgende uitsonderings word gemaak:

   - Die totale aantal bladsye van 'n boek of skripsie of verhandeling ensovoorts word nie in die bronnelys aangedui nie.
   - Die besonderhede van elke bron word in die bronnelys in die sogenaamde "hanging indent paragraph"-vorm aangegee om sodoende verwysings te vergemaklik.

2. In veral die literatuurstudie word na heelwat sekondêre bronne verwys. Normaalweg word sekondêre bronne nie as wetenskaplik aanvaarbaar beskou nie. In hierdie skripsie is die betrokke sekondêre bronne egter gebruik omdat die oorspronklike bronne nie bekom kon word nie.

SELF-MANAGEMENT OF FEMALE MANAGERS WORKING AT TERTIARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A FORTIGENIC APPROACH

Key Terms: self-management, self-neglect, fortigenesis, salutogenesis, female managers, coping, support.

The primary focus of this study centers around the self-management of female managers working at tertiary educational institutions. In order to learn more about their ability to self-manage, an investigation into the possibility of a relationship between sense of coherence, learned resourcefulness and self-efficacy (respectively) and self-management was conducted. Due to the fact that the systems theory paradigm was *inter alia* utilized, attention was also given to the emotional and physical support which the female manager receives. Special focus was placed on psychological strengths, as it was noted that some people survive and stay healthy in spite of being subjected to stressors. A distinction was also made between the different dimensions of self-management, in order to illustrate the construct as well as the dinamics thereof within a systems approach.

A quantitative as well as a qualitative research design was used. Sense of coherence was measured by the life orientation questionnaire of Antonovsky, while the self-control scale of Rosenbaum was used to measure learned resourcefulness and the self-efficacy scale of Sherer and Maddux to measure self-efficacy. All the above measuring instruments exhibit sufficient test reliability and validity.

The measuring instruments had been administered on the entire sample, after which a stanine scale was used to identify persons with low and high scores with regard to psychological strengths. An interview, based on the fenomenological paradigm, was conducted using five female managers with low scores and five with high scores.

The most important findings were as follows:

- In the first instance it seems that there is a highly significant positive correlation between psychological strength and effective self-management.
- There is a highly significant relationship between self-management and the dimensions of self-management. In order to be regarded as a good self-manager, all these dimensions in a person's life should receive attention.
- There was a vast difference between female managers who manage themselves effectively and those who neglect themselves when measured quantitatively.
- However, according to the qualitative measure it appears as if female managers who manage themselves effectively as well as those who neglect themselves, might be using the same strategies for their self-management.

It is therefore recommended that future research concerning the self-management of female managers should include females of different cultures, working at various organisations, and who pursue different careers. Future research could also focus on the extension of identified dimensions and the strategies of self-management in order to establish a self-management model for South African female managers.

SELFBESTUUR BY VROUEBESTUURDERS BINNE TERSIêRE OPVOEDKUNDIGE INSTELLINGS

Sleutelterme: selfbestuur, selfverwaarlosing, fortigenese, salutogenese, vrouebestuurders, coping, ondersteuning.

Die primêre fokus van hierdie studie is om die selfbestuur van vrouebestuurders werksaam binne tersiêre opvoedkundige instellings te ondersoek. Ten einde meer van hul selfbestuur te wete te kom, is die moontlike verband tussen koherensiesin, aangeleerde vernuf en selfdoeltreffendheid (onderskeidelik) en selfbestuur ondersoek. Daar is onder andere vanuit 'n sisteemteorie-paradigma gewerk en dus is daar ook aandag geskenk aan die emosionele en fisiese ondersteuning wat die vrouebestuurder ontvang. Daar is gefokus op psigologiese sterktes, aangesien mense ten spyte van stressors, nog steeds oorleef en gesond bly. Onderskeid is ook getref tussen die verskillende dimensies van selfbestuur, ten einde die konstruk sowel as die dinamika daarvan binne sisteemverband toe te lig.

'n Kwantitatiewe sowel as 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp is gebruik. Koherensiesin is deur die lewensoriëntasievraelys van Antonovsky gemeet terwyl die selfkontroleskaal van Rosenbaum gebruik is om aangeleerde vernuf en die selfdoeltreffendheidsvraelys van Sherer en Maddux gebruik is om selfdoeltreffendheid te meet. Al drie bogenoemde meetinstrumente beskik oor goeie toetsbetroubaarheid en –geldigheid.

Die meetinstrumente is op die totale steekproef afgeneem, waarna 'n stanegeskaal gebruik is om persone met lae en hoë tellings ten opsigte van psigologiese sterktes te identifiseer. 'n Onderhoud, gebaseer op die fenomenologiese paradigma, is met vyf vroue met lae tellings en vyf vroue met hoë tellings gevoer.

Die belangrikste bevindinge is soos volg:

- Dit blyk eerstens dat daar 'n hoogs beduidende positiewe verband tussen psigologiese sterktes en effektiewe selfbestuur bestaan.
- Daar is 'n hoogs beduidende verband tussen selfbestuur en die dimensies van selfbestuur. Om as 'n goeie selfbestuurder geag te word, moet al hierdie dimensies in 'n persoon se lewe aandag geniet.
- Daar is 'n beduidende verskil tussen vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur en dié wat hulleself verwaarloos ten opsigte van die resultate van die kwantitatiewe meetinstrumente.
- Volgens die kwalitatiewe meetinstrument kom dit egter voor asof vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur én dié wat hulleself verwaarloos, moontlik dieselfde strategieë vir hulle selfbestuur gebruik.

Dit word aanbeveel dat toekomstige navorsing ten opsigte van die selfbestuur van vrouebestuurders, vroue van verskillende kulture, werksaam binne 'n verskeidenheid organisasies en wat verskillende loopbane volg, moet insluit. Toekomstige navorsing kan ook fokus op die uitbouing van geïdentifiseerde dimensies en die strategieë van selfbestuur ten einde 'n selfbestuursmodel vir Suid-Afrikaanse vrouebestuurders daar te stel.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

SUMMARY v
OPSOMMING vii
LYS VAN FIGURE xiii
LYS VAN TABELLE xiv
BYLAE A xv

HOOFSTUK 1: INLEIDING **1**

1.1 Probleemstelling 1
1.2 Navorsingsdoelstellings 7
1.2.1 Algemene doelstelling 7
1.2.2 Spesifieke doelstellings 7
1.3 Die paradigmatiese perspektief van die navorsing 8
1.4 Begripomskrywings 9
1.4.1 Selfbestuur 9
1.4.2 Selfverwaarlosing 9
1.4.3 Vrouebestuurder 9
1.4.4 Fortigenese 9
1.4.5 Cope 9
1.4.6 Stereotipes 10
1.5 Navorsingsontwerp 10
1.6 Navorsingsmetode 11
1.6.1 Fase 1: Literatuurstudie 11
1.6.2 Fase 2: Empiriese ondersoek 12
1.7 Ontplooiing van die studie 12
1.8 Hoofstuksamevatting 13

HOOFSTUK 2: SELFBESTUUR BY VROUEBESTUURDERS **14**

2.1 Inleiding 14
2.2 Die behoefte aan selfbestuur by vrouebestuurders 14
2.3 Die aard van selfbestuur 15
2.4 Dimensies van selfbestuur 18
2.4.1 *Selfinstandhouding* 19
2.4.1.1 Gesondheidsaspekte 19
2.4.1.2 Werksoorlading: Lang werksure en die werkolis-sindroom .. 21
2.4.1.3 Balansering van 'n gesin met 'n loopbaan 22
2.4.2 *Selfbestuur en 'n loopbaan* 23
2.4.2.1 Die aard en die werk van 'n bestuurder 24
2.4.2.2 Die tradisionele manlike etiek 24
2.4.2.3 Die glasplafon 25
2.4.2.4 Bestaande stereotipes ten opsigte van die rol van 'n vrou .. 26
2.4.2.5 Vrouebestuurders se emosionele belewing van leierskap ... 27
2.4.2.6 Behoefte aan mentors vir vrouebestuurders 28
2.4.2.7 Oorspoel van werks- en gesinsverpligtinge 29
2.4.3 *Die verwantskap tussen selfbestuur en die gesin* 30
2.4.3.1 Huwelikstatus 30

2.4.3.2 Kombinering van werk met moederskap 31
2.4.3.3 Die effek van 'n vrou se beroep op die gesin 33
2.4.3.4 Die effek van 'n gesin op 'n vrou se loopbaanontwikkeling . 35
2.4.3.5 Strategieë wat vrouebestuurders gebruik om konflikterende eise die hoof te bied 35
2.4.4 *Selfbestuur en normatiewe en waardesisteme* 36
2.4.4.1 Vervlakking ten opsigte van norms en waardes 37
2.4.5 *Die verwantskap tussen selfbestuur en kulturele, sosiale en ontspanningsaktiwiteite* 38
2.4.5.1 Kultuur 38
2.4.5.2 Sosialisering 38
2.4.5.3 Ontspanning 39
2.5 Oorsake van selfverwaarlosing 41
2.5.1 Rolkonflik en roloorlading 41
2.5.2 Dubbelloopbaan-huwelike 42
2.5.3 Ander oorsake 43
2.6 Strategieë van effektiewe selfbestuur 44
2.6.1 *Strategieë wat die individu kan volg* 44
2.6.1.1 Verandering van eise van "huisvrou-rolle" 45
2.6.1.2 Effektiewe integrering van werks- en gesinslewens 45
2.6.1.3 Effektiewe kommunikasie tussen huweliksmaats 45
2.6.1.4 Effektiewe tydsbestuur 45
2.6.1.5 Delegering 46
2.6.1.6 Verlaging van die standaarde by die huis: Daag die supervrou-mite uit 47
2.6.1.7 Kognitiewe herwaardering: Beskou die situasie as nie-stresvol 47
Bespreking 47
A. Effektiewe selfbestuurstrategieë 48
B. Oneffektiewe selfbestuurstrategieë 49
2.6.2 *Strategieë wat die werkgewer kan volg* 51
2.6.2.1 'n Kwalitatiewe verandering in die aard van 'n "suksesvolle loopbaan" 52
2.6.2.2 Die daarstelling van gesinsresponsiewe programme 52
2.6.2.3 Bevordering van geleenthede vir vroue 53
2.7 Toekomsperspektiewe van vrouebestuurders 55
2.7.1 Nuwe bestuurders en nuwe maniere van lei 56
2.7.2 Verandering in die kultuur van organisasies 56
2.7.3 Vroue se persepsie van hul toekomstige werkslewe 57
2.8 Gevolgtrekking 57
2.9 Hoofstuksamevatting 58

HOOFSTUK 3: FORTIGENESE **59**

3.1 Inleiding 59
3.2 Begripsomskrywings 59
3.2.1 Patogenese 59
3.2.2 Salutogenese 60
3.2.3 Fortigenese 61
3.3 Fortigene kragte 61
3.3.1 *Eksterne (sosiale of organisatoriese) hulpbronne* 62

3.3.1.1 Kontrole 62
3.3.1.2 Sosiale ondersteuning 62
3.3.2 *Interne (individuele of persoonlike) hulpbronne* 63
3.3.2.1 Persoonlikheidseienskappe 63
3.3.2.2 Koherensiesin 68
3.3.2.3 Aangeleerde vernuf 70
3.3.2.4 Selfdoeltreffendheid 72
3.4 Teoretiese integrasie van fortigenese met selfbestuur 75
3.5 Hoofstuksamevatting 76

HOOFSTUK 4: EMPIRIESE ONDERSOEK 77

4.1 Inleiding 77
4.2 Ondersoekgroep 77
4.3 Navorsingsontwerp 79
4.4 Navorsingsprosedure 79
4.5 Meetinstrumente 80
4.5.1 *Lewensoriëntasievraelys (LOV)* 80
4.5.1.1 Ontwikkeling en rasionaal van die LOV 80
4.5.1.2 Beskrywing van die LOV 81
4.5.1.3 Afneem- en nasienprosedure van die LOV 82
4.5.1.4 Interpretasie van die LOV 82
4.5.1.5 Betroubaarheid en geldigheid van die LOV 82
4.5.1.6 Motivering vir die keuse van die LOV 83
4.5.2 *Selfkontroleskaal (SKS)* 83
4.5.2.1 Ontwikkeling en rasionaal van die SKS 83
4.5.2.2 Beskrywing van die SKS 84
4.5.2.3 Afneem- en nasienprosedures van die SKS 85
4.5.2.4 Interpretasie van die SKS 85
4.5.2.5 Betroubaarheid en geldigheid van die SKS 85
4.5.2.6 Motivering vir die keuse van die SKS 86
4.5.3 *Selfdoeltreffendheidsvraelys (SDV)* 86
4.5.3.1 Ontwikkeling en rasionaal van die SVD 86
4.5.3.2 Beskrywing van die SDV 87
4.5.3.3 Afneem- en nasienprosedure van die SDV 87
4.5.3.4 Interpretasie van die SDV 88
4.5.3.5 Betroubaarheid en geldigheid van die SDV 88
4.5.3.6 Motivering vir die keuse van die SDV 88
4.5.4 *Onderhoud* 89
4.5.4.1 Rasionaal van die onderhoud 89
4.5.4.2 Beskrywing van die onderhoud 90
4.5.4.3 Betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud 92
4.5.4.4 Motivering vir die keuse van die onderhoud 94
4.6 Prosedures en statistiese tegnieke 94
4.6.1 Kwantitatiewe prosedure en statistiese tegnieke 94
4.6.2 Kwalitatiewe prosedure 95
4.6.3 Geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe prosedure 96
4.7 Navorsingshipotese 96
4.8 Hoofstuksamevatting 96

HOOFSTUK 5: RESULTATE EN BESPREKING 97

5.1 Inleiding 97
5.2 Resultate van die empiriese ondersoek 97
5.2.1 *Kwantitatiewe resultate* 97
5.2.1.1 Gemiddelde tellings van respondente op die drie vraelyste . 97
5.2.1.2 Gemiddelde stanege-tellings van respondente op die drie vraelyste 99
5.2.2 *Beduidenheid van verskille tussen tellings van die vyf hoogste en die vyf laagste "presteerders" ten opsigte van psigologiese sterktes* 103
5.2.3 *Kwalitatiewe resultate* 105
5.2.3.1 Individuele onderhoudresultate 105
5.2.3.2 Geïntegreerde onderhoudresultate 113
5.2.3.3 Samevatting 117
5.2.4 *Geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate* 117
5.3 Hoofstuksamevatting 119

HOOFSTUK 6: GEVOLGTREKKINGS, TEKORTKOMINGE EN AANBEVELINGS 120

6.1 Inleiding 120
6.2 Gevolgtrekkings 120
6.3 Tekortkominge van die navorsing 122
6.4 Aanbevelings 123

BRONNELYS 125

LYS VAN FIGURE

Figuur	Beskrywing	Bladsy
Figuur 1.1	Skematiese voorstelling van 'n moontlike sisteem van 'n vrouebestuurder	4
Figuur 2.1	'n Model van energiekanalisering	16
Figuur 2.2	Elementêre lewensprioriteite	17
Figuur 2.3	"The glass ceiling"	25
Figuur 2.4	Gemoedsveranderinge as gevolg van gevorderde fisiese oefening	40
Figuur 3.1	Model van moderators van gesondheidsuitkomste	65
Figuur 3.2	Konseptualisering van psigologiese gesondheid	67
Figuur 3.3	Die oorsprong van selfdoeltreffendheid by vroue	75

LYS VAN TABELLE

Tabel	Beskrywing	Bladsy
Tabel 4.1	Biografiese besonderhede van die ondersoekgroep	78
Tabel 4.2	Geografiese verspreiding van die ondersoekgroep	79
Tabel 5.1	Beskrywende statistiek van die LOV	98
Tabel 5.2	Beskrywende statistiek van die SKS	99
Tabel 5.3	Beskrywende statistiek van die SDV	99
Tabel 5.4	Gemiddelde tellings op die drie instrumente	100
Tabel 5.5	Gemiddelde stanege-tellings op die drie instrumente gerangskik van die hoogste tot die laagste tellings	102
Tabel 5.6	Wilcoxon-tellings vir veranderlike gemiddelde stanege-tellings (geklassifiseer deur die veranderlike groep)	104
Tabel 5.7	Gemiddelde stanege-tellings van groep 1	104
Tabel 5.8	Gemiddelde stanege-tellings van groep 2	105
Tabel 5.9	Vergelyking tussen respondente met hoë en lae psigologiese sterkte-tellings wat betref temas wat genoem is tydens die onderhoude	114
Tabel 5.10	Geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate	118

BYLAE

		Bladsy
Bylae A	Biografiese vraelys	132

INLEIDING

Hierdie skripsie handel oor selfbestuur by vrouebestuurders werksaam binne tersiêre opvoedkundige instellings.

In Hoofstuk 1 word die probleemstelling, navorsingsdoelstellings, die sentrale teoretiese stelling, die paradigmatiese perspektief, begripomskrywings, die navorsingsmetode en die ontplooiing van die studie bespreek. Hierna word die hoofstukindeling gegee.

1.1 PROBLEEMSTELLING

Tradisioneel het vroue rolle van moeders en huisvroue vertolk maar het stelselmatig tot die arbeidsmark toegetree. Deesdae neem vroue toenemend meer diverse en magtige posisies as bestuurders in. Dit is ook die geval by tersiêre instellings, soos Universiteite, Technikons en Kolleges, waar hulle as Rektore, Direkteure van Fakulteite en Registrateurs aangestel word. Hierdie merkwaardige toename van vroue in bestuursposte is 'n realiteit wat 'n veranderde filosofie en beleid verg en nuwe navorsinguitdagings stel.

Navorsing gedoen deur Korn/Ferry International (Davidson & Burke, 1994) dui daarop dat vroue vandag hulself in hulle beroepe wil uitleef, maar ook gesinne wil hê. Hierdie sogenaamde "wil dit alles hê" strategie, kan baie stresvol wees indien vroue nie ondersteuning van hul gesinne en/of organisasies ontvang nie. 'n Voorbeeld van só 'n stressor is huishoudelike en kindersorg. Davidson en Burke (1994:21) beweer dat daar as gevolg van tradisionele norme en stereotipes wat bestaan, van vroue verwag word om die meeste van hierdie verantwoordelikhede op hul skouers te neem.

Vrouebestuurders ondervind vandag geweldige druk in organisasies wat tradisioneel deur mans beheer was en bevind hulself dikwels in bestuursposte wat in manlike terme gedefinieer word. Om suksesvol te kan wees, moet vroue hul weg versigtig deur 'n weersprekende stel van komplekse verwagtinge vleg en deurlopend hul eie en ander se gelowe oor wat dit beteken om 'n vrou te wees en wat dit beteken om 'n bestuurder te wees, balanseer. Verskillende strategieë word

dus gevolglik deur vrouebestuurders gebruik om hulself te bestuur in hul veeleisende omgewings. Die eise wat aan vrouebestuurders gestel word neem volgens die navorser toe, aangesien hulle meervoudige rolle van eggenote, moeder, tuisteskepper en bestuurder vervul. Dit lei tot 'n verskuiwing in die verdeling van sinvolle betrokkenheid tussen die self, die gesin en die werk en dikwels kry die werkbetrokkenheid die oorhand oor die ander.

Rosen (1986) is van mening dat werkseise met ander lewensareas kompeteer en tot verhoogde spanningsvlakke lei. Namate organisasies verander om meer effektief te funksioneer en regstellende aksie toepas, word hoër eise aan bestuurders in die algemeen gestel. Hierdie eise lei tot hoë stresvlakke wat hul persoonlike gesondheid en verhoudinge nadelig beïnvloed en uiteindelik tot swakker prestasie lei (Beinetti, 1992:24). Vrouebestuurders moet ten spyte van hierdie hoë eise en stresvlakke hulleself bestuur en 'n balans probeer handhaaf tussen die veelvuldige rolle wat hulle vertolk.

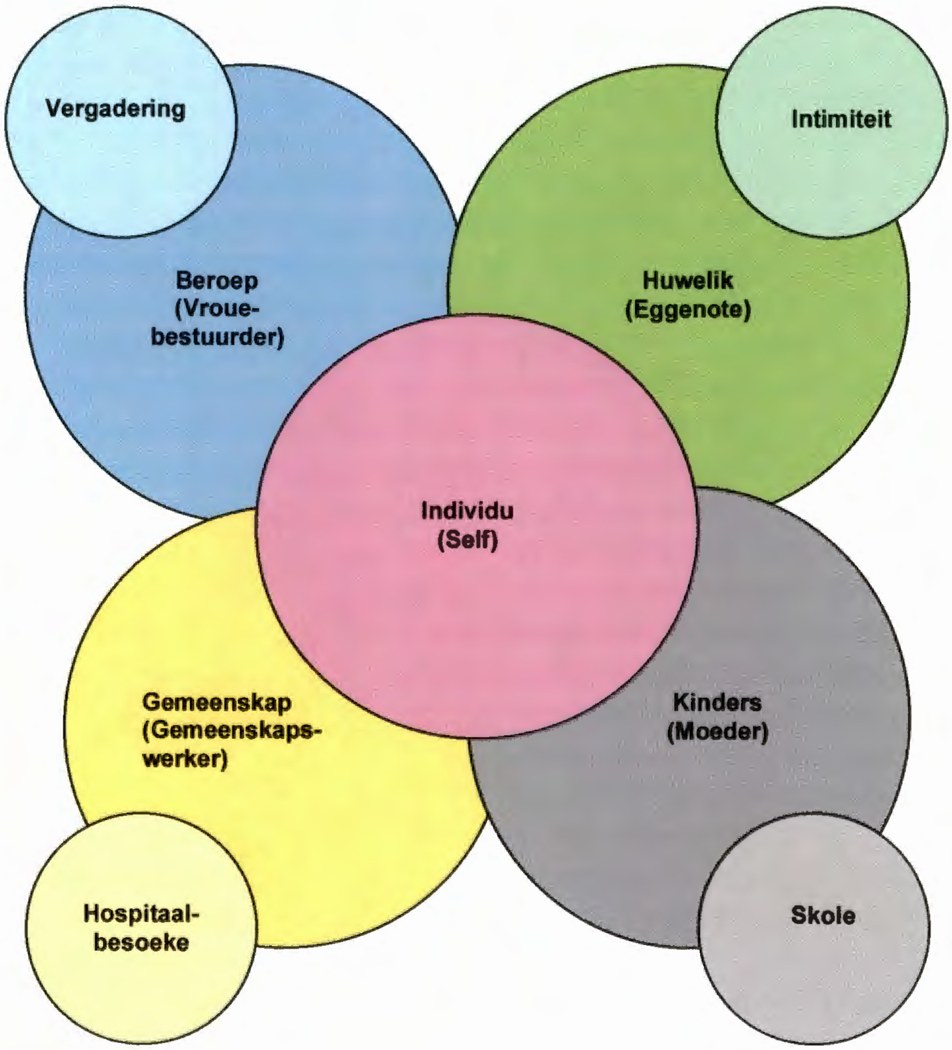
'n Studie onderneem deur Uys en Coetzee (1988) het onder andere die volgende stressors geïdentifiseer wat oor die algemeen selfbestuur bemoeilik:

- Die Suid-Afrikaanse menslike hulpbronsituasie en toekomsperspektief;
- die heersende beroepskultuur en -erfenis;
- 'n eensydige bestuursgesondheidsperspektief;
- die konformerende krag van die presterende bestuursgroep;
- die invloed van die portuurgroep;
- eksklusiewe produksie-oriëntasie ten koste van selfgroei;
- normatiewe vervlakking en disoriëntasie;
- progressiewe ontkerstening;
- finansiële "pyn";
- die middele om "vryheid" te finansier ontbreek;
- 'n kortsluiting tussen ambisie, vermoë en prestasie;
- 'n gebrek aan durf om volgens eie oortuigings te leef;
- 'n irritasie met die self as gevolg van 'n onvermoë om te rehabiliteer (herstelling in die vorige staat);
- kulturele vervlakking - geen verruimende diepgang;
- gewetenswroeging oor verwaarlosing;
- kumulatiewe stresbelading - 'n voortdurende soeke na "sin";
- swak tydsbestuur;

- alombeskikbaarheid - 'n onvermoë om "nee" te sê;
- huwelikspanning; en
- verwronge rolverdeling tussen huis en werk.

Veral die laasgenoemde stressor beïnvloed vroue in hulle diepste wese omdat hulle veelvoudige rolle moet vertolk en rolkonflik ervaar, aangesien werk en gesin dikwels kompeteer vir skaars tyd en energie (Cooper & Lewis, 1993:75). Vroue staar ook dikwels stressors soos bevooroordeling en diskriminasie in die gesig. Dit gebeur dikwels dat sodra vroue 'n sekere vlak binne 'n organisasie bereik, hulle 'n onsienbare plafon, die sogenaamde "glass ceiling" bereik wat hulle verhoed om verder te vorder. Volgens Morrison *et al.* (1987: *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporation?* soos aangehaal deur Miller & Lemons, 1998:4) het die "glass ceiling" betrekking op vroue as 'n groep en weerhou hulle om bevorder te word, slegs omdat hulle vroue is.

Benewens bogenoemde stressors word vrouebestuurders blootgestel aan die tradisionele manlike etiek, stereotipes en tradisionele norme wat bestaan rondom die rol van 'n vrou. Hulle ondervind ook druk as gevolg van die wedersydse invloed wat werk en die gesin op mekaar uitoefen - die sogenaamde oorspoeleffek. Volgens die sisteemteorie lei 'n verandering in een deel van die stelsel noodwendig tot 'n verandering in 'n ander deel daarvan (Hanson, 1995). Die wedersydse invloed wat 'n persoon se werk en gesin op mekaar uitoefen, moet binne die algemene sisteemteorie in gedagte gehou word. Die graad van selfbestuur wat 'n vrouebestuurder toepas, het 'n direkte invloed op haar gesin, haar huwelik en haar beroep. In Figuur 1.1 word 'n skematiese voorstelling van 'n moontlike sisteem van 'n vrouebestuurder gegee.



FIGUUR 1.1 SKEMATIESE VOORSTELLING VAN 'n MOONTLIKE SISTEEM VAN 'n VROUEBESTUURDER

Vrouebestuurders hunker egter daarna om lewenskwaliteit te ervaar. Uys en Coetzee (1988) het onder andere die volgende dimensies wat lewenskwaliteit bepaal, geïdentifiseer:

- Die gesin (primêre mense);
- vriende (sekondêre mense);
- geloof;
- huwelikskwaliteit en -belewing;
- fisiese gesondheid;
- psigiese gesondheid;
- gesonde selfbeeld en -aanvaarding;
- beroepsukses;
- belangstellings;
- werksgeleenthede soos bevordering en professionele aansien;
- finansiële gesteldheid;
- gemoedsvrede;
- gewetensvryheid (geen jaloesie);
- tevredenheid met eie profiel, byvoorbeeld kwalifikasie of senioriteit; en
- 'n lotsbestemming (eksistensiële sekerheid).

Indien bogenoemde dimensies versteur word, wil dit vir die navorser voorkom asof vrouebestuurders se lewenskwaliteit moontlik kan daal as hulle hulself nie voldoende bestuur nie. Waar 'n persoon beheer verloor oor dít wat as raamwerk vir 'n gesonde lewenstyl gestel word, sal 'n verlaging in heelheid en gesondheid voorkom (Cronjé, 1997:4). As gevolg van hul psigologiese welstand cope sukses-volle vrouebestuurders egter dikwels ten spyte van 'n versteuring ten opsigte van die dimensies wat lewenskwaliteit beïnvloed.

Psigologiese welstand blyk multidimensioneel te wees ten opsigte van fasette van die self, byvoorbeeld affek, kognisie en gedrag, sowel as die areas van die lewe waarin hierdie fasette hulself manifesteer (intra- en interpersoonlik, sosiaal en kontekstueel, in liefde en in werk). 'n Koherensiesin, tevredenheid met die lewe en affekbalans word as goeie indikators van algemene psigologiese welstand beskou (Wissing & Van Eeden, 1997:3).

Vanuit 'n salutogene (Antonovsky, 1987) of fortigene (Strümpfer, 1995) oriëntasie is dit noodsaaklik om die oorsprong van gesondheid (salutogenese) of die oorsprong

van sterktes (fortigenese) te bepaal. Antonovsky (1987) is van mening dat die blote teenwoordigheid van stres moontlik relatief minder belangrik is as die individu se beoordeling van, en reaksie op, die stresvolle gebeurtenis (in dié geval makroveranderlikes) ten opsigte van die vrouebestuurder se selfbestuur. Wissing en Van Eeden (1997:5) verwys na die studie van psigologiese sterktes as psigofortologie. Laasgenoemde behels die studie van oorsprong, aard, manifestering van psigologiese welstand, asook maniere waarop dit bevorder kan word.

Cronjé (1997:46) konstateer dat bestuurders oor die algemeen oor min tyd en hulpbronne beskik om aan persoonlike ontwikkeling te bestee. Hierdie feit kan daartoe lei dat vrouebestuurders se selfbestuurstrategieë negatief beïnvloed word en dat hulle oormatige stres ervaar, wat weer tot selfverwaarlosing kan lei. Voorkomende strategieë en strukture moet dus daargestel word om die optimale funksionering van vrouebestuurders te verseker. Volgens Beinetti (1992) moet maatskappye besef dat 'n suksesvolle balans tussen 'n bestuurder se persoonlike en beroepslewe noodsaaklik is vir effektiewe, totale leierskap.

Hierdie navorsing geskied, wat betref 'n metateoretiese perspektief, vanuit 'n fortigene oriëntasie en sluit die volgende psigologiese kragte op hipotesevlak in: koherensiesin (Antonovsky, 1987), selfdoeltreffenheid (Bandura, 1977) en aangeleerde vernuf (Rosenbaum, 1980). Coetzee, S.C. (1998) het in 'n studie ten opsigte van werknemers in die suiwelbedryf, 'n hoë verband tussen koherensiesin en werkstevredenheid gevind. Marais (1997) het ook bevind dat daar 'n matige tot sterk verband tussen mense se psigologiese sterktes en hul vermoë om eise te hanteer, bestaan. Die mate waarin vrouebestuurders hulleself binne hul veeleisende omgewings bestuur kan dus deur psigologiese sterktes beïnvloed word.

<u>Samevattende probleemstelling</u>

Vrouebestuurders binne tersiêre instellings bevind hulleself binne 'n veeleisende omgewing waar hulle voltyds in beroepe staan, maar ook die rol van eggenote, moeder en moontlik gemeenskapswerker moet vervul. Verskeie van die vroue is ook besig om hulself op akademiese gebied verder te bekwaam. Sommige vrouebestuurders cope egter beter as ander met hierdie veeleisende omgewing waarin hulle hulleself bevind. Psigologiese sterktes speel moontlik hierin 'n rol en dit kan die navorsingsresultate beïnvloed. Navorsing ten opsigte van die aanwesigheid of afwesigheid van psigologiese sterktes by vrouebestuurders binne

tersiêre instellings en hul selfbestuur, kan moontlik lei tot insig in hul wêreld en begrip vir hul selfbestuur in 'n veeleisende omgewing.

Op grond van bogenoemde uiteensetting van die navorsingsprobleem ontstaan die volgende navorsingsvrae:

- Hoe word selfbestuur van vrouebestuurders en faktore wat dit beïnvloed in die literatuur gekonseptualiseer?
- Wat behels fortigenese en watter konstrukte kan uit hierdie perspektief geselekteer word om te onderskei tussen vrouebestuurders wat hulself effektief bestuur en dié wat hulself verwaarloos?
- Verskil vrouebestuurders binne tersiêre instellings in terme van hul tellings op skale wat psigologiese kragte (fortologiese kragte) meet?
- Wat is die kwalitatiewe verskille ten opsigte van selfbestuur tussen vrouebestuurders binne tersiêre instellings met lae en hoë tellings betreffende fortologiese kragte?
- Watter aanbevelings kan aan die hand gedoen word om vrouebestuurders binne tersiêre instellings te help om hulself effektief te bestuur?

1.2 NAVORSINGSDOELSTELLINGS

Die doelstellings van die navorsing omvat 'n algemene doelstelling asook spesifieke doelstellings:

1.2.1 Algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van die navorsing is om die selfbestuur by vrouebestuurders binne tersiêre instellings te ondersoek en te bepaal of daar verskille bestaan tussen diegene met hoë en lae vlakke van psigologiese sterktes.

1.2.2 Spesifieke doelstellings

Die spesifieke doelstellings van die navorsing is:

- Om selfbestuur by vrouebestuurders en faktore wat dit beïnvloed vanuit die literatuur te konseptualiseer;
- om vanuit die literatuur te bepaal wat fortigenese behels en om konstrukte te selekteer wat gebruik kan word om te onderskei tussen

vrouebestuurders wat hulself effektief bestuur en dié wat hulself verwaarloos;

- om te bepaal of vrouebestuurders binne tersiêre instellings verskil in terme van hul tellings op skale wat fortologiese kragte meet;
- om te bepaal of daar kwalitatiewe verskille ten opsigte van selfbestuur bestaan tussen vrouebestuurders binne tersiêre instellings met lae en hoë tellings betreffende fortologiese kragte;
- om aanbevelings ten opsigte van die selfbestuur by vrouebestuurders binne tersiêre instellings aan die hand te doen.

1.3 DIE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING

'n Metateorie waarin verwante konstrukte geïntegreer kan word, word benut as gevolg van die komplekse aard van die konstrukte selfbestuur en fortigenese.

Die *fortigeniese paradigma* verwys na die oorspronge van psigiese krag in die algemeen. Die onderliggende aanname van hierdie paradigma is dat 'n individu deur middel van sekere konstrukte positiewe eienskappe van beter optrede, selfs in die uitvoering van komplekse take, emosionele stabiliteit en strestoleransie kan demonstreer (Strümpfer, 1995:83).

Die *fenomenologiese paradigma* poog om die mens te beskryf soos wat hy/sy voorkom en die daaglikse lewe ervaar. Linde (1998:57) postuleer dat die fenomenologiese data-insamelingsmetode 'n induktiewe, beskrywende navorsingsmetode is waardeur die mens in sy totaliteit en sy ervaringsveld bestudeer word. Die proefpersone word gevra om hul eie gewaarwordinge oor hul selfbestuur en die effek daarvan in hul daaglikse lewe weer te gee.

Volgens die *sisteemteorie* bestaan individue en organisasies uit 'n versameling interaktiewe komponente (of dele). Dit sluit ook die verhoudings tussen hulle eienskappe in. Die funksionering van die individu-organisasie-verhouding is 'n proses van interaksie tussen die afsonderlike "dele" en hulle eienskappe asook die onderlinge verhoudings, wat gekenmerk word deur gedragsprosesse en kommunikasie (Bergh, 1995:11). Die individu is deel van 'n groter interpersoonlike sisteem en verandering aan enige komponent beïnvloed die hele sisteem. Indien die vrouebestuurder se kind byvoorbeeld ernstig siek is, sal dit haar werksprestasie beïnvloed (oorspoeleffek).

