

**NARRATIEWE DEKONSTRUKSIE VAN DIE SAMELEWINGSDISKOERS OOR DIE
POTENSIAALVERWESENLIKING VAN DIE VROU
IN DIE ARBEIDSMARK**

Stephanus Wilhelmus Du Toit
B.A. (Hons)

**Skripsie voorgelê ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes
vir die graad Magister Artium, Sosiologie (Huweliks- En Gesinsvoorligting en - beraad)
Skool vir Gedragwetenskappe, Fakulteit Vaaldriehoek.**

Studieleier: Dr. P.R. van Heerden
Medestudieleier: Prof. C de W van Wyk
Vanderbijlpark

November 2001



NARRATIEWE DEKONSTRUKSIE VAN DIE SAMELEWINGSDISKOERS OOR DIE POTENSIAALVERWESENLIKING VAN DIE VROU IN DIE ARBEIDSMARK

Hoofstuk 1:

Inleiding en probleemstelling 5

Hoofstuk 2:

Paradigmaskuif van die moderne na die postmoderne – 'n wetenskapsbeskouing 20

Hoofstuk 3:

Epistemologiese uitgangspunte oor die potensiaalverwesenliking van die vrou 33

Hoofstuk 4:

Dekonstruksie van die vrou se dominante narratief 67

Hoofstuk 5:

Meta reflektoring op die navorsing 105

Bronverwysings 113

INHOUDSOPGAWE

1	INLEIDING EN PROBLEENSTELLING	5
1.1	ORIËNTERING	5
1.2	PROBLEEMSTELLING	5
1.3	DOELSTELLINGS	8
1.3.1	<i>Algemene doelstelling</i>	8
1.3.2	<i>Spesifieke doelstellings</i>	8
1.4	METODIEK BY KWALITATIEWE NAVORSING	9
1.5	PROSEDURE	10
1.6	INSAMELING EN VERWERKING VAN RESULTATE	10
1.6.1	<i>Oorsig en oriëntering</i>	10
1.6.2	<i>Proses van insameling en verwerking van empiriese gesprekke</i>	11
1.7	VERKLARING VAN BEGRIPPE IN NARRATIEWE NAVORSING	12
1.7.1	NARRATIEF	12
1.7.2	DISKOERS	13
1.7.3	EPISTEMOLOGIE EN ONTOLOGIE	14
1.7.4	PARADIGMA	15
1.7.5	GESLAG	15
1.7.6	MAG	16
1.7.7	PERSOONLIKHEID	16
1.7.8	LEIERSKAP	17
1.7.9	BESTUUR	18
1.8	SAMEVATTING	18
2	PARADIGMASKUIF VAN DIE MODERNE NA DIE POSTMODERNE – 'N WETENSKAPSBESKOUING	20
2.1	INLEIDING EN ORIËNTERING	20
2.2	POSTMODERNISME	20
2.3	SOSIAAL KONSTRUKTIVISME	21
2.4	DIE NARRATIEWE METAFOR	24
2.5	MODERNISTIESE PARADIGMA VAN POTENSIAALVERWESENLIKING IN DIE ARBEIDSMARK	28
2.6	MAG	28
2.7	SAMEVATTING	31
3	EPISTEMOLOGIESE UITGANGSPUNTE OOR DIE POTENSIAALVER-WESENLIKING VAN DIE VROU	33
3.1	INLEIDING	33
3.2	SOSIOLOGIESE KONSEPTUALISERING	35
3.3	PSIGOLOGIESE KONSEPTUALISERING	36
3.4	DIE VROU EN HAAR ROL IN DIE KULTUUR	36
3.4.1	<i>Rolverwagting en rolkonflik</i>	36
3.4.2	<i>Die rol van die gesin</i>	38
3.4.3	<i>Die rol van die vrou se identiteit</i>	40
3.4.4	<i>Die rol van geslag</i>	42
3.5	DIE VROU EN HAAR ROL IN 'N BEROEPSKULTUUR	44
3.5.1	<i>Oriëntering</i>	44
3.5.2	<i>Diskriminasie</i>	46
3.5.2.1	<i>Vergoeding</i>	48
3.5.3	<i>Stereotipering</i>	48

3.5.4	<i>Segregasie</i>	51
3.5.5	<i>Omset</i>	53
3.5.6	<i>Topbestuurspraktyke</i>	53
3.5.7	<i>Bestuurspraktyke</i>	54
3.5.8	<i>Menslike standaarde</i>	58
3.5.9	<i>Vroulike werkswyses</i>	59
3.5.10	<i>Rolmodelle</i>	59
3.5.11	<i>Prestasiemotivering</i>	60
3.5.12	<i>Prestasievermyding</i>	64
3.6	SAMEVATTING EN RELEVANSIE	65
4	DEKONSTRUKSIE VAN DIE VROU SE DOMINANTE NARRATIEF	67
4.1	ORIËNTERING	67
4.2	DIE DEKONSTRUKSIES VAN DIE NARRATIEWE METAFORE	68
4.2.1	<i>Oriëntering tot die gesprek</i>	68
4.2.2	<i>Dekonstrueer saam met die gespreksgenoot haar dominante storie (plot), aan die hand van 'n verloop van gebeure (Fase 1-3)</i>	69
4.2.2.1	<i>Gespreksgenoot 1- Lee</i>	69
4.2.2.1.1	<i>Reflektering op gesprek-1 (Fase 4)</i>	74
4.2.2.2	<i>Gespreksgenoot 2 - Anne</i>	76
4.2.2.2.1	<i>Reflektering ten opsigte van gesprek 2 (Fase 4)</i>	79
4.2.2.3	<i>Gespreksgenoot 3 - Sally</i>	81
4.2.2.3.1	<i>Reflektering op gesprek 3 (Fase 4)</i>	86
4.2.2.4	<i>Gespreksgenoot 4 - Riana</i>	90
4.2.2.4.1	<i>Reflektering op gesprek 4 (Fase 4)</i>	94
4.2.2.5	<i>Gespreksgenoot 5 - Donna</i>	97
4.2.2.5.1	<i>Reflektering op gesprek 5 (Fase 4)</i>	100
4.2.3	<i>Opsommende reflektering op al vyf die gesprekke (Fase 5)</i>	101
5	META REFLEKTERING OP DIE NAVORSING	105
5.1	INLEIDING	105
5.2	SAMEVATTING EN REFLEKTERING OOR DIE NAVORSING	105
5.2.1	<i>Die hoofstuk oor inleiding en probleemstelling</i>	105
5.2.2	<i>Die hoofstuk oor die paradigmaskuif van die moderne na die postmoderne</i>	106
5.2.3	<i>Die hoofstuk oor die epistemologiese uitgangspunte oor die potensiaalverwesenliking van die vrou</i>	107
5.2.4	<i>Die hoofstuk oor die dekonstruksie van die vrou se dominante narratief</i>	109
5.3	EVALUERING EN AANBEVELINGS	110
5.3.1	<i>Algemene doelstelling</i>	110
5.3.2	<i>Spesifieke doelstellings</i>	110
5.3.3	<i>Slotopmerking</i>	112
6	BRONVERWYSINGS	113

LYS VAN FIGURE

Figuur 1:	'n Diagramatiese voorstelling van die navorsingsproses
Figuur 2	Interaksie in die ontstaan van die narratiewe metafoor
Figuur 3:	Die inwerking van stressors op potensiaalverwesenliking
Figuur 4:	Amsden se komponente van diskriminasie-model
Figuur 5:	Bestuursmatriks van Blake en Mouton

DANKBETUIGING

“SOLI DEO GLORIA” Alle dank en eer aan my Hemelse Vader - die Bron van alle kennis - die Gewer van onverdiende genade wat my altyd in die verwesenliking van my ideale, steun.

In besonder word dank en opregte waardering betuig aan:

- Dr. Pieter van Heerden, my studieleier en Prof. Christo van Wyk, vir hulle bekwame leiding, ondersteuning en aanmoediging en die geleentheid wat hulle my gebied het om my eie gedagtes uit te brei en die narratiewe metafoor te help formuleer.
- Trudie du Toit en Dieter Süß vir die taalkundige versorging.
- Yvonne Engelbrecht en San Geldenhuys van die Vaaldriehoekskampus Biblioteek vir hulle vriendelikheid en geduldige hulpverlening en die finale redigering van my bronnelys.
- Mev. Corra Venter, Adminstrasie vir al haar vriendelikheid en geduld rondom die indiening en eksaminering van die skripsie.
- Die gespreksgenote en werkgewer, wie se name, vanweë etiese redes, nie hier verskaf kan word nie.
- My ouers vir hulle ondersteuning, liefde, en opvoeding.
- My vrou, Trudie en seuns, Stephan en André wat my die geleentheid gegun het om my studies en hierdie navorsing te kon onderneem - vir hulle ondersteuning en geduld.
- My dosente en vriende, Pierre van Niekerk en Pieter van Heerden asook my mede studente by wie ek baie geleer het tydens my studieloopbaan.

HOOFSTUK EEN

1 INLEIDING EN PROBLEENSTELLING

1.1 ORIËTERING

In hierdie hoofstuk word die kousaliteit tussen die probleemstelling en die voorgestelde navorsing geargumenteer. Daar sal in hierdie hoofstuk veral klem gelê word op die formulering van die navorsingsvraag, die voorgestelde navorsingsmetodiek en die rol van die navorser in die navorsing.

Tweedens sal daar ook gekyk word na die formulering van die probleemstelling, doelstellings, die metodiek en prosedure wat gevolg word by die kwalitatiewe studie, asook die proses van verwerking, interpretering en reflektering op resultate (gesprekke).

Deur sin te gee aan die daaropvolgende hoofstukke word sekere kernbegrippe ook reeds in hierdie hoofstuk verklaar.

Die kern van hierdie navorsing is geleë in die formulering van die navorsingsvraag of probleemstelling.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Die realisering van Suid-Afrika se ekonomiese groeipotensiaal binne 'n nuwe Suid-Afrika berus tot 'n groot mate op die vermoë, oordeel, visie en doelgerigtheid waarmee die heterogene werksmag, met inbegrip van die vrou, in hierdie land hulle potensiaal gaan verwesenlik (Van Rooyen 1983:2).

Met die infasering van gelyke indiensneming in die openbare en privaatsektore word daar 'n tekort aan opgeleide "vrouekrag" in die professionele-, semi-professionele-, tegniese- en bestuurskategorieë ondervind en 'n drastiese toename in hierdie tekorte kan verwag word (Muller & Van Rensburg, 1991:16-18).

Daar kan geargumenteer en aanvaar word dat vrouearbeid 'n potensiële en beskikbare bron is om in die land se behoefte aan opgeleide "vrouekrag", te voldoen. Verder word allerweë aanvaar dat die verhouding van bestuurder tot ondergeskikte in Suid-Afrika ongeveer 1:42 is en swak vergelyk met lande soos die V.S.A.(1:6), Japan (1:16) en Australië(1:11) (Van Rooyen, 1986:6). Dié tekort aan vrouekrag wat as alternatiewe bron kan dien, word onder benut (Rooyen,1983:3; Falkson, 1984:10 en Prekel, 1980:1).