Al drie bogenoemde perspektiewe is van belang by die navorsing omtrent vrouebestuurders se selfbestuur en dus gaan daar vanuit al drie hierdie perspektiewe gewerk word.

1.4 BEGRIPOMSKRYWINGS

Die volgende begrippe is van toepassing op hierdie navorsing:

1.4.1 Selfbestuur:

Selfbestuur is 'n voorkomende en rehabiliterende ingreep om balans te herstel en 'n verkose kwaliteit van lewe te bestendig (Coetzee, J.J.L., 1998).

1.4.2 Selfverwaarlosing:

Selfverwaarlosing is 'n onwillekeurige proses van fisiese en psigiese agteruitgang as gevolg van situasionele faktore en dinamika wat inwerk op die individu. Hierdie faktore bestaan hoofsaaklik uit beroeps- en werksvereistes en die gevolglike uitwerking daarvan op die sosiologiese en psigologiese balans en perspektief van die mens (Coetzee, J.J.L., 1998).

1.4.3 Vrouebestuurder:

Vir die doel van hierdie navorsing word 'n *vrouebestuurder* beskou as 'n sakevrou wat 'n besluitnemende, verantwoordelike bestuursrol binne 'n tersiêre instelling vervul.

1.4.4 Fortigenese:

Terwyl salutogenese na die oorspronge van gesondheid verwys, verwys *fortigenese* na die oorspronge van psigiese krag in die algemeen (Strümpfer, 1995:81).

1.4.5 Cope:

Volgens die Microsoft Encarta Encyclopedia (1998) kan *cope* gedefinieer word as om suksesvol met hindernisse te worstel.

1.4.6 **Stereotipes:**

Stereotipes word gedefinieer as gelowe omtrent 'n groep se voorspelbare eienskappe, wat ons toelaat om op grond van hierdie gelowe, die groep te kategoriseer en oor hul gedrag te veralgemeen, sonder om op die individu te let (Carr-Ruffino, 1993:19).

1.5 NAVORSINGSONTWERP

Volgens Mouton en Marais (1990:35) is die doel van die navorsingsontwerp om die navorsingsprojek op só 'n wyse te struktureer dat die interne en eksterne geldigheid van die navorsingsresultate gemaksimeer word.

Mouton en Marais (1992) onderskei tussen drie basiese tipes navorsing naamlik verkennende, verklarende en beskrywende navorsing. *Verkennende navorsing* het ten doel om 'n verkenning van 'n relatief onbekende terrein te maak, met die klem op die verkryging van insig en verwerwing van begrip eerder as die insameling van akkurate, repliseerbare data. *Verklarende navorsing* poog weer om die oorsaaklikheid tussen veranderlikes of gebeurtenisse aan te toon. Die oogmerk is dus om bepaalde verskynsels in terme van sekere oorsake te probeer verklaar. Verklarende navorsing hou verband met voorspellende en evaluatiewe studies.

Beskrywende navorsing is egter 'n sambreelterm vir 'n verskeidenheid soorte van navorsing: "Die gemeenskaplike element in al hierdie soorte navorsing is dat die navorser ten doel het om *dit wat is* op een of ander wyse *akkuraat en noukeurig te beskryf*" (Mouton & Marais, 1992:46). Die klem kan enersyds op 'n in-diepte beskrywing van 'n spesifieke individu, situasie, groep, organisasie, stam, subkultuur, interaksie of sosiale voorwerp, val. Andersyds kan die klem op 'n beskrywing van die frekwensie waarmee 'n bepaalde eienskap of veranderlike in 'n steekproef voorkom, val. Die verskil lê hier tussen beskrywende navorsing van 'n kontekstuele belang en dié van 'n meer universele belang.

Die navorsingsontwerp hier ter sprake het primêr met tweede-orde verskynsels te make. Volgens Mouton en Marais (1992:122) dui tweede-orde verskynsels op daardie konstrukte waardeur die mens 'n greep op die eerste-orde verskynsels probeer kry, naamlik konsepte, stellings, modelle, teorieë en tipologieë. Daar word

dus gefokus op die bestudering van die verskillende simboliese konstrukte van die domeinverskynsel.

Die tweede aspek van dié navorsingsontwerp is die aard van die databronne wat gebruik word. Bestaande data vir die literatuurstudie sal vanuit dokumentêre bronne verkry word, terwyl nuwe data ingesamel word deur middel van gestruktureerde vraelyste en fenomenologiese onderhoude. Vir die doeleindes van hierdie navorsing is dus besluit op die gebruik van die kombinasie van 'n kwantitatiewe opname-ontwerp en 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp. Elke individu in die proefgroep word op koherensiesin, selfdoeltreffendheid en aangeleerde vernuf gemeet. Aangesien daar van vraelyste (kwantitatiewe opname-ontwerp) gebruik gemaak word, het hierdie navorsing 'n universeel beskrywende aard. Tydens die onderhoud as kwalitatiewe navorsingsontwerp wat gebaseer is op die fenomenologiese paradigma, bestudeer die navorser die fenomeen sonder voorafopgestelde verwagtinge en probeer die data verstaan vanuit die oogpunt van die deelnemer (Moustakas, 1994:11).

Vanuit die voorafgaande blyk dit dat hierdie navorsing in terme van die beskrywende navorsingstegnieke benader word, en dat enige beduidende verskil(le) tussen die onafhanklike veranderlike (die selfbestuur van vrouebestuurders binne tersiêre instellings) en die afhanklike veranderlikes (konstrukte in die fortigeniese paradigma) akkuraat en noukeurig beskryf sal word.

1.6 NAVORSINGSMETODE

Vervolgens word 'n oorsig gegee van die gekose navorsingsmetode wat, ooreenkomstig die spesifieke doelstellings, in twee fases uitgevoer word. Fase 1 verteenwoordig die literatuurstudie en fase 2 verteenwoordig die empiriese ondersoek van hierdie navorsing.

1.6.1 Fase 1: Literatuurstudie

In die literatuurstudie word die volgende stappe onderskei:

Stap 1: Konseptualiseer selfbestuur vanuit die literatuur.

Stap 2: Konseptualiseer Antonovsky se teorie van koherensiesin vanuit die literatuur.

Stap 3: Konseptualiseer Bandura se teorie van selfdoeltreffendheid vanuit die literatuur.

Stap 4: Konseptualiseer Rosenbaum se teorie van aangeleerde vernuf vanuit die literatuur.

Stap 5: Dui die verband tussen die konstrukte koherensiesin, selfdoeltreffendheid en aangeleerde vernuf aan die een kant en selfbestuur aan die ander kant, soos blyk uit die literatuur, aan.

1.6.2 Fase 2: Empiriese ondersoek

Fase 2 behels die volgende proses wat binne die beskrywende navorsingsraamwerk uitgevoer word:

Stap 1 : Die formulering van die empiriese doelstellings van die ondersoek.

Stap 2 : Die omskrywing van die steekproef.

Stap 3 : Die keuse van meetinstrumente – Die volgende *meetinstrumente is gebruik:

- Die Koherensiesinvraelys (Antonovsky, 1987)
- Die Selfdoeltreffendheidsvraelys (Bandura, 1982)
- Die Aangeleerde Vernufvraelys (Rosenbaum, 1980)
- Die fenomenologiese onderhoud

Stap 4 : Die bespreking van die empiriese prosedure.

Stap 5 : Die rapportering, bespreking en integrasie van die empiriese resultate.

Stap 6 : Die formulering van gevolgtrekkings.

Stap 7 : Die formulering en bespreking van die tekortkominge van die ondersoek.

Stap 8 : Die formulering van aanbevelings.

---

* Die rasionaal en beskrywing sowel as die betroubaarheid en geldigheid van die meetinstrumente word volledig in Hoofstuk 4 bespreek.

1.7 ONTPLOOIING VAN DIE STUDIE

’n Literatuuroorsig oor die selfbestuur by vrouebestuurders, die dimensies van selfbestuur, oorsake van swak selfbestuur en selfverwaarlosing, asook die moontlike strategieë vir effektiewe selfbestuur, volg in Hoofstuk 2.
In Hoofstuk 3 word aandag geskenk aan fortigenese. Die oorsprong en aard van psigologiese sterktes en die manifestering van psigologiese welstand sowel as maniere waarop dit bevorder kan word, word ondersoek. Die empiriese ondersoek word in Hoofstuk 4 uiteengesit en dit word deur ’n bespreking van resultate gevolg in Hoofstuk 5. Laastens word die gevolgtrekkings, tekortkominge en aanbevelings in Hoofstuk 6 bespreek.

1.8 HOOFSTUKSAMEVATTING

Hiermee word die inleiding tot hierdie navorsing afgesluit. Daar is gefokus op die probleemstelling sodat ’n aanduiding gegee kan word van die dinamika van selfbestuur en die moontlike beïnvloedende faktore op die belewing daarvan deur vrouebestuurders. Algemene en spesifieke doelstellings is uiteengesit, waarna die paradigmatiese perspektief van die navorsing, die navorsingsontwerp en die navorsingsmetode bespreek is. Ten slotte is die hoofstukindeling gegee.

In Hoofstuk 2 word selfbestuur by vrouebestuurders en verwante begrippe bespreek.

SELFBESTUUR BY VROUEBESTUURDERS

2.1 INLEIDING

In Hoofstuk 1 is aangedui dat selfbestuur by sommige vrouebestuurders binne tersiêre instellings toenemend bedreig word deur die dinamiek van die hedendaagse werksomgewing en lewensomstandighede in die algemeen.

In hierdie hoofstuk word die behoefte aan, aard en dimensies van selfbestuur by vrouebestuurders bespreek. Hierna word die oorsake van selfverwaarlosing en strategieë vir effektiewe selfbestuur binne 'n veranderende Suid-Afrikaanse omgewing van naderby bekyk. Ten slotte word die toekomsperspektiewe van vrouebestuurders bespreek.

2.2 DIE BEHOEFTE AAN SELFBESTUUR BY VROUEBESTUURDERS

Vrouebestuurders ervaar dieselfde fisiese, psigiese en organisatoriese eise as hul manlike eweknieë. Hulle ervaar egter dikwels roloorlading en rolkonflik as gevolg van hul meervoudige rolle van eggenote, moeder, tuisteskepper, gemeenskaps-werker en beroepsvrou. Daar word ook van vrouebestuurders verwag om sosiale en fisiese ondersteuning aan hul gesinne te verskaf, in teenstelling met manlike bestuurders wat dié ondersteuning van hul eggenotes kry.

Die onlangse stryd vir groter gelykheid tussen die geslagte, het gelei tot 'n toename in vroue se rolle sowel as hul werksladings. Dit is volgens Coverman (1989:965) die gevolg van onder andere die volgende faktore:

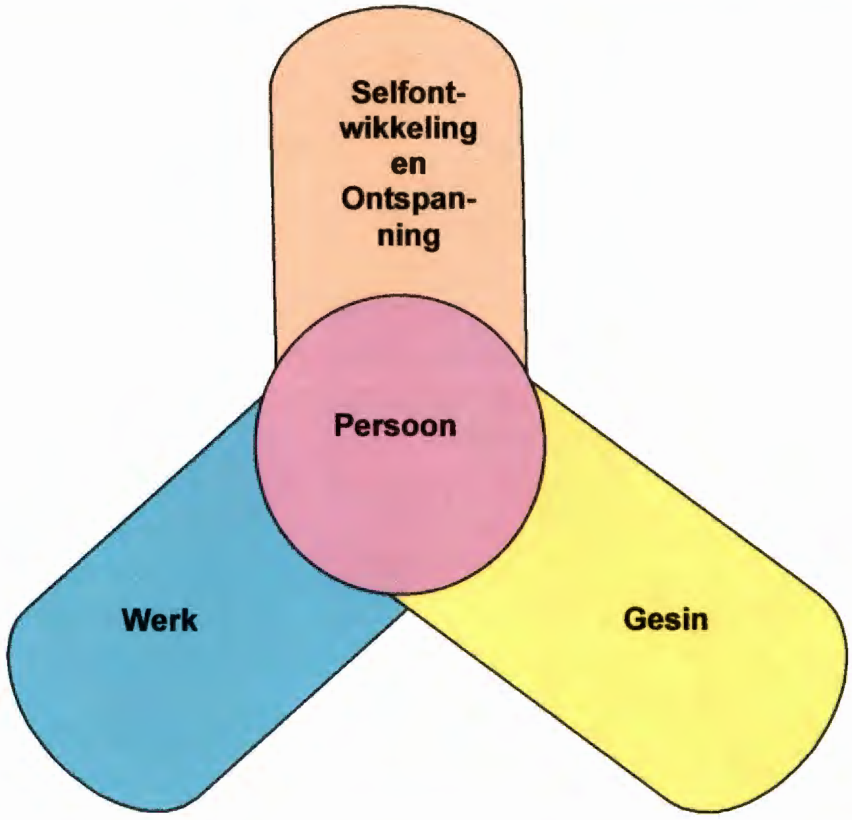
- 'n Toenemende aantal vroue betree die arbeidsmark;
- beroepsvroue werk nou langer ure;
- vrou-gedrewe huishoudings (waar daar geen man is om die finansiële en gesinsverantwoordelikhede te deel nie), is aan die toeneem; en
- vroue verrig nog steeds die oorgrote meerderheid van huishoudelike take.

Nie alleen beoefen vroue beroepe nie, maar hulle betree ook in 'n toenemende mate tradisioneel manlike beroepe, insluitend dié in die professionele en bestuursvelde (Cooper & Lewis, 1993:11). In "kenniswerk" - soos dié verrig deur Rektore, Direkteure en Registrateurs binne tersiêre instellings - verrig mans en vroue al hoe meer dieselfde werk en kompeteer en werk hulle kollegiaal in dieselfde arena (Drucker, 1995:279). Daar word van vroue verwag om die werk net so goed soos 'n man te verrig en dieselfde ure te werk. Die werksdruk wat hulle ervaar, beïnvloed egter nie net die werk self nie, maar ook die tyd wat tradisioneel vir nie-werksaktiwiteite gereserveer was. Volgens Hubben (1988: *I never miss a football game* soos aangehaal deur Cronjé, 1997:36), bestaan die dilemma dat die bestuurder nie slegs probeer oorleef in 'n poel van emosies nie, maar ook moet werk om 'n bestaan te maak.

Daar gaan vervolgens gefokus word op selfbestuur as konstruk, asook die dimensies van selfbestuur. Selfbestuur verg egter ook aanpassings in die werksituasie en dus word die beroepsrolle van die vrouebestuurder bespreek. Die graad van selfbestuur wat 'n vrouebestuurder toepas, het 'n direkte invloed op haar gesin en haar beroep. Hierdie interaktiewe prosesse word veral aan die hand van die oorspoeleffek bespreek.

2.3 DIE AARD VAN SELFBESTUUR

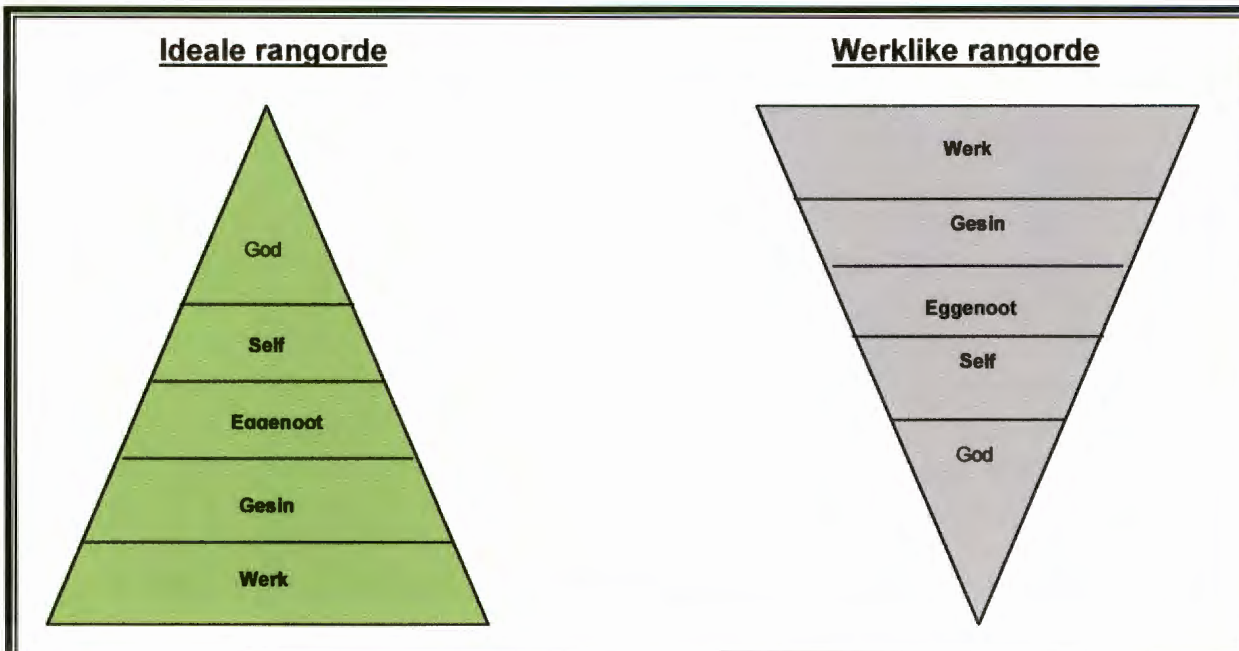
Selfbestuur is 'n voorkomende en rehabiliterende ingreep om balans te herstel en 'n verkose kwaliteit van lewe te bestendig (Coetzee, J.J.L., 1998). Die individu gebruik dus fisiese en psigiese energie om persoonlike waardes, norme en keuses te normaliseer ten einde 'n geïntegreerde kwaliteit van lewe te bereik en te behou. In hierdie verband hou Schein (1978) die volgende model van lewenstyl voor wat 'n skema van energiekanalisering voorstel (kyk Figuur 2.1):



FIGUUR 2.1 'n MODEL VAN ENERGIEKANALISERING (Schein, 1978:54)

Volgens hierdie model is 'n persoon betrokke by gesins-, werks- en selfverwante aktiwiteite. Deeglike oorweging moet geskenk word aan die kwaliteit sowel as die kwantiteit tyd wat aan elk van hierdie aktiwiteite bestee word. Schein (1978:55) postuleer dat individue verskil ten opsigte van aktiwiteite waaraan hulle waarde heg. Geen vaste reëls kan dus met betrekking tot tydtoekenning gemaak word nie.

Brits (1998) beweer dat mense dikwels elementêre lewensprioriteite totaal verwar en meestal ignoreer. Die werklike rangorde van primêre faktore van belang in 'n individu se lewe, verskil dikwels merkwaardig van die ideale rangorde vanuit 'n godsdienstige perspektief. Hierdie verskil word in Figuur 2.2 uitgebeeld.



FIGUUR 2.2 ELEMENTêRE LEWENSPRIORITEITE (Brits, 1998)

Waar die werk 'n persoon se hoofprioriteit is, en dus die meeste energie en tyd absorbeer, tree emosionele armoede in. Gebrek aan emosionele moed of emosionele energie beïnvloed die vrouebestuurder self, sowel as haar wêreld om haar (soos haar gesin), in wese (Brits, 1998).

Die vrouebestuurder moet poog om ekwilibrium in haar gesin- en werksisteem te verkry deur effektiewe selfbestuur toe te pas. Kriteria vir effektiewe selfbestuur behoort die mate te wees waarin 'n vrouebestuurder die belangrike dimensies in haar en haar gesin se lewe prioritiseer en uitleef. Werk moet nie ten koste van die self verabsoluteer word nie. Die navorser is van mening dat die vrouebestuurder ekwilibrium kan bewerkstellig indien die verskillende dimensies van selfbestuur van alle partye in balans is. Vervolgens gaan daar aan belangrike dimensies van selfbestuur aandag gegee word.

2.4 DIMENSIES VAN SELFBESTUUR

Uit die literatuur blyk dit dat die volgende hoof- en subdimensies van selfbestuur van belang is:

2.4.1 Selfinstandhouding

- 2.4.1.1 Gesondheidsaspekte
- 2.4.1.2 Werksoorlading: Lang werksure en die werkolis-sindroom
- 2.4.1.3 Balansering van 'n gesin met 'n loopbaan

2.4.2 Selfbestuur en 'n loopbaan

- 2.4.2.1 Die aard van die werk van 'n bestuurder
- 2.4.2.2 Tradisionele manlike etiek
- 2.4.2.3 Die glasplafon
- 2.4.2.4 Bestaande stereotipes ten opsigte van die rol van 'n vrou
- 2.4.2.5 Vrouebestuurders se emosionele belewing van leierskap
- 2.4.2.6 Behoefte aan mentors vir vrouebestuurders
- 2.4.2.7 Oorspoel van werks- en gesinsverpligtinge

2.4.3 Die verwantskap tussen selfbestuur en die gesin

- 2.4.3.1 Huwelikstatus
- 2.4.3.2 Kombinering van werk met moederskap
- 2.4.3.3 Die effek van 'n vrou se beroep op die gesin
- 2.4.3.4 Die effek van 'n gesin op 'n vrou se loopbaanontwikkeling
- 2.4.3.5 Strategieë wat vrouebestuurders gebruik om konflikterende eise die hoof te bied

2.4.4 Selfbestuur en normatiewe en waardesisteme

- 2.4.4.1 Vervlakking ten opsigte van norms en waardes

2.4.5 Die verwantskap tussen selfbestuur en kulturele, sosiale en ontspannings-dimensies

- 2.4.5.1 Kultuur
- 2.4.5.2 Sosialisering
- 2.4.5.3 Ontspanning

Vervolgens word hierdie dimensies van naderby bekyk.

2.4.1 **Selfinstandhouding**

Die veranderende omstandighede op onder andere ekonomiese en politieke gebied, kan daartoe bydra dat vrouebestuurders moontlik die vernietigende gevoel kry dat hulle in hul omstandighede vasgevang is en nie volle beheer oor hulle eie lewe het nie. Vrouebestuurders streef egter daarna om 'n gebalanseerde en vervullende lewe te lei - met 'n gevolglike verskuiwing in die verdeling van sinvolle betrokkenheid tussen die self, gesin en werk - om sodoende "instand" te bly en met daaglikse eise te cope.

Terwyl bestuur as 'n loopbaan as stresvol beskou word, ondervind vrouebestuurders op alle vlakke van die bestuurshiërargie hoër stres (beide by die werk en by die huis) in vergelyking met hul manlike eweknieë, as gevolg van hulle primêre verantwoordelike rol as tuisteskepper. Volgens Davidson en Cooper (1993:21) het navorsing bevind dat rolkonflik wat vrouebestuurders ervaar daartoe lei dat hulle meer gereeld psigosomatiese simptome ervaar as mans. Die skuldgevoelens wat 'n vrou tydens rolkonflik ervaar, lei tot merkwaardige persoonlike opoffering aan die vrou se kant, wat weer 'n negatiewe invloed op haar gesondheid kan hê. In 'n vrou se soeke na 'n vervullende lewe, moet sy egter aspekte soos haar gesondheid, werksoorlading en die balansering van haar gesin met 'n loopbaan in ag neem.

2.4.1.1 ***Gesondsheidsaspekte***

Cronjé (1997:4) definieer gesondheid as 'n toestand van geestelike, psigiese en fisieke heelheid. Psigososiale faktore soos meervoudige rolle, sosiale ondersteuning, selfdoeltreffendheid, stres en coping kan volgens Rodin en Ickovics (1990:1018) 'n onderskeidende invloed op gesondheid hê. Ongelykhede in sosiale rolle en dus in mag, kan vroue se gesondheid negatief beïnvloed. Binne hierdie rolle is vroue meer blootgestel aan interpersoonlike geweld, seksuele diskriminasie en teistering.

Dit wil dus voorkom asof chroniese blootstelling aan rolgebaseerde stres soos roldubbelsinnigheid, roloorlading en ontevredenheid eerder as tyddruk en akute stres, vroue se gesondheidsprobleme veroorsaak (Sullivan & Bhagat, 1992:366).

Kroon (1994:446) definieer werkstres as 'n gevoel by 'n individu dat hy/sy beheer verloor het. Werkstres word in 'n reeks simptome, insluitend fisiese siekte, psigologiese distres en lae produktiwiteit gemanifesteer. Die redes vir werkstres word dikwels beskryf in terme van werkseise maar dit is egter nie slegs beperk tot die werksomgewing nie. Akande (1992:30) het bevind dat oorsake van stres by die onafhanklike sakepersoon eensaamheid, werkslading, werksprobleme en die behoefte aan prestasie is. Hy stel voor dat sowel die omgewing as die lewenstyl van die bestuurder oor die algemeen moet verander ten einde stres te verminder.

Coetzee, J.J.L. (1998:10) vestig die aandag daarop dat die Suid-Afrikaanse bestuurder van die swakste rekord in die Westerse ekonomiese- en bestuurswêreld het wat betref hoë cholesterol, hoë bloeddruk, stres, gewigsprobleme, egskeiding per capita, alkohol-inname en die gebruik van nikotien. Parkes (1990:400) noem dat verskeie empiriese studies, byvoorbeeld dié van Kobasa (1982: *Commitment and coping in stress resistance among lawyers*) en Latack (1986: *Coping with job stress*) daarop dui dat individuele verskille in coping-strategieë, belangrike implikasies vir werkstresuitkomste het. Volgens Kobasa word regressiewe coping, byvoorbeeld onttrekking en die gebruik van alkohol en medikasie, geassosieer met wanaangepaste uitkomste. Latack het weer bevind dat individue wat aktiewe, positiewe maniere gebruik om stres ten opsigte van roldubbelsinnigheid, -konflik en -oorlading te beheer, minder werksverwante angstigheid en ontevredenheid rapporteer.

Vrouebestuurders neig om positiewe aanpassingstrategieë soos beplanning, soeke na inligting en die daarstelling van prioriteite, te gebruik. Coetzee, J.J.L. (1998:4) is van mening dat die tipiese bestuurder in die verlede nooit trauma en probleme sou erken nie, maar die teenoorgestelde

is nou waar. Bestuurders (en dit sluit vrouebestuurders in), begin toenemend besef dat hul selfbehoud van konsultasie en berading afhang en dat rehabilitasie dikwels intensiewe terapie vereis.

Alhoewel werkende vroue waarskynlik meer gejaagd voel, rapporteer hulle nie noemenswaardig meer stres as hulle werklose eweknieë nie. Vinnecombe en Colwill (1995:37) het bevind dat werkende vroue hoër selfesteem en groter gevoelens van bevrediging en persoonlike kontrole rapporteer. Ross en Mirowsky (1988:134) het bevind dat vroue oor die algemeen bevoordeel word deur te werk, want dit dra 'n kultureel-gewaardeerde kenmerkende identiteit tot hul rolrepertoire by, wat weer 'n positiewe invloed op hul gesondheid uitoefen.

Rodin en Ickovics (1990:1019) voorspel dat psigososiale faktore wat 'n groot invloed op gesondheid uitoefen, soos sosiale rolle, selfdoel-treffendheid, sosiale ondersteuning, stres en coping, wat graad en kompleksiteit betref in die nabye toekoms gaan verander. Dus is navorsing ten opsigte van vroue se gesondheid nodig.

'n Ander dimensie wat selfbestuur en selfinstandhouding negatief kan beïnvloed is werksoorlading. Gevolglik gaan daar in meer diepte na dié verskynsel by vrouebestuurders gekyk word.

2.4.1.2 *Werksoorlading: Lang werksure en die werkolis-sindroom*

Wanneer 'n persoon voel dat sy/haar werkslading so groot is dat hy/sy gedurig onder druk is, kan dit beskryf word as werksoorlading. Kroon (1994:446) beweer dat die oorsake van werksoorlading kwantitatief (waar die individu meer werk het as wat hy/sy in 'n gegewe tyd kan baasraak) of kwalitatief (waar die individu 'n gebrek aan vaardighede of vermoëns het), van aard is. Coetzee, J.J.L. (1998:9) maak die afleiding dat die tekort aan geskoolde menslike hulpbronne in Suid-Afrika en van bestuurders in die

algemeen akuut en ernstig is, en dat dit kan lei tot 'n toename in werkslading en -druk.

Vir vrouebestuurders is werkslading dikwels die gevolg van intense eise beide by die werk en by die huis. In 'n poging om huishoudelike en werkseise te balanseer, poog vroue dikwels om hul werksure aan te pas om gesinseise te akkommodeer (Cooper & Lewis, 1993:23). Dit mag egter deur die bestuur gesien word as verminderde verbondenheid en ambisie terwyl kollegas dit kan bejeën as professionele selfmoord. Vir vroue in bestuursposte is dit egter nie so maklik om hul werk tweede viool te laat speel nie. Vroue ondervind dus dikwels konflik rakende areas wat verband hou met professionele ontwikkeling.

Miskien het die tyd aangebreek vir organisasies om te herbedink wat 'n suksesvolle loopbaan behels. Hulle moet die logika wat lang werksure met superieure optrede en werkolisme aan verbondheid gelykstel, herwaardeer. Voorts moet ook besef word dat die vrouebestuurder moontlik 'n gesin het wat sy met haar loopbaan moet balanseer.

2.4.1.3 ***Balansering van 'n gesin met 'n loopbaan***

'n Manier waarop vrouebestuurders hul gesinslewe met 'n loopbaan kan balanseer, is om deeltyds te werk. Volgens White *et al.* (1992:195) verskil navorsers oor dié aangeleentheid: Bevan, Buchan en Hayday (1990: *Women in hospital pharmacy*) beweer dat "deeltydse status" en bestuurswerk nie versoenbaar is nie. Ryecroft (1989: *Survey of women managers*) glo egter weer dat die persepsie dat bestuursrolle nie deeltyds beoefen kan word nie, 'n denkfout is. Volgens hom het 'n groot aantal bestuurders verantwoordelikhede met verskeie fasette. Hulle bestuur dus elke funksie op 'n deeltydse basis.

Lambert (1990:252) beskryf vier teorieë van werk- en gesinskakeling, naamlik:

- Segmentasie - die huis en werk word as onafhanklik en los van mekaar beskou.
- Vergoeding - werkers probeer vergoed vir die tekort aan bevrediging in een sfeer deur meer bevrediging in 'n ander sfeer te vind.
- Oorspoeling - gevoelens, houdings en gedrag deur die werk veroorsaak, spoel oor na die gesin.
- Akkomodering - werkers beperk hul werks- of gesinsbetrokkenheid om die eise van die ander sfeer te akkommodeer.

In die geval van suksesvolle vrouebestuurders kan sekere werks- en gesinseienskappe beperk word tot een sfeer en sommiges mag oorspoel.

Knight (1994:156) meen dat vroue - alhoewel hulle onder druk verkeer om die rol van moeder, eggenote en beroepsvrou suksesvol te kombineer - hoë vlakke van bevrediging ervaar. Die "intellektuele stimulasie en uitdaging" wat verkry word deur byvoorbeeld 'n kind te help om te ontwikkel en te leer, word deur vroue as 'n positiewe voordeel ervaar.

Benewens selfinstandhouding is selfbestuur tydens die beoefening van 'n loopbaan, 'n belangrike dimensie waaraan aandag gegee moet word.

2.4.2 Selfbestuur en 'n loopbaan

Om hard te werk en toegewyd te wees word nie as 'n euwel beskou nie. Die hardwerkende vrouebestuurder sal egter geleer moet word om primêre prioriteite te stel en in stand te hou, sodat sy oor die morele en emosionele infrastruktuur beskik om toegewyd en emosioneel ongeskonde in 'n tradisioneel manlike sfeer te kan werk.

Vervolgens gaan die tradisionele manlike etiek, die glasplafon wat vroue dikwels bereik en bestaande stereotipes ten opsigte van die rol van 'n vrou, van naderby bekyk word. Aandag gaan ook geskenk word aan vrouebestuurders se belewing van leierskap, hul behoefte aan mentors sowel as die invloed wat werks- en gesinsverpligtinge op mekaar uitoefen.

2.4.2.1 *Die aard van die werk van 'n bestuurder*

Bestuurswerk is tradisioneel gestruktureer om 'n man te pas wat 'n eggenote by die huis het wat hom met 'n voltydse ondersteuningstelsel voorsien (Vinnecombe & Colwill, 1995:8). Vrouebestuurders wat terselfdertyd ook die meeste van die huishoudelike take verrig, ervaar dus 'n probleem in hierdie verband.

2.4.2.2 *Die tradisionele manlike etiek*

Daar bestaan nog steeds 'n siening dat werksverbondenheid slegs gedemonstreer kan word deur (somtyds onnodige) lang ure te werk (Cooper & Lewis, 1993:13). Lang werksure hou egter nie noodwendig verband met hoër produktiwiteit nie. Hierdie verwagting veroorsaak geweldige druk by veral vrouebestuurders met klein kinders.

Daar word van vroue, veral dié wat in voorheen manlik gedomineerde beroepe werksaam is, verwag om te werk en te konformeer in 'n werkplek wat vir mans ontwerp is. Vrouebestuurders het egter hulle eie behoeftes - moontlik wil hulle hul loopbane teen hul eie tempo, wat van dié van mans wat geen huishoudelike verantwoordelikhede het nie verskil, ontwikkel. Die onvermoë om aan gesinsbehoeftes aandag te gee as gevolg van onbuigsame werkskedules, kan 'n negatiewe invloed op produktiwiteit en effektiwiteit hê.

'n Vrou wat na die daaglikse behoeftes van die gesin omsien, stel 'n man in staat om teen 'n meedoënlose pas te werk en sy hoogtepunt te bereik. Vroue moet met hierdie fenomeen kompeteer. Dit blyk dus asof vrouebestuurders ook soms die versugting het om "'n vrou by die huis te hê" (Cooper & Lewis, 1993:20).

2.4.2.3 ***Die glasplafon***

Die Amerikaanse besigheidsteorie "*A woman who wants to reach the top must dress like a lady, act like a man and work like a dog*", word nog steeds as die tendens in baie organisasies beskou (Davidson & Cooper, 1993:143).

As gevolg van bestaande persepsies dat manlike eienskappe nodig is om goeie bestuurders te wees, vind vroue dit moeilik om deur die glasplafon te breek en hul eie persoonlike styl te handhaaf. Hierdie verskynsel word in Figuur 2.3 uitgebeeld.

FIGUUR 2.3 **<u>"THE GLASS CEILING"</u>** **(Bumpers, 1998:4)**

In 'n studie onderneem deur Morrison *et al.* (1987: *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporation?* soos aangehaal deur Miller & Lemons, 1998:7), is gevind dat daar by

vrouebestuurders wat suksesvol was om deur die glasplafon te breek, 'n paar van die volgende belangrike faktore teenwoordig was:

- Hulp van iemand met 'n hoër status as hulself;
- 'n rekord van vorige bereikings;
- die begeerte om suksesvol te wees;
- die vermoë om ondergeskiktes te bestuur;
- 'n bereidheid om risiko's te neem; en
- die vermoë om veeleisend, sterk en besluitnemend te wees.

2.4.2.4 ***Bestaande stereotipes ten opsigte van die rol van 'n vrou***

Carr-Ruffino (1993:19) definieer stereotipes as gelowe omtrent 'n groep se voorspelbare eienskappe, wat ons toelaat om op grond van hierdie gelowe die groep te kategoriseer en oor hul gedrag te veralgemeen, sonder om na die individue te kyk.

Geslagstereotipes bepaal die manier waarvolgens daar van elke geslag verwag word om op te tree asook die manier waarop hulle gedrag geïnterpreteer word. Wat vroue betref, neig mans om nog konvensioneel in hul uitkyk te wees. Oor die algemeen verwag hulle steeds van vroue om hul tradisionele rolle te vervul (Anon., 1995:11; Kaplan, 1992:104). Mans vind dit dikwels moeilik om vroue as gelykes en kollegas te sien en veral om hulle as 'n "baas" te aanvaar. Hulle voel gemakliker om vroue volgens hul gekondisioneerde verwagtinge as moederfigure, sekretaresses of (tradisioneel ondersteunende) eggenotes te sien.

Soos wat al hoe meer dubbelloopbaanhuwelike as ware gelyke vennootskappe funksioneer, en al hoe meer suksesvolle vroue met ondersteunende mans 'n aanvaarbare verskynsel word, sal die stereotipes stelselmatig verdwyn en sal verhoudinge by die werk ook hopelik begin verander. Dit sal tot meer effektiewe kommunikasie en groter samewerking lei.

Daar bestaan nie slegs 'n stereotipiese siening van vroue se rol oor die algemeen nie, maar ook ten opsigte van vrouebestuurders. Histories is vrouebestuurders meer soos mans gesien as mans hulself. Die profiele van mans oor die algemeen en bestuurders het mekaar in só 'n mate oorvleuel dat Schein (1975: *Relationships between sex role stereotypes and management characteristics among female managers* soos aangehaal deur O'Leary en Ryan, 1994:66), meen dat "*...to think manager was to think male*". Rasionaliteit, objektiwiteit en logika is die eienskappe van 'n tipiese manlike bestuurder (Duff, 1992:24). Dit word ook beskou as eienskappe van 'n professionele bestuurder. Vroue is egter altyd as "temperamenteel ongepas" om goeie bestuurders te wees beskou, aangesien hulle té emosioneel is (De Witt, 1990:565).

Kommunikasie en ander eienskappe soos omgee vir ander, word geassosieer met 'n vroulike identiteit en word as 'n hindernis vir vroue se bestuurspotensiaal beskou. Vrouebestuurders word dikwels gelei na gemeenskaps- en omgee-arenas van die organisasie. Hulle verrig byvoorbeeld eerder funksies ten opsigte van personeelontwikkeling as om as beleidmakers bekend te staan (Martin, 1994:126). Emosionele werk soos die behoud van verhoudinge met 'n omgee-benadering, word nog dikwels deur vroue sowel as mans verkeerdelik as 'n vroulike eienskap, eerder as 'n aangeleerde menslike vaardigheid, beskou.

Kruger (1997:5) noem dat vrouebestuurders binne opvoedkundige instellings geleer moet word om bewus te wees van probleme wat as gevolg van geslagstereotipes mag ontstaan, aangesien dit hul bestuursoptrede kan beïnvloed. Die geslagstipe van bestuur as 'n manlike beroep wat manlike eienskapppe verg, is 'n hindernis vir vroue wat andersins kwalifiseer en uitblink in bestuursposisies.

2.4.2.5 ***Vrouebestuurders se emosionele belewing van leierskap***

Huil word as 'n tipiese eienskap van vroulikheid beskou - 'n gedragswyse wat "normale" vroue openbaar en wat verkeerdelik geïnterpreteer word as

sou "normale" vroue meer sensitief en swakker as "normale" mans wees. Vroue word dus as emosioneel getipeer (Basow, 1992:200).

Vroue moet ook aanpas by perseptuele verskille wat bestaan ten opsigte van leierskapstyle wat vroue en mans onderskeidelik openbaar. Mans word byvoorbeeld gesien as meer outokraties terwyl vroue as meer mensgeoriënteerd beskou word (Miller & Lemons, 1998:7).

Volgens Swan (1994:107) bestaan die persepsie dat vroulike eienskappe goeie vroulike bestuur simboliseer, maar nie goeie bestuur *per se* nie. Die begrip "vrouebestuurder" infekteer dus die betekenis van die konsep bestuurder. Dit stel 'n verskillende bestuurstyl voor wat tipiese vroulike vaardighede van emosies, intuïsie, omgee en deelname, voortbring.

Uit die literatuur wil dit egter voorkom asof sogenaamde "vroulike" eienskappe soos omgee vir ander, magsdeling en ondersteuning al hoe meer as sterk bestuurskwaliteite geag word. Dit is belangrik om hierdie verskille te identifiseer en te verstaan om sodoende diversiteit te akkommodeer. Organisasies het mense nodig wat beide kan saamwerk en kan kompeteer.

2.4.2.6 ***Behoefte aan mentors vir vrouebestuurders***

Daar bestaan nog 'n skaarste aan vroue in topbestuursposisies wat beteken dat daar min mentors beskikbaar is vir vroue wat in bestuursposisies inbeweeg (Goch, 1997:69). Soos wat meer vroue egter die vlak van senior bestuur, soos in die geval van Rektore, Direkteure en Registrateurs binne tersiêre instellings, bereik sal hierdie suksesvolle vroue as rolmodelle vir hulle junior kollegas dien. Vroue wat tans wel so gelukkig is om mentors te hê, beweer dat dit beide loopbaan- en psigososiale voordele inhou. Mentors verhoog selfvertroue en geloof in eie vermoëns, wat daarop dui dat vroue 'n behoefte aan psigologiese versekering het (White *et al.*, 1992:221). Mentors verleen ook praktiese hulp en verskaf geleenthede om vermoëns te demonstreer.

2.4.2.7 ***Oorspoel van werks- en gesinsverpligtinge***

Die oorspoel van werk na die gesin en andersom dra by tot spanning wat vrouebestuurders ervaar. Aangesien dit gewoonlik vroue is wat die huishouding en kinders organiseer, kan huishoudelike oorlading oorspoel na die werksituasie en die werkservaring negatief beïnvloed (Cooper & Lewis, 1993:97). 'n Vrou se konsentrasievermoë by die werk kan ook beïnvloed word deur byvoorbeeld 'n kind wat siek is. Hierdie oorspoel van huishoudelike probleme kan vroue daarvan weerhou om te bereik wat hulle graag wil in terme van bevordering, erkenning of bloot die tevredenheid dat hulle hul werk goed doen. Dit kan egter ook gebeur dat 'n vrouebestuurder gesinstyd vir werk gebruik, byvoorbeeld tydens die bywoning van vergaderings of konferensies (veral as sy moet oorslaap).

Bogenoemde word beklemtoon deur die navorsing gedoen deur Frone *et al.* (1992:74) wat daarop dui dat daar 'n wederkerige verhouding tussen werks- → gesinskonflik en gesins- → werkskonflik bestaan. Frone *et al.* (1992:75) beweer dat individue self verantwoordelik is om hulle gesinslewens só te bestuur dat dit nie moet inmeng met hul werk nie, en hulle ervaar dus dikwels gesins- → werkskonflik. Dit kan 'n aanduiding wees dat hulle dit moeilik vind om 'n gewensde werksverwante selfbeeld te onderhou as gevolg van hulle onvermoë om hul gesinseise effektief te bestuur. In kontras hiermee aanvaar individue nie so geredelik verantwoordelikheid om hul werkrolle só te bestuur dat dit nie inmeng met gesinslewe nie. Aangesien die organisasie dikwels vir die voorkoms van werks- → gesinskonflik verantwoordelik gehou word, blyk dit asof die ondervinding van dié konflik dus nie 'n groot rol in die ondermyning van 'n persoon se algemene selfdoeltreffendheid speel nie.

Die vraag ontstaan egter: "Hoe hanteer die vrouebestuurder hierdie konflik en oorspoeleffek?" Cooper en Lewis (1993:27) verskaf moontlik 'n antwoord op hierdie vraagstuk. Vrouebestuurders maak dikwels van kompensasie gebruik deurdat tevredenheid by die werk kompenseer vir ontevredenheid by die huis en andersom.

Uit bogenoemde kom dit dus voor asof vroue, buiten die normale stres van werks- en huishoudelike verantwoordelikhede, ook die volgende addisionele hindernisse moet oorkom:

- Uitsluiting uit die "old boys" netwerke (Ibarra, 1993);
- onvoldoende ondersteuning van manlike kollegas en bestuurders;
- afwesigheid van mentors (Rosen *et al.* 1989); en
- die verwagting dat vroue hul vroulikheid moet behou.

Dit is dus duidelik dat beide 'n loopbaan sowel as 'n gesin die vrouebestuurder se selfbestuur beïnvloed, aangesien albei baie tyd en energie vereis. Vervolgens gaan daar aandag geskenk word aan die verwantskap wat daar tussen selfbestuur en die gesin bestaan.

2.4.3 Die verwantskap tussen selfbestuur en die gesin

As gevolg van die eise van die moderne samelewing, is die vervlegtheid van die huwelik en gesin asook die rolle daarbinne meer verstrengel as ooit. 'n Gebrek aan gemeenskaplikheid en werklike medemenslikheid kan daartoe lei dat vervreemding en verbrokkeling in die gesin kan intree (Cronjé, 1997:42). Coetzee, J.J.L. (1998:12) is van mening dat die ontbinding van die huwelik en destabilisering deesdae al soos 'n epidemie in Suid-Afrika is. Swak selfbestuur kan die vrouebestuurder 'n gevoel van 'n gesplete bestaan gee indien sy gedurende haar werksdag sukses en vordering ervaar en erkenning ontvang, terwyl sy in haar huweliks- en gesinsverband konflik en 'n aanhoudende gevoel van mislukking en ontoereikendheid ervaar. Die vervlegtheid en wedersydse beïnvloeding van werk en die gesin word vervolgens in 2.4.3.1 tot 2.4.3.5 bespreek.

2.4.3.1 *Huwelikstatus*

Tradisioneel ondersteun 'n "professionele man" se vrou hom meer as wat mans in die algemeen wil of in staat is om vir hul eggenotes wat in beroepe staan, te doen. Volgens Vinnecombe en Colwill (1995:7) is 'n

sleutelprobleem wat vrouebestuurders in die gesig staar, om 'n ondersteunende eggenoot te vind - nie slegs een wat bereid is om gesins- en huishoudelike pligte te deel nie, maar een wat ook nie bedreig gaan voel deur 'n vrou wat meer as hy verdien of meer suksesvol as hy is nie. Anita Roddick van die Body Shop, miljoenêr en moeder, het die volgende hieroor te sê: "*Of course you can have it all - it's all down to the partner you choose. We need better editing of partners in life.*" (Vinnecombe & Colwill, 1995:8.)

Studies onderneem deur Heckman het reeds meer as twee dekades gelede bevind dat emosionele ondersteuning vir 'n eggenote se loopbaan, die druk van rolkonflik verminder (Heckman *et al.*, 1977:327). Verskeie vorms van sosiale ondersteuning soos goedkeuring, respek, advies sowel as konkrete hulp, verbeter selfvertroue en bevorder dus geestelike welstand (Kalimo & Vuori, 1990:77).

2.4.3.2 ***Kombinering van werk met moederskap***

Volgens White *et al.* (1992:201) is daar bewys dat tydsbesteding aan gesinsaktiwiteite besig is om te verander onder suksesvolle vroue. Dikwels verkies vrouebestuurders om die konflik tussen gesin en loopbaan te vermy deur ongetroud te bly. Indien hulle wel trou, mag hulle verkies om kinderloos te bly.

White *et al.* (1992:203) beweer ook dat indien suksesvolle vroue wel kinders het, dit byna seker is dat hulle nie 'n loopbaanonderbreking sal wil neem nie. Dit is veral vroue op senior bestuursvlak wat dit moeilik vind om hul werk te verlaat en dan weer op 'n later stadium terug te keer na die werk. Hulle aanvaar dus die verantwoordelikheid vir die bestuur van enige probleme (by die werk sowel as by die huis), wat 'n werkende moeder ondervind (Knight, 1994:152).

Stres wat ervaar word tydens die integrering van werks- en gesinslewe is volgens Forrest (1989:66) meer akuut vir werkende moeders, aangesien:

- Vroue nog steeds die meeste huishoudelike verantwoordelikhede op hulle skouers neem;
- hulle praktiese probleme ondervind met die reëling en onderhoud van goeie kindersorgfasiliteite; en
- probleme ook dikwels ondervind word om kinderversorgers te kry wat bereid is om lang ure te werk en aanpasbaar is.

Wát ookal die probleme ten opsigte van kindersorgreëlings is, word dit gesien as 'n faktor wat die "emosionele tweestryd" tussen werk en huis wat vroue ondervind, vererger.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat kinderversorging 'n energie- en tydrowende werk is. Kinderversorging, anders as huishoudelike werk, kan nie afgeskeep word nie. Dit is nie moontlik om met ekstra eise te cope deur die standaarde te verlaag nie en kinders kan nie onder die tapyt ingevee word nie. Alhoewel professionele pare verwag dat hulle kinders hoë kwaliteit aandag moet kry, bly moeders steeds die primêre versorger van kinders (Matsui *et al.*, 1995:190).

Redes waarom dubbelloopbaan-egpare nie ouerlike verantwoordelikhede gelykop verdeel nie, ten spyte van verbondenheid aan nie-tradisionele ideologieë, sluit volgens Cooper en Lewis (1993:80) die volgende in:

- *Sosiale verwagtinge* - Die heersende siening dat moeders primêr verantwoordelik is vir die versorging en welstand van kinders, word gekoester. Moeders voel skuldig as hulle kinderversorging met vaders deel.
- *Tradisionele geslagsverwagtinge* - Mans wat konformeer aan tradisionele manlike stereotipes deur hoogs kompeterend en magsgeoriënteerd te wees, voel dikwels dat om deel te hê aan kinderversorging te "duur" is in terme van hul loopbane. Soortgelyk kan vroue wat aan tradisionele vroulike rolle konformeer, teensinnig wees om hulle primêre verantwoordelikheid vir kindersorg te laat vaar.

- *Tekort aan rolmodelle* - Daar is dikwels nie rolmodelle vir dubbelloopbaan-eggenotes wat in tradisionele families opgegroei het, vir gedeelde ouerlike verantwoordelikhede nie.
- *Die invloed van kraamverlof* - Die beskikbaarheid van kraamverlof maar nie vader- of ouerverlof nie, kan 'n belangrike rol speel in die vorming van patrone van ouerskap.
- *Organisatoriese beperkinge* - Bestuurders en kollegas is dikwels krities teenoor mans wat hul werkbetrokkenheid wil verminder om sodoende meer tyd saam met hul kinders te bestee. 'n Meer sosiale aanvaarbare praktyk is vir vaders om langer ure te werk om vir die gesin te sorg. Hierdie "broodwinner"-etiek verminder die tyd en energie wat vaders beskikbaar het vir kinderversorging.

Baie van bogenoemde beskouinge spruit voort uit die tradisionele manlike etiek, soos bespreek in 2.4.2.2.

2.4.3.3 *Die effek van 'n vrou se beroep op die gesin*

Die sosio-ekonomiese omstandighede in ons land sowel as vooruitgang op tegnologiese gebied, lei daartoe dat vroue al hoe meer die beroepswêreld betree.

Toenemende langlewendheid het tot gevolg dat individue meer jare het om aan betekenisvolle aktiwiteite te wy. Die afnemende geboortesyfer, geassosieer met die hoër opvoedkundige vlakke van vroue, beteken dat vroue dikwels ander bronne van behoeftebevrediging in betaalde werk soek (White *et al.*, 1992:186). Mediese vooruitgang in reproduktiewe tegnologie gee vroue ook meer beheer oor hulle lewens. Hulle het nou die vryheid om te beplan en hulle voor te berei vir hul werkende lewe. Die toename in egskeidings beteken dat vroue nie meer langer op ander kan staatmaak om hul oorlewingsbehoeftes te bevredig nie. Vroue word ook deur die verhoging in die inflasiekoers gedwing om weens finansiële noodsaaklikheid te werk.

Dit blyk dus uit bogenoemde asof vroue vandag nie meer werklik 'n keuse het of hulle wil werk of nie. Verskeie studies soos dié van Stanley *et al.* (1986:17) bewys egter dat 'n vrou se werk 'n negatiewe invloed op haar eggenoot se welstand kan hê. Loscocco en Rochelle (1991:204) konstateer dat 'n moontlike rede hiervoor kan wees dat mans minder aandag van hul vroue ontvang en dat daar van hulle verwag word om met "vrouewerk" soos kinderversorging te help.

Vroue se beroepe kan ook tot onbestendigheid in die huwelik lei, veral as sy meer as veertig ure per week werk. Vroue se oriëntasie tot hul werk het ook belangrike implikasies vir die kwaliteit van hul huwelik. Groter loopbaanverbondenheid van vroue bedreig huwelikstabiliteit terwyl mans se werksverbondenheid nie verband hou met huweliksaanpassing nie, aldus Ladewig en McGee (1986:816).

Oor die algemeen aanvaar mans hul eggenotes se beroepe solank as wat dit nie hul eie beroepsprestige, inkomste of persoonlike werksverbondenheid bedreig nie. As mans egter te veel voordeel trek in vergelyking met hul eggenotes wat ook werk (soos wanneer die vrou buiten haar beroep ook meeste van die huishoudelike take verrig), neig hulle om skuldig te voel, ondervind hulle huwelikskonflik en ag hulle die huweliksverhouding as nie van veel waarde nie. Dit kan weer aanleiding gee tot angstigheid en depressie (Glass & Fujimato, 1994:180).

'n Vrouebestuurder bevind haarself dus in 'n moeilike situasie. Aan die een kant kan haar meervoudige rolbetrokkenheid haar eggenoot se welstand negatief beïnvloed en haar moontlike hoër beroepsbereiking kan ook die komplementêre aard van hul huweliksverhouding bedreig. Aan die ander kant het sy 'n Godgegewe gawe ontvang en wil sy graag haarself uitleef in haar beroep.

Nie alleen het die vrou se werk 'n invloed op haar gesin nie, maar haar gesin het ook 'n invloed op haar loopbaanontwikkeling.

2.4.3.4 *Die effek van 'n gesin op 'n vrou se loopbaanontwikkeling*

Laws (1979: *The second X: sex role and and social role* soos aangehaal deur White *et al.,* 1992:187), beweer dat 'n gesin 'n loopbaan meer beïnvloed as wat 'n loopbaan 'n gesin beïnvloed.

Die afwesigheid van gesinseise blyk voordelig vir die vordering in 'n loopbaan te wees. Daar is drie veranderlikes wat 'n getroude vrou se besluit om buite die huis te werk beïnvloed, naamlik:

- *Instaatstellende toestande*: gesinseienskappe, insluitend haar eggenoot se salaris en tevredenheid met hul huwelik.
- *Fasiliterende toestande*: die vrou se opvoedkundige vlak en werksondervinding.
- *Bespoedigende toestande:* houdingsfaktore; byvoorbeeld albei eggenote se selfkonsep en geslagsrolgelowe (White *et al.*, 1992:187).

2.4.3.5 ***Strategieë wat vrouebestuurders gebruik om konfliktерende eise die hoof te bied***

Uitermatige lang ure bestee aan betaalde of huishoudelike werk (wat kinder-versorging insluit), verminder 'n vrou se mate van persoonlike kontrole oor haar omgewing, aangesien hierdie werk dikwels gedoen word om aan ander mense se verwagtinge te voldoen (Basow, 1992:173; Glass & Fujimato, 1994:189). Vroue gebruik egter jare reeds verskeie strategieë om met konflikterende eise van hul veelvoudige rolle te cope. Hall (1972:480) het die volgende drie coping-strategieë geïdentifiseer:

- Verander die eise van die rol - neem byvoorbeeld 'n kinderversorger in diens om die spanning van kindersorg te verlig. Hierdie strategie word as *strukturele rolherdefinieëring* beskryf.
- Stel prioriteite betreffende sekere roleise - leer hoe om met addisionele konflik saam te leef. Hierdie strategie staan bekend as *persoonlike rolherdefinieëring*.

- Poog om die eise van al die veelvuldige rolle na te kom. Hierdie strategie, wat as *reaktiewe rolgedrag* beskryf word, is egter nie effektief nie en word dus nie aanbeveel nie.

White *et al.* (1992:192) noem dat navorsing bevind het dat daar 'n sterk positiewe verband bestaan by getroude professionele vroue en:

- tevredenheid en strategieë om huishoudelike take te deel met gesinslede (roldelegering);
- vermindering van standaarde binne sekere rolle (persoonlike rolherdefinieëring); en
- beskouing van persoonlike belange as belangrik (prioritisering).

Strategieë wat weer 'n negatiewe verband met tevredenheid getoon het, was:

- Oorvleuelende rolle;
- om rolle totaal apart te hou (segmentasie);
- pogings om aan alle verwagtinge te voldoen (roluitbreiding);
- uitskakeling van sekere rolle in totaliteit; en
- die afwesigheid van 'n bewuste strategie om rolkonflik te hanteer (White *et al.*, 1992:193).

Dit blyk dus uit bogenoemde dat die probleem sentreer rondom 'n gekontamineerde omgewing, as gevolg van die negatiewe invloed van leef- en werkspatrone. Ten spyte hiervan poog vrouebestuurders om die oorsaaklike simptome te identifiseer en te verwyder asook om die omgewing te herstruktureer. Ongeag watter strategie 'n vrouebestuurder gebruik om met haar veeleisende omgewing te cope, het dit egter 'n invloed op haar normatiewe en waardesisteme.

2.4.4 Selfbestuur en normatiewe en waardesisteme

Alle individue moet self besluit wat hulle waardesisteme is en waaraan hulle glo. 'n Vrouebestuurder se lewenstyl behoort 'n weerspieëling van

haar normatiewe en waardesisteme te wees, en sy moet voortdurend waak teen vervlakking wat moontlik by hierdie dimensie kan intree.

2.4.4.1 ***Vervlakking ten opsigte van norms en waardes***

Coetzee, J.J.L. (1998:11) meld dat normatiewe verval baie opmerklik in die persoonlike ideologie, geloof en godsdiens is. Hy noem verder dat hierdie proses dikwels die gevolg van 'n gevoel van toenemende onafhanklikheid en selfgenoegsaamheid is, wat dikwels voorkom by direkte toename in senioriteit en status van besige en suksesvolle mense. Dit gebeur dan dikwels dat mense wat welslae behaal en spontane applous ontvang, hulself ongehinderd en sonder berou van hul beginsels en normatiewe opvattings losmaak. Deugde soos gesinstyd en godsdiensbeoefening word dus afgeskeep indien materiële welvaart die fundamentele fokus word.

Die vrouebestuurder moet dus besin oor wat vir haar belangrik is en haar lewenstyl daarby aanpas, al beteken dit dat sy haar een wêreld van babadoeke en -bottels moet integreer met haar ander wêreld van aktetas, selfoon en vergaderings. Peck (1993:181) stel dit soos volg: "*The word 'integrity' comes from the same root as 'integrate'. It means to achieve wholeness, which is the opposite of compartmentalize. Compartmentalization is easy. Integrity is painful. But without it, there can be no wholeness*".

Wanneer die werks- en gesinslewe albei as waardevol deur die vrouebestuurder geag word, en dus geïntegreer word, is dit 'n natuurlike verskynsel dat hulle mekaar wederkerig sal beïnvloed.

Die vrouebestuurder word daagliks gedwing om haar normatiewe en waardesisteme in heroorweging te neem. Sy moet die vraag: "Waarheen is ek - met my gesin en my werk - op pad? ", vir haarself beantwoord. Sy moet konsekwent wees wat haar geloof en waardes betref, en dit onder alle omstandighede uitleef om sodoende effektiewe selfbestuur toe te pas.

Goeie normatiewe en waardesisteme is egter nie voldoende om effektiewe selfbestuur te verseker nie. Die vrouebestuurder moet ook tyd vir kulturele, sosiale en ontspanningsaktiwiteite inruim.

2.4.5 Die verwantskap tussen selfbestuur en kulturele, sosiale en ontspanningsaktiwiteite

> *" 'n Mens moet probeer om elke dag na 'n fraai melodie te luister, 'n goeie gedig te lees, na 'n mooi skildery te kyk en, as dit kan, 'n paar redelike menslike woorde te spreek."*
>
> \- Goethe -

Die gesegde "All work and no play makes Jack a dull boy" is ook waar ten opsigte van vrouebestuurders. Hulle moet 'n balans handhaaf tussen werks- en nie-werksaktiwiteite soos kulturele bedrywighede, sosialisering en sport- en ontspanningsaktiwiteite.

2.4.5.1 ***Kultuur***

Terwyl daar ongekende groei in die benutting van tegnologie, deduktiewe redenasie, konseptualiteit en intellektuele diepgang by die moderne bestuurder teenwoordig is, kom daar terselfdertyd vervlakking ten opsigte van kulturele dimensies voor (Cronjé, 1997:45). Coetzee, J.J.L. (1998:10) meld verder in hierdie verband dat kulturele oppervlakkigheid by bestuurders in die algemeen, en die gevolglike gebrek aan morele diepte, 'n bron van ernstige kommer is. Besige mense wy feitlik nooit enige van hulle vrye tyd aan kulturele verryking nie.

2.4.5.2 ***Sosialisering***

Dit is veral vrouebestuurders wat min tyd vir sosialisering en ontspanning inruim. Sosiale ondersteuning wat as 'n beskermende faktor kan dien as 'n persoon stres ervaar, is volgens Sarason *et al.* (1994:109) deel van 'n konstellasie van kognisies wat ontstaan as gevolg van 'n geskiedenis van

sosiale interaksies en mense se motiewe en gelowe oor "hoe ander mense regtig is". Ontspanne sosiale omgang het egter geformaliseer geraak en mense kuier al hoe meer slegs op uitnodiging. As gevolg van min sosiale kontak met vriende kan 'n gebrek aan sosiale ondersteuning dus beleef word. Vrouebestuurders kan egter ook die vermindering van sosiale verhoudings as 'n coping-meganisme gebruik. Deur meer selektief in hul keuse van verhoudings te wees, skakel hulle diegene wie se verwagtinge spanning veroorsaak, uit.

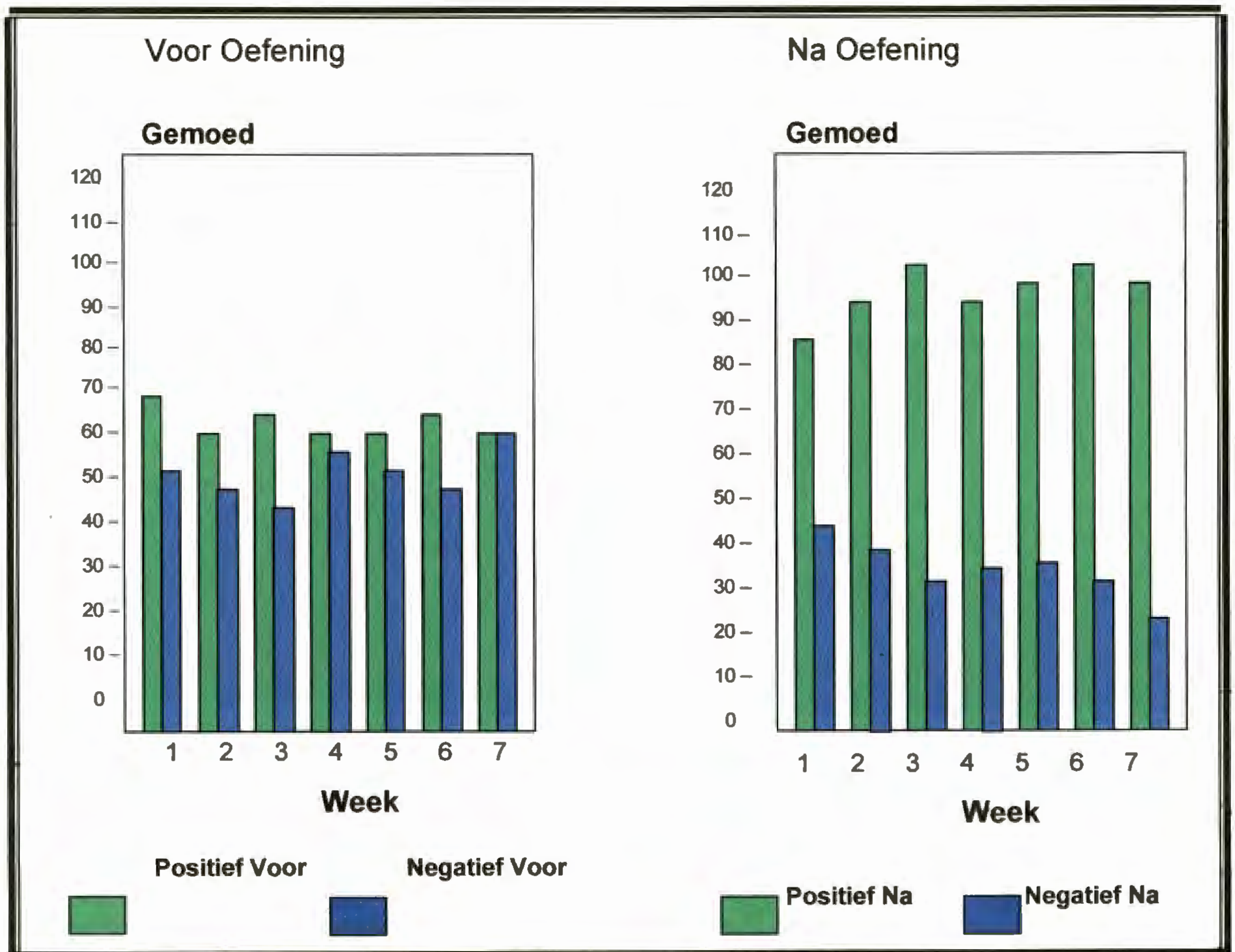
Sommige vrouebestuurders verkies egter om meervoudige rolle binne die gemeenskap te vervul. Volgens Moen *et al.* (1992:1634) verhoog sosiale betrokkenheid in die gemeenskap, 'n individu se sosiale netwerk, mag, prestige, hulpbronne en emosionele bevrediging. Vroue wat egter rolooreising ervaar in die kombinering van werk met gemeenskapsaktiwiteite, huishoudelike werk en kinderversorging, kan onder hierdie veelvuldige rolle ly eerder as om daarby baat te vind.

2.4.5.3 ***Ontspanning***

Een van die mees algemene klagtes van vrouebestuurders is uitermatige vermoeidheid. Hulle meervoudige rolle neem soveel tyd in beslag dat daar weinig tyd beskikbaar is om aan ontspanningsaktiwiteite, soos lees of oefening, te bestee. Die psigologiese voordele van fisiese oefeninge is lankal reeds bekend. Steinberg en Sykes (1993:204) konstateer dat verskeie navorsers reeds bewys het dat gereelde oefening negatiewe gevoelens soos angstigheid, depressie of stres verminder en positiewe gevoelens soos selfvertroue, psigologiese welstand en sosiale bevoegdhede, vermeerder.

Navorsing gedoen deur Steinberg en Sykes (1993) het bevind dat daar konsekwente positiewe en negatiewe waarnemings in gemoedstemminge na weeklikse oefeninge plaasvind. Positiewe gemoedstemminge vermeerder terwyl negatiewe gemoedstemminge verminder. Oefening het dus daartoe bygedra dat die proefpersone se algehele gemoedstemming

positief vermeerder het. Hul resultate word grafies in Figuur 2.4 voorgestel.



FIGUUR 2.4 <u>GEMOEDSVERANDERINGE AS GEVOLG VAN GEVORDERDE FISIESE OEFENING</u> (**Steinberg & Sykes, 1993:207)**

Uit bogenoemde resultate blyk dit dat vrouebestuurders hul algehele welstand kan verhoog en dus beter met hul veeleisende lewe sal kan cope, as hulle gereeld fisiese oefeninge doen. Cooper en Lewis (1993: 155) noem dat meditasie, progressiewe spierontspanning en visualisasie ook as nuttige ontspanningstegnieke gebruik kan word. Oefening moet egter gepaard gaan met 'n gesonde, gebalanseerde dieet.

Dit kom oor die algemeen voor dat die bestuur van sosialisering en ontspanning as dimensies van selfbestuur, nodig is in 'n persoon se strewe na heelheid en optimaliteit.

Ten spyte van bogenoemde strategieë wat verskeie vrouebestuurders toepas om hulleself suksesvol te bestuur, is daar tog dié wat hulleself verwaarloos. Vervolgens gaan die oorsake van selfverwaarlosing bespreek word.

2.5 OORSAKE VAN SELFVERWAARLOSING

Selfverwaarlosing is 'n onwillekeurige proses van fisiese en psigiese agteruitgang as gevolg van situasionele faktore en dinamika wat inwerk op die individu. Hierdie faktore bestaan hoofsaaklik uit beroeps- en werksvereistes en die gevolglike uitwerking daarvan op die sosiologiese en psigologiese balans en perspektief van die mens (Coetzee, J.J.L.,1998). As gevolg van selfverwaarlosing tree persoonlike vervlakking ten opsigte van voortgesette selfontwikkeling in.

'n Mens hoor gedurig die versugting dat daar nie genoeg tyd in die dag is om alle verpligtinge na te kom nie, wat nog te sê tyd vir ontspanning! Kan 'n tekort aan tyd werklik die skuld kry vir selfverwaarlosing, as 'n mens in gedagte hou dat bestuurders oor die algemeen minder as die helfte van hul wakkerbly-ure by die werk deurbring? Selfverwaarlosing kan egter voor die deur van verskeie aspekte soos rolkonflik, roloorlading en dubbelloopbaan-huwelike gelê word. Hierdie oorsake gaan van naderby bekyk word.

2.5.1 Rolkonflik en roloorlading

Vroue se persepsie van die geslagsrol-stereotipes wat deur mans gekoester word, korreleer sterk met hulle eie rolverwagtings. Hierdie verwagtings plaas die huis en gesin primêr in die terrein van die vroulike rol en mag druk op vroue plaas om hul beroepe vir hul gesinne op te offer (White *et al.,* 1992:188). Waar 'n vrou interrolkonflik ervaar en haar

gesinslewe altyd eerste prioriteit geniet, word haar mobiliteit verminder en haar loopbaanvooruitgang belemmer.

Gegewe die komplekse werkslewe van vrouebestuurders asook die moontlikheid dat hulle ongelykheid ten opsigte van huishoudelike werk en kinderversorging in die gesig staar, is dit verstaanbaar dat hierdie meervoudige rolle tot rolkonflik en roloorlading kan lei. Dit is ook heel verstaanbaar dat hierdie rolkonflik en roloorlading genoeg frustrasie en woede kan genereer, om die werks- sowel as persoonlike lewens van vrouebestuurders negatief te beïnvloed (Vinnecombe & Colwill, 1995:37).