Minder as 9% (1989); 5.8% (2000) van alle uitvoerende bestuursposte word deur vroue beklee. Hierdie syfer vergelyk swak met 'n eerste-wêreld land soos die V.S.A. waar 37% van alle uitvoerende poste deur vroue beklee word (Karel Hofmeyer (in Van Rooyen 1989:1 en Benfari, Orth & Wilkinson, 1987:48).

Reeds so vroeg as 1981, sluit Van Rooyen haar navorsing af met die gevolgtrekking, dat min vroue bereid is om die uitdaging te aanvaar wat sal lei tot senior- of uitvoerende bestuursposte - juis dié poste waarin 'n groot tekort ondervind word. Sy postuleer dat werkgewers gekonfronteer word met 'n onvermoë om vroue te motiveer om hulle potensiaal in die arbeidsmark te verwesenlik, om in hul huidige poste aan te bly, 'n loopbaan te ontwikkel en erkenning te ontvang (Van Rooyen, 1981:239).

'n Oorsig van die literatuur skep verder ook die indruk dat mans en vroue se rolverwagtinge ten opsigte van potensiaalverwesening, van mekaar verskil. Die vraag kan egter eerder gevra word of hierdie vermeende verskille uitsluitlik psigometries verklaar behoort te word **en of** die differensiële verwesening van die potensiaal van mans en vrouens in die arbeidsmark, nie eerder te wyte is aan 'n reeds gekonstrueerde diskoers nie (seksistiese paradigmas, diskriminasie, die

invloed van, storie, kennis en mag) (Williams, 1982: 309-323; Rooney, 1999: 1-19, Tamasese & Waldegrave, 1993:55-67).

Verstedeliking het gelei tot sosio-ekonomiese druk op die gesinsisteme, wat gevolglik 'n behoefte by die vrou, aan toetrede tot die arbeidsmark, genoodsaak het. 'n Eeu gelede het slegs 4 stede wêreldwyd 'n bevolking van meer as 1-miljoen mense gehad. Hierdie syfer het gestyg tot 19 stede in 1900 en huidig is daar meer as 160 stede met 'n bevolking van meer as 1-miljoen mense. Hierdie tendens dui daar op dat die verandering in sisteme eerder gaan toeneem as afneem.

'n Volgende voorbeeld is die sogenaamde kennis ontploffing wat wêreldwyd waargeneem word. Daar word beraam dat 90% van alle wetenskaplikes wat **nog ooit** gelewe het op hierdie oomblik lewe en daar kan voorsien word dat hierdie ratio in hierdie dekade sal toeneem en nie afneem nie. Toekomststudies dui daarop dat 50% van kundigheid wat tans bestaan teen die einde van die 20e eeu weens onbruik sou verval en dat 50% nuwe kundigheid, wat op hierdie stadium aan ons onbekend is, benodig sal word. Ook hierdie tendens dui daarop die toetrede van die vrou tot die arbeidsmark gaan bly voortbestaan.

Ten einde die veranderende diskoers en sosiale konstruksies te absorbeer is dit belangrik dat daar 'n doelgerigte herkonstruksie by beide die vrou en haar omgewing sal plaasvind en dat hierdie verandering ook die dekonstruksie van die ou diskoers suggereer. Om die druk as gevolg van dié verandering te egaliseer moet die beginsel, narratiewe dekonstruksie, voortdurend bestaande- en nuwe diskoerse uitdaag.

NAVORSINGSVRAAG:

Aangesien al die beskikbare navorsing hoofsaaklik op sielkundige en psigometriese modelle gebou is (enkeldimensioneel) en is die primêre vraag van hierdie navorsing, om vanuit die Sosiologies Narratiewe perspektief vas te stel, wat die sosiale konstruksie van die potensiaalverweselikingsdiskoers in stand hou en hoe dit herkonstrueer kan word.

1.3 DOELSTELLINGS

1.3.1 Algemene doelstelling

Die doel met hierdie navorsing is om aan die hand van gevallestudies, die dekonstruksie van samelewingsdiskoerse, op die potensiaalverwesenliking van die vrou in die arbeidsmark, te ondersoek. Daar sal spesifiek gekyk word na die invloed van storie, kennis en mag as fenomeen (Anderson, & Goolishan, 1988: 10:28; White & Epston, 1990: 1-37; Freedman & Combs, 1996: 42-77, Zimmerman & Dickenson. 1990:232-258).

1.3.2 Spesifieke doelstellings

Ten einde aan die doelstelling uitvoering te gee, sal die sisteem (vroue in die arbeidsmark) as fenomeen bestudeer word. Die spesifieke doelstellings sluit die volgende in:

- Die doel van die navorsing is om die sisteem in detail waar te neem, ten einde 'n konseptualisering van die potensiaalverwesenliking van die vrou in die arbeidsmark te ondersoek en om die kenmerkende eienskappe, wat die konstruksies in stand hou, bloot te lê. Daar sal ook gekyk word na enige dekonstruksies wat reeds suksesvol geïntegreer is. Uit die bestudering van die gevalle sal sekere aannames daaromtrent gemaak kan word en sekere konstruksies ontwikkel word of gedekonstrueer word (Pauw, 1997: 55-83 en Maione, P. V., & Chenail, 1999: 57-88, Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464, Terri, 2000:1-6).
- Die navorsing het verder ten doel, die bestudering van 'n verskynsel (die nie-bereiking van potensiaal) in die natuurlike konteks (die arbeidsmark). Daar sal van meervoudige bronne van inligting vir hierdie studies gebruik gemaak word.

- Die navorsing het ook ten doel om die sisteem in die gevallestudie te bestudeer. Hierdie sisteem sal die persoon, gesin van oorsprong, kultuur- en taalgroep, politieke agtergrond ens. van haar betrokke arbeidsmark, bestudeer. Die sisteem sal nie buite sy konteks beskou word nie. Al die omliggende persone, gebeure en omstandighede sal in ag geneem word. Die fokus sal dus nie slegs op die vrou wees nie maar op die vrou binne 'n spesifieke konteks. Die kulturele konteks van die vrou sal ook oorweeg word en so ook die waardesisteem van die vrou en die sisteem waarbinne sy funksioneer (Waldegrave, 1990:5-45).

1.4 METODIEK BY KWALITATIEWE NAVORSING

Een van die denkraamwerke van die sosiale wetenskappe waarin gevallestudies voorkom, is die fenomenologie. Volgens fenomenoloë hoef navorsing nie die metodes van die natuurwetenskappe te inkorporeer om as waardevolle navorsing geag te word nie (Pauw, 1997:55-86; Maione & Chenail, 1999:57-88).

Die doel van kwalitatiewe (fenomenologiese) navorsing is om beleefde ervaring te bestudeer.

Kwalitatiewe navorsers is dit eens dat die navorser altyd by die navorsingsproses betrokke bly en dat die navorser help skep aan die dekonstruksie van die bestaande storie en die herkonstruksie van die nuwe storie. Die navorsingsvraag en verdere wetenskaplike aktiwiteite kan dus deurlopend deur die navorser beïnvloed word. As gevolg van hierdie potensiële probleem, word gebruik gemaak van fenomenologiese reduksie of parentese. Dit behels die tussen hakkies plaas van alle oordele en idees oor die beleefde ervaring wat beskryf word.

Die doelwit is dat die data vir homself spreek en daarom moet die navorser alle vooroordele en aannames artikuleer, beskryf en saam met die gespreksgenoot,

daarop reflekteer. Die geartikuleerde vooroordele en aannames laat ook die leser van die navorsing toe om die perspektief van die navorser in ag te neem.

Die navorser poog om die fenomeen op empatiese wyse te verstaan om sodoende goeie begrip daarvoor, asook insig daarin, te ontwikkel (Parry & Doan, 1988:8-38; Pauw, 1997: 138-142; Maione & Chenail, 1999:57-88).

1.5 PROSEDURE

Die prosedure wat gevolg is:

Eerstens is die literatuur verken met betrekking tot die invloed van die samelewingsdiskoers, op die potensiaalverwesening van die vrou. Die studie is beperk tot bloot die terrein van potensiaalverwesening binne die arbeidsmark.

Tweedens is daar deur middel van die literatuur bepaal hoe sosiale konstruksies ontstaan wat die diskoers oor potensiaalverwesening skep en in stand hou.

Laastens is daar individuele onderhoude gevoer met vroue, wat **of** potensiaal het en dit nie verwesening het nie; of dié wat potensiaal het en dit wel verwesening het. Die gespreksgenote is gekies deur 'n steekproef te trek, van vroue wat op die organisasie se bestuursopvolgbeplanningstelsel was. Die onderhoude is gevoer op 'n tyd en in 'n kantoor of konferensiekamer, soos verkies deur die gespreksgenoot.

1.6 INSAMELING EN VERWERKING VAN RESULTATE

1.6.1 Oorsig en oriëntering

Tydens die onderhoude is gebruik gemaak van die genogram van die vrou, om haar dominante storie en -konstruksies te verken. Die onderskeie kontekste waarbinne die vrou se narratiewe metafoer gekonstrueer is en in stand gehou word, word oor multi-

generasies heen, ondersoek. Na elke vraag of tema, het die navorser gereflekteer op wat die gespreksgenoot gesê het, om seker te maak of die waarneming en aannames korrek is. Die fokus was nie om terapie aan die gespreksgenoot te verleen nie, maar om by die gespreksgenoot te leer, hoe haar konstruksies ontstaan het en hoe sy dit suksesvol gedekonstrueer het.

Verder is daar deur die navorser gepoog, om aan die hand van eksternalisering, konstruksies te identifiseer, wat 'n invloed kon hê op die rolverwesenliking van die vrou. Dit sluit in faktore soos die rol wat geslag, ouderdom, akademiese agtergrond, jare in arbeidsmag, huwelikstatus, aantal kinders, eie geboorte posisie en gesin-van-oorsprong en prestasie motivering speel.

Hierna is daar gepoog om konteks, kennis en mag en die invloed daarvan op die vrou te verstaan.

Aan die einde van die gesprek, is die narratief van die vrou (saam met haar) gedekonstrueer, deur die rol wat alternatiewe stories gespeel het om unieke uitkomstes en unieke herbeskrywings te skep.

1.6.2 Proses van insameling en verwerking van empiriese gesprekke

Die proses waarvolgens hierdie inligting verwerk is kan in ses fases beskryf word.

Die **eerste** fase is die ontdekkingsfase. Hier tydens word gesprekke gevoer met die gespreksgenote. Saam met die gespreksgenoot soek die navorser temas deur die vrae op verskillende maniere te vra en die dominante storie saam met die gespreksgenoot te ontgin. Die navorser en die gespreksgenoot ontwikkel dan tipologië, teoretiese proposisies en konsepte (Pauw, 1997: 55-83 en Maione, P. V., & Chenail, R. J., 1999: 57-88).

Die **tweede** fase behels die eerste reflekeringsfase. Hier reflekteer die navorser op die vrae wat gevra is, ten opsigte van elke gespreksgenoot afsonderlik. Die navorser reflekteer waarom 'n spesifieke vraag gevra is en watter ander vrae gevra kon word.