Aangesien vroue dus nie genoeg tyd tot hulle beskikking het vir hulle persoonlike lewe en om te ontspan nie, het hulle dikwels nie psigologiese of fisiese energie om by gesinsaktiwiteite betrokke te raak nie. Fitzgerald en Betz (1983: *Issues in the vocational psychology of women* soos aangehaal deur White *et al.*, 1992:189), het die volgende te sê oor vroue se roloorlading: "*Married career women are faced everyday with the regrettable fact that Parkinson's law does not have an inverse; time does not expand to encompass the work available*!"

Waar albei huweliksmaats 'n ononderbroke beroep volg (die sogenaamde dubbelloopbaan-huwelik), neig rolkonflik en roloorlading om in 'n groter mate voor te kom.

2.5.2 Dubbelloopbaan-huwelike

Dubbelloopbaan-huwelike openbaar 'n unieke dinamika in hul gesinsisteem. By dubbelloopbaan-huwelike kan intense konflikte en huwelikstremminge as gevolg van die roloorlading van albei eggenote voorkom. Alhoewel 'n egpaar dieselfde lewensruimte deel, kan hulle só vasgevang word in hul beroepe dat hulle vervreemd raak van mekaar.

Volgens McGoldrick *et al.* (1989: *Women in families: a framework for family therapy* soos aangehaal deur Cronjé, 1997:53), kan die volgende probleme uit 'n dubbelloopbaan-huwelik voortspruit:

- 'n Toenemende magstryd, aangesien rolle minder gestereotipeer is en verantwoordelikhede onderhandel word;
- 'n onvermoë om 'n verspreiding van take te kry wat deur beide as billik waargeneem word;
- 'n gebrek aan energie by beide partye vir wedersydse versorging en ondersteuning;
- 'n gebrek aan 'n uitgebreide gesins-ondersteuningsnetwerk;
- probleme rondom besluite om kinders te hê of nie;
- infertiliteitsprobleme, aangesien die beroepe eers gevestig moet word en swangerskap dikwels tot later uitgestel word;
- 'n gebrek aan tyd vir individuele en gesinsontspanning;
- konflik indien een party verplaas word en die ander party se beroep in gevaar is;
- tydkonflikte rondom sosiale aktiwiteite, waarvan sommige werksverwant kan wees; en
- professionele kompetisie tussen die egpaar met betrekking tot die tempo van beroepsbevorderings.

Egpare moet sorg aan die dag lê dat voldoende raakpunte in die verhouding deur hul graad van selfbestuur verseker word. Dit is dus noodsaaklik dat egpare hulle rolle uitklaar om ekwilibrium in die sisteem te handhaaf en om in vreugde en vrede saam te leef.

2.5.3 Ander oorsake

Dit is nie slegs die probleme rondom hulle loopbane wat aanleiding gee tot vrouebestuurders se selfverwaarlosing nie. Die volgende oorsake kan ook tot selfverwaarlosing lei:

- Vrouebestuurders gebruik dikwels hul kinders as verskoning om nie konflikte waarmee hulle gekonfronteer word, te hanteer nie. Dit is byvoorbeeld makliker om oor 'n kind se sangprestasie te praat as wat dit is om die realiteite van 'n huwelikskrisis of geslagsdiskriminasie by die werk, in die gesig te staar.
- Verskeie vrouebestuurders offer hulle gesinstyd op terwyl hulle besig is om aan hulle loopbane te bou. Hulle probeer hulleself daaraan troos dat hulle later dít sal inhaal wat hulle prysgegee het - wat natuurlik onmoontlik is! Jou dogter speel net eenkeer in haar lewe vir die eerste keer 'n hokkiewedstryd of jou seun slaan slegs eenmaal in sy lewe vir die eerste keer vuis. As jy dit gemis het, is dit vir ewig verby!
- 'n Verkeerde algemene aanname wat bestuurders dikwels maak, is dat dit maklik is om hul gesinslewe te bestuur. 'n Gesin verg egter net soveel tyd, entoesiasme en verbeelding as 'n suksesvolle professionele loopbaan en kan nie as 'n bysaak beskou word nie.

Ten spyte van bogenoemde oorsake van selfverwaarlosing kan 'n vrouebestuurder self, sowel as haar werkgewer, verskeie strategieë volg om dit vir haar moontlik te maak om haarself effektief te bestuur.

2.6 STRATEGIEë VAN EFFEKTIEWE SELFBESTUUR

Dit is primêr die verantwoordelikheid van die individu om heelheid na te streef en gesonde selfbestuur toe te pas. Werkgewers kan egter, veral ten opsigte van hul vroulike werknemers, 'n ondersteunende en bydraende rol speel.

2.6.1 Strategieë wat die individu kan volg

Die individu moet oor genoeg selfkennis beskik om die simptome en toestande van gebrekkige selfbestuur te herken en te erken, alvorens sy optimaliteit en heelheid kan bereik. Die volgende strategieë word deur vrouebestuurders in die algemeen gevolg ten einde effektiewe selfbestuur toe te pas:

2.6.1.1 ***Verandering van eise van "huisvrou-rolle"***

Suksesvolle vrouebestuurders poog om die eise wat aan hulle "huisvrou-rolle" gestel word, te verander. Hierdie strukturele herdefinisie word volgens White *et al.* *(1992:207)* positief met loopbaantevredenheid geassosieer.

2.6.1.2 ***Effektiewe integrering van werks- en gesinslewens***

Indien vroue hul gesin en loopbane verrykend ervaar, vind positiewe oorspoel van gesin na werk en omgekeerd plaas. Tevredenheid met haar loopbaan het tot gevolg dat 'n vrouebestuurder emosioneel en inter-persoonlik vir haar gesin beskikbaar is (White *et al.,* 1992:206). Die afwesigheid van negatiewe emosionele oorspoel van werk na gesin onder suksesvolle vroue, kan daarop dui dat hierdie vroue effektiewe maniere ontwikkel het om hulle werks- en gesinslewens te integreer.

2.6.1.3 ***Effektiewe kommunikasie tussen huweliksmaats***

Huweliksmaats wat hul tyd bestee aan soortgelyke aktiwiteite, soos die bestuur van 'n afdeling of 'n maatskappy, is in staat om mekaar se werkservaringe beter begryp. Cooper en Lewis (1993:106) postuleer dat sosiale ondersteuning 'n belangrike faktor vir die vrouebestuurder is ongeag of sy en haar eggenoot aan soortgelyke werksaktiwiteite deelneem of nie. Dit kan vir die vrouebestuurder as buffer dien teen stresvolle ondervindings.

Indien 'n eggenoot bewus is van sy vrou se werkservaringe, sal hy eerder spontaan aanbied om haar te ondersteun. Volgens Steinberg en Gottlieb (1994:164) verkies vroue vrywillige aanbieding van hulp, aangesien dit 'n aanduiding van sensitiwiteit ten opsigte van hul behoeftes is. Dubbelloopbaan-egpare kan mekaar ook emosioneel ondersteun deur bloot probleme te bespreek en te probeer vasstel waarom 'n situasie voorgekom het asook maniere te vind hoe om dit in die toekoms te

hanteer. Effektiewe kommunikasie tussen huweliksmaats is dus van uiterste belang in die strewe na effektiewe selfbestuur.

2.6.1.4 *Effektiewe tydsbestuur*

Effektiewe tydsbestuur word deur Covey (1989:148), beskou as een van die eienskappe van 'n suksesvolle persoon. Hy beskryf tydsbestuur as die organisering van prioriteite en die uitskakeling van eise wat nie van waarde is nie of wat té hoë verwagtinge stel.

Vrouebestuurders kan hul hoë werkslading minder stresvol maak deur effektiewe tegnieke te gebruik om hul tyd te bestuur. Cooper en Lewis (1993:28) stel die volgende tegnieke voor:

- *Wees selfgeldend* - Die vrouebestuurder moet weet wat haar doelwitte en prioriteite is. Sy moet ook oor die vermoë beskik om *nee* te sê vir eise of verwagtinge wat tot werksoorlading kan lei.
- *Stel prioriteite en hanteer situasies tydelik* - Tye van uitermatige werkslading is dikwels onvermydelik en dit is noodsaaklik om maniere te vind om dit vir kort periodes te hanteer. Om vir 'n eksamen voor te berei, en terselfdertyd met huishoudelike verpligtinge voort te gaan, is byvoorbeeld 'n tydelike krisis - gesien in die lig van 'n lewenslange loopbaan.

2.6.1.5 *Delegering*

Vrouebestuurders is geneig om nie take te delegeer nie, aangesien hulle glo niemand kan dit so goed soos hulself doen nie. Dit mag miskien so wees, maar is só 'n hoë vlak van kundigheid altyd nodig? Indien verantwoordelikhede nooit gedelegeer word nie, sal ander nooit die nodige vaardighede aanleer nie.

2.6.1.6 ***Verlaging van die standaarde by die huis: Daag die supervrou-mite uit***

Vrouebestuurders moet aanvaar dat twee huweliksvennote met intense loopbaanbetrokkenheid nie met 'n voltydse tuisteskepper kan kompeteer nie. Dit is "OK" om die standaarde van huishoudelike pligte te verlaag, deur byvoorbeeld slegs eenkeer per week af te stof. Besluit watter kompromieë gemaak kan word - stel 'n huishulp aan indien 'n stofvrye huis 'n hoë prioriteit is.

2.6.1.7 ***Kognitiewe herwaardering: Beskou die situasie as nie-stresvol***

Individue ervaar stres indien hulle 'n aangeleentheid as stresvol ervaar. "Geharde" mense bly gesond onder druk omdat hulle hul situasies as betekenisvol, uitdagend en kontroleerbaar beskou, aldus Kobasa *et al.* (1982:174).

Daar bestaan verskeie tegnieke om stresvolle situasies kognitief te herwaardeer, onder andere:

- Deur die eie situasie met alternatiewe te vergelyk, word die voordele van, sowel as die druk in, die gekose lewenstyl benadruk.
- Deur positiewe selfgesprek word 'n positiewe persepsie van die situasie aangemoedig en stres word verminder. Dit is byvoorbeeld baie meer positief om tydens werksoorlading te sê, "alhoewel daar baie te doen is, sal ek een tree op 'n slag neem en dit sal werklik bevredigend wees as alles afgehandel is", in plaas van "ek sal dit nooit alles gedoen kry nie".

<u>Bespreking</u>

Uit die literatuur blyk dit asof die volgende selfbestuurstrategieë deur vrouebestuurders as belangrik geag word:

A. *Effektiewe selfbestuurstrategieë*

Kognitief

- Vroue word "intellektueel" gestimuleer en beskou dit as 'n uitdaging om by die ontwikkeling van 'n kind betrokke te wees.
- Vroue wat oor genoegsame selfkennis beskik, herken en erken die simptome en toestande van gebrekkige selfbestuur.
- Vroue wat hulleself effektief bestuur:
  - Tree selfgeldend op en gee nie toe aan eise wat tot werksoorlading kan lei nie;
  - beskou situasies as nie-stresvol (kognitiewe herwaardering);
  - benadruk die voordele van hul gekose lewenstyl deur dit met dié van alternatiewe te vergelyk; en
  - beoefen positiewe selfgesprek wat 'n positiewe persepsie van situasies aanmoedig en stres verminder.

Konatief

Effektiewe vrouebestuurders:

- Normaliseer hul persoonlike waardes, norme en keuses ten einde 'n geïntegreerde kwaliteit van lewe te bereik en te behou;
- prioritiseer en leef belangrikste dimensies in hulle eie sowel as hul gesinne se lewens uit;
- deel huishoudelike take met gesinslede (roldelegering);
- verminder standaarde binne sekere rolle (persoonlike rolherdefinieëring);
- handhaaf 'n balans tussen werks- en nie-werksaktiwiteite;
- integreer hulle werks- en gesinslewens effektief en is sodoende "beskikbaar" vir hul gesinne;
- kommunikeer effektief met hulle huweliksmaats; en
- ontvang ondersteuning van hul eggenotes op emosionele en fisiese gebied.

Soos in Hoofstuk 3 genoem, dra sekere persoonlikheidseienskappe soos optimisme en humor, volharding en uithouvermoë, 'n geharde

persoonlikheid, interne lokus van kontrole en die vermoë om die self van persoonlike porbleme te distansieer, ook by tot effektiewe selfbestuur.

Affektief

"Vroulike" eienskappe soos omgee vir ander, magsdeling en ondersteuning word in 'n toenemende mate as sterk bestuurskwaliteite beskou.

Fisiek

Vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur ruim tyd in vir kulturele, sosiale en ontspanningsaktiwiteite. Hulle beskou 'n gebalanseerde dieet en fisiese oefening as belangrike komponente om gesond te bly en sommige beoefen selfs alternatiewe ontspanningstegnieke soos meditasie.

Selfverwaarlosing kom egter ook dikwels by vrouebestuurders voor as gevolg van oneffektiewe selfbestuurstrategieë.

B. *Oneffektiewe selfbestuurstrategieë*

Kognitief

- Vroue konformeer aan tradisionele geslagsverwagtinge waar mans hoogs kompeterend moet optree terwyl vroue tradisionele vroulike rolle, byvoorbeeld dié van kinderversorging, vertolk.
- Daar bestaan dikwels 'n afwesigheid van 'n bewuste strategie om rolkonflik te hanteer.
- Alhoewel dit tyd, entoesiasme en verbeelding verg om 'n gesinslewe te bestuur, bestaan die verkeerde aanname dat dit 'n maklike taak is.

Konatief

- Mense verwar en ignoreer dikwels elementêre lewensprioriteite.
- Onbuigsame werkskedules maak dit soms onmoontlik om aan gesinsbehoeftes aandag te gee.
- Vroue is oor die algemeen primêr verantwoordelik vir huishoudelike pligte soos kinderversorging en dit lei tot 'n "emosionele tweestryd" tussen werk en huis.

- Roloorlading veroorsaak dat daar dikwels 'n gebrek by huweliksmaats bestaan om mekaar te ondersteun.
- Vrouebestuurders offer dikwels hul gesinstyd op terwyl hulle besig is om aan hul loopbane te bou.
- 'n Gebrek aan tyd lei tot minder sosiale kontak, wat weer tot 'n gebrek aan sosiale ondersteuning lei.
- Vrouebestuurders poog dikwels om eise van veelvuldige rolle na te kom (reaktiewe rolgedrag) of om aan alle verwagtinge te voldoen (roluitbreiding).
- Sommige vrouebestuurders poog weer om hul verskeie rolle soos dié van moeder, eggenote en beroepsvrou totaal apart te hou (segmentasie).
- Volgens die "broodwinner"-etiek moet mans lang ure werk om vir hulle gesinne te sorg en dit verminder hul betrokkenheid by hul kinders se opvoeding.
- Uitermatige lang ure wat vroue aan betaalde of huishoudelike werk bestee, verminder die mate van persoonlike kontrole wat hulle oor hul omgewings het.
- Daar bestaan oor die algemeen 'n tekort aan mentors vir vrouebestuurders.

Soos in Hoofstuk 3 genoem, kan persoonlikheidseienskappe soos 'n Tipe E-persoonlikheid wat "alles vir almal" gedrag en 'n uitermatige hoë bereikingsmag openbaar, selfbestuur negatief beïnvloed.

Affektief

Frustrasie en woede word dikwels deur interrolkonflik en roloorlading gegenereer.

Fisiek

- Daar bestaan oor die algemeen 'n gebrek aan tyd vir individuele en gesinsontspanning of fisiese oefening.
- Infertiliteitsprobleme kan ontstaan indien beroepsvroue eers hulle beroepe wil vestig en swangerskap tot later uitstel.

Werkgewers kan ook deur sekere strategieë te volg daartoe bydra dat vrouebestuurders hulleself meer effektief bestuur.

2.6.2 Strategieë wat die werkgewer kan volg

Navorsing gedoen deur Cooper en Lewis (1993:14) het bewys dat dubbelloopbaan-egpare wat in onsimpatieke, nie-inskiklike organisasies werk, meer ontevrede met hulle werk is en hoër vlakke van stres ervaar, as dié wat werk in organisasies wat simpatiek is teenoor hulle behoeftes aan die handhawing van 'n gesonde balans tussen hulle beroep en hulle gesin.

'n Nie-stresvolle, gesonde en effektiewe werkspan hang af van bestuurstyle en beleide wat werknemers toelaat om gebalanseerde, produktiewe en lonende lewens te lei, en waar beide die werk en 'n gesin as belangrik beskou word. 'n Organisasie wat dus buigsaam en gesinsvriendelik in 'n kompeterende mark is, werf en behou lojale, produktiewe werknemers (Vinnecombe & Colwill, 1995:43). Dit kan egter net bereik word indien die organisasie programme, voordele en dienste bied wat werknemers en hul gesinne ondersteun. Michaels en McCarthy (1993:71) noem dat dit belangrik is dat topbestuurders en opleidingsbestuurders opgelei word om werks-gesinskonflik te hanteer.

Dit is dus duidelik dat enige organisasie, insluitend tersiêre instellings, daadwerklik moet poog om 'n milieu te skep waarin werknemers aan beide hulle loopbane sowel as aan hulle gesinne regmatige aandag kan gee. Vervolgens gaan daar na verskillende strategieë gekyk word wat werkgewers kan volg om vrouebestuurders te help om hulleself effektief te bestuur.

2.6.2.1 *'n Kwalitatiewe verandering in die aard van 'n "suksesvolle loopbaan"*

Indien 'n ware gelykheid van geleenthede in alle aspekte van die lewe bereik wil word, is 'n verandering in die bestaande stereotipes van wat 'n suksesvolle loopbaan behels, nodig (White *et al.,* 1992:226). Loopbane moet die realiteite van vroue en veral vrouebestuurders se lewens akkomodeer, sodat hulle toegelaat word om 'n betekenisvolle belegging in beide hul beroeps- en gesinsrolle te maak. Gelyke geleentheidbeleide asook personeel- en opleidingspraktyke weerspieël egter dat baie vroue se loopbaanpatrone en -vordering nog steeds verskil van dié van die meeste mans s'n.

2.6.2.2. *Die daarstelling van gesinsresponsiewe programme*

Vinnecombe en Colwill (1995:42) het gevind dat in reaksie op al die bekommernisse van vroue wat poog om hul werk en gesin te balanseer, verskeie werkgewers 'n diverse spektrum van gesinsresponsiewe programme en -beleide geïmplementeer het, byvoorbeeld:

- *Implementering van skiktyd* - Dit laat 'n mate van variasie toe in die begin- en eindtye van die werksdag, of ander werksooreenkomste soos werksdeling, deeltydse werk, ensovoorts. Matsui *et al.* (1995:189) noem dat vroue wat volgens buigsame werkskedules werk, minder lewenspanning rapporteer as dié met vaste werkskedules.
- *Voorsiening van kindersorgprogramme* - Gemoedsrus ten opsigte van kinderversoring word verskaf deur die daarstelling van 'n by-die-werksplek maatskappygeborgde dagsorgsentrum of verwysingsdienste na bestaande dagsorgsentrums met gepaardgaande finansiële subsidies.
- *Verskaffing van "kafeteria-styl" voordele* - Werknemers kan keuses uitoefen oor hul totale vergoeding. Vroue kan byvoorbeeld langverlof (sabbatsverlof) neem tydens hul kinders se eksamen- en skoolvakansietydperk, teen verlaagde monetêre vergoeding.

- *Verskaffing van beradingsfasiliteite* - Beraders wat bekend is met die organisatoriese beleide kan werknemers help om hul eie waardes en prioriteite te ondersoek en hulle in staat stel om areas van konflik te rekonsilieer, byvoorbeeld lewenskrisisse soos egskeiding of rou en die hantering van gesondheidsprobleme.

Gesinsresponsiewe programme is meer as net ’n luukse. Dit is ’n voorvereiste vir ’n organisasie se sukses en oorlewing. Hierdie programme word ’n sentrale komponent van organisasies se aksies om vroue te werf en te behou, om die beskikbaarheid van talent vir topposte te verseker en ’n dinamiese werksmag op te bou (Cronjé, 1997:57). Die doelstellings van die Heropbou-en-Ontwikkelingsprogram en regstellende aksie met betrekking tot vroue-arbeid kan dus hierdeur makliker bereik word.

2.6.2.3 ***Bevordering van geleenthede vir vroue***

Cooper en Lewis (1993:163) stel die volgende nege praktiese aksies voor wat organisasies kan gebruik om geleenthede vir vroue te bevorder:

- *Elimineer stereotipes* - Mans- en vrouewerknemers kom meer ooreen as wat hulle verskil. Wanpersepsies soos dat alle vroue onbetroubaar is of nie sterk is of risiko’s kan neem nie, en nie oor leiereienskappe beskik nie, moet teengestaan word.
- *Vermy diskriminasie tydens keurings- en takseringsonderhoude* - Onderhoude moet slegs gefokus wees op die applikant se geskiktheid vir die werk. Vrae ten opsigte van byvoorbeeld huweliksplanne of gesinsbeplanning is ontoepaslik.
- *Vermy seksistiese taal* - As daar gedurig na bestuurders as “hy” in organisatoriese publikasies en kommunikasie verwys word, sal dit die persepsie dat bestuur ’n manlike domein is, versterk.
- *Voorsien rolmodelle* - Pogings moet aangewend word om ’n groot aantal vroue te bevorder eerder as om slegs een of twee te identifiseer vir senior poste. Dit kan bereik word deur die implementering van ’n

positiewe aksieprogram, wat beleide insluit om vroue se geleenthede om bevorder te word, verbeter.

- *Ondersoek bevorderingsgeleenthede en elimineer dubbele standaarde* - Vroue moet dikwels hoër standaarde as mans bereik voor hulle die nodige erkenning kry. Organisasies moet daarna streef om informele beleide wat op dubbele standaarde gebaseer is, te identifiseer en te elimineer.
- *Voorsien opleiding wat spesifiek op vroue gerig is* - Organisasies kan positiewe aksie-veldtogte loods, deur opleidingskursusse wat spesifiek op vroue gemik is, aan te bied. Voorbeelde hiervan is onder andere kursusse in verband met persoonlike effektiwiteit en loopbaan-beplanning, wat spesifiek op die omstandighede binne die betrokke tersiêre instelling betrekking het.
- *Voorsien ondersteuningsgroepe vir vroue* - Vroue wat hulself in 'n manlik-gedomineerde omgewing soos by 'n Kollege vir Ingenieurstudies bevind, voel dikwels geïsoleerd. Vrouenetwerk- en ondersteuningsgroepe kan help om hierdie probleem te oorkom. Dit voorsien 'n forum waar vroue hul ondervindings met mekaar kan deel en dit kan hulle ook in staat stel om hul loopbaanaspirasies te besef.
- *Herken en waardeer vroue se bydrae tot die organisasie* - Vroue moet tydens bestuursopleiding aangemoedig word om hul eie styl van gedrag te ontwikkel. Mans moet minder bedreig voel en eerder hul vroulike kollegas ondersteun.
- *Monitor vordering van gelyke geleentheidsprogramme* - Gelyke geleentheidsprogramme moet versigtig gemonitor word om te verseker dat hulle hul doel bereik. Heelwat organisasies gee voor dat hulle gelyke geleentheidswerkgewers is, maar misluk om bevooroordeling en dubbelsinnige houdings teenoor vroue te verwyder. Dit word byvoorbeeld gedemonstreer deur die feit dat daar tans slegs een vrou as die Rektor van 'n Kollege vir Ingenieurstudies in Suid-Afrika aangestel is.

Olaf Palme het 'n kwart eeu gelede gesê dat ons die gelyke waarde van alle mense moet besef - mans, vroue, volwassenes en kinders - om

sodoende ons wetgewing te ondersteun en om nuwe werks- en gesinsrealiteite vir onsself en ons kinders te skep. Die skeidingsvlak tussen werk en gesin is nie meer slegs 'n vroue-aangeleenheid nie (Vinnecombe & Colwill, 1995:45). Dit is 'n saak wat gesamentlik deur vroue en mans, die staatsdiens en organisasies vir wie hulle werk, soos tersiêre instellings, hanteer moet word.

Ten spyte van die veelvuldige eise wat vrouebestuurders die hoof moet bied, blyk dit asof organisasies al hoe meer die waarde van vroue besef. Die regering se regstellende aksie- en gelyke beregtigingswetgewing dra ook daartoe by dat vroue in 'n toenemende mate bestuursposisies beklee. Vervolgens gaan daar dus aandag geskenk word aan die toekomsperspektiewe van vrouebestuurders.

2.7 <u>TOEKOMSPERSPEKTIEWE VAN VROUEBESTUURDERS</u>

"There always comes a moment in time when a door opens and lets the future in"
Graham Greene (soos aangehaal deur Vinnecombe & Colwill, 1995:122).

Handy (1994:179) konstateer dat organisasies hulle kern krimp in hul poging om kostes te minimaliseer. Daardie kern word dan beter betaal maar werk harder. Organisasies het kwaliteitmense, wat opgelei, bekwaam en aanpasbaar is, nodig. Hulle het ook mense nodig wat verskeie take en opdragte gelyktydig kan uitvoer en wat meer bekommerd is dat dinge moet gebeur as oor hulle titels, hulle kantore of hulle mag. Organisasies wil mense hê wat instink en intuïsie sowel as analise en rasionaliteit as waardevol ag, wat sterk maar ook sag kan wees, wat gefokus maar vriendelik is, mense wat met hierdie teenstrydighede kan cope. Hulle wil dus soveel as moontlik vroue hê as wat hulle kan kry! Die "Hansard Society Report" stel voor dat organisasies hulleself moet begin verkoop aan vroue en dat werkgewers moet begin besef dat die beste man vir die werk in die toekoms dalk 'n vrou kan wees (White *et al.* 1992:225).

Benewens hul veelsydigheid, verskil vroue se bestuurstyl ook in die algemeen van dié van mans s'n. Vroue beklemtoon interpersoonlike vaardighede en het 'n meer gebalanseerde wêreldsiening. Vrouebestuurders se "transformerende leierskap"

vereis 'n verandering in die kultuur van organisasies waar onder andere verbondenheid en eienaarskap as sleutelelemente beskou word.

2.7.1 Nuwe bestuurders en nuwe maniere van lei

Rosener (1990:120) beweer dat suksesvolle vrouebestuurders juis suksesvol is *omdat* hulle, en nie *ten spyte daarvan* dat hulle, oor sekere eienskappe beskik wat as vroulik en onvanpas vir leiers beskou word. Kotie Potgieter, senior superintendent en bevelvoerder van die Krugersdorpse polisiekantoor, wat ook onlangs aangewys is as die vrou van 1998, meen sy het sukses in 'n manswêreld behaal deur almal as "mense met gevoelens wat ook seerkry" te benader en te behandel (Eloff, 1998:1).

Dit is duidelik dat vroue se "transformerende leierskap" of "deelnemende bestuur" diep gewortel is in hulle sosiale ondervindinge en dat dit in ooreenstemming is met die rolle wat hulle by die huis vervul.

2.7.2 Verandering in die kultuur van organisasies

Die nuwe Grondwet van Suid-Afrika (1996) bepaal dat alle mense gelyk en vry is. Almal moet gelyke geleenthede geniet om 'n loopbaan te volg of om bevorder te word.

Professor Engela Pretorius (1998) van die Universiteit van die Oranje-Vrystaat, meen egter dat 'n kwotastelsel nie wenslik is nie. Sy noem dat 'n nuwe wet op gelyke indiensneming vir Suid-Afrika beplan word. Volgens dié wet sal organisasies 'n plan moet opstel oor waar hulle binne 'n paar jaar wil wees en dit ook streng monitor. Hierdie wet is soortgelyk aan "Opportunity 2000" wat van stapel gestuur is in die Verenigde Koninkryk, om die posisie van vroue in Britse maatskappye te verbeter. "Opportunity 2000" se benadering is gebaseer op 'n model van kulturele verandering rondom vier sleutelelemente, naamlik:

- Demonstrasie van verbondenheid;
- veranderende gedrag;
- bou van eienaarskap; en
- die maak van 'n belegging (Vinnecombe & Colwill, 1995:13).

Dit wil dus voorkom asof 'n fundamentele verandering in houdings moet plaasvind - een wat aanpas by die realiteite in vroue se lewens - indien organisasies meer vroue in bestuursposte wil aanstel. Vroue streef egter na 'n vervullende lewe en het hulle eie persepsies van hul toekomstige werkslewe.

2.7.3 Vroue se persepsie van hul toekomstige werkslewe

Vroue begin in 'n toenemende mate vra wat sukses regtig vir hulle beteken, veral as hulle gekonfronteer word met die persoonlike en interpersoonlike koste van daardie sukses. Vroue is ook besig om weg te beweeg van beide die tradisionele stereotipe van vrou en moeder sowel as die meer onlangse persepsie van die professionele "supervrou" (soos bespreek in 2.6.1.6). Hulle maak bewuste keuses oor hoe hulle hul verskillende rolle binne hul lewens gaan integreer en neem persoonlike verantwoordelikheid vir hul toekoms in die soeke na 'n gebalanseerde en vervullende lewe (Knight, 1994:157).

2.8 GEVOLGTREKKING

Dit wil dus voorkom asof selfbestuur 'n wesenlike invloed uitoefen op die wyse waarop vrouebestuurders hulle veeleisende meervoudige rolle beleef. Die wedersydse invloed wat hulle beroepe en gesinne op mekaar uitoefen, moet binne die algemene sisteemteorie in gedagte gehou word.

Die graad van selfbestuur wat 'n vrouebestuurder toepas beïnvloed haar belewenis van haarself, van haar gesin en van haar beroep. Sosiale ondersteuning wat sy van haar eggenoot, vriende en kollegas by die tersiêre instelling waar sy werksaam is

ontvang, sowel as organisatoriese gesinsresponsiewe programme en effektiewe coping-meganismes, help haar om beter selfbestuur toe te pas.

Die interaktiewe rolle wat 'n vrouebestuurder vervul en die selfbestuur wat sy toepas, dra by tot die ekwilibrium wat vrede, vreuge en groei in die sisteem bewerkstellig. Die navorser is van mening dat vrouebestuurders by tersiêre instellings oor genoegsame selfkennis moet beskik om te weet watter eise hulle kan hanteer.

2.9 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die begrip selfbestuur en die invloed wat dit op 'n vrouebestuurder by 'n tersiêre instelling se lewe het, bespreek. Die breedvoerige bespreking oor die dimensies van selfbestuur is gevolg deur 'n bespreking van die oorsake van selfverwaarlosing.

Daar is ook in hierdie hoofstuk aandag gegee aan die individu se verantwoordelikheid om gesonde selfbestuur toe te pas sowel as die werkgewer se ondersteunende en bydraende rol in hierdie verband. Vrouebestuurders se persepsie van hul toekomstige werkslewe is ook in oënskou geneem.

Hiermee is die eerste spesifieke doelstelling van hierdie navorsing (Hoofstuk 1, afdeling 1.2.2) bereik, naamlik om selfbestuur en faktore wat dit beïnvloed vanuit die literatuur te konseptualiseer.

In Hoofstuk 3 word fortigenese en verwante begrippe bespreek.

FORTIGENESE

"Although the world is full of suffering, it is full also of the overcoming of it"
Helen Keller (1904: *My key of life: optimism. An essay* soos aangehaal deur Strümpfer, 1995:81).

3.1 INLEIDING

In Hoofstukke 1 en 2 het die klem geval op die verduideliking van die begrip *selfbestuur* asook die veranderende omgewing waarbinne vrouebestuurders binne tersiêre instellings hulleself bevind.

In hierdie hoofstuk word gepoog om, binne die konteks van hierdie studie, by wyse van 'n literatuurondersoek, duidelikheid te kry oor fortigene kragte waaroor die vrouebestuurder beskik, wat haar in staat stel om met haar veeleisende omgewing te cope. Vervolgens gaan toepaslike begrippe eers uitgeklaar word.

3.2 BEGRIPOMSKRYWINGS

Vir die doeleindes van hierdie studie word die begrippe *patogenese, salutogenese* en *fortigenese* toegelig.

3.2.1 Patogenese

Strümpfer (1990:266) konstateer dat *patogenese* op die redes waarom mense siek word en spesifiek op die redes waarom hulle sekere siekte-entiteite ontwikkel, fokus. 'n Begrip van hierdie redes word dan aangewend om maniere te vind om spesifieke siektetoestande teë te werk of te voorkom.

Patogenese is volgens Strümpfer (1990:266) gegrond op twee aannames, naamlik dat:

- Siektes veroorsaak word deur fisiese, biochemiese, mikro-biologiese en psigososiale agente. Risikofaktore soos Tipe A-gedragspatrone word beklemtoon.
- Die toestand van homeostase waarin die menslike organisme normaalweg verkeer versteur kan word deur patogene en stressors. Indien regulerende meganismes nie voldoende funksioneer in die aanwesigheid van patogene of stressors nie, tree siektes in.

3.2.2 Salutogenese

Strümpfer (1995:81) noem dat Antonovsky reeds in 1979 die neologiese konsep van *salotogenese* voorgestel het. Dit is afgelei van die Latynse woord "salus" (= gesondheid) en die Griekse woord "genesis" (= oorspronge), en verwys dus na die oorspronge van gesondheid. Gegewe die alomteenwoordigheid van onder andere sosiale, kulturele, psigologiese en fisiese patogene, wil dit voorkom asof mense voor hierdie konstante aanslag moet beswyk. Dit gebeur egter nie – mense cope met stres en bly gesond.

Alle mense ervaar die een of ander vorm van stres. Alhoewel dit gewoonlik met buitengewone en ekstreme omstandighede geassosieer word, kan aanhoudende teenspoed of ontbering ook stres veroorsaak. Fried (*Endemic stress: the psychology of resignation and the politics of scarcity* soos aangehaal deur Strümpfer, 1990:266) het in 1982 die volgende drievoudige klassifikasie van stres voorgestel:

- ***Katastrofiese stres*** - wat die gevolg is van rampe wat 'n hele gebied of populasie affekteer;
- ***akute stres*** - wat die gevolg is van 'n krisis of stresvolle gebeure wat individue of populasies affekteer met 'n dringendheid wat 'n onmiddellike respons benodig; en
- ***endemiese stres*** - wat dui op 'n toestand van aanhoudende en meervoudige veranderinge, eise, dreigemente of ontneming, wat dikwels op klein skaal maar daagliks voorkom.

Soos beskryf in Hoofstuk 2, ervaar vrouebestuurders dikwels rolkonflik, diskriminasie en roloorlading en is dit dus duidelik dat hulle stres endemies

van aard is. Endemiese stres is divers in oorsprong, byvoorbeeld ekonomiese, politiese, sosiale, fisiese, omgewings-, psigologiese en fisiologiese gebeure of toestande. Hierdie gebeure lei tot verhoogde spanning en verandering van sosiale gedrag, aldus Fried (1982: *Endemic stress: the psychology of resignation and the politics of scarcity* soos aangehaal deur Strümpfer, 1990:267).

Studies onderneem deur Trocki en Orioli (1994:21) het bevind dat vroue, in vergelyking met mans, oor die algemeen meer simptome van distres toon. Hierdie simptome spruit voort uit beide werks- en persoonlike omgewings.

Daar word verwag dat vroue wat deur endemiese stressors gebombardeer word, die stryd geleidelik sal gewonne gee. Dit gebeur egter nie - hulle beskik oor sekere kragte wat hulle in staat stel om die pas vol te hou, en soos in die geval van Rektore binne tersiêre instellings, uitmuntende hoogtes te bereik. Trocki en Orioli (1994:21) beweer dat vroue se copingstrategieë en kognitiewe uitkyk op die lewe moontlik as weerstandbiedende agente tussen stressors en simptome dien.

3.2.3 Fortigenese

Fortigenese verwys na die oorspronge van psigiese krag in die algemeen. Strümpfer (1990:266) meen dat Antonovsky se begrip *salutogenese* verbreed behoort te word na die term *fortigenese. Fortigenese* is afgelei van die Latynse woord "fortis" (= sterk) en is 'n meer omvattende, meer holistiese begrip as *salutogenese.* Ten einde meer lig te werp op die begrip *fortigenese,* word fortigene kragte vervolgens bespreek.

3.3 FORTIGENE KRAGTE

Uit die literatuur is dit duidelik dat die individu oor verskillende kragte beskik om met veeleisende stressors te cope. Ten spyte van stressors soos hoë eise en stereotipes wat vrouebestuurders daagliks beleef, oorleef hulle en bly hulle gesond. Baruch en Barnett (1986:583) beweer dat dit eerder die "kwalitatiewe" as die "kwantitatiewe" aspekte van 'n vrou se ondervindinge in haar sosiale rolle is, wat as sleutel dien om haar psigologiese welstand, of die tekort daaraan, te verstaan.

Psigologiese gevolge van rolakkumulasie hang nie slegs af van die aantal rolle wat beklee word nie, maar ook van die aard en kwaliteit van die betrokke rolle. Rolle verskil wat betref sosiale waarde, en die patroon sowel as proporsies van verpligtinge en voorregte wat daarmee geassosieer word. White *et al.* (1992:193) noem dat die buffers teen mislukking wat veelvoudige rolle verskaf, kan vergoed vir rolspanning. Die netto-effek is dus positief, aangesien die betrokkenheid by veelvuldige sosiale rolle stres merkbaar verminder (Strümpfer, 1995:86).

Die individu kan op beide eksterne (sosiale of organisatoriese) en interne (individuele of persoonlike) hulpbronne staatmaak om stresvolle situasies te hanteer en om gesond te bly. Udris *et al.* (1994:4) het die volgende hulpbronne voorgestel:

3.3.1 Eksterne (sosiale of organisatoriese) hulpbronne

Eksterne hulpbronne is situasionele toestande met 'n gesondheidsbeskermende karakter. Voorbeelde van hierdie hulpbronne sluit *kontrole* en *sosiale ondersteuning* in.

3.3.1.1 *Kontrole*

Dit is belangrik dat 'n individu se begeerte na objektiewe kontrole (die geleentheid wat bestaan om 'n situasie te beïnvloed) sowel as kognitiewe kontrole (die verwagte of beweerde gevoeligheid vir situasionele eise wat aan die persoon gestel word), groter moet wees as die kontrolegeleenthede wat bestaan. 'n Persoon kan egter 'n kontrole-illusie ontwikkel indien hy/sy daarin glo dat hy/sy onkontroleerbare situasies kan bestuur. Hierdie hulpbron is baie relevant tot gesondheid.

3.3.1.2 *Sosiale ondersteuning*

Sosiale ondersteuning is 'n dinamiese proses waarin een persoon 'n ander kan mobiliseer, onderhou, aanvaar of help. Dit kan óf as 'n gesondheidsbeskermde faktor óf as 'n buffer tussen verskeie stressors en gesondheidsbenadeling dien. Volgens House *et al.* (1988:543) blyk dit dus asof sosiale ondersteuning 'n positiewe funksie vervul ten opsigte van coping en voorkoming van ongesteldheid.

'n Vrou wat chronies oorlaai word deur haar meervoudige rolle mag verwerping, woede, frustrasie en vyandigheid teenoor haar eggenoot en kinders ervaar indien haar behoeftes aan emosionele ondersteuning, empatie en affeksie onbevredig gelaat word. Ondersteunende gesinsverhoudings kan dus voordele inhou vir die emosionele welstand van vroue wat meervoudige rolle vervul (Caltabiano & Caltabiano, 1994:162).

Soos wat vroue se rolle verander, kan die kwesbaarheid vir stresverwante siektes soos hoë bloeddruk en koronêre hartsiektes, dié van werkende mans ewenaar. Aanpassende coping-hulpbronne kan volgens Caltabiano en Caltabiano (1994:162) die waarskynlikheid dat vroue aan stresverwante siektes gaan ly, verminder.

Vrouebestuurders wat meervoudige rolle vervul, sal ook baat daarby vind om aan te leer hoe om vriendskappe wat effektiewe ondersteuning - veral esteemondersteuning - sal verskaf, op te bou.

3.3.2 Interne (persoonlike) hulpbronne

Interne hulpbronne wat gesondheid bevorder is (min of meer) gebruiklike, dit wil sê, situasie-konstante, maar ook buigsame aksie-patrone, sowel as kognitiewe geloofsisteme, wat as persoonlikheidskonstrukte beskryf kan word (Udris *et al.*, 1994:5).

Vervolgens gaan daar na 'n paar van hierdie konstrukte - uit die vele wat in die literatuur beskikbaar is - gekyk word.

3.3.2.1 *Persoonlikheidseienskappe*

Sekere persoonlikheidstrekke en -geneigdhede beïnvloed vroue se optrede en copingstyle in hul werkplek. Dit kan ook as buffer dien teen die invloed wat daaglikse bekommernisse op vrouebestuurders kan hê (Fry, 1994:213). Hierdie trekke en geneigdhede sluit onder meer die volgende in:

- *Optimisme en humor*

  Persoonlikheidseienskappe soos optimisme en humor is alomteenwoordig in die werkplek. Studies gedoen in Kanada het bewys dat vrouebestuurders met hoë vlakke van humor en optimisme ongewenste lewensgebeure meer positief interpreteer en minder uitbranding ondervind. Dit suggureer dat hulle oor 'n groter potensiaal vir kognitiewe herstrukturering asook vir herdefinieëring van stresvolle situasies beskik (Fry, 1995:238). Vroue wat dus optimisties is en 'n goeie humorsin het, sal meer effektief met stres kan cope.

- *Behoefte aan prestasie*

  James (*Principles of psychology* soos aangehaal deur White *et al.*, 1992:67) het reeds in 1890 gekonstateer dat 'n persoon se selfagting deur selfgestelde doelwitte bepaal word. Indien doelwitte bereik word, lei dit tot gevoelens van welstand en opheffing, terwyl mislukking weer frustrasie en vernedering meebring.

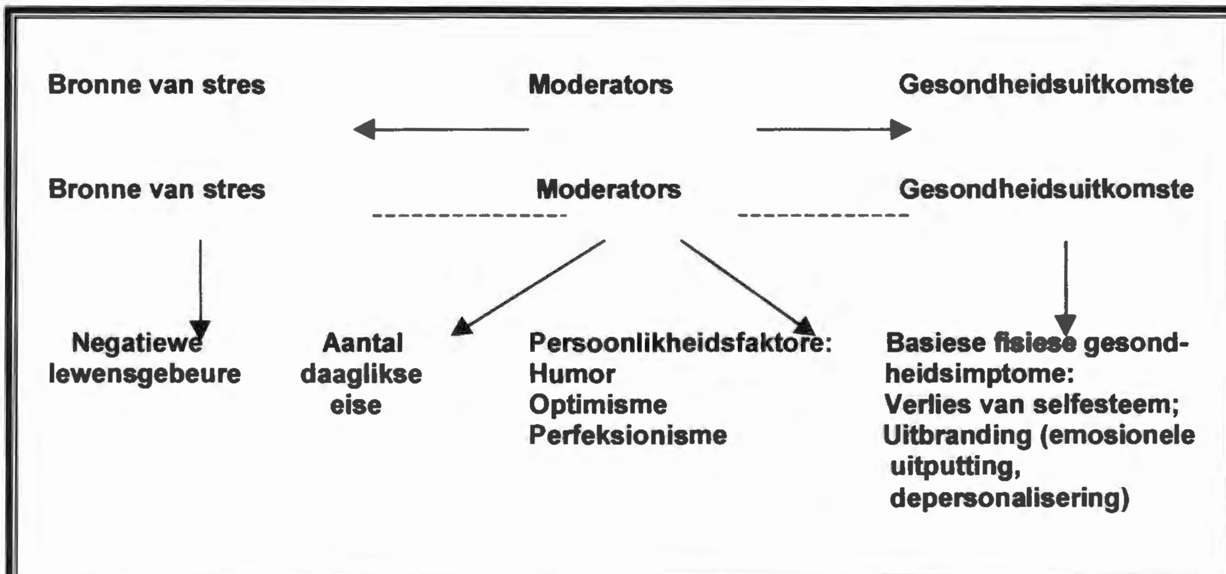
  'n Eienskap van individue met hoë prestasiemotivering is dat hulle meer aktief geleenthede soek om hul vaardighede te toets. White *et al.* (1992:67) meen dat hulle uitdagende doele stel, aangesien die bemeestering daarvan belangrik is vir hulle selfkonsep. Hulle demonstreer ook uithouvermoë wanneer hulle moeilikheid in die gesig staar. Heelwat suksesvolle vrouebestuurders glo dat hulle loopbaansukses te danke is aan volharding en uithouvermoë.

- *Afwesigheid vanTipe E-persoonlikheid*

  Tipe A-persoonlikheidspatrone hou verband met lewensbedreigende siektes, soos koronêre hartsiektes. Braiker het egter in 1986 die Tipe E-persoonlikheid voorgestel as 'n unieke vroulike persoonlikheidstipe in die coping met meervoudige roleise (Caltabiano & Caltabiano, 1994:164). Hierdie persoonlikheidstipe toon disfunksionele denke en gedrag aan by 'n vrou wat 'n uitermatige hoë bereikingsdrang het en wat in al haar meervoudige rolle wat verband hou met haar loopbaan, gesin, persoonlike verhoudings en gemeenskapsbetrokkenheid, wil presteer. Caltabiano en Caltabiano (1994:170) maak die stelling dat Tipe E-vroue meer ontvanklik is vir stres as gevolg van hul

perfeksionistiese standaarde, die begeerte om te presteer in beide hul persoonlike- en loopbaansfere en hul "alles vir almal" gedrag.

Negatiewe lewensgebeure en daaglikse eise kan die Tipe E-vrouebestuurder se gesondheid negatief beïnvloed. Haar strewe na perfeksionisme kan tot gesondheidsuitkomste soos uitbranding lei. Veranderlikes wat die effek van daaglikse eise op die gesondheid van vroue modereer, kan soos in Figuur 3.1 voorgestel word:



FIGUUR 3.1 MODEL VAN MODERATORS VAN GESONDHEIDSUITKOMSTE (Fry, 1994:215)

➢ *Geharde persoonlikheid*

Die konsep van 'n "geharde persoonlikheid" is deur Suzanne Ouellette Kobasa en haar medewerkers ontwikkel. Kobasa (1979: *Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness* soos aangehaal deur Strümpfer, 1990:270) stel gehardheid voor as 'n globale persoonlikheidskonstruk, wat die verhouding tussen stres en gesondheid modereer.

Sommige individue cope deur stresvolle situasies te omskep in moontlikhede en geleenthede vir persoonlike ontwikkeling. In die evaluering van stresvolle lewensgebeure vind geharde persoonlikhede geleenthede om besluite te neem, doelwitte te stel, prioriteite te

bevestig en ander komplekse aktiwiteite uit te voer - menslike vermoëns wat hulle as belangrik beskou (Marais, 1997:52).

➢ *Lokus van kontrole*

Lokus van kontrole vewys na die verband tussen gedrag en uitkomste (Marais, 1997:54). Individue wat situasionele uitkomste as afhanklik van hul eie aksies sien, beskik oor 'n interne lokus van kontrole. Diegene wat weer situasionele uitkomste as afhanklik van toeval, geluk of aksies van ander beskou, beskik oor 'n eksterne lokus van kontrole.

Interne lokus van kontrole is 'n belangrike konsep, aangesien dit sterk korreleer met organisatoriese mag, dit wil sê die vermoë om hulpbronne te mobiliseer (Vinnecombe & Colwill, 1995:54). Persone wat in beheer van hul eie omgewing voel, kry dinge gedoen want hulle is goeie onderhandelaars, hulle speel 'n meer aktiewe rol in hul eie loopbaanbestuur en staan 'n beter kans as persone met 'n eksterne lokus van kontrole, om bevorder te word.

Vinnecombe en Colwill (1995:55) meen ook dat vroue oor die afgelope paar jaar meer organisatoriese mag bekom het, en nog steeds bekom. Dit sal oor die langtermyn ongetwyfeld hul status verhoog, wat weer sal lei tot 'n verhoging in hul interpersoonlike mag (die vermoë om ander te beïnvloed).

Alhoewel daar nog 'n wye verskeidenheid persoonlikheidseienskappe en konstrukte bestaan wat gesondheid beïnvloed (kyk Figuur 3.2; veral wat betref spesifieke konstrukte en modelle), word daar volstaan met die oppervlakkige bespreking van bogenoemde eienskappe as gevolg van die beperking wat geplaas word op die lengte van 'n skripsie.

METATEORETIESE- / FILOSOFIESEVLAK

(metateoretiese tesis)

Salutogeniese / Fortigeniese oriëntasie

TEORETIESE- / HIPOTETIESEVLAK

(Modelle en teorieë oor verskynsels wat bestudeer is op die gebied van wetenskaplike ondersoek)

- Teorieë van personologie – bv. Maslow, Rogers - cf. Walsh & Shapiro (1983)
- Holistiese modelle – bv. Crose *et al. (1992),* Seeman (1989), en Witmer & Sweeney (1992)
- Spesifieke konstrukte en modelle, bv.:
  - Koherensiesin (Antonovsky, 1987)
  - Tevredenheid met die lewe (Diener *et al.*, 1985)
  - Aangeleerde vernuf (Rosenbaum, 1990)
  - Optimistiese geaardheid (Scheier & Carver, 1987)
  - Veerkragtigheid (Barnard, 1994, Beardslee, 1989)
  - Selfdoeltreffendheid (Bandura, 1977)
  - Selfaktualisasie (Knapp, 1976)
  - Emosionele intelligensie (Goleman, 1995)
  - Ensovoorts

EMPIRIESE- / DATAVLAK

Waarnemings en beskrywings van spesifieke gedrag, kognisies, affekte, ondervindings, ensovoorts

FIGUUR 3.2 <u>KONSEPTUALISERINGS VAN PSIGOLOGIESE GESONDHEID</u> (Wissing en van Eeden, 1997:7)

Daar gaan vervolgens meer in diepte aandag geskenk word aan *koherensiesin, aangeleerde vernuf* en *selfdoeltreffendheid.* Hierdie drie eienskappe is spesifiek geselekteer vir dié betrokke navorsing, aangesien dit logies verband hou met die literatuur en dus as die mees gepaste eienskappe beskou is.

3.3.2.2 *Koherensiesin*

Koherensiesin onderlê Antonovsky (1987) se salutogene konstruk van 'n algemene weerstandbiedende bron. Dit word volgens Strümpfer (1995:82) beskryf as 'n eienskap van die persoon, die groep, die subkultuur of gemeenskap wat die vermyding of bevegting van 'n wye verskeidenheid stressors fasiliteer.

Die konsep koherensiesin is ontwikkel tydens die poging om 'n persoon se lewensondervindinge te verstaan, en is dus gewortel in die spesifieke historiese- en sosiokulturele kontekste van die individu se lewe. Koherensiesin verwys na 'n innerlike sin van kontrole. Op hierdie gebied is koherensiesin soortgelyk aan die konsep van lokus van kontrole. 'n Algemene, realistiese en aktiewe sin van kontrole vorm antisiperende, gesondheidsbevorderende oriëntasies (Kalimo & Vuori, 1990:77).

Strümpfer (1995:82) konstateer dat die aanname bestaan dat daar 'n positiewe korrelasie tussen koherensiesin en verskeie fasette van persoonlike welstand bestaan. Indien 'n persoon oor 'n groot hoeveelheid veralgemeende weerstandbiedende hulpbronne soos sosiale ondersteuning, geloof, ego-identiteit en status beskik, sal dit lei tot die bevordering van 'n sterk koherensiesin. Dít sal weer gesondheid sowel as ander areas van welstand soos beroepseffektiwiteit, effektiewe huweliks-, ouerlike en ander interpersoonlike verhoudings, gemeenskapsbetrokkenheid, geloofsuitdrukking en ekonomiese en politieke funksionering, bevorder. Uit bogenoemde is dit dus duidelik dat 'n sterk koherensiesin tot die vermyding of oorkoming van stressors bydra (Strümpfer, 1995:82). 'n Persoon met 'n sterk koherensiesin sien die wêreld as verstaanbaar, beheerbaar en betekenisvol (Kalimo & Vuori, 1990:77).

- *Verstaanbaarheid* verwys na die mate waarin individue waarneem dat stimuli, waardeur hulle gekonfronteer word, kognitiewe sin maak. Informasie moet eerder georden, konstant, gestruktureerd en duidelik as raserig, chaoties, wanordelik, toevallig en onvoorspelbaar, wees (Antonovsky, 1987:17).

Individue wat oor 'n sterk sin van verstaanbaarheid beskik, verwag dat die stimuli wat hulle in die toekoms gaan teëkom, voorspelbaar sal wees. Indien dit egter wel as 'n verrassing kom, glo hulle dit sal georden en duidelik wees. Individue vind dus 'n sekere logiese volgorde van gebeure, daar bestaan 'n mate van konstantheid van een ondervinding na 'n ander en oor die algemeen vind onverklaarbare gebeure nie plaas nie (Sullivan, 1993:1774).

- *Beheerbaarheid* verwys na die mate waarin individue die hulpbronne tot hulle beskikking waarneem as genoegsaam om aan die eise - deur die stimuli gestel - te voldoen (Antonovsky, 1987:17). Die hulpbronne "tot hulle beskikking" kan verwys na hulpbronne onder die individu se eie kontrole, of hulpbronne wat deur wettige ander op wie 'n mens kan staatmaak, byvoorbeeld 'n eggenoot, vriende, kollegas, God en die geskiedenis, se beheer is.

  Individue met 'n sterk sin van beheerbaarheid voel dat, indien hulle deur hul eie of wettige ander mense se hulpbronne ondersteun word, hulle in staat is om te cope. Hulle voel nie geviktimiseer of dat die lewe hulle onregverdig behandel nie (Antonovsky, 1987:18).

- *Betekenisvolheid* verwys na die mate waarin 'n persoon voel dat die lewe emosioneel sin maak. Dit is die moeite werd om aan sommige probleme en eise van die daaglikse lewe energie te bestee of om daarby betrokke te raak. Dit word ook as uitdagings gesien wat "welkom" is, eerder as laste waarsonder 'n persoon kan klaarkom (Antonovsky, 1987:18).

Alhoewel bogenoemde komponente konseptueel onderskeidbaar is van mekaar, is hulle interverweef as fasette van koherensiesin. 'n Individu wat 'n sterk geloof het dat die wêreld sin maak (verstaanbaarheid) sal hom/haarself heel waarskynlik as op gelyke voet sien met die eise van die lewe (beheerbaarheid), in vergelyking met 'n individu wat die wêreld as 'n plek sonder ritme of rede, sien. Soortgelyk, sal 'n persoon wat nie verbonde tot die aktiwiteite van lewe (betekenisvolheid) is nie, waarskynlik nie gemotiveer word om deel te neem aan die vorming van gebeure nie, selfs al word die situasie as beheerbaar beskou (Marais, 1997:51).

Koherensiesin verklaar moontlik waarom vroue, alhoewel hulle erken dat geslagsdiskriminasie in die werkplek voorkom, dit nie as persoonlike diskriminasie ervaar nie. Individuele vroue neig om hulself as regverdig behandel te ag, selfs al besef hulle dat daar in die algemeen teen vroue gediskrimineer word.

'n Kanadese sielkundige, Mel Lerner, beweer dat mense daarna streef om hulle wêreld as 'n regverdige plek te ervaar. Vir die wêreld om regverdig te wees, moet vroue hul situasie met dié van minder gelukkige vroue vergelyk, en nie met dié van mans nie (Vinnecombe & Colwill, 1995:55). Vroue se vermoë om hulself van hul eie persoonlike probleme te distansieer, maak hul saak moontlik meer kredietwaardig en hul argumente meer effektief. Deur nie persoonlike blaam aan mans te koppel nie, het individuele vroue die integrasie van vroue in die werkplek, 'n minder bitter pil om te sluk vir mans gemaak.

Die tweede eienskap wat as baie relevant tot die navorsing geag is, is *aangeleerde vernuf*. Vervolgens gaan daar in meer diepte na hierdie konstruk van Rosenbaum gekyk word.

3.3.2.3 ***Aangeleerde vernuf***

Die konstruk van aangeleerde vernuf is gebore uit gedragsterapie, veral in die toepassing van selfkontrole of selfbestuurstegnieke in probleemareas soos rook, alkoholisme, dwelmverslawing en vetsug (Strümpfer, 1990:273). Pogings word aangewend om individue by te staan om hulle gedrag te verander ten spyte van stimulasie wat die ongewenste gedrag bevoordeel, sodat hulle minder afhanklik van die omgewing word. Rosenbaum het die konstruk vergroot, deur nie slegs gelowe nie, maar ook vaardighede en selfkontrolerende gedrag, in te sluit. Hierdie vaardighede en gedrag leer alle mense aan - in verskillende grade deur informele opleiding - vanaf die oomblik dat hulle gebore word (Strümpfer, 1990:273).

Vir Rosenbaum (1988:484) is aangeleerde vernuf nie 'n persoonlikheidstrek nie, maar 'n "persoonlikheidsrepertoire", wat 'n stel van komplekse gedrag, kognisies en affekte is, wat konstant in interaksie met

die persoon se fisiese en sosiale omgewing is. Dit kan deur verskeie situasies veroorsaak word maar voorsien ook die basis vir verdere leer. Indien individue met stresvolle gebeure moet cope, moet hulle selfkontrole of selfregulering toepas.

Rosenbaum (1988) konseptualiseer die proses van selfregulering as bestaande uit drie fases, naamlik:

- *Voorstelling*, waartydens die individu, sonder enige bewuste poging, 'n kognitiewe- en/of emosionele reaksie ondervind wat hom/haarself of die omgewing verander;
- *evaluasie* van die veranderinge. Is dit gewens of gevaarlik? Indien dit gevaarlik is, is dit moontlik om enige iets daaromtrent te doen? En laastens,
- *aksie* of coping om die negatiewe effek van die interne of eksterne veranderinge te minimaliseer.

'n Vernuftige persoon sal verskeie vaardighede gebruik om byvoorbeeld sy/haar angstigheid tydens die lewering van 'n toespraak te minimaliseer. Individue verskil dus in die mate waarin hulle oor die basiese gedrags-repertoire van aangeleerde vernuf beskik. Rosenbaum en Ben-Ari (1985:200) postuleer dat aangeleerde vernuf 'n effektiewe repertoire van selfkontrolerende gedrag is. Deur die verkrygde repertoire van gedrag en vaardighede te gebruik, reguleer die individu self interne response wat met gewensde response inmeng. Die individu sal dus die aanvanklike doelwit bly nastreef, ten spyte van 'n ineenstorting of angstigheid, deur opmerkings oor selfkontrole soos: "Ruk jouself nou reg", te maak. Effektiewe selfkontrolerende gedrag kan individue dus help om doelwit-gerigte gedrag te handhaaf, selfs al is eksterne versterkers negatief of afwesig.

Op grond van die resultate van verskeie navorsingsprojekte, beweer Rosenbaum (1988:484) dat individue met hoë vlakke van aangeleerde vernuf, meer selfkontrolerende metodes tydens stresvolle situasies gebruik as individue met lae vlakke van aangeleerde vernuf.

Antonovsky (1987:59) tref die volgende onderskeid tussen koherensiesin en aangeleerde vernuf: Terwyl koherensiesin gelowe reflekteer, het aangeleerde vernuf die addisionele inhoud van vaardighede en selfkontrolende gedrag. Koherensiesin verwys dus na 'n persoon se geloofstelsel oor hoe dinge daar uitsien en aangeleerde vernuf verwys na wat 'n persoon doen.

Die derde eienskap wat as gepas vir hierdie navorsing geag is, is *selfdoeltreffendheid*. Vervolgens gaan daar in meer diepte na hierdie konstruk van Bandura gekyk word.

3.3.2.4 ***Selfdoeltreffendheid***

Selfdoeltreffendheid word deur Bandura (1977) gedefinieer as die oortuiging dat 'n persoon suksesvol die verwagte gedrag kan beoefen om 'n gewensde uitkoms te bereik (White *et al.*, 1992:75). Bandura glo dat selfdoeltreffendheid sentraal is tot 'n persoon se geloof ten opsigte van sy/haar vermoë om kontrole uit te oefen oor aangeleenthede wat sy/haar lewe beïnvloed. Selfdoeltreffendheid affekteer dus individue se denke, gevoelens en optrede.

Bandura (1982: *Self-efficacy mechanism in human agency* soos aangehaal deur Marais, 1997:56) postuleer dat individue nie optimaal optree nie, alhoewel hulle presies weet wat om te doen. Dit gebeur omdat egosentriese denke die verhouding tussen kennis en aksie bemiddel. Selfdoeltreffendheid is dus gemoeid met die manier waarop individue hul vaardighede evalueer en hoe hulle, deur hul selfpersepsie van doeltreffendheid, hulle motivering en gedrag beïnvloed. Ongelukkig lei sosiale ondervindings - gedurende kindertyd sowel as hul organisatoriese lewe - vroue om 'n laer selfdoeltreffendheidsverwagting te hê ten opsigte van loopbaanverwante nastrewing (White *et al.*, 1992:81). Dogtertjies moet pienk dra en word geleer om met poppe te speel en vroue is vandag nog steeds primêr verantwoordelik vir die versorging van kinders.

Dit is belangrik om te weet dat alhoewel Bandura se werk selde in stresliteratuur ter sprake kom, sy selfdoeltreffendheidsteorie die verbetering van copinggedrag deur doeltreffendheidspersepsie,

beklemtoon (Bandura *et al.* 1980:39). Individue beskik oor unieke vermoëns soos simbolisering, kompensatoriese leer, voorbedagtheid, selfregulering en selfrefleksie, wat hulle in staat stel om met stressors te cope. Deur hierdie vermoëns te gebruik, kan 'n persoon hoë vlakke van selfdoeltreffendheid op vier maniere bereik, naamlik deur middel van optrede-bereikings, kompensatoriese ondervindinge, verbale oorreding en sosiale invloed sowel as psigologiese toestande (Bandura, 1986:399-401). Hierdie vier maniere kan ook as vier bronne van selfdoeltreffendheidsinformasie gesien word.

- *Optrede-bereikings* of onaktiewe bemeestering verwys na die vermoë om "iets bekwaam te doen" (Marais, 1997:57). Die bemeesteringsondervinding, as 'n bron van informasie om selfdoeltreffendheid op te bou, sal nie slegs bepaal word deur die beskikbaarheid van toepaslike bronne om in daardie aktiwiteit suksesvol te wees nie, maar ook deur die afwesigheid van hindernisse om in só 'n aktiwiteit betrokke te raak.

  Studies gedoen deur Matsui en Onglatco (1992:86) toon dat vroue met lae loopbaanselfdoeltreffendheidsverwagtinge, hoër grade van spanning in hulle beroepe beleef, aangesien hulle meervoudige verantwoordelikhede té veeleisend is en dit tot rolkonflik en roloorlading kan lei. Daarteenoor beleef vroue met hoë selfdoeltreffendheidsverwagtinge hoër grade van interpersoonlike en fisiese spanning indien hulle hul rolle as ontoereikend ervaar. Hierdie vroue sien hulleself dus as beskikkend oor die vermoë om groot werkseise te hanteer maar word verhinder weens die tekort aan veeleisende werk.

- *Kompensatoriese ondervindinge* verwys volgens Antonovsky (1991:76) na die waarneming van die optrede van diegene met wie ons ons daagliks assosieer. Hulle relatiewe vermoëns dien (die meeste van die tyd) as riglyne vir ons, wat betref dít wat ons glo ons kan doen (Marais, 1997:58). Waarnemers word bevoordeel deur te sien dat hulle rolmodelle moeilike omstandighede te bowe kom, deur vasberade te volhard in hul pogings om te cope. Só byvoorbeeld, kan vroue-bestuurders waarneem dat ander vroue in soortgelyke posisies as

hulleself, suksesvol cope met hul meervoudige rolle. Dit sal hulle inspireer om ook suksesvol te wees in dié verband.

- *Verbale oorreding en sosiale invloed* vewys na die invloed wat ander mense, deur hulle oorredingsvermoë, op individue uitoefen. Bandura (1986:406) beklemtoon die beslissende rol van diegene wat ander wil oorreed omtrent hulle vermoëns om 'n taak te verrig. 'n Kundige se kredietwaardigheid as 'n oorreder, word maklik aanvaar. Oorreders of verwysingsgroepe het ook 'n normatiewe funksie, soos om individue te laat verstaan wat van "mense soos hulleself" verwag word om nie te doen nie (Antonovsky, 1991:77). Die kritieke aangeleentheid wat dus deur die massamedia en verwysingsgroepe oorgedra word, is dat norme van die gemeenskap slegs op eie risiko geïgnoreer kan word.

- *Psigologiese toestande* verwys na emosies. Volgens Bandura (1982: *Self-efficacy mechanism in human agency* soos aangehaal deur Marais, 1997:58) neig emosies soos spanning, angs en woede om die geheue-netwerk te laat funksioneer wat daartoe lei dat die individu gebeure onthou wat 'n invloed op sy/haar lewe gehad het. Dit is veral waar van angs- en stresreaksies op onbekende of potensieel afkerige gebeure.

Persepsies van selfdoeltreffendheid beïnvloed egter emosionele reaksies sowel as gedrag. Alle persone beskik oor 'n geskiedenis van emosies. Indien emosies in hierdie geskiedenis konstant geassosieer word met coping-sukses, sal opwekking in 'n nuwe situasie, waarskynlik dié van hoë selfdoeltreffendheid wees (Marais, 1997:59). 'n Vrouebestuurder wat byvoorbeeld uit vorige ondervinding geleer het dat sy, ten spyte van die huishulp wat nie opgedaag het nie, nog steeds op haar werk kan konsentreer en haar loopbaanverpligtinge kan nakom, sal die situasie as minder stresvol ervaar.

Hackett en Betz (1981:328) stel die vier bronne van doeltreffendheids-informasie by vroue sowel as die effek wat bepaalde sosialisering-ondervindings op loopbaanverwante selfdoeltreffendheid het, soos volg voor (kyk Figuur 3.3):

BRON VAN DOELTREFFENDHEIDSINFORMASIE		VOORBEELDE VAN SOSIALISERINGSONDERVINDINGS TIPIES BY VROUE		EFFEK OP LOOPBAANVERWANTE SELFDOELTREFFENDHEID
* Optrede-bereikings	→	Groter betrokkenheid by huishoudelike- en versorgingsaktiwiteite maar minder betrokkenheid by sport, meganiese aktiwiteite en ander tradisionele "manlike" terreine.	→	Hoër seldoeltreffendheid ten opsigte van huishoudelike aktiwiteite, maar laer selfdoeltreffendheid by meeste ander gedragsterreine.
* Kompensatoriese leer	→	Tekort aan blootstelling aan vroulike rolmodelle wat die volle reeks loopbaanopsies verteenwoordig. Vroulike rolmodelle verteenwoordig hoofsaaklik tradisionele rolle en beroepe.	→	Hoë selfdoeltreffendheid ten opsigte van tradisionele vroulike rolle en beroepe. Lae selfdoeltreffendheid ten opsigte van nie-tradisionele beroepe.
* Emosionele opwekking	→	Hoër vlakke van anstigheid word opgemerk by vroulike geslagstipe individue.	→	Verdere afname in beide algemene en spesifieke selfdoeltreffendheid.
* Verbale oorreding	→	Tekort aan aanmoediging en/of aktiewe afraaiing van nie-tradisionele aktiwiteite.	→	Verlaagde selfdoeltreffendheidverwagtinge in verhouding tot 'n verskeidenheid van loopbaanopsies.

FIGUUR 3.3 DIE OORSPRONG VAN SELFDOELTREFFENDHEID BY VROUE (Hackett en Betz, 1981:328)

Fortigene kragte soos koherensiesin, aangeleerde vernuf sowel as selfdoeltreffendheid word in die literatuur as belangrike konstrukte vir selfbestuur geag. Vervolgens word daar na die teoretiese integrasie van fortigenese met selfbestuur gekyk.

3.4 TEORETIESE INTEGRASIE VAN FORTIGENESE MET SELFBESTUUR

Uit die voorgaande hoofstukke is dit duidelik dat die eggenote-, moeder-, tuisteskepper- en beroepsvrourol uitermatig veeleisend is en dikwels die bron van meer eise as sterktes is. Ten spyte hiervan, vaar vrouebestuurders gemiddeld net so goed as mans in die arbeidsmag en word hulle versterk deur hulle veeleisende meervoudige rolle - fortigene gevolge kom dus te voorskyn. Vroue vertolk veelvuldige rolle (met wisselende grade van effektiwiteit en vreugde) en demonstreer dus sterkte wat die manlike stereotipe van hulle as die "swakkere geslag" weerspreek.

Die literatuuroorsig van die fortigene konstrukte soos bespreek in hierdie hoofstuk, dui daarop dat daar gemeenskaplike grond vir sekere aspekte van die fortigene konstrukte en die profiele van goeie selfbestuurders en dié wat hulleself verwaarloos, bestaan.

Hiermee is stap 2 van die literatuuroorsig afgehandel.

3.5 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die salutogene model verbreed na fortigenese (Strümpfer, 1995:81), wat die sikliese proses waarvolgens 'n individu se posisie op die gesondheidskontinuum ("ease-disease") bepaal word, analiseer. 'n Kort beskrywing van die fortigene kragte is gevolg deur 'n meer breedvoerige bespreking van die drie konstrukte wat in die empiriese navorsing gebruik word.

Hiermee is die tweede spesifieke doelstelling van hierdie navorsing (Hoofstuk 1, afdeling 1.2.2) bereik, naamlik om vanuit die literatuur te bepaal wat fortigenese behels en om konstrukte te selekteer wat gebruik kan word om te onderskei tussen vrouebestuurders wat hulself effektief bestuur en dié wat hulself verwaarloos.