Reflektering word ook gedoen op die landskap van aksie (Landscape of action-sequence through time); landskap van bewustheid/betekenis (landscape of consciousness) (Pauw, 1997: 55-83 en Maione, P. V., & Chenail, R. J., 1999: 57-88).

In die **derde** fase word gereflekteer op al die gesprekke afsonderlik. Hier ondersoek die navorser al die data, van al die gesprekke, om te bepaal of dit ooreenstemmende temas bevat wat in die volgende fase van gespreksvoering gebruik kan word.

Tydens die **vierde** fase word 'n persoonlike brief aan elk van die gespreksgenote geskryf. Die oorspronklike gesprek word in die brief, met die gespreksgenoot gedeel en die gespreksgenoot word uitgenooi om op die brief te reageer. Die reaksie kan of deur middel van 'n opvolg gesprek, of 'n brief, of deur middel van die telefoon gedoen word.

In die **vyfde** fase word die voorafgaande gesprekke en die reflekering met 'n sielkundige bespreek, en gevra op die hele proses te reflekteer. In die sesde fase word gereflekteer op die hele proses en al die gesprekke. Uit hierdie proses verkry die navorser resultate, aanbevelings en 'n gevolgtrekking (Pauw, 1997: 55-83 en Maione, P. V., & Chenail, R. J., 1999: 57-88).

1.7 VERKLARING VAN BEGRIPPE IN NARRATIEWE NAVORSING

1.7.1 NARRATIEF

Die narratief in narratiewe berading, narratiewe beraad of narratiewe metafoor, impliseer dat ons lewens leef volgens 'n bepaalde storie – 'n storie wat ons vir ons

self skep. Stories word geskep om sin te gee aan die omstandighede waarbinne ons onself bevind. Individue is nie die alleen outeurs van hulle stories of verhale nie. Dominante stories word geskep uit al ons sosiale ervarings en oefen mag uit oor ons lewe. Dominante stories word reeds gedurende ons vroeë kinderjare geskep in al die sosiale strukture soos die gesin, die kerk die skool ens. Die wese van narratiewe berading en narratiewe terapie, is dat die probleem in die dominante storie geëksternaliseer word en dat die probleem die probleem is en nie die individu nie. *Narratiewe beraad/terapie fokus op die probleem en nie die persoon nie, en verleen erkenning aan die belangrikheid wat konteks, interaksie en sosiale konstruksie, speel.*

“Narrative therapy is premised on the idea that the lives and the relationships of persons are shaped by:

- ***the knowledges and stories that communities of persons negotiate and engage in to give meaning to their experiences: and***
- ***certain practices of self and of relationship that make up ways of life associated with these knowledges and stories.***

A narrative therapy assists persons to resolve problems by:

- ***enabling them to separate their lives and relationships from those knowledges and stories that they judge to be impoverishing;***
- ***assisting them to challenge the ways of life that they find subjugating; and,***
- ***encouraging persons to re-author their own lives according to alternative and preferred stories of identity, and according to preferred ways of life”.***

(White & Epston, 1990: 121-122)

1.7.2 DISKOERS

‘n Diskoers is ‘n formele of ordelike mededeling van gedagtes, mondelings of skriftelik; redevoering. ‘n Diskoers word deur Foucault, beskryf as:

“ways of constituting knowledge, together with the social practices, forms of subjectivity and power relations which inhere in such knowledges and relations between them. Discourses are

more than ways of thinking and producing meaning. They constitute the 'nature' of the body, unconscious and conscious mind and emotional life of the subjects they seek to govern".

Madigan, S. (1992:2),

"Although 'discourse' is a word used to describe what is exchanged in conversation, in recent years it has developed a more specialized usage: 'Discourse' refers to the clusters of taken-for-granted assumptions that lie just beneath the surface of many conversations in a particular social context - i.e. a set of statements about what is regarded as normal or conversational in a particular context, e.g. 'feminist discourse' or 'discourse of school discipline" (Winslade & Monk, 1998:15).

1.7.3 EPISTEMOLOGIE EN ONTOLOGIE

(Grieks: epistyme=kennis en logos =leer)

Epistemologie en ontologie is 'n afdeling van die filosofie wat die oorsprong, aard en grense van kennis bestudeer. Leer van die wetenskaplike of sekere kennis, veral die studie van die oorsprong, aard, geldigheid en perke van kennis; kennisleer, kenleer, wetenskapsleer: by 'n laaste ontleding val alle filosofiese probleme onder die hoof van kennisleer of epistemologie. Onder die invloed van die filosoof, Descartes, is die pre- okkupasie van die moderne filosofie eerder met die epistemologie as met die ontologie, met die probleem van die ooreenkoms van ons kennis met sy voorwerpe as met die aard van die voorwerpe. Met ander woorde dit wat by 'n laaste ontleding op epistemologiese grondslag berus—soos regte, die teologie, literêre kritiek en pedagogiek.

Die derde afdeling in die epistemologie is (kennisteorie) en behandel die kennis en sy variëteite, waarheid en dwaling, sekerheid en twyfel. Epistemologie verwys na die verhouding tussen kennis en die proses van "om tot kennis te kom". Ontologie (die

status van hierdie kennis) is wederkerend verband aan epistemologie, en epistemologie aan ontologie (Kotzé 1992:4 en Botha, 1998:44).

1.7.4 PARADIGMA

(grieks: paradeigma= patroon (para=voor en deiknenai= toon)

'n Paradigma is 'n voorbeeld, model of patroon wat op 'n verskeidenheid van sake toegepas kan word. Die term beteken letterlik iets wat verder wys, en word met 'n paar spesifieke betekenis gebruik, by:

- 'n basiese denkwys wat deur alle beoefenaars van 'n spesifieke wetenskap aanvaar word;
- 'n stel aannames (premissis) wat (naas ander) in 'n wetenskap bestaan, byvoorbeeld die behavioristiese paradigma;
- 'n navorsingsontwerp oor 'n spesifieke onderwerp wat op sekere aannames (premissis) gebaseer is;
- 'n model of patroon wat al die moontlike vorme van 'n saak demonstreer (WAT, 1974: deel II en Botha, 1998:54-86).

1.7.5 GESLAG

Geslag is die term wat gebruik word vir die somtotaal van alle biologiese attribute wat manlikheid en vroulikheid onderskei (Kaplan & Sadock, 1985:433; Gouws, *et.al* 1979:103, Nicholson, 2000:72 en Raggins, 1989:5).

In beide die sosiologie sowel as die psigologie word geslag (manlikheid en vroulikheid) gesien as die twee pole op 'n kontinuum en dat androgeniteit 'n kombinasie van waarneembare dimensies is wat iewers op die kontinuum tussen manlikheid en vroulikheid alterneer (Bem, 1972: 4-10; Bem, 1974: 155; Bem: 1976: 13-28).

1.7.6 MAG

Mag van die individu in die sisteem of struktuur kan gedefinieer word as die teenwoordigheid van 'n element van afhanklikheid van die sisteem, of sy lede, van 'n individu, om behoeftes te bevredig. Die persepsie bestaan dat individue oor mag beskik as hulle die vermoë en die reg het om gedrag te sanksioneer as gevolg van hulle status, gesag of invloed in die organisasie (van Rooyen, 1989:16-17 en Goodrich, 1991:53).

De Bono (1985:62) definieer mag as; **"...power is the ability to persuade...."**

Mag kan ook gesien word as die vermoë wat een persoon oor die gedrag van 'n ander persoon het, om iets te doen wat hy normaalweg nie sal doen nie (Robbins, 1983:314).

Binne die narratiewe konteks definieer Foucault, (in Madigan, 1992), mag as:

"a dynamic of control and lack of control between discourses and the subjects, constituted by discourses, who are their agents. Power is exercised within discourses in the ways in which they constitute and govern individual subjects"

Uit bogenoemde definisies maak die navorser die volgende aannames.

- mag hoef nie noodwendig geaktualiseer te word om effektief te wees nie,
- daar bestaan 'n afhanklikheidsverhouding, en
- die persoon wat die objek van die uitoefening van mag is, diskresie het oor haar eie gedrag.

1.7.7 PERSOONLIKHEID

Persoonlikheid kan omskryf word as 'n dinamiese organisasie van alle **psigiese, fisiese, sosiale en morele** eienskappe wat tot uiting kom in wisselwerking met die

omgewing (Gouws *et.al*, 1981:230). Anastasi sluit hierby aan met die opmerking dat die wisselwerking ook uitgebrei behoort te word na die wisselwerking tussen persoonlikheid en intellek "... **the relation between personality and intellect is reciprocal...**" (Anastasi, 1976:355). Nie alleen beïnvloed persoonlikheid die intellek nie, maar die intellek het ook 'n groot invloed op die persoonlikheid van die individu.

Die vraag kan gevra word, of persoonlikheidsverskille tussen mans en vroue geneties of kultureel bepaal of beïnvloed word. Word vroue se houdings, aangebore of word aangeleerde eienskappe en temperament tot 'n groot mate beïnvloed deur haar selfkonsep (Wessels, 1975:3).

Anastasi (1976:354-355) en Hoveland, Irving & Janis (1979:63) merk dan ook op dat daar belangrike attribute is wat die selfkonsep en die identifisering van die geslagsrol beïnvloed.

Solank as vroue die konvensionele rol van vrou vertolk, sy baie moeilik dié eienskappe of trekke sal bekom wat nodig is vir prestasie en sukses. Veral attribute soos aggressie, selfhandhawende gedrag en dominansie, as tipiese manlike attribute, sal moeilik deur die vrou gebruik word, in die bereiking van prestasiesituasies. Dit is juis hierdie konflik in die persepsie van die vrou van haarself en wat sy dink haar rol behoort te wees, wat haar prestasie belemmer en haar bydrae in verhouding tot mans bevraagteken (Boudreau & Sennott, 1986:12). Die sogenaamde prestasiemotief is uniek en gerig op langtermyn verbintenis of attribusie (Weiner, 1974:3 en Weiner, 1986:159, De Charms, 1968:183). Die lae selfwaarde van die vrou, wat lei tot die selfpersepsie van onbevoegdheid by haarself, kan haar potensiaal verwesening nadelig beïnvloed.

1.7.8 LEIERSKAP

Die feit dat min vroue in top leierskapsposisies aangetref word, kan moontlik toe geskryf word aan diskriminasie teen hulle. Hulle maak die aanname dat indien dieselfde prestasie of eienskappe by vroue waargeneem word, dit minder gunstig

ontvang word, as in die geval van mans. Hulle navorsing fokus veral op attribute soos leierskapstyl en geslagsrolkongruensie. Van die vrou word verwag dat haar leierskapstyl attribute sal insluit soos vriendelikheid, onselfsugtigheid, empatie met ander en emosioneel ekspressief. Van die man word verwag dat sy leierskapstyl attribute sal bevat soos onafhanklikheid, selfgeldig, in beheer van situasies en funksionele bevoegdheid (Eagly *et.al* ,1992:3, Tamasese & Waldegrave, 1993:55-67).

Gerdes (1984:6) bevestig hierdie aanspraak deur te verwys na 'n eksperiment waar mans en vroue met hoë dominansie (DO) afgepaar is met lede van die selfde geslag, maar met lae dominansie. Die persone met die hoë (DO) het in 70% van die gevalle leierskapsrolle aangeneem. Toe mans en vroue, met hoë (DO) in die selfde groep geplaas is, het slegs 20% van die vroue, leierskapsrolle aangeneem.

1.7.9 BESTUUR

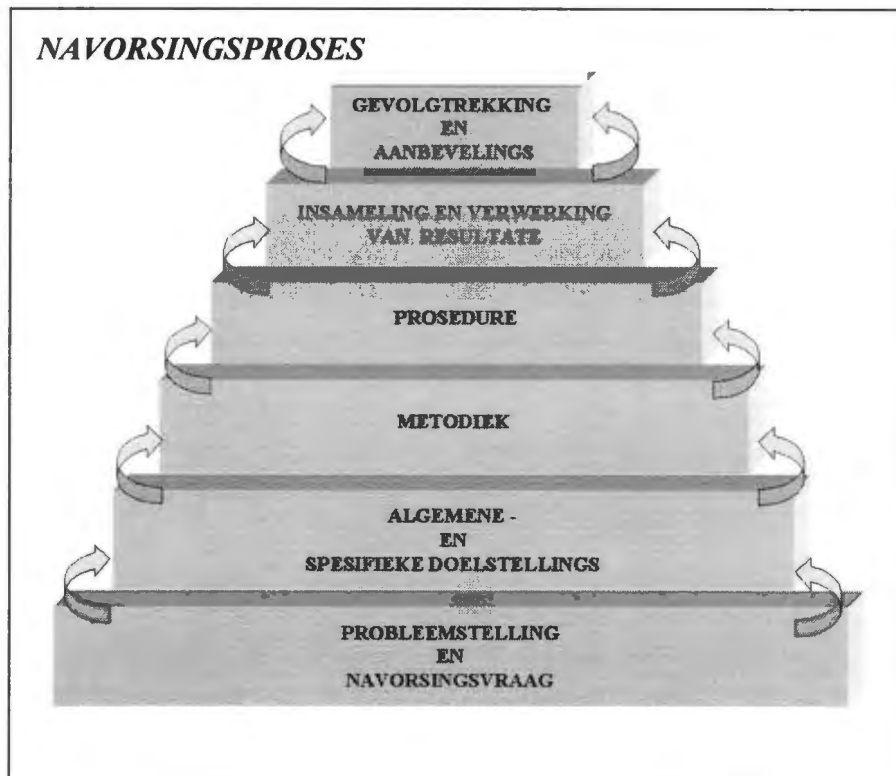
Bestuur kan omskryf word as 'n proses waardeur hulpbronne aangewend word om organisatoriese doelwitte te bereik. Dit sluit volgens hulle 'n stel aktiwiteite in (soos beplanning, organisering, leiding en beheer) wat die bestuurder moet uitvoer - met ander woorde om sodoende gemeenskaplike doelwitte te bereik. (Flamholtz & Randle, 1989:6), Peter Drucker, (in Williams 1982:448), Falkson, 1987:15), Radel en Reynders (1981:233) Vegter, (1980:7).

1.8 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is daar klem gelê op die formulering van die doelstellings en die proses van navorsing.

Die proses wat gevolg is kan as volg, diagrammaties voorgestel word.

Figuur 1: 'n Diagramatiese voorstelling van die navorsingsproses



Eerstens is daar klem gelê op die probleemstelling en die formulering van die navorsingsvraag. Die proses wat hier gevolg is, was aan die hand van relevante literatuur, 'n oorsig te verkry van wat in hierdie en daaropvolgende hoofstukke bespreek gaan word.

Uit die literatuuorsig en die formulering van die navorsingsvraag, is 'n algemene en spesifieke doelstellings ontwikkel (par.1.3). Dit het aanleiding gegee dat die metodiek en prosedure wat gevolg gaan word, ontwikkel is. Beide die metodiek en prosedure en hoe inligting ingesamel gaan word, is breedvoerig bespreek in paragrawe 1.4 tot 1.6. Aan die einde van die navorsing sal 'n metaperspektief oor die hele proses gegee word.

HOOFSTUK TWEE

2 PARADIGMASKUIF VAN DIE MODERNE NA DIE POSTMODERNE – ‘N WETENSKAPSBESKOUIING

2.1 INLEIDING EN ORIËTERING

Ten einde Postmodernisme te kan verstaan, is dit belangrik om eerstens te probeer vasstel wat met modernisme bedoel word. Modernisme kan in sy nouste verklaar word as *“konsensus deur geleerde Westerlinge oor onder meer die Geskiedenis, Politiek, Ekonomie, Godsdiens, Sielkunde en die Sosiologie”* (Irvine, 1998:2).

Vir die doeleindes van hierdie navorsing sal daar klem gelê word op verskeie van hierdie uitgangspunte en laastens gekonkludeer word in ‘n enkele werksdefinisie.

2.2 POSTMODERNISME

In die literatuur is daar wyd uiteenlopende standpunte van wat postmodernisme is en behels. Postmodernisme vind gestalte in verskeie terreine, onder meer die Geskiedenis, Kunste, Argitektuur, Letterkunde, Politiek, Ekonomie, Teologie en Sosiologie. Daar word geargumenteer dat daar nie ‘n enkele “postmodernisme” is nie, maar baie (Botha, 1998:54-86; Doherty, 1991:37-45 en Klages, 1997:1-4).

Die inleiding tot die postmoderne tyd verwys na ‘n sekere tydperk in die geskiedenis, maar die absolute oorsprong bly net so vaag en dubbelsinnig soos die begrip self. Postmodernisme het nie ‘n enkele ontstaan nie en word ingelei wanneer ‘n gemeenskap sy vertroue en geloof verloor in die sogenaamde “absolute waarheid” (Botha, 1998:54-86). Postmodernisme verwys na die postmodernistiese tydperk, terwyl hierdie navorsing eerder die postmodernistiese diskoers bestudeer. Met

postmodernistiese diskoers word bedoel die siening, filosofie of wetenskapsbeskouing van postmodernisme.

Die kenmerkendste eienskap van die **postmodernistiese diskoers is die epistemologiese** gedagte dat daar nie een objektiewe bron van kennis is nie en dat meervoudige realiteite eerder bestaan (Botha, 1998:45; Gergen, 2001: 1-18, Grassie, 1997:2-6; Guterman, 1997:2-4 en Lax, 1990: 75-84).

Die navorser is van mening dat die postmodernistiese diskoers in wese nie voorskriftelik of ideologies is nie en ander uitgangspunte— selfs uitgangspunte vanuit die modernistiese paradigma, in ag neem.

2.3 SOSIAAL KONSTRUKTIVISME

Sosiaal konstruktivisme, het oorspronklik ontwikkel as 'n teorie vanuit die filosofie, met bydraes vanuit veral die biologiese en fisiese wetenskappe. As kern van die Sosiaal konstruktivisme staan die idee dat taal die wyse is waardeur mense hul realiteite en werklikhede omskep.

Konstruktivisme impliseer dat 'n eksperimentele realiteit bestaan wat nie bereik kan word sonder sosiale interaksie nie en wat na vore gebring word deur 'n gemeenskap van mede-waarnemers (Van der Watt, 1993: 39).

Konstruktivisme is kennis wat in die lig van observerende sisteme beskou moet word. Dit is voorts kognitiewe konstruksies van waarnemers in interaksie met die waargenome. Andersyds, word taal beskou as 'n poging om 'n verstandhouding te bereik met diegene waarmee ons in kontak kom (Van der Watt, 1993: 32 en Kotze, 1992: 51, Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464). Volgens die sosiaal konstruktivisme kan die aanname gemaak word dat niks bestaan sonder die waarnemer nie, en dat die mens in 'n domein van taal bestaan. 'n Begrip van taal is noodsaaklik vir enige begrip van die realiteit in die alledaagse lewe (Freedman & Combs, 1996:27).

"If I am the only one who decides how I act, then I am responsible for my action" (Kotze,1992:58).

Taal stel die mens in staat om homself in sy omstandighede te beskryf deur onderskeidings in taal te maak. Taal is 'n medium waardeur mense op 'n strukturele wyse met mekaar verbind word, om saam 'n omgewing te skep waarbinne gefunksioneer word. Dit bring mee dat die wêreld wat geskep word in taal bestaan, net soos die mens self ook in taal bestaan.

Die wyse waarop en waarbinne 'n mens sy wêreld skep, word uit taal gevorm. Die mens is afhanklik van sy bestaan in taal en daardeur word simbiose in menslike lewe en naasbestaan moontlik gemaak. Deur hierdie wyse van bestaan, kan die mens dialoog voer oor sy diskoers en homself dus verantwoord. Hierdie beginsel bring die verantwoordelikheid van die mens, as uitvloeisel van sy outonomieit, op die voorgrond.

Taal is die manier waarop menslike interaksies gekoördineer word. Deur middel van taal kan mense saam lewe en kan sosiale eenheid gevorm word . Taal kan gevolglik, volgens die sosiaal konstruktivisme, getipeer word as die interaksie wat deur mense gebruik word in hul pogings om hul omgewing te verstaan (Van der Watt, 1993: 40 en Kotze, 1992: 58, Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464).

Met die verdere ontwikkeling van die teoretiese grondslag van sosiaal konstruktivisme, word die idee verder versterk, dat kennis gesien moet word as 'n interpretasie of verwerking van die werklikheid, eerder as 'n ware weergawe daarvan. Hierdie siening het dan ook verder 'n invloed op die manier hoe ons navorsing behoort te doen. Die navorser of berader se rol in die gespreksituasie – veral gesien in die lig dat kennis slegs 'n konstruksie is en nie 'n noodwendige ware weergawe van die werklikheid nie, staan dus voorop in die skepping van die narratiewe metafoor.

Dit is belangrik dat die navorser sal besef dat hy self ook 'n baie aktiewe rol speel in die mede-konstruksie of dekonstruksie van die gespreksgenote se realiteit (Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464, Terri, 2000:1-6).

Deur te sê dat ons 'n wêreld skep binne die gespreksituasie, beklemtoon dit die beginsel van sosiaal konstruktivisme, naamlik dat die mens tot kennis kom van dit wat dit glo en wat geskep en versterk word deur taal.

Met die navolging van die sosiaal konstruktivistiese benadering, kry die navorser te doen met refleksiwiteit of "terugbeweeg na die self". Dit is die proses waardeur navorsing 'n sirkulêre proses is wat kan lei tot die skep van meervoudige realiteite en moontlikhede van die self op verskillende tye gedurende die navorsingsproses.

Deurdat die navorser 'n sosiaal konstruktivistiese siening tot die navorsingsproses inneem, verwag dit van hom om die belangrikheid van taal gedurende hierdie konstruksie en dekonstruksieproses te besef.

Taal as skeppings- en interpretasiemedium, speel 'n belangrike rol in die wyse waarop die mens se sosiale-self deur taal bepaal word in beide die beradings- asook in die navorsingsituasie.

Konstruktivisme, behoort tot die idee van sirkulêre epistemologie. Dit beteken vir die navorser dat daar 'n veel groter area vir groei en soeke na groter en breër betekenis bestaan vir die wetenskap sowel as vir die mens as die skepper van sy eie werklikheid.