Aangesien fortigene kragte fokus op "hoe mense stres hanteer en gesond bly" (Strümpfer, 1990:264), meet die drie geselekteerde konstrukte kollektief veralgemeende persoonlikheidsoriëntasies en dien as indikators van suksesvolle coping. Ten einde vas te stel of dit ook die geval met vrouebestuurders binne tersiêre instellings is, word daar in Hoofstuk 4 'n uiteensetting van die empiriese ondersoek gegee.

EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1 INLEIDING

Ooreenkomstig die beplanning van die navorsing soos uiteengesit in die navorsingsmetode (vergelyk Afdeling 1.6), word fase twee, naamlik die empiriese ondersoek, in hierdie hoofstuk aangebied. Daar gaan gepoog word om aspekte van die navorsingsproses toe te lig. Eerstens word die ondersoekgroep bespreek, waarna die navorsingsontwerp en die insameling van data bespreek sal word. Vervolgens sal aan die meetinstrumente aandag gegee word, met die fokus op die rasionaal, beskrywing, betroubaarheid en geldigheid van hierdie instrumente. Ten laaste sal die navorsingshipotese geformuleer word.

4.2 ONDERSOEKGROEP

Die proefpersone is vrouebestuurders wat werksaam is binne tersiêre instellings, naamlik Universiteite, Technikons en Tegniese Kolleges, wat bereid was om deel te neem aan die navorsing. 'n Beskikbaarheidsteekproef van slegs N=50 is by verskeie tersiêre instellings getrek, aangesien daar tans nog nie baie vroue in bestuursposisies binne dié instellings aangestel is nie. Die responskoers was 88%, wat 'n totaal van 44 vroue wat deelgeneem het, verteenwoordig.

Enige veralgemenings kan dus slegs gemaak word op vrouebestuurders van die onderskeie tersiêre instellings wat saamgewerk het om deel te neem aan die navorsing.

Vervolgens word in Tabel 4.1 'n uiteensetting van die biografiese besonderhede van die ondersoekgroep gegee.

TABEL 4.1 **BIOGRAFIESE BESONDERHEDE VAN DIE ONDERSOEKGROEP**

VERANDERLIKE	N	%
Ouderdom :		
25 – 33	9	20
34 – 45	22	50
46 – 55	13	30
Huwelikstatus :		
Getroud	37	84
Ongetroud	5	11
Geskei	2	5
Aantal kinders :		
Geen	10	23
Een	2	5
Twee	19	43
Meer as twee	13	29
Werkstatus :		
Topbestuur	14	32
Middelbestuur	21	48
Junior bestuur	9	20
Tydperk werksaam binne opvoedkundige instelling :		
1 - 5 jaar	3	7
6 - 10 jaar	12	27
11 jaar en meer	29	66
Tydperk werksaam in bestuursposisie:		
1 - 5 jaar	22	50
6 - 10 jaar	16	36
11 jaar en meer	6	14
Huistaal:		
Afrikaans	43	98
Engels	1	2

In Tabel 4.2 word die geografiese verspreiding van die ondersoekgroep weergegee.

TABEL 4.2	**GEOGRAFIESE VERSPREIDING VAN DIE ONDERSOEKGROEP**	
PROVINSIE	**AANTAL PROEFPERSONE**	**%**
GAUTENG	40	90,9
VRYSTAAT	1	2,3
WES-KAAP	3	6,8
TOTAAL	**44**	**100**

4.3 NAVORSINGSONTWERP

Soos reeds bespreek in Afdeling 1.6 behels hierdie empiriese ondersoek 'n kombinasie van 'n kwantitatiewe opname-ontwerp en 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp (onderhoudvoering) (Huysamen, 1993).

4.4 NAVORSINGSPROSEDURE

Die Lewensoriëntasievraelys, die Selfkontroleskaal en die Selfdoeltreffendheidsvraelys is aan al die beskikbare verkose vrouebestuurders binne verskeie tersiêre instellings oorhandig om voltooi te word. Na voltooiing is die vraelyste terugbesorg aan die navorser. 'n Biografiese vraelys (Bylae A) is deur die navorser opgestel wat saam met bogenoemde drie vraelyste aan die proefpersone oorhandig is. Die doel van die biografiese vraelys is om die proefpersone se ouderdom, huwelikstatus, aantal kinders, werkstatus, tydperk werksaam by 'n opvoedkundige instelling, tydperk werksaam in 'n bestuursposisie en hul huistaal, vas te stel. Die

betrokke veranderlikes is geselekteer op grond van die literatuurondersoek oor selfbestuur en fortigenese.

4.5 MEETINSTRUMENTE

In hierdie afdeling word die rasionaal en ontwikkeling, beskrywing, afneem en nasien, interpretasie en die betroubaarheid en geldigheid van die meetinstrumente bespreek.

Die volgende meetinstrumente is gebruik om die aanwesigheid van die fortigene kragte te bepaal:

Kwantitatiewe data-insamelingsinstrumente

4.5.1 Lewensoriëntasievraelys (LOV)

Vervolgens word die ontwikkeling en rasionaal, beskrywing, afneem en nasien, interpretasie sowel as die betroubaarheid en geldigheid van die LOV bespreek.

4.5.1.1 *Ontwikkeling en rasionaal van die LOV*

Antonovsky (1987:190) het die LOV ontwikkel wat konseptueel ooreenstem met die beskrywing van die begrip koherensiesin (Lewensoriëntasievraelys = Koherensiesinvraelys). Koherensiesin is 'n globale oriëntasie wat die omvang uitdruk van 'n persoon se deurlopende, langdurige, alhoewel dinamiese gevoel van selfversekerheid. Antonovsky (1987:164) het sy "Orientation to Life Questionnaire" gegrond op die beginsels en veronderstellings dat 'n sterk koherensiesin noodsaaklik is om stressors te kan hanteer. Die LOV meet die stand van die individu op die gesondheidskontinuum ("ease-disease") (Marais, 1997:49).

Antonovsky (1987:64-74) het die LOV ontwikkel deur eerstens kriteria te stel vir die proefgroeprespondente wat hy in 'n loodsstudie wou betrek. Hy het die volgende kriteria gestel:

- Al die respondente moes 'n ernstige traumatiese gebeurtenis in hul lewe ervaar het wat onontkombare en drastiese gevolge vir hulle lewens ingehou het, soos die dood van 'n geliefde, skielike gestremdheid of ernstige finansiële probleme.
- Al die respondente moes deur ander persone as individue wat merkwaardig goed funksioneer, ten spyte van die traumatiese ervarings in hulle lewe, beskou word.

Antonovsky (1987:64-74) het met 'n groep bestaande uit 30 manlike en 21 vroulike respondente wat aan bogenoemde twee vereistes voldoen het, onderhoude gevoer. Dié persone se ondervindings en sienings van die wêreld is gebruik om die frases te formuleer. Antonovsky (1987:77) het ook die "Mapping Sentence for Questionnaire Design"-tegniek gebruik om te bepaal watter items in die LOV ingesluit moes word.

Die rasionaal van die LOV is dat dit 'n respondent se globale oriëntasie van coping meet soos dit deur die begrip koherensiesin verteenwoordig word, en wel op drie kernkomponente, naamlik verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en betekenisvolheid. Die aanwesigheid van hierdie komponente word aangedui deur 'n hoë telling en die afwesigheid daarvan deur 'n lae telling.

4.5.1.2 *Beskrywing van die LOV*

Die LOV bestaan uit 29 items (Antonovsky, 1987:79). Die vraelys hou verband met verskillende aspekte van 'n persoon se lewe. Elke item word beantwoord op 'n sewepuntskaal wat varieer tussen een (1) en sewe (7) as uiterstes op die kontinuum, terwyl nommer vier (4) telkens 'n middelpunt aandui.

Antonovsky (1987:86) postuleer dat die LOV in drie (3) subskale ingedeel is, naamlik:

- *Verstaanbaarheid* - elf (11) items

  Dié skaal meet die mate waarin 'n mens die wêreld as georden, voorspelbaar en duidelik waarneem en bestaan uit items 1, 3, 5, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 24 en 26.

- *Hanteerbaarheid* - tien (10) items

  Dié skaal meet die mate waarin 'n mens gebeurtenisse in sy/haar lewe as hanteerbaar beskou en bestaan uit items 2, 6, 9, 13, 18, 20, 23, 25, 27 en 29.
- *Betekenisvolheid* - agt (8) items

  Dié skaal meet die mate waarin 'n mens die lewe as betekenisvol beskou en bestaan uit items 4, 7, 8, 11, 14, 16, 22 en 28.

4.5.1.3 *Afneem- en nasienprosedure van die LOV*

Die LOV kan individueel of in groepe afgeneem word (Antonovsky, 1987:189). Die respondent lees self die instruksie op die vraelys. Daarna beantwoord hy/sy die 29 items deur telkens te besluit watter punt op die skaal hom/haar die beste beskryf met inagneming van hoe die twee pole beskryf is.

Die LOV word nagesien deur die telling van elke subskaal bymekaar te tel om sodoende 'n telling per subskaal te verkry. Die totaaltelling vir die LOV is die som van die drie (3) subtellings. Dertien van die items, naamlik nommers 1, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 16, 20, 23, 25 en 27 is negatief geformuleer en moet omgedraai word in die puntetelling sodat die hoë tellings 'n sterk koherensiesin sal aandui (Antonovsky, 1987:189).

4.5.1.4 *Interpretasie van die LOV*

Die totaal van die drie (3) subskale van die LOV gee 'n aanduiding en geheelbeeld van die respondent se koherensiesin. Die subskale kan egter ook individueel geïnterpreteer word. 'n Hoë telling op 'n subskaal dui daarop dat die kenmerk in 'n meerdere mate teenwoordig is, terwyl 'n lae telling daarop dui dat die kenmerk in 'n mindere mate teenwoordig is (Antonovsky, 1987:189).

4.5.1.5 *Betroubaarheid en geldigheid van die LOV*

Volgens Antonovsky (1987:82-86) is positiewe bewyse vir die LOV gevind ten opsigte van kriterium-, konstruk- en voorspellingsgeldigheid. Antonovsky (1993:727) dui aan dat die LOV interne betroubaarheid-

koëffisiënte van 0,78 tot 0,93 (soos in 26 verskillende studies aangedui), manifesteer en toets-hertoets betroubaarheidkoëffisiënte van 0,56 tot 0,96 manifesteer. Die konstrukgeldigheid van die LOV wissel tussen 0,38 en 0,72. Antonovsky (1993:727) dui ook 'n verdere belangrike aspek van die LOV aan, naamlik dat alhoewel die meetinstrument drie (3) komponente van koherensiesin insluit, dit nie die interne stabiliteit verlaag nie. Dit is moontlik gemaak deurdat 'n item slegs in die vraelys ingesluit is nadat dit met drie (3) kollegas – wat bekend is met die teorie – onafhanklik bevestig is dat dit werklik verwys na slegs een (1) van die drie (3) koherensiekomponente.

4.5.1.6 *Motivering vir die keuse van die LOV*

Vir die doel van die navorsing, het die navorser besluit om die LOV te gebruik omdat dit as betroubaar en 'n geldige meetinstrument bevind is (Antonovsky, 1993:727). Die LOV is gebaseer op 'n goedgeformuleerde teorie en is 'n geldige instrument omdat dit empiries op 'n groot skaal getoets is. Die instrument is universeel betekenisvol omdat dit nie onderskeid tref tussen geslag, sosiale klas, geloof en kultuur nie (Antonovsky, 1993:727). 'n Bydraende aspek tot die keuse van die LOV is dat dit suksesvol in samewerking met die fenomenologiese onderhoude, wat betrekking het op die navorsing, gebruik kan word (Antonovsky, 1993:729).

4.5.2 Selfkontroleskaal (SKS)

Vervolgens word die ontwikkeling en rasionaal, beskrywing, afneem en nasien, interpretasie sowel as die betroubaarheid en geldigheid van die SKS bespreek.

4.5.2.1 *Ontwikkeling en rasionaal van die SKS*

Rosenbaum (1980:109) het bevind dat die meting van individuele verskille in die toepassing van selfkontroletegnieke nog baie min aandag in die literatuur geniet het, alhoewel heelwat navorsing oor selfkontrole *per se* gedoen is. Die SKS is deur Rosenbaum ontwikkel om die mate waarin mense selfkontrole-tegnieke toepas, te evalueer.

Die SKS is gebaseer op die kognitief-behavioristiese konseptualisering van selfkontrole. Dit is 'n instrument wat aangeleerde vernuf ("learned resourcefulness") meet. Aangeleerde vernuf word gedefinieer as 'n verkrygde repertoire van gedragsvaardighede (meestal kognitief) waarvolgens 'n persoon interne response soos emosies, pyn en kognisie, wat met die gladde uitvoering van gedrag inmeng, self reguleer (Rosenbaum & Jaffe, 1983:216). Die spesifieke vorme van gedrag wat in die vraelys ingesluit is, handel hoofsaaklik oor die aard van streshanteringsmetodes alhoewel ander copingvaardighede ook gebruik is (Rosenbaum,1980:110). Die selfkontrolegedrag wat deur die SKS gemeet word, kan volgens Rosenbaum (1980:110) soos volg geklassifiseer word:

- Die gebruik van selfstellings om emosionele en psigologiese reaksies te beheer;
- die toepassing van probleemoplossingstrategieë soos beplanning, probleemdefinieëring, evaluering van alternatiewe en antisipering van gevolge;
- die vermoë om onmiddellike beloning uit te stel; en
- waargenome selfdoeltreffendheid.

Die rasionaal vir die gebruik van die SKS is dat dit 'n respondent se mate van selfkontrole wat hy/sy aan die dag lê, meet en die konstruk aangeleerde vernuf verteenwoordig – 'n hoë telling dui op die aanwesigheid van aangeleerde vernuf terwyl 'n lae telling op die afwesigheid daarvan dui. Die SKS word dus gebruik vir die meting van die individu se geneigdheid om selfkontrole te gebruik om gedragsprobleme op te los.

4.5.2.2 *Beskrywing van die SKS*

Die SKS bestaan uit 36 items (Rosenbaum, 1980:113). Alternatiewe keuses word op 'n sespuntskaal aangedui en verwys na die mate waarin 'n bepaalde item tipiese gedrag van 'n individu beskryf. Die een pool (-3) van die skaal, dui aan dat die gedrag uiters nie-kenmerkend of onbeskrywend is, terwyl die ander pool (+3) daarop dui dat die gedrag uiters kenmerkend of beskrywend van die individu is.

Rosenbaum (1980:111) postuleer dat die 36 items soos volg ingedeel kan word:

- Twaalf (12) van die items verwys na die gebruik van waarneming en selfstellings om emosionele en psigologiese reaksie te beheer;
- elf (11) verwys na die toepassing van probleemoplossing-strategieë;
- nege (9) gee 'n aanduiding van die mate waarin 'n persoon self waarneem dat hy/sy doeltreffend is; en
- vier (4) verwys na die vermoë om onmiddellike beloning uit te stel.

4.5.2.3 *Afneem- en nasienprosedure van die SKS*

Die SKS kan individueel of in groepe afgeneem word (Rosenbaum, 1980:112). Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy/sy die 36 items deur telkens te besluit watter punt op die skaal kenmerkend van hom-/haarself is, met inagneming van hoe die twee (2) pole beskryf is. Individuele tellings word bymekaar getel om 'n totaaltelling vir die SKS te verkry. Elf (11) van die items is só bewoord dat die telling vir nasiendoeleindes omgekeer moet word (Rosenbaum, 1980:112).

4.5.2.4 *Interpretasie van die SKS*

Die totale tellings van al die items gee 'n aanduiding van die mate waarin die respondent oor aangeleerde vernuf beskik. 'n Hoë telling op die SKS dui daarop dat die respondent in 'n groot mate oor aangeleerde vernuf beskik, terwyl 'n lae telling daarop dui dat die respondent in 'n kleiner mate oor aangeleerde vernuf beskik (Rosenbaum, 1980:113).

4.5.2.5 *Betroubaarheid en geldigheid*

Rosenbaum (1980:114-115) het die volgende betroubaarheidskoëffisiënte by vyf steekproewe gevind:

- Vir studente aan Israelitiese universiteite vanaf 0,80 tot 0,84 (N = 117 tot 179);
- 0,78 (N = 111) vir studente aan 'n Amerikaanse universiteit; en
- 0,80 (N = 105) vir volwasse Israelitiese mans (24 tot 62 jaar oud).

Die SKS se toets-hertoetsbetroubaarheid is 0,96 na vier weke, terwyl die interne konsekwentheid wissel tussen 0,78 en 0,86.
Rosenbaum (1980:115) het aanvanklik die geldigheid van die SKS bepaal deur dit met ander skale wat konseptueel met die SKS verband hou, te vergelyk. Die eerste skaal waarmee hy die SKS vergelyk het, is die "Irrational Beliefs Test" van Jones wat tien (10) tipes irrasionele opvattings wat 'n persoon moontlik kan hê, meet (Rosenbaum, 1980:116). Korrelasies van tussen –0,48 en –0,07 is tussen die SKS en die tien (10) verskillende skale gevind, wat 'n aanduiding is dat diegene wat meer kontrolerende gedrag openbaar, minder irrasionele opvattings het.

Rosenbaum en Ben-Ari (1985:201-204) beskou die SKS as 'n geldige instrument om aangeleerde vernuf te meet, aangesien hulle die volgende resultate in 'n studie waarby 72 studente betrek is, gekry het:

- Hoë SKS-tellings hou negatief verband met negatiewe selfevaluerings en positief met positiewe selfevaluerings; en
- lae SKS-tellings hou negatief verband met nie-taakgerigte optrede en positief met taakgerigte optrede.

4.5.2.6 *Motivering vir die keuse van die SKS*

Die SKS is as meetinstrument vir aangeleerde vernuf gekies omdat dit die operasionele siening van die konsep die beste ondersteun. Verder is die meetinstrument ook op grond van die psigometriese waarde daarvan ingesluit.

4.5.3 Selfdoeltreffendheidsvraelys (SDV)

Vervolgens word die rasionaal en ontwikkeling, beskrywing, afneem en nasien, interpretasie sowel as die betroubaarheid en geldigheid van die SDV bespreek.

4.5.3.1 *Ontwikkeling en rasionaal van die SDV*

Selfdoeltreffendheid is geformuleer en ontwikkel deur Albert Bandura van die Departement van Sielkunde van die Stanford Universiteit in California

(Antonovsky, 1991:71). In teenstelling met wat algemeen aanvaar word, het dit na intensiewe navorsing duidelik geword dat hierdie spesifieke vraelys egter nie deur Bandura ontwikkel is nie maar wel deur Sherer en Maddux (Oosthuizen, 1998:91).

Selfdoeltreffendheid is gemoeid met hoe individue hul eie vermoëns beoordeel en hoe hulle, deur hul selfpersepsie van doeltreffendheid, hul motivering en gedrag beïnvloed. Selfdoeltreffendheidverwagtinge bepaal dus met watter aktiwiteite persone betrokke raak, hoeveel moeite hulle sal doen en hoe lank hulle sal volhard tydens ongunstige toestande (Wissing & Van Eeden, 1997:10).

Bandura (1988:1) verwys na selfdoeltreffendheid as individue se geloof in hul kapasiteit om kognisiehulpbronne te mobiliseer en om aksie te neem om kontrole oor take uit te oefen.

Die basiese fenomeen wat van naderby bekyk word, hang dus af van die individue se sin van persoonlike doeltreffendheid om gebeure in hul lewens te reguleer (Marais, 1997:57).

4.5.3.2 *Beskrywing van die SDV*

Die SDV bestaan uit 27 items. Die stellings handel oor houdings en gevoelens wat 'n persoon mag hê oor hom-/haarself en sy/haar prestasie in 'n verskeidenheid take. Keuses word op 'n sewepuntskaal aangedui. Items een (1) en sewe (7) verteenwoordig die uiterstes op die skaal, terwyl item vier (4) telkens aandui dat beide uiterste stellings in 'n gelyke mate van toepassing is. Geen tydsbeperking word gestel nie maar die respondente word versoek om vinnig te werk en om hulle eerste indrukke te gee (Marais, 1997:83).

4.5.3.3 *Afneem- en nasienprosedure van die SDV*

Die SDV kan individueel of in groepe afgeneem word. Die respondent lees self die instruksies op die vraelys. Daarna beantwoord hy/sy die 27 items deur telkens te besluit watter punt op die skaal hom/haar die beste beskryf met inagneming van hoe die twee (2) pole beskryf is.

Marais (1997:83-84) postuleer dat die volgende stappe gevolg moet word om die tellings van die vraelys te bereken:

Stap 1: Die tellings van die volgende items moet omgedraai word: 1, 2, 9, 10, 11, 12, 22, 25 en 26.

Stap 2: Tel al die tellings van al die items bymekaar en gebruik slegs die totale telling vir interpretasie-doeleindes.

Stap 3: Die totale telling is 'n aanduiding van selfdoeltreffendheid.

4.5.3.4 *Interpretasie van die SDV*

Die totaal van die tellings van al die items gee 'n aanduiding van die mate waarin die respondent oor selfdoeltreffendheid beskik. 'n Hoë telling op die SDV dui daarop dat die respondent in 'n groot mate oor selfdoeltreffendheid beskik, terwyl 'n lae telling daarop dui dat die respondent in 'n kleiner mate oor selfdoeltreffendheid beskik. 'n Individu met sterk selfdoeltreffendheid, in teenstelling met 'n individu met swak selfdoeltreffendheid, sal onder andere meer geneig wees om:

- Dinge gemotiveerd te benader en suksesvol te probeer afhandel;
- terugslae te verwerk deur take as uitdagend te beskou en nie op sy/haar tekortkominge te fokus nie; en
- aangespoor te word tot groter inspanning te midde van sekere hindernisse.

4.5.3.5 *Betroubaarheid en geldigheid*

Die SDV se betroubaarheid wissel tussen 0,71 en 0,86 en beskik ook oor goeie inhouds- en kontrukgeldigheid (Marais, 1997:84). Die items vervat in die SDV is só saamgestel dat dit die totale veld van gedragsimplikasies van die konstruk selfdoeltreffendheid dek.

4.5.3.6 *Motivering vir die keuse van die SDV*

Die betroubaarheid en geldigheid van die vraelys ondersteun die besluit om gebruik te maak van die instrument vir doeleindes van die empiriese ondersoek. Aangesien die SDV veral fokus op taakgedrag (werkspre-

stasie) en die daaropvolgende aksie wat individue uitvoer, verleen dit ook 'n nuwe dimensie aan die persoonlikheidskenmerke wat in hierdie empiriese studie gemeet word.

Kwalitatiewe data-insamelingsinstrument

4.5.4 Onderhoud

Vervolgens word die rasionaal, beskrywing sowel as die betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud bespreek.

4.5.4.1 *Rasionaal van die onderhoud*

'n Kwalitatiewe data-insamelingsmetode, naamlik 'n onderhoud gebaseer op die fenomenologiese paradigma, is gebruik vir die bepaling van respondente se selfbestuur. Die fenomenologiese metode is 'n induktiewe, beskrywende navorsingsmetode waardeur die totale mens en sy/haar ervaringsveld bestudeer word. Die navorser bestudeer die fenomeen sonder voorafopgestelde verwagtinge en probeer die data vanuit die oogpunt van die deelnemer verstaan (Moustakas, 1994:11). Woods en Catanzaro (1988:136) noem ook dat inligting gesoek word oor deelnemers se ervarings wat hulle huidige persepsies gevorm het.

Baie sterk klem word geplaas op die uniekheid van elke persoon se belewing van die betrokke fenomeen wat onder bespreking is (Möller, 1995:11). Die persoon woon met sy/haar eie identiteit in sy/haar eie unieke wêreld en heg betekenis daaraan op sy/haar eie unieke wyse.

Rothmann (1997:59) dui daarop dat die doel van die fenomenologiese metode is om die individu in sy/haar totaliteit te verstaan en dus gebruik word om 'n kwalitatiewe analise van 'n persoon se bewuste wêreld te maak. Dit behels 'n subjektiewe plasing in die respondent se wêreld en is gebaseer op introspeksie. Hierdie navorsingsmetode is dus eerder 'n beskrywing van dit wat *beleef* word, as dit wat besig is om te *gebeur.*

4.5.4.2. *Beskrywing van die onderhoud*

'n Volledige literatuurstudie word gedoen alvorens daar met die beplanning van 'n onderhoud begin word. Volgens Woods en Catanzaro (1988:135) kry die navorser sodoende die nodige rigtingaanwysings vir die studie.

Die vrye-houding onderhoud waarvolgens die navorser (onderhoud-voerder) op 'n een-tot-een basis inligting rakende opinies op 'n nie-direktiewe wyse verkry, word gebruik. Die onderhoud word soos volg gestruktureer:

- Die navorser begin die onderhoud deur agtergrondinligting oor haarself en 'n verwysingsraamwerk vir die onderhoud te verskaf.
- 'n Openingsvraag word gestel. Rothmann (1997:59) postuleer dat die respondent met wie die onderhoud gevoer word, enige idees en nuwe onderwerpe rakende die openingsvraag, mag opper.
- Nie-direktiewe gesprekvoeringstegnieke word aangewend om die respondent te help om haar belewenisse te verwoord. Die navorser gebruik refleksies, stimulering, opsommings en die vra van vrae om opheldering te bewerkstellig. Rothmann (1997:62) beklemtoon die belangrikheid van die navorser se houding omdat dit nie alleen die respondent sal aanmoedig om te praat nie, maar ook omdat die onderhoudvoerder die respondent se houding onbewus sal naboots. Die onderhoudvoerder kan tegnieke soos oogkontak en aanmoedigende uitinge soos: "hhm, hmm ..." en "ja ... ja ..." gebruik, maar moet haarself daarvan weerhou om die respondent onnodig in die rede te val. Onnodige onderbrekings mag lei tot 'n verbreking van die vertrouensverhouding en openheid tydens die onderhoud.
- Etiese beginsels sal deurentyd streng toegepas word.
- Die navorser stel veldnotas op na elke onderhoud om haar algemene indruk en indrukke van nie-verbale response op rekord te plaas.

Die volgende stappe word in die proses van onderhoudsvoering gebruik:

Stap 1: Die betrokke onderhoud vind plaas nadat 'n afspraak met die respondent (medenavorser) gereël is. Hoewel die onderhoude telefonies bespreek is, is die voorwaardes waarbinne dit geskied

en die finale reëlings daarvan, skriftelik aan elke respondent oorhandig. Toestemming word verkry vir die gebruik van 'n bandopnemer. In elke geval word die onderhoud geopen deur die volgende nie-gestruktureerde opmerkings:

- "Dankie vir u tyd met die voltooiing van die vraelys en ook u bereidwilligheid om deel te neem aan hierdie onderhoud."
- "U kan verseker wees dat alle inligting streng vertroulik gehou sal word en dat dít wat u sê anoniem sal bly."
- "Die doel van hierdie onderhoud is om na u te luister en om vir hierdie navorsingsdoeleindes te bepaal hoe u as vroue-bestuurder uself bestuur.

Stap 2: Die volgende gestruktureerde inleidende vraag word gevra nadat die begrip *selfbestuur* verduidelik is:

"Sal u omgee om my meer te vertel van hoe u uself in totaliteit, u hele menswees bestuur, dit wil sê:
Kognitief - u verstandelike funksionering;
Konatief - u wilshandeling of gedrag;
affektief - u emosionele belewing;
fisiek - u liggaamlike versorging?"

Stap 3: Die persoon-gesentreerde benadering word in die opvolg-opmerkings gebruik.

Stap 4: Die onderhoud word afgesluit deur die respondent weereens te bedank vir haar bereidwilligheid om aan die navorsing deel te neem.

Inhoudsontleding word gebruik om navorsingsdata (veranderlikes) wat deur middel van kommunikasie van die respondente verkry is op 'n sistematiese, objektiewe en kwantitatiewe wyse meetbaar te maak (Kerlinger, 1986:477). Inhoudsontleding behels die volgende stappe:

Stap 1: Transkribeer die bandopname van die hele onderhoud.

Stap 2: Definieer en kategoriseer die universum van die inhoud wat ontleed moet word. Kategorisering van die universum vorm waarskynlik die belangrikste deel van die analise, aangesien dit die teorie, hipotese en gevoelens of opinies (wat in die navorsing getoets word) weerspieël (Rothmann, 1997:65).

Stap 3: Bepaal die eenhede van analise. Vyf hoofeenhede as die kleinste ontledingseenhede kan vir dié analise gebruik word, naamlik *woorde, temas, karakters, maatstawwe vir tyd-en-plek* en *items* (Kerlinger, 1986:479). Die navorser lees die aantekeninge oor response deur om 'n geheelbeeld te verkry. Hierna lees sy weer die response deur om die temas te bepaal. Die ontleding van data gaan voort totdat herhalende temas vasgestel word. Identifiseer alle herhaalde temas wat gebruik word deur respondente wat ooreenstem met die profiel van effektiewe selfbestuurders en dié wat hulleself verwaarloos.

Stap 4: Skakel oorbodige data uit en bepaal die betekenis van oorblywende eenhede deur dit aan die geheelbeeld te koppel. Kerlinger (1986:481) sê dat alle materiale □potensieel kwantifiseerbaar is. Indien 'n tema nie herhaaldelik gebruik word nie maar 'n voortdurende effektiewe selfbestuur- of selfverwaarlosingrepons aandui, word dit as *'n voortdurende* situasie gemerk.

Stap 5: Skakel die konkrete taal wat deur respondente gebruik is om tot wetenskaplike taal en konsepte. Die presiese woorde van die respondente word ter stawing gebruik. 'n Integrasie en sintese word gedoen op grond van die insigte wat verkry is.

Stap 6: Kategoriseer die herhaaldtemas as kognitiewe, konatiewe, affektiewe of fisieke effektiewe selfbestuur- of selfverwaarlosingmeganismes.

Stap 7: Interpreteer die resultate (Marais, 1997:94).

4.5.4.3 *Betroubaarheid en geldigheid van die onderhoud*

Die *betroubaarheid* van die onderhoud word verseker deur die volgende kontrolemaatreëls in ag te neem (Leedy *et al.*, 1997:168):

- 'n Presiese beskrywing van die situasie, asook die metode van data-insameling, -ontleding en -interpretasie.
- Die gebruik van 'n loodsstudie om die geskiktheid van die openingsrespons te bepaal.
- Die maak van bandopnames van onderhoude.

- Die volledige maak van aantekeninge van die ervarings en gevoelens (belewing) van die deelnemers.
- 'n Uiteensetting van die navorser se invloed (byvoorbeeld waardes of vooroordele) binne die navorsingsopset.
- Outentieke rapportering van temas aan die hand van woorde wat deur deelnemers gebruik is.
- Die gebruikmaking van 'n kodering-herkoderingsproses tydens die ontleding van die navorsingsdata.
- Die bepaling van interbeoordelaar-betroubaarheid tussen verskillende navorsers se kodering van die data.

Gall *et al.* (1996: *Educational research: an introduction* soos aangehaal deur Leedy *et al.*, 1997:168-169) stel die volgende kontroles voor om die *geldigheid* van kwalitatiewe studies te verseker:

- Die identifisering van veranderinge wat herhalend en siklies van aard is as bronne van verandering, veral as die inligting oor 'n tydsverloop ingewin word.
- Die gebruik van substantiewe en teoretiese kodering om response te analiseer.
- Die vergelyking van die navorsingsdata met soveel as moontlik teorieë om die geldigheid van die navorsingsverslag na te gaan.
- 'n Konstante vergelykende analise en geldigheidstoetse met deelnemers om die akkuraatheid en volledigheid van inligting na te gaan.
- Die werwing van deelnemers wat aan die steekproefkriteria voldoen.
- 'n Duidelike uiteensetting van die navorser se redenasielyn vanaf die navorsingvrae tot by die uiteindelike bevindings.
- 'n Ondersoek van gevalle wat merkbaar afwyk van die meerderheid respondente wat ondersoek word ("outlier analysis").
- Die bevraagtekening van algemene betekenisse, die gebruik van diskrepansanalises en die vergelyking van data van verskillende steekproefkategorieë.
- Die gee van gereelde terugvoer aan die deelnemers rakende die vordering van die navorsing.

4.5.4.4 *Motivering vir die keuse van die onderhoud*

Dit blyk uit bogenoemde bespreking dat kwalitatiewe meting 'n betroubare en geldige manier is om die mate van selfbestuur van vrouebestuurders te bepaal, mits die korrekte prosedures gevolg word. Deur middel van die onderhoud kan die totaliteit van die ervaring van die respondent verstaan word en word dus gebruik om 'n kwalitatiewe analise van 'n persoon se bewuste wêreld te maak (Rothmann, 1997:59).

Die onderhoud stel ook die navorser in staat om die mate van effektiewe selfbestuur of selfverwaarlosing van vrouebestuurders binne tersiêre instellings sonder vooropgestelde verwagtinge of kategorieë te bepaal, aangesien die data vanuit die respondent se verwysingsraamwerk beskikbaar gestel word.

4.6 PROSEDURES EN STATISTIESE TEGNIEKE

Vervolgens gaan daar na die kwantitatiewe prosedure en statistiese tegnieke sowel as die kwalitatiewe prosedure gekyk word.

4.6.1 Kwantitatiewe prosedure en statistiese tegnieke

Die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys het die data, wat deur middel van die kwantitatiewe meetinstrumente (die drie vraelyste) ingewin is, met behulp van die SAS-rekenaarpakket (SAS, 1995) verwerk.

Die volgende stappe is gevolg in die kwantitatiewe prosedure:

Stap 1: Die drie (3) vraelyste is afsonderlik nagesien, waarna die vrouebestuurders se tellings ten opsigte van elkeen bepaal is.

Stap 2: Die vraelyste se tellings is vervolgens gestandaardiseer deur dit om te skakel na 'n stanegeskaal, ten einde die instrumente vergelykbaar te maak.

Stap 3: 'n Totale gemiddelde telling van die drie (3) meetinstrumente is vervolgens vir elke vrouebestuurder verkry.

Stap 4: Daarna is die gemiddelde tellings van hoog tot laag gerangskik om die sewe (7) boonste en sewe (7) onderste "presteerders" te bepaal. Tien (10) respondente (vyf (5) uit elke kategorie) wat sinvolle inligting kon gee, is doelbewus getrek om fenomenologiese onderhoude mee te voer.

4.6.2 **Kwalitatiewe prosedure**

Die navorser het eerstens 'n loodsonderhoud gevoer wat daarna getranskribeer en ontleed is. Die ontleding is vervolgens aan twee (2) bedryfsielkundiges voorgelê vir kontrole-doeleindes.

Die totale inhoud van die data wat van die bogenoemde tien (10) respondente verkry is en wat ontleed moes word, is soortgelyk getranskribeer. Die respondente se konkrete taal is omgeskakel in wetenskaplike taal en terminologiese temas wat uit die ontleding na vore gekom het, is aangewend vir die resultate van die navorsing.