'n Diskoers is vasgelê in stories. Diskoerse is groepe van "vanselfsprekende" aannames wat onderliggend is to die meerderheid van gesprekke en besprekings – binne 'n bepaalde sosiale konteks.

"Although discourse' is a word used to describe what is exchanged in conversation, in recent years it has developed a more specialized usage: Discourse' refers to the clusters of taken-for-granted assumptions that lie just beneath the surface of many conversations in a particular social context - i.e.

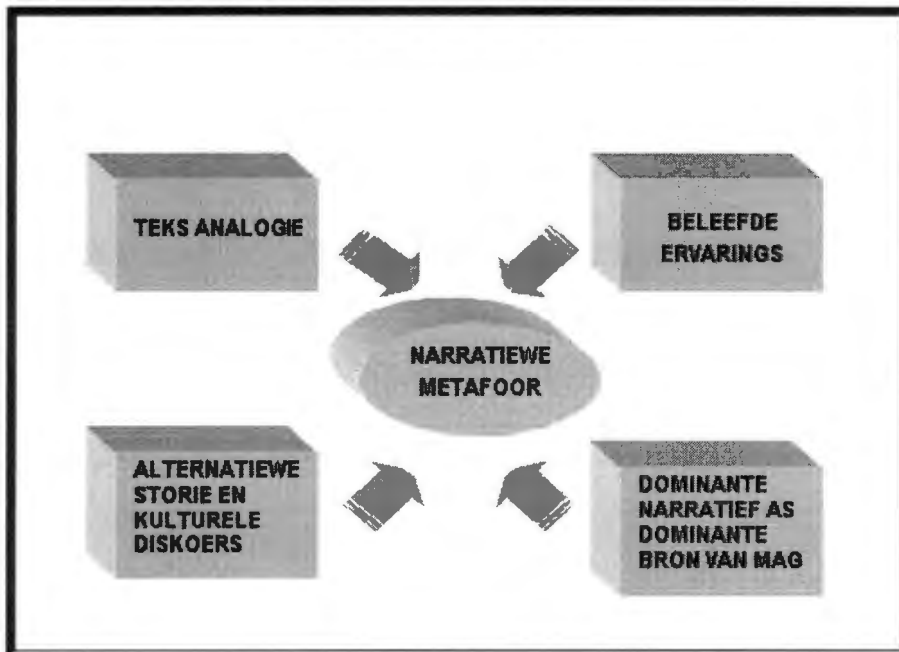
a set of statements about what is regarded as normal or conversational in a particular context, e.g. 'feminist discourse' or 'discourse of school discipline' (Winslade & Monk, 1998:15).

2.4 DIE NARRATIEWE METAFOOR

David Epston, 'n antropoloog van oorsprong en later gesinsterapeut, het hom as gesinsterapeut onderskei, in die gebruik van storievertelling, in sy soektog na metafore om gebeure in sosiale sisteme te verklaar. Mense gee betekenis aan hulle lewe en verhoudings deur hulle ervarings in stories of metafore om te skakel. Deur die omgaan met ander, word die stories so gespeel dat dit of hulle lewe verantwoord of nuwe gestalte daaraan gee (Epston en White, 1990:13-16).

Stories voorsien die raamwerk wat dit vir ons moontlik maak om ons eie ervaring te interpreteer en hierdie optrede van interaksie is mylpale waarin ons aktief deel het. Mense se ervaring van die lewe dra by tot die skepping van die dominante storie. Die gebruik van die narratiewe metafoor of storievertelling in navorsing behels 'n gesamentlike outeurskap tussen die navorser en die gespreksgenoot.

Figuur 2: Interaksie in die ontstaan van die narratiewe metafoor



Bron: Self

Die navorser fokus op die dominante- of die substorie asook dié aspekte wat die ervaring bevoordeel en in stand hou. Die navorser kan die detail van die alternatiewe landskap van die lewe wat hiermee geassosieer word, slegs invul met die hulp van die gespreksgenoot. Dit help later in die dekonstruksie van die storie, om die “plots” (storie of scenario) en die “counter plots” (alternatiewe storie of – scenario) te herbeskryf (Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464; Rosenberg, 1992:25-27 en Terri, 2000:1-6).

White & Epston maak melding van “landscapes of action” en “landscapes of consciousness”. Hulle bespreek die twee konsepte in verhouding tot die herouteeringsproses. Hulle stel dit dat stories twee landskappe het - landskappe van aksie en landskappe van bewustheid/betekenis. Die landskappe van aksie is gewoonlik die dominante storie - die ervarings, volgorde, tyd, ens. Wanneer die gespreksgenoot aandui wat sy dink die geleentheid reflekteer omtrent die karakter, motiewe, begeertes van verskeie persone in haar sosiale netwerk, word die landskap van bewustheid/betekenis geskep.

In die herouteuring van die dominante storie word die vrou uitgenooi om op beide die landskappe te reflekteer. Dit is dus raadsaam dat die gespreksgenoot beide die landskappe gelyktydig blootlê en ontwikkel.

As die landskap van aksie verander, maar die manier waarop dit geïnterpreteer word verander nie, bly dit inderwaarheid onveranderd.

In die verwoording van die dominante- en later die alternatiewe storie, word taal weereens 'n beperking in die ontdekkingsreis - dit is beperkinge in haar taal, beperkinge in haar kapasiteit om met haar persoonlike dilemmas te handel, beperkinge in ervaring en beperkinge in haar persepsie van opsies vir die uitdrukking van sekere waardes wat ruimte vir nuwe moontlikhede skep. Dit is dan juis hier waar die narratiewe metafoor gebruik kan word om die betekenis te verklank en te ontgin.

Die stories waarvolgens ons leef het nie sy oorsprong in 'n vakuum nie. Die stories wat die sterkste invloed op ons lewens uitoefen het selde sy oorsprong by een persoon of een gebeurtenis. Dit is eerder die produk van die "cultural soup in which we swim". Alhoewel die stories vir die gespreksgenoot mag voel asof dit die produk van haar eie is, is dit gewoonlik die resultaat van die gesprek of diskoers binne 'n bepaalde sosiale konteks. Die narratiewe metafoer kan gesien word as roetekaarte van sogenaamde "objektiewe eksterne" waarneming en interpretasie van die realiteit. Geen een van die kaarte omvat detail van gebeure nie en word deur ons self voltooi binne 'n bepaalde konteks. Deur die gebruik van die narratiewe metafoer word ruimte geskep om dié dele wat nie die probleem ondersteun of versterk, uit te lig en mee te werk. Deur te werk met die narratiewe metafoer word die gespreksgenoot bemagtig om in alliansie met die berader die alternatiewe storie te begin leef - en fokus word verskuif vanaf die probleem na die alternatief (Anderson, & Goolishian, 1988: 10:28; White & Epston 1990:13-15 en Freedman & Combs, 1996:15, Zimmerman & Dickenson. 1990:232-258).

Enige eis ten opsigte van waarheid - waarheid oor 'n ander persoon, waarheid oor myself of waarheid oor die menslike natuur, het te doen met 'n konstruksie. So sal aannames oor die vrou se rol in die samelewing, selfbeeld, selfwaarde, gebaseer wees op konstruksies en praktyke. Praktyke is gewoonlik gebruike wat 'n reële invloed uitoefen op die lewe van die individu. Voorbeelde van gebruike is die praktyk van misbruik van kinders, die gebruik van verkleinerende taal teenoor die vrou (die blond), ensovoorts. Die proses van dekonstruksie in die narratiewe beraad is nie daarop gerig om as teenstelling teenoor enige konstruksie te dien nie, of om te bewys dat enige konstruksie verkeerd is of vervang behoort te word nie. Dekonstruksie is eerder gerig op die invloed wat narratiewe ruimte skep en waarbinne die gespreksgenoot kan besluit tot watter mate die konstruksie mag oor sy lewe uitoefen en gaan bly uitoefen. In narratiewe beraad is dit gevolglik belangrik om te onderskei tussen konstruksies en gebruike (praktyke) en dat dekonstruksie gerig moet wees op konstruksies (wat permanensie geniet) en nie op gebruike (praktyke) wat tydelik van aard is nie. Dit bly egter van waarde om gebruike en die invloed wat dit op die gesprekspersoon het, te identifiseer en daarmee te werk. Gebruike of praktyke lei gewoonlik na 'n

onderliggende konstruksie en dit is hierdie konstruksie wat mag oor die gespreksgenoot uitoefen en wat waarde het by dekonstruksie (Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464; Rosenberg, 1992:25-27 en Terri, 2000:1-6).

Byvoorbeeld:

Gespreksgenoot: *“Die base behandel ons as vroue, asof ons dom is en nie kan dink nie” (praktyk of gebruik).*

Navorsers: *“Wat sê dit vir jou”.*

Gespreksgenoot: *“Dit maak my woedend. Ek meen, waar kom mans aan die reg dat net hulle die ekonomie beheer en dat 'n vrou se rol slegs by die huis - by kinders is. Hierdie “male dominated society” laat geen ruimte vir die vrou nie (konstruksie).*

By 'n sekere punt in die gesprek, wanneer vertroue en wedersydse begrip bereik is, begin die navorsers intervensie vrae te vra. Daar word verskuif van dekonstruksie luister na dekonstruksie vraagstelling (Freedman & Combs; 1996:56; Terri, 2000:1-6).

Dekonstruksie vrae help mense om hulle stories vanuit verskillende perspektiewe te sien, sodat dit duidelik word hoe die stories gekonstrueer is. Dit moedig mense aan om hulle stories in sisteme en konstruksie te plaas. Deur tyd, konteks en die effekte van die storie na vore te bring, verbreed die gespreksgenoot se alternatiewe (Freedman & Combs, 1996:120, Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464, Terri, 2000:1-6).

Dekonstruksie vraagstelling vind plaas in eksternaliseringsgesprekke. Die bedoeling is om dominante narratiewe te dekonstrueer.

Dekonstruksie vraagstelling nooi mense om hulle stories uit ander perspektiewe te sien, om te sien hoe dit gekonstrueer is, om hulle beperkings te sien en om te ontdek dat daar ander moontlike narratiewe is.

2.5 MODERNISTIESE PARADIGMA VAN POTENSIAALVERWESENLIKING IN DIE ARBEIDSMARK

Die verwerping van 'n bestuursposisie versterk die stereotipe dat potensiaal verwesenlik is. Ten einde potensiaalverwesening in werksverband te verstaan, is dit belangrik om te kyk wat bestuur is, en watter rol van die bestuursfunksie in die verwesenliking van potensiaal speel. Realisering van bestuurspotensiaal is 'n proses waardeur hulpbronne aangewend word om organisatoriese doelwitte te bereik. Dit sluit 'n stel aktiwiteite in (soos beplanning, organisering, leiding en beheer) wat die bestuurder moet uitvoer (Dlamholtz & Randle, 1990:6; Fierman, 1990: 71-72).

Bestuur gee rigting aan die onderneming se visie en doen moeite om gemeenskaplike doelwitte te bereik. Met ander woorde alle werknemers, met inbegrip van bestuur, moet weet watter resultate van hulle verwag word (Peter Drucker, (in Williams 1982:448).

Bestuur kan in wese beskryf word as dié poging om individue te beweeg om vrywillig en koöperatief gesamentlike pogings aan te wend om die organisasie se doelwitte te bereik (Falkson, 1987:15). Beach, (1980:6) gaan van die standpunt af uit dat bestuur 'n proses is waardeur materiaal en menslike hulpbronne aangewend word om sekere vooraf toegedeelde doelwitte te bereik. Hy voeg ook verder hieraan toe dat die tradisionele bestuurder in sy pos is as gevolg van sy kennis, vaardighede, en vermoë.

'n Verdere perspektief wat bygevoeg kan word tot die wese van bestuur, is dat bestuur die vermoë om doelwitte te realiseer, benut en gevolglik die gaping vernou tussen verwagte en gelewerde prestasie (Van den Berg & Pelser, 1986:149-152).

2.6 MAG

Mag kan binne die narratiewe beradingskonteks, gedefinieer word as:

“a dynamic control and lack of control between discourses and the subjects, constituted by discourses, who are their agents. Power is exercised within discourses in the ways in which they constitute and govern individual subjects” (Foucault, in Madigan, S. ,1992:5).

Mag van die individu in die werksplek kan gedefinieer word as die teenwoordigheid van 'n element van afhanklikheid van die organisasie, of sy lede, van 'n individu om organisatoriese of persoonlike behoeftes te bevredig. Die persepsie bestaan dat individue oor mag beskik as hulle die vermoë en die reg het om gedrag te sanksioneer as gevolg van hulle status, gesag of invloed in die organisasie (van Rooyen, 1989:16-17 en Goodrich, 1991:53). Sy gaan verder en dui aan dat die mate van mag waaroor die individu beskik tot 'n groot mate afhang van die mate waartoe hulle waarneembare bronne van inligting beheer, die vlak van vaardigheid en kennis relatief tot die organisasie en of die persoon funksioneer in 'n sleutel of strategiese pos.

Binne 'n organisatoriese verband, die arbeidsmark, kan mag gedefinieer word as; **"...power is the ability to persuade...."** De Bono (1985:62).

Hy gaan verder en sê dat, mag wel die vermoë het om opdragte te gee en aan te dring dat dit wel uitgevoer word, maar dat mag inderwaarheid eenvoudig 'n maatstaf vir prestasie is.

Robbins (1983:314) omskryf mag as die vermoë wat een persoon oor die gedrag van 'n ander persoon het, om hom iets te laat doen wat hy normaalweg nie sal doen nie.

Al die definisies impliseer dat:

- Mag nie noodwendig geaktualiseer moet word om effektief te wees nie,
- daar 'n afhanklikheidsverhouding bestaan en
- dat die persoon wat die objek van die uitoefening van mag is, diskresie oor sy eie gedrag het.

Uit bostaande omskrywings is dit duidelik dat mag die volgende dinamiese komponente bevat:

- Mag kan bestaan maar hoef nie noodwendig uitgeoefen te word nie. Dit is gewoonlik teenwoordig waar mense uit vrees presteer.

- Die tweede komponent is dat mag 'n afhanklikheidsbasis het. Hoe groter die afhanklikheid van een persoon teenoor 'n ander persoon of situasie is, hoe groter is die potensiele mag wat "mag" oor hom het. Hoe minder die beleefde alternatiewe, hoe groter is die mag.
- Ten einde iemand te beweeg om iets te doen wat hy normaalweg nie sou doen nie is dit belangrik dat die persoon wat die objek van mag is wel oor diskresie van sy eie gedrag moet beskik.

Omdat mag 'n sterk rol kan uitoefen op die skep en instandhouding van die dominante narratief, word die bronne en basisse van mag in hierdie paragraaf bespreek.

Die basis van mag verwys na die houer van mag. Dit verwys spesifiek na dit waaroor beheer uitgeoefen word en wat die magshouer help om die gedrag van ander te manipuleer. Daar bestaan vier magsbasisse van waaruit mag gerig word. (Coventry & Barker, 1981:74; Robbins, 1983:317 en Lips, 1991: 117-128). Die vier magsbasisse wat potensiaalverwesening stimuleer of inhibeer, is:

- **Dwang.** Hierdie basis vir mag berus gewoonlik op vrees en prestasie ontstaan uit vrees vir die gevolge indien die verlangde prestasie of doelwitte nie bereik word nie. Volgens Robbins is dwang die basis vir die uitoefening van mag wat die meeste gebruik word.
- **Beloning.** Hier staan die basis van mag deur beloning teenoor dwang. Robbins, (1983:317) merk dan ook op dat mense meer geneig is om hulle te onderwerp aan mag as daar positiewe beloning is.
- **Oorreding.** Mag deur oorreding rus tot 'n groot mate op die toedeling en manipulasie van denkbeeldige belonings.
- **Storie en Kennis.** Laastens kan gesê word dat waar een individu meer kennis oor 'n onderwerp as die ander lede van die groep het en die kennis is onontbeerlik vir die bereiking van die doelwitte van die groep, sy mag verkry op grond van kennis. Die invloed van hierdie kennis verkry dan ook mag oor die individu tot die mate wat soortgelyke omstandighede, soortgelyke reaksies sal teweegbring.

Mag moet dus nie net gesien word as verband te hou met kennis, vaardighede, kundigheid, status of gesag nie. Daar bestaan eerder 'n groter verband met die potensiële invloed wat mag en die dominante storie verteenwoordig (Epston & White, 1990:18-27; Freedman & Combs, 1996:36-40; Goodrich, 1991:53 en Jenkins, 1994:155-165).

Hierdie invloed hang af van die mate hoe die dominante storie beleef word, asook hoe die mag van die dominante storie deur ander gebruik word.

Die invloed van die storie, as 'n element van mag, staan sentraal in die interaksie in interpersoonlike verhoudinge. Hoe groter die beheer van die mag van die dominante storie, hoe laer die selfbeeld en hoe hoër die afhanklikheid (Van Rooyen: 1989:17, Flamholtz en Randle: 1989:178, Waldegrave, 1990:5-45).

2.7 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is geargumenteer dat, daar in die voorafgaande eeu verskeie skuiwe plaasgevind het, van die modernisme na die post-modernisme. Wat duidelik uit die literatuur blyk, is dat wanneer die vrou haar self wil verwesenlik in die formele arbeidsmark, sy telkens gekonfronteer word met elemente van die modernisme versus die post-modernisme.

Die vrou het haar in hierdie periode haarself tot 'n groot mate geëmansipeer, in die skepping van 'n alternatiewe narratiewe metafoor, van wat haar rolverwagtinge is en hoe om dit te verwesenlik.

Die modernistiese diskoers oefen nog steeds mag uit oor haar dominante storie - veral met betrekking tot die suksesvereistes wat die samelewing voorskryf, as nodig te wees vir die vrou, om haarself in haar beroep te vewesenlik.

Dit blyk dat die status verbonde aan 'n bestuurspos, nou verband hou met die modernistiese diskoers van potensiaalverwesenliking.

In die verwoording van wat bedoel word met potensiaalverwesenliking, word die vrou se eie realiteit en narratiewe metafoor gekonstrueer in taal – 'n taal wat nóg suiwer modernisties is, nóg suiwer postmodernisties is. Sekere dekonstruksies het reeds plaasgevind in die sosiale konstruksie van die vrou se rol en haar rolverwagtinge.

In die volgende hoofstuk gaan die epistemologiese uitgangspunte oor die rolverwagtinge, rol-realiteite en rolkonflik van die vrou verken word. Deur dit te verstaan en ook te verstaan wat die modernistiese metafoor in stand hou, sal uiteindelik bydra om die dominante storie as bron van mag te dekonstrueer.

Die navorser sal ook poog om die ontstaan van die narratiewe metafoor (wat is "aanvaarbare" potensiaalverwesenliking by die vrou) te verken. Verder sal die navorser probeer vasstel wat die vrou se dominante storie gekonstrueer het en wat die dominante storie (narratief) in stand hou.

Hierdie hoofstuk se primêre doel is om uit die literatuur vas te stel wat die vrou se dominante storie oor tyd gekonstrueer het. Tweedens sal daar gekyk word watter soort sosiale konstruksies bestaan, wat haar narratiewe metafoor in stand hou.

HOOFSTUK DRIE

3 EPISTEMOLOGIESE UITGANGSPUNTE OOR DIE POTENSIAALVER- WESENLIKING VAN DIE VROU.

3.1 INLEIDING

**" Stadig maar beslis soos die ou arbeidsterreine verdwyn en
wepsink agter ons, eis ons (die vrou) toegang tot nuwe
arbeidsterreine" (Schreiner, 1975:30).**

Die oorlewing van die vrou in die manlike domein sal slegs in perspektief geplaas kan word en 'n toepaslike strategie ontwikkel kan word as ons verstaan wat die rol verandering van die vrou in die samelewing is. In hierdie hoofstuk gaan die skrywer poog om die essensie van die vrou se rolverwagting in perspektief te plaas met die haar verwagtige in die arbeidsmark.

Tradisioneel is aanvaar dat die enigste ideaal van die vrou bestaan in haar biologiese samestelling en dat hierdie ideale eindig by swangerskap, in die wêreld bring van kinders en die versorgingsrol. Dit het dan ook die onderskeie rolle tussen mans en vroue gevorm. Die verandering in tegnologie het meegebring dat die enigste oorspronklike rol van die vrou wat oorgebly het, die is van kinders baar en dat die rol van die man van fisieke harde arbeid ook deur tegnologie gereduseer is tot binne die bereik van die vrou. Hierdie nuwe wêreld wat vir die vrou oopgegaan het, het ook haar strewe na die verwesenliking van ideale verstel.

Daar het oor tyd 'n aantal faktore ontwikkel wat werksgeleenthede vir vroue bevorder het (Gerdes, (1982:94). Die faktore is:

- die hoër lewensverwagting van die vrou;
- meer effektiewe metodes van geboortebepערking;
- gelyke geleenthede in organisasies en ontwikkeling van vroue regte;
- organisering van vroue; en
- die identifisering van vroue as individue wat 'n ekonomiese bydrae kan lewer.

Sommige sosiale strukture en sosiale konstruksies wat die rol van die vrou gedefinieer het, definieer dit nog steeds. Hierdie sosiale konstruksies word steeds instand gehou deurdat die vrou in sogenaamde “veilige poste” geplaas word, ongeag wat haar behoeftes of voorkeure is. Hierdie “beskerming” van die vrou goeie bedoelings ten grondslag, om die vrou te beskerm teen situasies waarteen hulle sogenaamd nie opgewasse is nie.

In 'n navorsingsprojek wat in New Brunswick, Kanada uitgevoer is, het dit aan die lig gekom dat veral drie faktore deur nuut bevorderbare vroue aangedui is as belemmerend in te werk op hulle toekomstige bestuursprestasie. Die faktore is:

- Hulle voel hulle beskik nie oor die verlangde tegniese vaardighede wat nodig is om hulle poste volledig te bevredig, nie.
- Die vrou moet aan beide die rol van vrou in die besigheidswêreld sowel as vrou in die tradisionele gemeenskap, voldoen en daar bestaan nog nie beproefde strategieë om dit aan te spreek nie.
- Verder beleef die vrou dat ongeag die feit dat daar wel verskille in die bestuurstyl van mans en vroue is, daar onrealistiese eise en verwagtinge aan die vroulike bestuurder gestel word.