Die volgende stappe is gevolg om die respondente te klassifiseer as vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur of hulleself verwaarloos:

Stap 1: Die gekategoriseerde kognitiewe, konatiewe, affektiewe en fisieke temas (kyk interpretasie in afdeling 4.5.4.2. Stap 2) is vergelyk met die profiele van vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur en dié wat hulleself verwaarloos.

Stap 2: 'n Waarde-beoordeling - gebaseer op die onderwerp van elke tema en die aantal kere wat dit gebruik was - is gemaak om te bepaal of die gekategoriseerde kognitiewe, konatiewe, affektiewe en fisieke temas by die profiel van die kognitiewe, konatiewe, affektiewe en fisieke vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur en diegene wat hulself verwaarloos, pas.

Stap 3: Nie-verbale reaksies van respondente soos deur veldnotas aangeteken, is ook in aanmerking geneem in bogenoemde stappe.

Stap 4: 'n Finale klassifikasie word van die respondent gemaak in terme van 'n vrouebestuurder wat haarself effektief kan bestuur en een wat haarself verwaarloos.

4.6.3 Geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe prosedures

Gegewe die kwantitatiewe prosedures en statistiese tegnieke en kwalitatiewe prosedures soos bespreek in afdelings 4.6.1 en 4.6.2 is dit noodsaaklik om die resultate te integreer. Die integrasie van die resultate word bewerkstellig deur die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate in verband met mekaar te bring deur te fokus op die kwantitatiewe tellings van die vyf (5) boonste en vyf (5) onderste "presteerders" en die geklassifiseerde selfbestuurvermoëns van die respondente. Die resultate verkry uit dié vergelykings verskaf 'n aanduiding of die boonste vyf (5) en onderste vyf (5) "presteerders" in verband gebring kan word met die geklassifiseerde profiele van vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur en diegene wat hulleself verwaarloos.

4.7 NAVORSINGSHIPOTESE

Ooreenkomstig die metode van hierdie navorsing word die formulering van die hipotese vanuit die navorsingsvraag (vergelyk Afdeling 1.3), vervolgens aangebied.

Die volgende hipotese word vanuit die navorsingsvraag geformuleer, naamlik: *Vrouebestuurders binne tersiêre instellings met hoë vlakke van psigologiese sterktes hanteer selfbestuur anders as diegene met lae vlakke van psigologiese sterktes.*

4.8 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is daar aandag geskenk aan die beskrywing van die ondersoekgroep en die navorsingsontwerp. 'n Gedetailleerde beskrywing van die meetinstrumente is gegee, waarna die betroubaarheid en geldigheid daarvan onder bespreking gekom het. Ten slotte is aandag aan die navorsingshipotese geskenk.

Die resultate van die empiriese ondersoek word in Hoofstuk 5 gerapporteer en bespreek.

RESULTATE EN BESPREKING

5.1 INLEIDING

Ooreenkomstig die beplanning van die navorsing soos uiteengesit in die navorsingsmetode (vergelyk Afdeling 1.6), word die aanbieding van Fase 2, naamlik die empiriese ondersoek, in hierdie hoofstuk voortgesit. Daar word eerstens gefokus op die rapportering van die kwantitatiewe empiriese resultate asook 'n bespreking van hierdie resultate. Die empiriese resultate word aan die hand van die verskillende konstrukte weergegee.

Daarna word gefokus op die resultate van die fenomenologiese onderhoude wat met die proefpersone gevoer is. Hierdie resultate sal bespreek en gestaaf word aan die hand van spesifieke woorde of temas wat die respondente gebruik het. Laastens word die geïntegreerde kwalitatiewe en kwantitatiewe resultate weergegee en bespreek.

5.2 RESULTATE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Die resultate met betrekking tot die verband tussen psigologiese sterktes en selfbestuur, word vervolgens in ooreenstemming met Stap 5 van Fase 2 bespreek.

5.2.1 Kwantitatiewe resultate

Die kwantitatiewe resultate sal bespreek word aan die hand van die algemene doelstelling, naamlik om te bepaal of daar beduidende verskille bestaan tussen vrouebestuurders binne tersiêre instellings met hoë vlakke van psigologiese sterktes en diegene met lae vlakke van psigologiese sterktes. Die kwantitatiewe resultate sal bespreek word in terme van die gemiddelde routellings en die gemiddelde stanege-tellings van die drie (3) instrumente.

5.2.1.1 ***Gemiddelde tellings van respondente op die drie (3) vraelyste***

Die gemiddelde tellings van respondente op die drie (3) vraelyste word vervolgens aangetoon. Die beskrywende statistiek van die drie (3) vraelyste word onderskeidelik in Tabelle 5.1 tot 5.3 aangetoon.

TABEL 5.1 BESKRYWENDE STATISTIEK VAN DIE LOV

Veranderlike	N	Gemiddeld	Standaard-afwyking	Minimum	Maksimum
Verstaanbaar	44	52,02	7,58	34	67
Hanteerbaar	44	52,52	7,56	37	64
Betekenisvol	44	47,50	5,15	38	56

Die onderskeidelike gemiddelde tellings van 52,02, 52,52 en 47,50 van die veranderlikes *verstaanbaarheid, beheerbaarheid* en *betekenisvolheid* van die *Lewensoriëntasievraelys* toon die volgende ten opsigte van vrouebestuurders binne tersiêre instellings aan:

- Stimuli waardeur hierdie vrouebestuurders gekonfronteer word, maak vir hulle kognitiewe sin en hulle is daartoe geneig om hierdie stimuli as georden en duidelik waar te neem.
- Hulle is daartoe geneig om gebeurtenisse in hulle lewe as uitdagings wat hanteerbaar is, te beskou en voel dat hulle in die algemeen kan cope.
- Hulle is geneig om die lewe as emosioneel eerder as kognitief te beskou en die lewe maak vir hulle emosioneel sin.

Standaardafwykings van 7,58, 7,56 en 5,15 is onderskeidelik vir bogenoemde drie (3) veranderlikes verkry.

TABEL 5.2	BESKRYWENDE STATISTIEK VAN DIE SKS			
N	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking**	**Minimum**	**Maksimum**
44	5	2	0,15	9,12

Die gemiddelde telling van 5 van die *Selfkontroleskaal* toon aan dat bogenoemde vrouebestuurders oor 'n redelike mate van selfkontrole beskik om probleme op te los. Hulle sal ook in staat wees om self-kontrolerende metodes tydens stresvolle situasies te gebruik. 'n Standaardafwyking van 2 is verkry.

TABEL 5.3	BESKRYWENDE STATISTIEK VAN DIE SDV			
N	**Gemiddeld**	**Standaardafwyking**	**Minimum**	**Maksimum**
44	5	2	0,05	9,58

Die gemiddelde telling van 5 van die *Selfdoeltreffendheidsvraelys* toon aan dat bogenoemde vrouebestuurders 'n redelike mate van persoonlike doeltreffendheid van gebeure in hulle lewe ervaar. 'n Standaardafwyking van 2 is verkry.

5.2.1.2 ***Gemiddelde stanege-tellings van respondente op die drie (3) vraelyste***

Die gemiddelde tellings, soos individueel behaal ten opsigte van die drie (3) kwantitatiewe instrumente, word op 'n stanegeskaal in Tabel 5.4 uiteen-gesit.

No = Respondentnommer

Gems 9 = Gemiddelde stanege-tellings

Stds 9 = Standaardafwykings van stanege-tellings

TABEL 5.4 GEMIDDELDE TELLINGS OP DIE DRIE (3) INSTRUMENTE

No	Koherensie-sin	Selfkontrole	Selfdoeltref-fendheid	Gems 9	Stds 9
1	8,52	6,28	4,32	6,37	2,10
2	6,99	6,40	4,17	5,86	1,49
3	7,11	4,16	3,46	4,91	1,94
4	7,11	7,46	2,89	5,82	2,54
5	6,99	4,28	6,45	5,91	1,44
6	5,58	4,40	3,04	4,34	1,27
7	5,81	5,93	3,46	5,07	1,39
8	3,70	6,40	4,32	4,81	1,42
9	5,11	5,93	6,73	5,92	0,81
10	3,47	4,28	5,31	4,35	0,92
11	0.65	4,99	5,31	3,65	2,60
12	5,70	2,98	8,29	5,66	2,66
13	2,06	3,45	8,72	4,74	3,51
14	5,93	6,17	0,05	4,05	3,46
15	4,06	8,88	4,88	5,94	2,58
16	6,52	4,99	4,88	5,46	0,92
17	6,40	0,14	2,47	3,01	3,16
18	6,76	3,92	4,03	4,90	1,61
19	6,05	9,11	1,33	5,50	3,92
20	3,82	1,80	5,45	3,69	1,83
21	4,41	6,76	6,59	5,92	1,31
22	8,05	6,28	4,88	6,41	1,59
23	4,76	5,56	4,03	4,79	0,77
24	4,99	2,51	5,17	4,22	1,49
25	1,82	4,75	8,44	5,00	3,31

Tabel 5.4 (vervolg)

26	6,76	5,58	5,03	5,79	0,88
27	2,29	4,75	6,45	4,50	2,09
28	2,16	6,52	5,03	4,57	2,21
29	5,93	4,40	2,89	4,41	1,52
30	2,16	6,40	5,59	4,72	2,24
31	1,23	1,45	5,31	2,66	2,29
32	5,46	1,21	5,31	4,00	2,41
33	2,88	1,68	9,00	4,52	3,93
34	5,70	7,70	3,75	5,72	1,98
35	4,41	4,04	3,60	4,02	0,40
36	3,70	4,51	4,88	4,37	0,60
37	3,94	3,22	9,57	5,58	3,48
38	6,52	5,22	6,02	5,92	0,66
39	6,76	3,81	6,73	5,76	1,70
40	8,64	7,94	2,75	6,44	3,21
41	6,76	5,34	6,87	6,32	0,85
42	2,41	5,58	5,03	4,34	1,69
43	4,76	7,23	5,03	5,67	1,35
44	5,11	5,58	2,47	4,39	1,68

Die gemiddelde stanege-tellings op die drie (3) instrumente, gerangskik van die hoogste tot die laagste tellings word vervolgens in Tabel 5.5 aangetoon.

No = Respondentnommer
Gems9 = Gemiddelde stanege-tellings
Stds9 = Standaardafwykings van stanege-tellings

TABEL 5.5 GEMIDDELDE STANEGE-TELLINGS OP DIE DRIE (3) INSTRUMENTE, GERANGSKIK VAN DIE HOOGSTE TOT DIE LAAGSTE TELLINGS

No	Gems 9	Stds 9
40	6,44	3,21
22	6,41	1,59
01	6,37	2,10
41	6,32	0,85
15	5,94	2,58
09	5,92	0,81
38	5,92	0,66
21	5,92	1,31
05	5,91	1,44
02	5,86	1,49
04	5,82	2,54
26	5,79	0,88
39	5,76	1,69
34	5,72	1,99
43	5,67	1,35
12	5,66	2,66
37	5,58	3,48
19	5,50	3,92
16	5,46	0,92
07	5,07	1,39
25	5,00	3,31
03	4,91	1,94
18	4,90	1,61
08	4,81	1,42
23	4,79	0,77
13	4,74	3,51
30	4,72	2,44

Tabel 5.5 (vervolg)

28	4,57	2,21
33	4,52	3,93
27	4,50	2,09
29	4,41	1,52
44	4,39	1,68
36	4,37	0.60
10	4,35	0,92
06	4,34	1,27
42	4,34	1,69
24	4,22	1,49
14	4,05	3,46
35	4,02	0,40
32	3,99	2,41
20	3,69	1,83
11	3,65	2,60
17	3,01	3,16
31	2,66	2,29

Op grond van die gegewens gerapporteer in Tabel 5.5, is die volgende boonste sewe (7) "presteerders", naamlik nommers 40, 22, 1, 41, 15, 9 en 38 en die onderste sewe (7) "presteerders", naamlik nommers 14, 35, 32, 20, 11, 17 en 31 geïdentifiseer. Vyf (5) van elke groep is geselekteer om onderhoude mee te voer.

5.2.2 Beduidenheid van verskille tussen tellings van die vyf (5) hoogste en die vyf (5) laagste "presteerders" ten opsigte van psigologiese sterktes

Die beduidenheid van verskille tussen die tellings van die vyf (5) hoogste en vyf (5) laagste "presteerders" ten opsigte van psigologiese sterktes volgens die Wilcoxon nie-parametriese twee-steekproef t-toets word vervolgens in Tabel 5.6 uiteengesit.

TABEL 5.6	WILCOXON-TELLINGS VIR VERANDERLIKE GEMIDDELDE STANEGE-TELLINGS (GEKLASSIFISEER DEUR DIE VERANDERLIKE GROEP)				
Groep	**N**	**Aantal rangnommers**	**Geraamde rangnommers**	**Standaard-afwyking**	**Gemiddelde telling**
1	5	40,0	27,50	4,79	8,0
2	5	15,0	27,50	4,79	3,0

Groep 1 = boonste "presteerders"

Groep 2 = onderste "presteerders"

s = 40,00

z = 2,51

p-waarde = 0,01

t-toets geraamde betekenisvolheid = 0,03

Aangesien die p-waarde kleiner as 0,05 is, bestaan daar 'n beduidende verskil tussen die twee (2) groepe. Die beduidenheid van die verskille tussen die tellings van die vyf (5) hoogste en vyf (5) laagste "presteerders" ten opsigte van psigologiese sterktes word verder bevestig deur die gemiddelde stanege-tellings per groep soos aangetoon in Tabelle 5.7 en 5.8.

TABEL 5.7	GEMIDDELDE STANEGE-TELLINGS VAN GROEP 1			
N	**Gemiddeld**	**Standaard-afwyking**	**Minimum**	**Maksimum**
5	6,11	0,25	5,92	6,44

TABEL 5.8 GEMIDDELDE STANEGE-TELLINGS VAN GROEP 2				
N	**Gemiddeld**	**Standaard-afwyking**	**Minimum**	**Maksimum**
5	3,40	0,55	2,66	4,02

Hiermee is die derde spesifieke empiriese doelwit, naamlik om te bepaal of vrouebestuurders beduidend verskil in terme van hulle tellings op skale wat psigologiese kragte (fortologiese konstrukte) meet, bereik.

5.2.3 Kwalitatiewe resultate

Met verwysing na die vierde spesifieke doelstelling van die navorsing (Hoofstuk 1 afdeling 1.2.2) naamlik, om te bepaal of daar kwalitatiewe verskille ten opsigte van selfbestuur bestaan tussen vrouebestuurders binne tersiêre instellings met lae en hoë tellings betreffende fortologiese kragte, word die kwalitatiewe resultate vervolgens bespreek.

5.2.3.1 *Individuele onderhoudresultate*

Die resultate van elke onderhoud word vervolgens aangetoon. Die resultate van die vyf respondente met die hoogste psigologiese sterkte-tellings, gevolg deur die resultate van die vyf respondente met die laagste psigologiese sterkte-tellings, word bespreek.

Resultate van die vyf (5) respondente met die hoogste psigologiese sterkte-tellings

- ***Respondent 40 (Stanege 6,44)***

  Die respondent leef haarself uit as 'n "geïmansipeerde" vrou wat haar standpunt duidelik stel. Herhaalde temas wat die respondent tydens die onderhoud genoem het, het die volgende aangetoon:

Kognitief *beplan* sy haar dagtake en dink sy na oor gebeure voor sy optree. Sy herbeoordeel haar selfbestuurvaardighede as positief en tree *selfgeldend* op.

Konatief beskik die respondent oor 'n *goeie ondersteuningstelsel*. Die gesin se *Christenskap* dien as grondbeginsel vir die opvoeding van hulle kinders.

Affektief ervaar sy werklike *omgee* vir haar medemens. Alhoewel sy baie *lief* is vir haar kinders verloor sy soms haar humeur wat tot *emosionele uitbarstings* lei.

Fisiek ontspan sy deur in die *tuin te werk*. As gevolg van stres, verkeerde eetgewoontes en te min oefening het sy reeds op vroeë ouderdom haar *menopouse* bereik. Stres dra ook daartoe by dat sy *snags lê en tob* oor krisisse en nie op *seksuele gebied* so goed vaar as wat haar man sou wou hê nie.

Indien dié profiel met die profiel van 'n effektiewe selfbestuurder en 'n bestuurder wat haarself verwaarloos vergelyk word, blyk dit uit die algemene response sowel as die temas wat genoem is, dat die respondent op die eerste drie gedragsvlakke ooreenstem met die profiel van 'n effek-tiewe selfbestuurder. Sy verwaarloos haarself egter op die fisieke vlak.

➢ ***Respondent 41 (Stanege 6,32)***

Die respondent bestuur haarself vanuit 'n Calvinistiese perspektief. Herhaalde temas wat die respondent tydens die onderhoud genoem het, het die volgende aangetoon:

Kognitief beoordeel sy haar lewe moeiliker in *vergelyking* met ander vroue s'n, aangesien sy 'n predikantsvrou is.

Konatief *ondersteun* haar man haar emosioneel sowel as fisies. Die feit dat sy relatief *naby aan die werk bly* en *nie meer klein kinders het nie* vergemaklik haar selfbestuur. Sy is baie *betrokke by kerkaktiwiteite* en as gevolg van haar groot werkslading is sy verplig om *werk huis toe te neem.* Sy hanteer *konflik* effektief deur daaroor te *praat* en die lug te suiwer.

Affektief word 'n sterk mate van emosionele *selfkontrole* by die respondent aangetref. Sy ervaar *liefde, vrede, aanvaarding* en is *gelukkig* in haar werks- en huisomgewing. Soms voel sy egter *skuldig* omdat sy haar kinders baie alleen moes laat in die uitvoering van hul pligte as predikantspaar.

Fisiek ontspan die respondent deur na *musiek te luister* en gereeld met die karavaan te gaan *vakansie* hou.

Uit die algemene response sowel as die temas wat genoem is, blyk die profiel van hierdie respondent grootliks ooreen te stem met die profiel van 'n effektiewe selfbestuurder.

- ***Respondent 15 (Stanege 5,94)***

Die respondent is ook 'n goeie selfbestuurder alhoewel eksterne faktore by die werk haar soms strem om haarself effektief te bestuur. Dit is opmerklik dat sy 'n relatiewe "maklike" lewe lei en nie bekommernisse ten opsigte van finansies en kinderversorging het nie. Herhaalde temas tydens die onderhoud genoem, het die volgende aangetoon:

Kognitief herwaardeer sy haar werk as 'n *uitdaging.* Sy *beplan* haar daaglikse aktiwiteite maar is *buigsaam* genoeg om dit op 'n volgende geleentheid te voltooi indien omstandighede dit vereis. Daarteenoor pas sy beleide rigied toe.

Konatief beskik die respondent oor 'n *uitstekende ondersteuningstelsel* en sy is ook *by verskeie gemeenskapsprojekte betrokke*. Sy hanteer *konflik* effektief deur daaroor te *praat*. Alhoewel sy *naby aan die kollege bly*, poog sy om haar *huis- en werkslewe te segmenteer*.

Affektief ervaar die respondent soms *stres* en voel dan in 'n hoek gedryf. Sy geniet egter haar *werk* en het *hegte bande* met haar familie.

Fisiek ontspan sy deur byna daagliks saam met vriende en familie te *kuier*.

Die profiel van hierdie respondent stem ooreen met die profiel van 'n effektiewe selfbestuurder op al vier die gedragsvlakke.

- ***Respondent 9 (Stanege 5,92)***

Alhoewel die respondent 'n effektiewe selfbestuurder is maak sy van verskeie oneffektiewe selfbestuurstrategieë gebruik wat daartoe lei dat sy haarself verwaarloos. Sy en haar man beskik albei oor hoë akademiese kwalifikasies en dit kom voor asof sy baie prestasie-georiënteerd is. Herhaalde temas tydens die onderhoud genoem, het die volgende aangetoon:

Kognitief *beplan* die respondent haar daaglikse aktiwiteite. Sy herdefinieer haar werk as *stimulerend.*

Konatief leef sy haar *Christenskap* uit. Sy ag kommunikasie as baie belangrik en *praat oor probleme*. Sy en haar man is geesgenote en sy beskik oor 'n *goeie ondersteuningstelsel.* Haar swaar werklading noodsaak haar om gereeld *werk huis toe te neem.* Sy openbaar *deursettingsvermoë* maar haar *"tydsbeheptheid"* maak haar gespanne.

Affektief ervaar sy *gespannendheid* en *frustrasie* indien sy nie haar doelwitte bereik nie. Sy ervaar ook *skuldgevoelens* en *bekommernisse* en *ag haarself té negatief.* Sy het baie *empatie* met haar personeel en luister graag na hulle probleme.

Fisiek ruim sy slegs tyd in vir ontspanning *tydens vakansies.*

Indien dié profiel met die profiel van die effektiewe en oneffektiewe selfbestuurders vergelyk word, blyk dit uit die algemene response sowel as die temas wat genoem is dat die respondent met albei profiele ooreenstem.

- ***Respondent 38 (Stanege 5,92)***

Die respondent ervaar 'n groot mate van stres as gevolg van haar man se werkloosheid. Sy is ook getraumatiseer deur die koelbloedige moord van haar eerste man wat daartoe bydra dat sy haarself verwaarloos ten opsigte van haar selfbestuur. Dit kom egter voor asof haar selfbestuur wat sy wel

toepas, slegs moontlik is deur haar geestelike anker wat sy in die lewe het. Herhaalde temas tydens die onderhoud genoem, het die volgende aangetoon:

Kognitief poog sy om *gefokus* te wees en haar *huis- en werkslewe* te *segmenteer.*

Konatief leef sy haar *geestelike lewe* ten volle uit. Haar selfbestuur word bevorder deurdat sy oor 'n *goeie ondersteuningstelsel* beskik, sy *naby haar werk bly* en haar *kind versorg* is. Die feit dat sy *konflik* sover as moontlik *vermy* en haar *oordrewe pligsbesef* benadeel egter haar selfbestuur.

Affektief ervaar sy *gejaagdheid, eensaamheid, onregverdigheid en magteloosheid.* Sy is ook *bekommerd* oor haar man.

Fisiek manifesteer haar spanning in gereelde *migraine-aanvalle.* Sy bestee byna *geen tyd* aan ontspanningsaktiwiteite nie.

Alhoewel hierdie respondent kwantitatief as 'n effektiewe selfbestuurder na vore getree het, stem haar profiel op drie van die gedragsvlakke (twee ten volle en een gedeeltelik) ooreen met dié van 'n bestuurder wat haarself verwaarloos.

Resultate van die vyf (5) respondente met die laagste psigologiese sterkte-tellings

- ***Respondent 35 (Stanege 4,02)***

Die respondent ervaar 'n groot mate van frustrasie wat haar selfbestuur negatief beïnvloed. Alhoewel sy van beide effektiewe sowel as oneffektiewe selfbestuurstrategieë gebruik maak, het laasgenoemde meer na vore getree. Herhaalde temas tydens die onderhoud genoem, het die volgende aangetoon:

Kognitief word sy deur navorsing *gestimuleer* en sy *prioritiseer* haar take.

Konatief hanteer sy stresvolle situasies deur *uitermatig betrokke* te raak by *werksaktiwiteite*. Sy gee toe aan ander mense se eise wat daartoe lei dat sy *werk huis toe* moet *neem* om te voltooi. Sy het haar *gemeenskapsbetrokkenheid gestaak* en noem dat sy *nie* oor 'n *verantwoordelikheidsin* beskik nie. Haar vriende en die personeel *ondersteun* haar en sy ervaar *geen diskriminasie* nie. *Godsdiens* is vir haar belangrik.

Affektief ervaar sy baie *frustrasie* asook *skuldgevoelens.* Sy *bottel* haar *emosies op* en dit kom gewoonlik tot uitbarsting as sy begin *huil.* Sy *geniet* egter haar *werk* en waardeer haar werksomstandighede.

Fisiek neem sy aan *verskeie ontspanningsaktiwiteite* deel. Sy nuttig *nie* gereelde *voedsame maaltye* nie en haar *slaappatrone* is ook *ongereeld.*

Hierdie respondent se profiel ten opsigte van sekere temas wat tydens die onderhoud genoem is, stem ooreen met beide dié van 'n effektiewe selfbestuurder sowel as 'n bestuurder wat haarself verwaarloos, wat die laaste drie gedragsvlakke betref. Kognitief blyk dit of sy effektiewe selfbestuurstrategieë gebruik.

- ***Respondent 20 (Stanege 3,69)***

Hierdie respondent maak van beide effektiewe sowel as oneffektiewe selfbestuurstrategieë gebruik. Herhaalde temas tydens die onderhoud genoem, het die volgende aangetoon:

Kognitief *orden* die respondent haar *gedagtes* en is *selfgeldend* in haar denke ten opsigte van aktuele aangeleenthede.

Konatief beskik sy oor 'n *goeie ondersteuningstelsel* maar hunker na *emosionele ondersteuning* van haar man. Sy poog om haar *werks- en huislewe te segmenteer* maar doen voorbereidings- en nasienwerk by die *huis.* Sy het 'n *goeie verhouding* met haar kinders maar sou graag haar *geestelike lewe* wou verbeter. Sy *vermy konflik* sover as moontlik.

Affektief ervaar sy *eensaamheid, frustrasie* en *magteloosheid.* Dit is vir haar belangrik om *in beheer van haar emosies* te wees maar verwerk haar

gevoelens egter negatief deur dit *op te krop*. Suksesse wat sy op verskeie gebiede bereik het, het *haar selfbeeld verbeter*.

Fisiek ontspan sy deur te *lees* en *naaldwerk* te doen.
Hierdie respondent se profiel stem ooreen met dié van 'n effektiewe selfbestuurder ten opsigte van die kognitiewe gedragsvlak. Haar ander drie gedragsvlakke het egter raakpunte met beide die profiele van bestuurders wat hulleself effektief bestuur asook dié wat hulleself verwaarloos.

- ***Respondent 11 (Stanege 3,65)***

Die respondent ervaar baie stres en gebruik oneffektiewe selfbestuur-strategieë om haarself te bestuur. Die navorser is van mening dat sy geweldige hoë eise aan haarself stel wat tot uitbranding kan lei. Herhaalde temas wat die respondent tydens die onderhoud genoem het, het die volgende aangedui:

Kognitief erken die respondent dat sy *te veel hooi op haar vurk* het. Sy *vergelyk* haar situasie met dié van ander vroue en vind haar studies as *selfverrykend*.

Konatief ly sy onder *roloorlading* en *skeep haar werk af* en dan *blameer* sy *ander* mense daarvoor. Haar *spanningsvlakke word verhoog* deur verwagtinge wat ander van haar het, haar kind se ernstige siekte en die feit dat sy as buffer optree tussen haar kinders en hulle pa, stiefpa en stiefma. Sy het 'n behoefte aan *meer emosionele ondersteuning* en *aanvaarding*. *Kommunikasie* en *godsdiens* ag sy as belangrik en sy beskou dit as 'n seëning dat sy *naby aan die werk bly* en 'n goeie werk het.

Affektief ervaar sy *frustrasie, skaamte, skuldgevoelens, leegheid, bitterheid* en is sy *vreesbevange*. Sy het ook *geen uitlaatklep* vir haar emosies nie. Aan die positiewe kant *geniet* sy haar *studies* en is sy *trots* op haar kinders.

Fisiek maak sy van *geen sport of ander aktiwiteite* gebruik om haarself te bestuur nie.

Hierdie respondent se profiel vergelyk goed met die profiel van 'n bestuurder wat haarself verwaarloos op al vier die gedragsvlakke alhoewel sy ook van effektiewe selfbestuurstrategieë gebruik maak.

- ***Respondent 17 (Stanege 3,01)***

Dit blyk asof hierdie respondent haarself goed bestuur ten spyte van die feit dat die kwantitatiewe resultate anders aangetoon het. Tydens die onderhoud het die navorser egter tog die gevoel gekry dat die respondent informasie terughou en sekere onafgehandelde "bagasie" saam met haar dra. Haar oordrewe strewe na onafhanklikheid hou moontlik hiermee verband. Herhaalde temas wat die respondent tydens die onderhoud genoem het, het die volgende aangedui:

Kognitief is die respondent baie *georden* en ag *vooruitbeplanning* en *onafhanklikheid* as baie belangrik.

Konatief beskik sy oor 'n *goeie ondersteuningstelsel* en kom sy oor die algemeen goed oor die weg met ander mense. Sy stel geweldige *hoë eise* aan haarself en *werk soms baie lang ure of neem werk huis toe*. Sy oorkom struikelblokke met *selfvertroue* maar *vermy dit om keuses uit te oefen*. Dit is vir haar belangrik om *rustig* saam met haar gesin by die huis te verkeer.

Affektief ervaar sy *magteloosheid* en *skuldgevoelens*. Haar *trots* word *aangetas* indien sy apologie moet aanteken as sy verkeerd opgetree het. Sy voel baie *trots* op en *put bevrediging uit haar werk*. Sy is baie *lief* vir haar man en haar kinders en is *dankbaar* vir wat ander mense vir haar doen.

Fisiek maak sy van *geen sport of ander aktiwiteit* gebruik om haarself te bestuur nie.

Hierdie respondent se profiel ten opsigte van die eerste drie gedragsvlakke het raakpunte met die profiel van effektiewe selfbestuurders sowel as bestuurders wat hulleself verwaarloos. Wat die fisieke gedragsvlak betref, verwaarloos sy haarself.

- ***Respondent 31 (Stanege 2,66)***

  Die respondent maak ook van beide effektiewe sowel as oneffektiewe strategieë gebruik om haarself te bestuur. Herhaalde temas wat die respondent tydens die onderhoud genoem het, het die volgende aangedui:

  Kognitief *beplan* sy haar aktiwiteite maar kom nie altyd by alles uit nie. As gevolg van *tradisionele erfenis* is vroue die primêre versorger van kinders en sy *vergelyk* haar posisie met dié van mansbestuurders. Sy *motiveer* haarself deur na motiveringspraatjies te luister en motiveringsboeke te lees.

  Konatief beskik sy oor 'n *uitstekende ondersteuningstelsel* en haar man is 'n goeie klankbord. Sy *werk naby aan haar huis* en haar *kinders* is goed *versorg*. Dit is vir haar belangrik om *nie werk huis toe te neem nie.* Sy is baie *kompeterend* en wil altyd die beste wees maar het 'n *vermydingstendens* betreffende *konflik*. *Kommunikasie* is vir haar belangrik maar sy praat slegs met mense wat toeganklik is.

  Affektief geniet sy haar *werk* maar raak *vreesbevange* en *bekommerd* oor die feit dat kolleges moontlik gaan almagameer. Sy voel sy is 'n *mislukking* indien sy nie die beste is nie.

  Fisiek maak sy van *geen sport of ander aktiwiteite* gebruik om haarself te bestuur nie.

  Hierdie respondent se profiel stem ooreen met dié van 'n effektiewe selfbestuurder wat betref die kognitiewe gedragsvlak. Haar response ten opsigte van die ander drie gedragsvlakke dui egter daarop dat sy haarself verwaarloos.

5.2.3.2 ***Geïntegreerde onderhoudresultate***

Met verwysing na die kwalitatiewe prosedure (Hoofstuk 4, afdeling 4.6.2) word 'n vergelyking tussen respondente met hoë en lae psigologiese sterkte-tellings wat betref temas wat genoem is tydens die onderhoude, in Tabel 5.9 aangetoon.

TABEL 5.9 VERGELYKING TUSSEN RESPONDENTE MET Hoë EN LAE PSIGOLOGIESE STERKTE-TELLINGS WAT BETREF TEMAS WAT GENOEM IS TYDENS DIE ONDERHOUDE

	RESPONDENTE MET HOë PSIGOLOGIESE STERKTE-TELLINGS		RESPONDENTE MET LAE PSIGOLOGIESE STERKTE-TELLINGS	
SELF-BESTUUR-STRATEGIE	**RESPON-DENT NOMMER**	**TEMAS GENOEM**	**TEMAS GENOEM**	**RESPON-DENT NOMMER**
	40	Verdere studies	Verdere studies	11
K	40, 9	Stimulerend	Stimulerend	35
O	40	Geïmansipeerde vrou		
G	40, 15, 9, 38	Positiewe herbeoordeling van selfbestuur-vaardighede	Positiewe herbeoordeling van selfbestuur-vaardighede	17, 20
N	40, 15, 9	Beplanning, organisering en prioritisering	Beplanning, organisering en prioritisering	17, 31, 35
I	41, 38	Kognitiewe herwaardering	Kognitiewe herwaardering	11, 31, 17, 20
T	15	Uitdagend en opwindend	Uitdagend en opwindend	31
I	40	Selfgeldend	Selfgeldend	20
E	15	Oorweldigend en bedreigend	Oorweldigend en bedreigend	11
F	9	In beheer		
			Selfontdekking	20
	38, 9	Hoë prestasiemotivering		
			Magteloos en buite beheer	11, 20

Tabel 5.9 (vervolg)

	40, 41, 15, 9, 38	Beskik oor 'n goeie onder-steuningstelsel (fisies en emosioneel)	Beskik oor 'n goeie onder-steuningstelsel (fisies en emosioneel)	35, 20, 17, 31
	40, 41, 9, 38	Betrokke by / ag godsdiens of geloofslewe as belangrik	Betrokke by / ag godsdiens of geloofslewe as belangrik	35, 11
	41, 15, 38	Werk naby huis	Werk naby huis	11, 31
	40, 38	Kombinering van werk met moederskap	Kombinering van werk met moederskap	20, 11, 17, 31
	41, 15	Afwesigheid van gesinseise (Ongetroud / geen kinders om te versorg nie)	Afwesigheid van gesinseise (Ongetroud / geen kinders om te versorg nie)	35
	41, 15	Gemeenskaps- / kerk-betrokkenheid		
	41, 15, 9	Effektiewe konflikhantering	Effektiewe konflikhantering	11
K	40, 41, 15, 9	Effektiewe tydsbestuur	Effektiewe tydsbestuur	35, 20, 17, 31
O	9, 40	Effektiewe kommunikasie	Effektiewe kommunikasie	11, 31
N	9, 38,41	Werksoorlading: lang ure en die werkolis-sindroom	Werksoorlading: lang ure en die werkolis-sindroom	11, 35, 20, 17
A	15	Segmenteer werks- en huislewe	Segmenteer werks- en huislewe	20
T	38, 9	Sosiale ondervindings gedurende kindertyd	Sosiale ondervindings gedurende kindertyd	35, 11
I	38	Oneffektiewe konflikhantering	Oneffektiewe konflikhantering	20, 31, 35
E	40, 41, 15, 9, 38	Lojaliteit en toegewydheid	Lojaliteit en toegewydheid	20, 11, 17, 31, 35
F	40	Probleemoplossing	Probleemoplossing	17, 20
	40	Persoonlike rolherdefinieë-ring (Daag die supervrou-mite uit)	Persoonlike rolherdefinieë-ring (Daag die supervrou-mite uit)	17, 31, 35
			Negatiewe interpersoonlike betrokkenheid	35, 20, 17
			Behoefte om geestelike- / geloofslewe te verbeter	20
			Eksterne lokus van kontrole	11, 31

Tabel 5.9 (vervolg)

			Onaangename huislike omstandighede	11
			Onvoldoende emosionele / fisiese ondersteuning	11
			Tipe E-persoonlikheid	31, 17
			Rolkonflik en roloorlading as gevolg van reaktiewe rolgedrag	11, 17, 31, 20
	40, 9	Empatie		
	40	Emosionele uitbarstings	Emosionele uitbarstings	11
	41	Emosionele selfkontrole	Emosionele selfkontrole	20
	41	Aanvaarding en vrede		
	41, 15, 40, 9	Liefde / gee om	Liefde / gee om	17
	41	Gekontroleerde emosionele ontlading		
	41	Geniet werk / studies	Geniet werk / studies	20, 11, 31
	15, 38	Magteloosheid	Magteloosheid	20, 17
A	15, 38	Affektiewe regulering		
F	9	Frustrasie	Frustrasie	35, 20, 11
F	9, 41	Skuldgevoelens	Skuldgevoelens	35, 11, 17
E	9, 38	Bekommernis	Bekommernis	31, 11
K	9, 38	Emosionele uitputting of moegheid as gevolg van roluitbreiding		
T	9	Negatiewe siening van self	Negatiewe siening van self	31
I	38	Eensaamheid	Eensaamheid	20
E	38	Gejaagdheid		
F	38	Vrees	Vrees	11, 31
	38	Hartseer	Hartseer	11
			Woede	35
			Depressie / ongelukkigheid	35, 11
			Ongekontroleerde emosionele ontlading	35, 20, 11, 17
			Trots	11, 17
			Dankbaarheid	11, 17

Tabel 5.9 (vervolg)

	40, 41, 3	Effektiewe ontspanningstegnieke	Effektiewe ontspanningstegnieke	20, 35
* **FISIEK**	40, 38	Fisiese manifestering van spanning	Fisiese manifestering van spanning	35
	38	Geen ontspannings-aktiwiteite	Geen ontspannings-aktiwiteite	11, 17, 31

---

* Dit is interessant om te let dat geen van die respondente enige oefening doen of aan sport deelneem nie.