Die vrou se toetrede tot die arbeidsmark het vir haar van meet af aan, probleme geskep om 'n eie magsbasis te ontwikkel en in stand te hou – 'n magsbasis wat aan die man behoort.

3.2 Sosiologiese konseptualisering

Met die toetrede van vroue tot die arbeidsmark en spesifiek die bestuurskader, het die geloof ontstaan dat 'n verandering in bestuur sou plaasvind, al is dit ook slegs vanweë die verskuiwing wat geslag op die tradisionele bestuursrolle sal teweeg bring (Boudreau & Sennott, 1986:151-154, Falkson, 1987:13 en Wessels, 1975:1). Die vrou se bydrae tot die ekonomiese welvaart van Suid-Afrika veel kleiner is, as wat byvoorbeeld tydens die Middeleeue die geval was. Alhoewel vroue toegang tot bykans enige beroep gehad het, het 'n dispariteit in besoldiging toe reeds voorgekom (Cronjé, 1982:1 en Nicholson, 2000:73-85).

Tydens die nywerheidsomwenteling in Brittanje en die gevolglike eksploïtering van vroue- en kinderarbeid is die Fabriekswet 1802 en die Mynwet 1842 gepromulgeer wat vroue en dogters verbied het om in myne te werk. Die wette het vroue-arbeid aan bande gelê, maar tydens die Eerste- en Tweede wêreldoorloë tree die vrou weer sterk toe tot die arbeidsmark. Die destydse groot gesinne en die landelike leefwyse het dan ook die vrou beperk om buitenshuis 'n beroep te beoefen.

Die vernaamste redes waarom vroue werk, word soms toegeskryf aan 'n behoefte aan finansiële oorlewing, selfverwesening, persoonlike verwesening, ontwikkeling van vermoëns, sosiale interaksie en status. Hierdie redes vir werk het op sigself weer 'n impak op die geslagsroldefinisie en beroepsontwikkeling van die vrou (Cronjé, 1982:41 en Goodrich, 1991:53).

Die beroep is 'n kategoriseringsmiddel wat gebruik word om mense in te deel en dit impliseer dat van hierdie groep mense verwag kan word om almal op dieselfde wyse in bepaalde situasies op te tree - dit wil sê hulle vervul eenderse rolle. Clarice, Stazz & Stoll, (1974:41) redeneer dat om van geslagsrolle te praat, nie vereenselwig kan word met die definisie van 'n rol nie. Volgens hulle is 'n rol die patroon of gedrag wat verband hou of geassosieer word met posisie en status van die individu in sy sosiale omgewing. Geslag is 'n basis vir identifisering en sluit nie noodwendig 'n totale patroon van voorspelbare gedrag in nie. Aangesien die navorsingsvraag die simbiose

tussen die psigologie en sosiologie veronderstel, word die onderskeie terreine, vervolgens bespreek.

3.3 *Psigologiese konseptualisering*

Omdat daar in die probleemvraag, geargumenteer is dat potensiaal nie net vanuit die psigometrika verklaar moet word nie, word die psigologie van potensiaalverwesenliking in hierdie paragraaf kortliks behandel. Van Rooyen (1980:5-7) argumenteer dat die vrou tydens verskillende lewensfases gekonfronteer word deur die sosiale omgewing, met keuses wat verband hou met haar betrokke lewensfase, soos om te trou, en kinders te hê, om die rol van ouma te vertolk.

Van Rooyen gaan egter verder en sê dat ongeag die keuse wat die individu maak, die resulterende gedrag sal afhang van die vrou se persoonlikheid, sterkte van persoonlike behoeftes of waardes soos wat dit in kontak kom met geleenthede en verwagtinge. Individuele gedrag word dus sterk beïnvloed deur die eienskappe van die betrokke situasie en die gedragsgeneigdheid van die individu. Gedrag is dus die wisselwerking tussen die self en die omgewing (van Rooyen 1980:5).

3.4 *DIE VROU EN HAAR ROL IN DIE KULTUUR*

3.4.1 *Rolverwagting en rolkonflik*

Die verwantskap tussen roloverwagting en potensiaalverwesenliking kan gesien word as 'n transaksie waardeur die individu sekere persoonlike hulpbronne toedeel om haar onderskeie roloverwagtinge, rolverbintenisse en rolverwesenliking bewerkstellig. Hierdie toekenning word beïnvloed deur beloning of straf wat deur die vrou waargeneem word as op haar gerig te wees.

In die tradisionele Afrikaner gesin bestaan definitiewe rolle wat aanvaarbare gedrag sou impliseer en dat daar spesifieke rolle vir seuns en dogters voorgehou word.

Gevolgtlik word die klem vir die dogter geplaas op beroepsrolle soos onderwys, verpleging en sekretaresses eerder as 'n dokter of 'n bestuurder (Van Rooyen, 1983:41). Prekel, (1987:19) verwys dan ook daartoe dat die toetrede van die vrou tot bestuursrolle, nie tradisioneel die terrein van die vrou is nie, maar vanweë getalle as die domein van die man afgebaken is. Hierdie situasie bly informeel voortbestaan ongeag of ons ekonomie hierdie luukse kan bekostig al dan nie (Crous & Nortjé, 1990:3).

Hierdie tradisionele siening van die rol van die vrou het haar beperk tot die rolle waarin haar ambisie en prestasies gekanaliseer is, in die werk wat as sosiaal aanvaarbaar is. Hierdie werk moes dan ook verband hou met die geslagsrolle van die vrou. Die tradisionele rol van die vrou bestaan dan ook uit beroepe wat verband hou met onderrig en versorging - rolle soos onderwys en verpleging (Wessels, 1975:3 en Cronjé 1982:11). Wessels gaan ook verder en wys daarop dat prestasie nie noodwendig verband hou met die erkenning wat die vrou in die samelewing geniet nie. Sy wys daarop dat die mediese professie in die meeste Westerse lande, aan die vrou status en bewys van prestasie verleen, maar in die voormalige Sowjet Unie, waar 75% van alle geneeshere vroue is, word dit beskou as 'n relatief lae professie. Juis vanweë hierdie kulturele aanslag beskou die vrou haar bydrae as tweede beste. Hedendaagse realiteite sluit ook 'n prestasiegedrewe professionele rol in (Van Rooyen, 1981:19). Vandaar die ontwikkeling van 'n negatiewe selfkonsep.

Moontlik die grootste struikelblok na die verwesenliking van potensiaal by die vroulike bestuurder, is geleë in haar twyfel oor haar bevoegdheid en vermoë om haar al haar rolle suksesvol uit te voer (Wessels 1975:1b).

Samelewingsdiskoerse en -norme dirigeer die sterk invloed dat vroue 'n ondergeskikte rol in die samelewing en werkslewe beklee en dat die bereiking van haar strewes en ideale in die werk ondergeskik is aan dié van die man (Bellman, 1990: 50-58, Hennig & Jardim, 1979:11). Hierdie stelling word veral sterk beklemtoon wanneer werksprestasie of werksresultate deur die oorgeskikte as onvoldoende of negatief ervaar word.

Reeds in haar vroeë jare, word die vrou se sosiale konstruksies oor haar rol gevorm. Hierdie konstruksies dra by tot haar geïnterpreteerde rol, wat weer lei tot die formulering van haar rolverwagtinge.

In 'n longitudinale studie wat oor 'n tydperk van 20-jaar onder vroulike kollege studente gedoen is, is daar bevind dat minder vroue hulle potensiaal gerealiseer het, as wat met mans die geval was en dit blyk uit die navorsing dat die rede daarvoor te vinde is, dat vroue geneig was om hulle verwagtinge (aspirasies) te verstel, as gevolg van sosio-ekonomiese druk, ontwikkeling of historisiteit (Gribbons & Lohnes, 1982, in Harmon (1989:47-48). Van Rooyen (1980:3) merk op dat bestuur nog steeds 'n Freudiaanse rolverwagting van die vrou het, naamlik dat anatomie die vervulling van die vrou is. Die essensie van die siening is dat die rol van die man dié is van broodwinner en voorsiener te wees en dat die vrou slegs daar is om kinders in die wêreld te bring, hulle groot te maak en op te voed. Die tradisionele rol van die vrou word gesien in konflik te wees, met die hiërargies-kompeterende en prestasiegedrewendheid van die werkplek. Die sosiale voorbereiding van die vrou suggereer werk tot en met haar huwelik. Sou haar beroepsrol na die huwelik voortgesit word, lei die kombinerende van huis- en werksrolle tot fisieke oorbelading en emosionele konflik. Cronjé (1982:43) en Chusmir & Franks (1988:66-70) merk op dat al hoe meer vroue aan sogenaamde manssiektes begin lei. Siektes soos spanning, hipertensie, hartvatsiektes, peptiese ulkuse en longkwale. Hulle wys ook verder op 'n toename, hoofsaaklik onder werkende vroue, in die gebruik van alkohol, pyn-, slaap- en kalmeerpille. Chusmir & Franks (1988:69-70) bevestig dat die rangorde van belangrikheid van stressors vir mans en vroue verskil en het dus ook 'n model ontwikkel om die effek van stressors op mans en vroue te illustreer.

3.4.2 Die rol van die gesin

Huweliks- en gesinseise is die volgende omgewingsfaktor wat die vrou weerhou om prestasiegerigte gedrag te openbaar (Cronjé 1982:15-25; Izraeli, 1994: 2-4 en Steil & Weltman, 1991: 161-179). Fisher & Reason, (1988:175) postuleer dat werkende

vroue met of sonder kinders negatief reageer teenoor lewensgebeurtenisse. Hulle verkry uit navorsing (Fox & Hesse-Biber, 1984; Steward & Mally, 1987; Steward & Salt, 1981 en Baruch *et.al*, 1983) konflikterende resultate rondom rolkonflik en rolorbelading by getroude werkende vroue met kinders. Van die resultate dui daarop dat meer rolle meer geneig is tot selfaktualisering, terwyl ander resultate die teenoorgestelde suggereer.

As gevolg van die deurlopende verandering in die gesinstruktuur soos getal, verhoudings binne die gesin en wyses van behoefte bevrediging, word 'n andersoortige rolkonflik en rolverwagting op die vrou geplaas. Huis en werk kompeteer vir tyd, energie en hulpbronne van die vrou (Cronjé 1982:68). Cronjé haal ook getuienis aan om te bevestig dat mans van werkende vroue meer geneig is om die gesamentlike verantwoordelikheid van kindersorg te aanvaar as in gesinne waar die moeder nie werk nie. Ook in huishoudelike verband het besluitneming verander van slegs die man, tot beide partye. Beide man en vrou ontwikkel 'n stelsel van rolverdeling in die huishouding. Sy verwys ook na navorsing van Wessels, wat daarop neerkom dat die man se ongunstige houding oor die feit dat die vrou werk nie 'n groter effek het op die vrou se beroepsverbintenis, as haar eie houding oor moeders wat werk nie.