5.2.3.3 *Samevatting*

Op grond van die individuele onderhoudresultate (vergelyk 5.2.3.1) en die geïntegreerde onderhoudresultate (vergelyk 5.2.3.2) kan die volgende samevatting gemaak word:

- Respondente met *hoë psigologiese sterkte-tellings* het temas bespreek wat met die profiele van beide effektiewe selfbestuurders sowel as dié wat hulleself verwaarloos, korreleer.
- Respondente met *lae psigologiese sterkte-tellings* het ook temas bespreek wat met die profiele van beide effektiewe selfbestuurders en dié wat hulleself verwaarloos, korreleer.

Ten spyte van bogenoemde bevindinge blyk dit tog dat die respondente met hoë en lae psigologiese sterkte-tellings 'n mate van kwalitatiewe verskille toon ten opsigte van kognitiewe, konatiewe, affektiewe en fisieke temas wat bespreek is.

5.2.4 **Geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate**

Met verwysing na die geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe prosedures in Hoofstuk 4 (Afdeling 4.6.3), word 'n integrasie van die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate in Tabel 5.10 gegee.

TABEL 5.10 GEÏNTEGREERDE KWANTITATIEWE EN KWALITATIEWE RESULTATE

	Respondent nommer	Kwantitatiewe telling (Stanege)	Geklassifiseerde kwalitatiewe selfbestuursvaardighede
Hoë Tellings	40	6,44	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op die eerste drie gedragsvlakke maar verwaarloos haarself op die fisieke vlak.
	41	6,32	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op al vier gedragsvlakke.
	15	5,94	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op al vier gedragsvlakke.
	9	5,92	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders sowel as dié wat hulleself verwaarloos, op al vier gedragsvlakke.
	38	5,92	Stem ooreen met die profiel van effektiewe self-bestuurders op die kognitiewe vlak maar stem ooreen met die profiel van bestuurders wat hulleself verwaarloos op die ander drie gedragsvlakke (twee ten volle en een gedeeltelik).
Lae Tellings	35	4,02	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op die kognitiewe vlak maar stem ooreen met die profiel van beide effektiewe selfbestuurders en dié wat hulleself verwaarloos op die ander drie gedragsvlakke.
	20	3,69	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op die kognitiewe vlak maar stem ooreen met die profiel van beide effektiewe selfbestuurders en dié wat hulleself verwaarloos op die ander drie gedragsvlakke.
	11	3,65	Stem ooreen met die profiel van bestuurders wat hulleself verwaarloos op al vier gedragsvlakke.
	17	3,01	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op die eerste drie gedragsvlakke maar verwaarloos haarself op die fisieke vlak.
	31	2,66	Stem ooreen met die profiel van effektiewe selfbestuurders op die kognitiewe vlak maar stem ooreen met die profiel van bestuurders wat hulleself verwaarloos op die ander drie gedragsvlakke.

Die integrasie van die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate dui daarop dat vrouebestuurders met hoë vlakke van psigologiese sterktes, se self-bestuurstrategieë nie soveel verskil van dié met lae psigologiese stekte-tellings as wat aanvanklik verwag is nie.

Op grond van die geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate kan dit dus gestel word dat die vierde doelstelling, naamlik om die kwalitatiewe verskille ten opsigte van selfbestuur tussen vrouebestuurders binne tersiêre instellings met hoë en lae tellings op fortologiese kragte, aan te toon, bereik is.

5.3 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die kwantitatiewe resultate bespreek met verwysing na:

- Die gemiddelde tellings van respondente op die drie vraelyste;
- die gemiddelde stanege tellings van respondente op die drie vraelyste; en
- die beduidenheid van verskille tussen tellings van die vyf hoogste en vyf laagste "presteerders" ten opsigte van psigologiese sterktes.

Die kwalitatiewe resultate is ook bespreek met die fokus op die:

- Individuele onderhoudresultate;
- geïntegreerde onderhoudresultate; en
- geïntegreerde kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate.

In Hoofstuk 6 sal die gevolgtrekkings en aanbevelings wat uit die resultate van hierdie navorsing voortspruit, bespreek word.

GEVOLGTREKKINGS, TEKORTKOMINGE EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings en die tekortkominge van die navorsing bespreek. Ten slotte word aanbevelings gemaak.

6.2 GEVOLGTREKKINGS

Die gevolgtrekkings van die navorsing word bespreek aan die hand van die spesifieke doelstellings (Afdeling 1.2.2). Die volgende gevolgtrekkings kan gemaak word:

- Die eerste spesifieke doelstelling was om selfbestuur by vrouebestuurders en die faktore wat dit beïnvloed vanuit die literatuur te konseptualiseer. *Selfbestuur* word gedefinieer as 'n voorkomende en rehabiliterende ingreep om balans te herstel en 'n verkose kwaliteit van lewe te bestendig. Fisiese en psigiese energie word deur die vrouebestuurder gebruik om persoonlike waardes, norme en keuses te normaliseer. 'n Geïntegreerde kwaliteit van lewe word sodoende bereik en behou. *Faktore wat selfbestuur beïnvloed* word gekonseptualiseer deur verskeie hoof- en subdimensies van selfbestuur (soos bespreek in Hoofstuk 2) in ag te neem. Sodoende word betroubare inligting ten opsigte van die houding en gedrag van vrouebestuurders verkry.

  Situasionele faktore en dinamika soos beroeps- en werksvereistes kan die vrouebestuurder se sosiologiese en psigiese balans en perspektief egter negatief beïnvloed. 'n Onwillekeurige proses van fisiese en psigiese agter-uitgang, naamlik *selfverwaarlosing* veroorsaak persoonlike vervlakking ten opsigte van voortgesette selfontwikkeling.

  Alhoewel vrouebestuurders veelvuldige eise die hoof moet bied, maak hulle van verskeie *strategieë* gebruik om hulleself effektief te bestuur, aangesien dit primêr die verantwoordelikheid van die individu is om heelheid na te streef. Die regering se regstellende aksie- en gelykheidswetgewing dra daartoe by dat vroue in 'n toenemende mate bestuursposisies beklee en dit wil voorkom asof

organisasies die waarde van vroue begin besef, maar kan 'n groter ondersteunende rol ten opsigte van hul vroulike werknemers speel.

- Die tweede doelstelling was om vanuit die literatuur te bepaal wat *fortigenese* behels en om *konstrukte* te selekteer wat gebruik kan word om te onderskei tussen vrouebestuurders wat hulleself effektief bestuur en dié wat hulself verwaarloos. Die ontwikkeling van die patogene, salutogene en fortigene benadering is bespreek, met die klem op psigologiese sterktes. Die gevolgtrekking word gemaak dat die literatuurontleding van fortigenese en die selektering van die psigologiese sterktes die grondslag gelê het vir die empiriese ondersoek (met spesifieke verwysing na die kwantitatiewe navorsing).

- Die derde doelstelling was om te bepaal of vrouebestuurders binne tersiêre instellings *verskil in terme van hul tellings op skale wat fortologiese kragte meet*. Die resultate het 'n beduidende verskil aangetoon in die stanege-tellings van vrouebestuurders met hoë en lae tellings. Hierdie resultate is bevestig deur die resultate van 'n t-toets wat betref die verskil tussen die gemiddeldes van die boonste en die onderste "presteerders". Die gemiddeldes van elke groep het beduidend van mekaar verskil. Die gemiddeldes wat vir groep 1 en groep 2 in totaliteit bereken is, het die resultate verder bevestig.

- Die vierde spesifieke doelstelling was om te bepaal of daar *kwalitatiewe verskille* ten opsigte van selfbestuur bestaan tussen vrouebestuurders binne tersiêre instellings met hoë en lae tellings betreffende fortologiese kragte. Die onderhoudresultate het daarop gedui dat daar nie betekenisvolle kwalitatiewe verskille bestaan ten opsigte van die selfbestuur van vrouebestuurders met hoë en dié met lae tellings op fortologiese kragte nie. 'n Integrasie van die herhaalde temas wat deur die vrouebestuurders gebruik is, het verder bevestig dat daar nie betekenisvolle verskille bestaan in kognitiewe, konatiewe, affektiewe en fisieke selfbestuursvaardighede tussen hierdie twee (2) groepe vrouebestuurders nie.

As die selfbestuurstrategieë wat in die literatuur gevind is, vergelyk word met die selfbestuurstrategieë wat deur die betrokke vrouebestuurders wat by hierdie studie betrek is, blyk die volgende gevolgtrekkings van pas te wees:

- 80% van die respondente met hoë psigologiese sterkte-tellings beoordeel hul selfbestuursvaardighede as positief. Die meerderheid vrouebestuurders van albei groepe ag beplanning, organisering en prioritisering op *kognitiewe vlak* as 'n belangrike komponent van hulle selfbestuur. Heelwat vrouebestuurders maak ook van kognitiewe herwaardering gebruik om hulleself effektief te bestuur.
- Op *konatiewe vlak* het 90% vrouebestuurders wat aan die studie deelgeneem het gerapporteer dat hulle oor 'n goeie ondersteuningstelsel beskik. Met die uitsondering van een (1), het al die ander respondente met hoë psigologiese sterkte-tellings genoem dat hulle godsdiens of hul geloofslewe as belangrik ag. Die meeste vroue kombineer hul werk met moederskap of werk buitengewoon lang ure en ag effektiewe tydsbestuur as 'n belangrike selfbestuurstrategie. Al die vroue wat aan die studie deelgeneem het, het gerapporteer dat hulle lojaal en toegewyd aan hul werk is.
- 80% van die respondente met hoë psigologiese sterkte-tellings het op *affektiewe vlak* aangedui dat hulle lief is of omgee vir ander mense. Skuldgevoelens, frustrasie en ongekontroleerde emosionele ontlading het hoofsaaklik by respondente met lae psigologiese sterkte-tellings voorgekom.
- Op *fisieke vlak* het die meerderheid respondente met hoë psigologiese sterkte-tellings gerapporteer dat hulle van effektiewe ontspanningstegnieke gebruik maak as deel van die selfbestuurstrategieë wat hulle toepas, terwyl die meerderheid van dié met lae psigologiese sterkte-tellings weer aan geen ontspanningsaktiwiteite deelneem nie.

Dit wil voorkom asof die teorievorming en empiriese navorsing oor die selfbestuur by vrouebestuurders nog ver kan vorder, veral as daar na die navorsingsbevindinge gekyk word.

6.3 TEKORTKOMINGE VAN DIE NAVORSING

Die volgende tekortkominge van die navorsing moet in berekening gebring word:

- Die fortigene benadering, as uitvloeisel van die salutogene benadering wat gebruik is as grondslag vir die navorsing, is tans nog in 'n vroeë fase van ontwikkeling en daar is slegs beperkte inligting daaroor beskikbaar.
- Die strukturering van die formaat van die vraelyste in geslote vrae was beperkend op die respondente ten opsigte van hulle eie menings en gevoelens.

Sommige respondente het aangetoon dat hulle sou verkies het om hul werklike gevoelens en belewenisse weer te kon gee in oop-einde vrae.

- Die navorsingsbevindinge kan nie na verskillende kultuurgroepe in verskillende organisasies veralgemeen word nie, aangesien die steekproef net uit blanke vrouebestuurders werksaam binne tersiêre instellings, bestaan het.
- Die kwaliteit van die onderhoudvoering kon verbeter word deur getranskribeerde onderhoude te verifieer met die respondente. Dit kon verder verbeter word deur die onderhoude reflektief te fokus op die hier-en-nou ten einde meer effektiewe belewing van die respondente te verkry.
- 'n Minimum tydperk van drie maande het verloop vanaf die invul van die vraelyste totdat die onderhoude gevoer is. Respondente se omstandighede kon moontlik gedurende hierdie tydperk verander het en dit kon weer die navorsingsresultate beïnvloed het.

6.4 AANBEVELINGS

Die volgende voorstelle word gemaak rakende die vyfde doelstelling, naamlik om aanbevelings ten opsigte van die selfbestuur by vrouebestuurders binne tersiêre instellings aan die hand te doen.

- Meer vroue in senior posisies moet as *mentors* aangestel word, aangesien dit vrouebestuurders se selfvertroue en geloof in hul eie vermoëns sal verhoog indien hulle oor rolmodelle beskik.
- Vrouebestuurders moet meer bedag gemaak word op die psigologiese voordele van *fisiese oefening*. Indien hulle aan meer fisiese ontspanningsaktiwiteite deelneem, sal hul algehele welstand verhoog en sal hulle beter met hul veeleisende lewe kan cope.
- Vrouebestuurders moet bewus gemaak word van die oorsake van *roloorlading* sodat hulle dit effektief kan bekamp soos om byvoorbeeld werk te delegeer of die supervrou-mite uit te daag, en te aanvaar dat alles nie altyd 'n honderd persent reg kan wees nie. Daarbenewens moet hulle ook bewus gemaak word van die negatiewe effek van *roloorlading* op hul lewens.
- Tersiêre instellings kan bewus gemaak word om meer *simpatiek* te wees teenoor hulle vroulike werknemers se behoeftes aan die handhawing van 'n gesonde balans tussen hulle betrokkenheid by hul beroepe en hul gesinne. Gesins-responsiewe programme en die bevordering van geleenthede vir vroue

sal vrouebestuurders toelaat om 'n betekenisvolle belegging in beide hul beroeps- en gesinsrolle te maak.

- Elke vrouebestuurder is verantwoordelik vir haar eie selfbestuur. Vrouebestuurders moet gemotiveer word om 'n *positiewe houding* ten opsigte van selfbestuur aan te kweek.
- Vrouebestuurders moet opgelei en bewus gemaak word van hulle *inherente psigologiese sterktes* as bronne in hulle menswees om hulleself effektief te bestuur.
- Organisatoriese beperkinge soos die "broodwinner"-etiek moet bekamp word sodat vaders ook meer tyd en energie aan kinderversorging kan bestee.

Die volgende aanbevelings rakende toekomstige navorsing kan gemaak word op grond van hierdie navorsing:

- Die bestaande literatuur wat beskikbaar is ten opsigte van fortigenese kan uitgebrei word deur verdere navorsing oor fortigenese te onderneem.
- Die insluiting van meetinstrumente om ander konstrukte soos byvoorbeeld lokus van kontrole of geharde persoonlikheid te meet, kan oorweeg word om meer inligting te bekom oor sekere persoonlikheidskenmerke wat vrouebestuurders se selfbestuur beïnvloed.
- Die navorser is van mening dat soortgelyke navorsing in die toekoms, vroue van verskillende kulture werksaam binne 'n verskeidenheid organisasies of wat verskillende loopbane volg moet insluit, sodat 'n beter begrip vir selfbestuur van vrouebestuurders gevorm kan word.
- Navorsing kan gedoen word rakende die uitbou van die geïdentifiseerde dimensies en die strategieë van selfbestuur ten einde 'n selfbestuursmodel vir Suid-Afrikaanse vrouebestuurders daar te stel.

BRONNELYS

AKANDE, A. 1992. Coping with entrepreneurial stress: a Nigerian case study. *Leadership and organization development journal*, 13(2):27-32.

ANONIEM. 1995. Bemagtiging van vroue 'n ekonomiese noodsaaklikheid. Beeld:11, Aug. 9.

* ANONYMOUS. 1997. To women physicians: "don't settle for less". *Medical economics*, 74(12):197, June 9.

ANTONOVSKY, A. 1987. Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.

ANTONOVSKY, A. 1991. The structural sources of salutogenic strengths. (*In* Cooper, C.L. & Payne, R., *eds.* Personality and stress: individual differences in the stress process. Chichester: John Wiley. p. 67-104.)

ANTONOVSKY, A. 1993. The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social science and medicine*, 36(6):725-733.

BANDURA, A. 1977. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. *Psychological review*, 84:191-215.

BANDURA, A. 1986. Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

BANDURA, A. 1988. Reflections on nonability determinants of competence. (*In* Kolligan, J. & Sternberg, R.J., *eds.* Competence considered: perceptions of competence and incompetence across the life span (off print). New Haven, Conn.: Yale University Press. p. 1-36.)

BANDURA, A., ADAMS, N.E., HARDY, A.B. & HOWELLS, G.N. 1980. Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive therapy and research*, 4:39-66.

BARUCH, C.K. & BARNETT, R. 1986. Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of personality and social psychology*, 51: 578-585.

BASOW, S.A. 1992. Gender stereotypes and roles. **s.l.**, Calif.: Brooks/Cole.

BEINETTI, P.G. 1992. Spouse programs: developing the whole executive. *HR focus*, 69:24, May.

BERGH, Z.C. 1995. Bedryfsielkunde (Honneurs). Pretoria: UNISA. (Enigste studiegids vir BEGESO-A, Bedryfsgeestesgesondheid.)

* BOTHA, L. 1992. Die invloed van die sakebestuurder se selfbestuur op sy kind se sielkundige funksionering. Bloemfontein: Universiteit van die Oranje-Vrystaat. (Verhandeling – M.A.)

BRITS, F. 1998. Emosionele armoede. Preektema. NG Kerk, Krugersdorp-Oos. Aug. 2.

BUMPERS, B. 1998. Give some meaning to their jobs. *Women as managers: strategies for success*, 98(1):4.

* BURKE, R.J. & McKEEN, C.A. 1994. Work, career and life experiences associated with different career patterns among managerial and professional women. (*In* Keita, G.P. & Hurrell, J.J. Jr. *eds.* Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity, and family issues. Washington, D.C.: American Psychological Association. p. 301-310.)

CALTABIANO, M.L. & CALTABIANO, N.J. 1994. Prevalence of Type E multiple-role stress in professional women and impact of social support in affecting general health. *Australian journal of marriage and family*, 15(3):161-174.

CARR-RUFFINO, N.A. 1993. The promotable woman. **s.l.**, Calif.: Wadsworth.

COETZEE, J.J.L. 1998. Faks aan outeur, 21 April. (Kopie in besit van outeur.)

COETZEE, S.C. 1998. Aangeleerde vernuf, koherensiesin en werkstevredenheid by werknemers in die suiwelbedryf. Potchefstroom: PU vir CHO. (Skripsie – M.A.)

COOPER, C.L. & LEWIS, S. 1993. The workplace revolution: managing today's dual career families. London: Kogan Page.

COVERMAN, S. 1989. Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands. *Social forces*, 67(4):965-982, June.

COVEY, R. C. 1989. The seven habits of highly effective people. Powerful lessons in personal change. London: Simon & Schuster.

CRONJÉ, M. 1997. Die verband tussen intimiteit, eensaamheid en selfbestuur by bestuurders en hul eggenotes. Potchefstroom: PU vir CHO. (Skripsie – M.Com.)

DAVIDSON, M.J. & BURKE, R.J. 1994. Women in management: current research issues. London: Paul Chapman.

DAVIDSON, M.J. & COOPER, C.L. 1993. European women in business and management. London: Paul Chapman.

DE WITT, J.T. 1990. Die rol van die vrou in onderwysbestuur. (*In* Van Der Westhuizen, P.C. *red.* Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria: Haum-Tersiêr. p. 535 - 612.)

DRUCKER, P.F. 1995. Managing in a time of great change. New York: Truman Talley Books/Plume.

DUFF. B.J. 1992. Women in education management: barriers, aspirations, motivation and needs. Pretoria: UNISA. (Thesis – D.Ed.)

ELOFF, L. 1998. Vrou van die jaar! Krugersdorp News – Nuus, 17(32):1. Aug. 14.

* ESTERHUYSE, W. 1992. Scenarios for South Africa: instability and violence or negotiated transition. *Long range planning*, 25(3):21-26, Jun.

FORREST, A. 1989. Women in a man's world: developing women in management. *Journal of management development*, 8(6):61-68.

FRONE, M.R., RUSSELL, M. & COOPER, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology,* 77(1):65-78.

FRY, P.S. 1995. Perfectionism, humor and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives. *Genetic, social and general psychology monographs,* 12(2):211-245, May.

GLASS, J. & FUJIMATO, T. 1994. Housework, paid work and depression among husbands and wifes. *Journal of health and social behavior,* 35(2):179-191.

GOCH, L. 1997. A woman's place. *Best's review,* 98(8):68-71, Dec.

Grondwet ***kyk*** SUID-AFRIKA. 1996.

HACKETT, G. & BETZ, N.E. 1981. A self efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior,* 18:326-339.

HALL, D.T. 1972. A model of coping with role conflicts: the role behavior of college educated women. *Administrative science quarterly,* 17:471-486.

HANDY, C. 1994. The empty raincoat. Making sense of the future. London: Hutchinson.

HANSON, B.G. 1995. General systems theory beginning with wholes. **s.l.**, Wash.:Taylor & Francis.

HECKMAN, N.A., BRYSON, J.B. & BRYSON, R. 1977. Problems of professional couples: a content analysis. *Journal of marriage and the family,* 39(2):323-330.

HOUSE, J.S., LANDIS, K.R. & UMBERSON, D. 1988. Social relationships and health. *Science,* 241:540-545.

HUYSAMEN, G.K. 1994. Methodology for the social and behavioural sciences. Halfway House:Thomson.

IBARRA, H. 1993. Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework. *Academy of management review,* 18(1):5683-5690.

KALIMO, R. & VUORI, J. 1990. Work and sense of coherence: resources for competence and life satisfaction. *Behavioral medicine,* 16:76-89, Summer.

KAPLAN, C. 1992. There's a lipstick in my briefcase: a guide for the new woman entrepreneur. Wollahra, New South Wales:\Godiva.

KERLINGER, F.N. 1986. Foundations of behavioral research. 3rd ed. Fort Worth, Tex.: Harcourt Brace College.

KNIGHT, J. 1994. Motherhood and management. (*In* Tanton, M. *ed.* Women in management: a developing presence. London:Routledge. p. 141-159.)

KOBASA, S.C., MADDI, S.R. & KAHN, S. 1982. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of health and social behavior,* 42(1):168-177.

KROON, J. 1994. Algemene bestuur. 2de uitg. Pretoria: Haum.

KRUGER, L.M. 1997. The influence of gender stereotypes and roles on the managerial performance of women education leaders. Bloemfontein: University of the Orange Free State. (Thesis – D.Phil.)

LADEWIG, B.H. & McGEE, G.W. 1986. Occupational commitment, a supportive family environment, and marital adjustment: development and estimation of a model. *Journal of marriage and the family,* 48:812-819.

LAMBERT, S.J. 1990. Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human relations*, 43:239-257.

LEEDY, P.D., NEWBY, T.J. & ERTMER, P.A. 1997. Practical research planning and design. 6th ed. Upper Saddle River, N.J.:Prentice-Hall.

LINDE, L. H. 1998. Senior bestuurders in 'n openbare nutsmaatskappy se belewing van loopbaanontwikkeling. Potchefstroom: PU vir CHO. (Skripsie – M.Com.)

*LONG, B.C. & SCHUTZ, R.W. 1995. Temporal stability and replicability of a workplace stress and coping model for managerial women: a multiwave panel study. *Journal of counseling psychology*, 42(3):266-278.

LOSCOCCO, K.A. & ROCHELLE, A.R. 1991. Influences on the quality of work and nonwork life: two decades in review. *Journal of vocational behavior*, 39:182-225.

MARAIS, C.P. 1997. Salutogenesis as paradigm in change management. Pretoria: UNISA. (Thesis – M.A.)

MARTIN, L. 1994. Power, continuity and change. (*In* Tanton, M., *ed.* Women in management: a developing presence. London: Routledge. p. 110-140.)

MATSUI, T., OHSAWA, T. & ONGLATCO, M. 1995. Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of vocational behavior*, 47:178-192.

MATSUI, T. & ONGLATCO, M. 1992. Career self-efficacy as a moderator of the relation between occupational stress and strain. *Journal of vocational behavior*, 41(1):79-88.

MICHAELS, B. & McCARTY, E. 1993. Family ties and bottom lines. *Training and development*, 17:70-72, March.

MICROSOFT ENCARTA ENCYCLOPEDIA. 1998. Cope [CD-ROM.]

MILLER, T.R. & LEMONS, M.A. 1998. Breaking the glass ceiling: lessons from a management pioneer. *SAM advanced management journal*, 63(1): 4-9, Winter.

MOEN, P., DEMPSTER-McCLAIN, D. & WILLIAMS, R.M. (Jr.) 1992. Successful aging: a life-course perspective on women's multiple roles and health. *American journal of sociology*, 97(6):1612-1638, May.

MÖLLER, A.T. 1995. Perspectives on personality. Durban: Butterworths.

MOUSTAKAS, C. 1994. Phenomenological research methods. London:Sage.

MOUTON, J. & MARAIS, H.C. 1990. Basiese begrippe: metodologie van die geesteswetenskappe. 2de uitg. Pretoria: RGN.

MOUTON, J. & Marais, H.C. 1992. Basiese begrippe: metodologie van die geesteswetenskappe. 3de uitg. Pretoria: RGN.

* NICHOLLS, N.A. (*ed.*) 1994. Reach for the top. Women and the changing facts of work life. Boston, Mass: The Harvard Business School Press.

* NOOR, N.M. 1995. Job-role quality and women's psychological well-being: locus of control and social support as moderators. *Journal of community & applied social psychology*, 5(4):259-272.

O'LEARY, V. & RYAN, M.M. 1994. Women bosses: counting the changes or changes that count. (*In* Tanton, M. *ed.* Women in management: a developing presence. London:Routledge. p. 63-78.)

OOSTHUIZEN, R.M. 1998. Brandweermanne in 'n plaaslike owerheid se hantering van stres: 'n fortigene benadering. Potchefstroom: PU vir CHO (Skripsie – M.A.)

PARKES, K.R. 1990. Coping, negative affectivity, and the work environment: additional and interactive predictors of mental health. *Journal of applied psychology*, 75:399-409.

PECK, M.S. 1993. Further along the road less travelled: the unending journey towards spiritual growth. London: Simon & Schuster.

PRETORIUS, E. 1998. Herdenking van vrouedag. Radio inbelprogram, RSG: Forum. Aug. 10.

* PRINSLOO, V. 1993. 'n Eksploratiewe ondersoek na die hantering van verandering deur hoëvlakbestuurders aan die hand van salutogeniese indikators. Pretoria : UNISA. (Skripsie – M.Com.)

RODIN, J & ICKOVICS, J.R. 1990. Women's health: review and research agenda as we approach the 21st century. *American psychologist*, 34:1018-1034.

ROSEN, B. , MIGUEL, M. & PIERCE, E. 1989. Stemming the exodus of women managers. *Human resource management*, 18(4):475-491.

ROSEN, R.H. 1986. Healthy companies: a human resources approach. New York: AMA.

ROSENBAUM, M. 1980. A schedule for assessing self-control behaviors: preliminary findings. *Behavior therapy*, 11:109-121.

ROSENBAUM, M. 1988. Learned resourcefulness, stress and selfregulation. (*In* Fisher, S. & Reason, J. *eds.* Handbook of life-stress, cognition and health. Chichester: Wiley. p. 483-496.)

ROSENBAUM, M. & BEN-ARI, K. 1985. Learned helplessness and learned resourcefulness: effects of noncontingent success and failure on individuals differing in self-control skills. *Journal of personality and social psychology*, 48:198-215.

ROSENBAUM, M. & JAFFE, Y. 1983. Learned helplessness: the role of the individual differences in learned resourcefulness. *British journal of social psychology*, 22:215-225.

ROSENER, J.B. 1990. Ways women lead. *Havard business review*, 68:119-125.

ROSS, C. & MIROWSKY, J. 1988. Child care and emotional adjustment to wives' employment. *Journal of health and social behavior*, 29:127-138.

ROTHMANN, J.C. 1997. Pharmacy students' experiences of the education and practice of pharmacy in the Northwest province. Potchefstroom: PU for CHE. (Dissertation – M.Pharm.)

SARASON, I.G., SARASON, B.R. & PIERCE, G.R. 1994. Relationship – specific social support: toward a model for the analysis of supportive interactions. (*In* Burleson, B.R., Albrecht, T.L. & Sarason, I.W., *eds.* Communication of social support: messages, interactions, relationships, and community. Thousand Oaks, Calif.: Sage. p. 91-112.)

SAS, 1985. User's Guide Basics Version. 5th ed. Cary, N.C.: SAS Institute Inc.

SCHEIN, E.H. 1978. Career dynamics: matching individual and organisational needs. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

* SHERER, M. & MADDUX, J.E. 1982. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological reports*, 51:663-671.

SOUTH AFRICA. 1997. Employment Equity Bill, no. 18481 of 1997. Pretoria:State Printer.

STANLEY, S.C., HUNT, J.G., & HUNT, L.L. 1986. The relative deprivation of husbands in dual-earner households. *Journal of family issues*, 7:3-20.

STEINBERG, H. & SYKES, E.A.B. 1993. Mood enhancement through physical exercise: introduction to workshop on health, sport and physical exercise. (*In* Schröder, H., Reschke, K., Johnston, M. & Maes, S. *eds.* Health psychology: potential diversity. Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek: S. Roderer Verlag Regensburg. p. 204-209.)

STEINBERG, M. & GOTTLIEB, B.H. 1994. The appraisal of spousal support by women facing conflicts between work and family. (*In* Burleson, B.R., Albrecht, T.L. & Sarason, I.G. *eds.* Communication of social support: messages, interactions, relationships and community. Thousand Oaks, Calif.: Sage. p. 152-172.)

STRÜMPFER, D.J.W. 1990. Salutogenesis: a new paradigm. *South African journal of psychology*, 20(4):265-276.

STRÜMPFER, D.J.W. 1995. The origins of health and strength: from "salutogenesis" to "fortigenesis". *South African journal of psychology*, 25(2): 81-89.

* SUID-AFRIKA. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, no. 66 van 1995. Pretoria: Staatsdrukker.

* SUID-AFRIKA. 1996. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, no. 108 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

SULLIVAN, G.C. 1993. Towards clarification of convergent concepts: sense of coherence, will to meaning, locus of control, learned helpnessness and hardiness. *Journal of advanced nursing*, 18(11):1772-1778.

SULLIVAN, S.E. & BHAGAT, R.S. 1992. Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here? *Journal of management*, 18:353-374.

SWAN, E. 1994. Managing emotion. *(In* Tanton, M. *ed.* Women in management: a developing presence. London:Routledge. p. 89-109.)

TROCKI, K.F. & ORIOLI, E.M. 1994. Gender differences in stress symptoms, stress-producing contexts, and coping strategies. *(In* Keita, G.P. & Hurrell, J.J. Jr. *eds.* Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity, and family issues. Washington, D.C.: American Psychological Association. p. 7-22.)

UDRIS, I., KRAFT, U. & MUSSMANN. 1994. Personal and organisational resources of salotogenesis. *(In* Dauwalder, J. *ed.* Psychology and promotion of health. Toronto: Hogrefe & Huber. p. 3-7.)

UYS, R. & COETZEE, J.J.L. 1988. Selfbestuur en selfinstandhouding by die moderne bestuurder. Potchefstroom: NSB.

VINNICOMBE, S. & COLWILL, N.L. 1995. The essence of women in management. London: Prentice-Hall.

WHITE, B., COX, C. & COOPER, C. 1992. Women's career development. A study of high flyers. Oxford: Blackwell.

* WIERSMA, U.J. 1994. A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home role conflict. *Human relations*, 47(2):211-221.

WISSING, M.P. & VAN EEDEN, C. 1997. Psychological well-being: a fortigenic conceptualization and empirical clarification. 3rd Annual congress of the Psychological Society of South Africa. Durban, 10-12 September. (Unpublished.)

WOODS, N.F. & CATANZARO, M. 1988. Nursing research: theory and practice. St Louis, Mo.: Mosbey.

* **Bronne geraadpleeg, maar nie aangehaal in skripsie nie.**

BYLAE A **BIOGRAFIESE VRAELYS**

BIOGRAPHICAL INFORMATION / BIOGRAFIESE INFORMASIE

For the purpose of comparing and interviewing, this research requires the following information:

Vir die doel van vergelyking en onderhoudvoering, benodig dié navorsing die volgende informasie:

1. Name / *Naam :*

   ____

2. Age / *Ouderdom :* ____________________
3. Marital status / *Huwelikstatus :* ______________________
4. Number of children / *Aantal kinders :*

   ____

5. Working status / *Werkstatus :* ______________________
6. Years of experience at a tertiary educational institution / *Jare ondervinding binne 'n tersiêre opvoedkundige instelling :* ______________________
7. Years of management experience / *Jare bestuursondervinding :* __________
8. Home Language / *Huistaal :* ______________________

This information is necessary in order to compare the responses of different biographical groups and to identify the persons with whom interwiews will be conducted. Please be assured that all information will be treated as confidential.

Hierdie informasie word benodig sodat die response van verskillende biografiese groepe vergelyk kan word sowel as om die persone te identifiseer met wie onderhoude gevoer gaan word. Wees asseblief verseker dat alle inligting as vertroulik hanteer sal word.

Thank you for your co-operation in this regard.
Dankie vir u samewerking ten opsigte van hierdie navorsing.

Elna May