Forrest (1990:62) merk op dat die grootste konflik tussen die werkslewe en gesinslewe, by die vrou bestaan en dat haar man anders as sy, nie sy geografiese - en loopbaan geankertheid sal opskort om te verhuis, as dit tot voordeel van die loopbaanbevordering van sy vrou gaan nie. Dit blyk egter dat, anders as by mans, vroue nie vry is om hulle loopbane voor enigiets anders te stel nie. Verder stel sy dit dat vroue bestuurders hulle huwelike eerste, hul loopbaan tweede en hul kinders derde plaas, in die voorkeurvorgorde van belangrikheid. Die loopbaan verbintenis vind by die vrou ook ongeveer tien jaar later as by die man plaas (Cronjé 1982:34). In die geval van manlike bestuurders het mans hul loopbane eerste geplaas en hul huwelik en kinders tweede. Dit is egter so dat hierdie aansprake kultureel gekoppel is en nie noodwendig 'n akkurate beeld van die Suid-Afrikaanse omstandighede weergee nie. Wat egter wel van belang is, is die feit dat vanweë die tradisionele verskil in manlike

en vroulike rolle, sekere “*anker*” voorkeure manlike en vroulike bestuurders van mekaar sal onderskei (Waldegrave, 1990:5-45).

3.4.3 Die rol van die vrou se identiteit

In die ontwikkelingsfase van elke mens, ontstaan daar 'n aanleer en integrering van sosiale, emosionele en funksionele intelligensie. Elke mens se psigologiese identiteit word vasgelê in die persepsie en integrasie van sy omgewing en vermoëns. So kan die vroeë ontstaan van die vrou se psigologiese identiteit 'n bydrae lewer ten opsigte van hoe sy haar vroulikheid interpreteer en 'n dominante narratief skep.

Die vrou se uniekheid kan gekonseptualiseer word in terme 'n verskeidenheid identiteite wat onderling interafhanklik van mekaar is. Die vrou is van jongs af gesosialiseer vir die rol van moederskap en gesinsverantwoordelikheid.

Juis as gevolg van die verskeidenheid van rolle kan gesê word dat die “self”, die somtotaal is van verskeie identiteite wat die self, as sisteem, omvat, verwerk en beskryf (Gerdes, 1981:71 en Van Rooyen, 1980:7). Die identiteite waarna hier verwys word sluit die volgende in:

- die openbare identiteit wat verwys na haar posisie in die samelewing;
- die persoonlike identiteit wat verband hou met haar sin vir persoonlike kontinuïteit ongeag of daar 'n verandering in situasie is; en
- 'n individuele identiteit, wat verwys na 'n sin vir persoonlike uniekheid.

Rosin & Korabik (1990(b):3) toon aan uit navorsing onder 382 vroulike MBA studente en Kohn & Schooler (1983:195) hipotetiseer dat daar 'n direkte en omgekeerde verband bestaan tussen werksomstandighede en psigologiese funksionering (identiteit). Hulle rig dan ook hulle hipotese spesifiek daarop dat werksomstandighede wat uitdagings, geleenthede en self-rigtinggewing omvat, geneig is om die vrou se selfkonsep, sosiale oriëntasie en intellektuele funksionering positief te beïnvloed. Die rede vir hulle hipotese is dat vroue spesifiek, in teenstelling met mans, werk in 'n geslagsgesegregeerde omgewing.

Kohn & Schooler bevestig hulle hipotese aan die hand van navorsing van 555 vroue respondente. Om die juistheid van hulle hipotese te bewys, toets hulle in 'n alternatiewe hipotese of die ekstrinsieke beloning verbonde aan 'n spesifieke pos nie dalk die eerste hipotese kontamineer nie. Tydens die toetsing van die tweede hipotese is bevind dat ekstrinsieke faktore geen beduidende invloed op die resultate van die eerste hipotese gehad het nie. Hulle vergelyk hulle navorsing met navorsing wat hulle in 1974 op mans gedoen het en bevind dat ondanks enkele verskille, daar geen beduidende verskil bestaan tussen bevindings onder mans en vroue nie. Hulle gevolgtrekking bevestig hulle eerste hipotese dat werksomstandighede wat uitdagings, geleenthede en self-rigtinggewing behels, geneig is om die vrou (en die man) se selfkonsep, sosiale oriëntasie, intellektuele funksionering en identiteit, positief te beïnvloed.

Die selfkonsep, is 'n belangrike kognitiewe proses en die betekenis van die self binne die psigologiese konteks is van wesenlike belang by die bestudering van die vrou.

Die vrou se identiteit, **"relates to an abstraction which the individual develops about the attributes, potential and activities which he or she possesses and follows. The self-concept includes the assessment of himself/herself as agent, interacting with the environment, and as object of his/her own knowledge and evaluation of the results of such interaction"** (Van Rooyen: 1981:14-15).

Die persoon se identiteit kan dus gedefinieer word as 'n individuele en persoonlike siening van die self in terme van fisiologiese, sosiale en psigologiese hoedanighede (attribute) en die waardering van die persoon se self aan hierdie betrokke attribute. Die self is die omvattende begrip vir alle kognisies wat gevorm is gedurende die lewe van 'n individu.

Die vrou se positiewe of negatiewe evaluering van haarself (attribute) kan direk herlei word na haar ervaringsveld gedurende haar lewe. Klassieke teorie ten opsigte van persoonlikheid, beklemtoon die belangrikheid van hoe die vrou haarself sien of graag wil hê dat ander haar moet sien.

Om optimaal te funksioneer verg 'n realistiese selfbeeld wat die vrou in staat sal stel om haar selfkonsep aan te pas, sou dit nodig wees. 'n Onrealistiese of swak selfkonsep kan uiting vind in oneffektiewe funksionering wat weer lei tot 'n gebrek aan kontrole oor die vrou se bestaan (van Rooyen, 1981:15).

In die ontstaan van hierdie psigologies dominante narratief, speel die aanleer van sosiale - en emosionele vaardighede 'n deurslaggewende rol.

Mans en vroue het verskillende persoonlikheidsontwikkelings, juis gesien vanuit hulle tradisionele rolle. Die disposisie tussen mans en vroue bestaan, deurdat mans van nature aggressief, kompetend, selfgeldend en risikonemend is. Hierteenoor is die vrou van nature ondersteunend, versorgend, sensitief, en affiliasiegerig.

3.4.4 Die rol van geslag

Geslag dui op die term wat gebruik word om die somtotaal van alle biologiese attribute wat manlikheid en vroulikheid onderskei (Gouws, *et.al* 1979:103, Nicholson, 2000:73-85; Raggins, 1989:5 en Strathern, 1972:44). Wat die werklike invloed van geslagstereotipering op die selfkonsep van die vrou het, is huidig onbekend maar sedert die vroegste tye, is dogters se verwagtinge en aspirasies ondergeskik gestel aan die van seuns.

In beide die Sosiologie, sowel as die Psigologie word geslag (manlikheid en vroulikheid) gesien as die twee pole op 'n kontinuum en dat androgeniteit 'n kombinasie van waarneembare dimensies is, wat iewers op die kontinuum tussen manlikheid en vroulikheid alterneer (Bem, 1972: 4-10, Bem, 1974: 155, Bem: 1976: 13-28).

Mans met sterk manlike of vroue met sterk vroulike eienskappe sal geneig wees om onbuigbare gedragsopsies te openbaar en konsekwent te wees aan die geïnternaliseerde standarde van sy/haar geslagsrol. Hierdie monopolêre geslagsrolle

sal die individu beperk in terme van aanpasbaarheid en verskeidenheid van gedragsopsies wat van situasie tot situasie vereis word.

Die onderskeid in geslag lei tot stereotipering en hierdie stereotipe kan tot gevolg hê dat daar in bestuursopleiding spesifiek verwys word na geslagsgedifferensiëerde opleiding, vergoeding, rolverwagtinge en aanstellings-voorwaardes (Amsden, 1980:301; Fischer & Reason, 1988:177; Reavley, 1990:55 en Fitzgerald, 1990:49).

Korabik & Ayman (1990:28) verwys na die sogenaamde "manlike" eienskappe wat suksesvolle bestuurders suggereer, of "vroulike" eienskappe wat onsuksesvolle bestuurders impliseer. Hulle verwys na androgeniteit as die ideale bestuursstyl. Androgeniteit dui veral op gedragsaanpasbaarheid en 'n balans tussen mens- en taakgeoriënteerdheid, selfhandhawend en toegewend, instrumenteel en ekspressief (Bem, (1974:155).

Uit bostaande is dit duidelik dat 'n bipoëlêre geslagsrol androgeniteit of 'n androgene selfkonsep impliseer. 'n Androgene selfkonsep skep dus vir die individu ruimte om vrylik tussen "manlike" en "vroulike" gedrag te kan beweeg. Manlike gedrag sluit aspekte in soos leierskap, aggressiwiteit, ambisies, dwangmatigheid, kompetiese, individualisme, selfgelding. Vroulike gedrag toon aspekte soos gevoel, empatie, begrip, liefde vir kinders en die afwesigheid van kru-taal. Androgene gedrag toon die volgende aspekte: aanpasbaarheid, pligsgetrouheid, taktvolheid, eerlikheid en onvoorspelbaarheid (Bem, 1974:156).

Die vroulike of feministiese selfkonsep moet bekyk word van uit die vrou se sosiale ervaring en biologiese rolverwagtinge. In terme van hierdie vergelyking is geslagsidentiteit van belang. Die geslagskonsep van elke individu (ook die vrou) ontwikkel vroeg in die vrou se lewe en rig die vrou in terme van normatiewe sosiale gedrag. Sosiale ervaring en geslagsrolstereotipes dien dus as belangrike netwerke om self-identiteite te vestig. Aanpassings vind egter wel deurlopend plaas op grond van die waarde wat die individu aan die onderskeie komponente heg. Die vrou, net soos

die man, sal spesifieke gedrag rig om die geantisipeerde rolverwagtinge te bevredig en te ondersteun (van Rooyen 1980:6).

Die geslagsrolle van mans en vroue het oor die laaste dekades merkwaardig begin verander en saamgesmelt. Onderskeid sal al hoe minder raak namate seuns en dogters meer op sosiale gebied integreer. Verder sal die geslagsrolle in die werkplek al hoe minder onderskeibaar wees namate die vrou 'n meer androgene geslagsrol begin aanneem (Yates, 1975:121).

Clarice, Stazz & Stoll, (1974:19) merk op dat vanuit 'n biologiese en etiologiese perspektief, dit opmerklik is hoe min gevestigde geslagsverskille tussen mans en vroue bestaan. Dit blyk of daar eerder meer biologiese en etiologiese ooreenkomste is, as verskille.

3.5 DIE VROU EN HAAR ROL IN 'N BEROEPSKULTUUR

3.5.1 Oriëntering

Ten einde die invloed wat rolkonflik (stressors) op die potensiaalverwesenliking van die vrou het, te verstaan word, is dit belangrik om te let op die verklaring van sekere stressors wat in hierdie paragraaf bespreek gaan word.

- **Seksisme** verwys na gedrag wat berus op geloofstelsels, norme en praktyke en wat gerig is om een geslag van volle en gelyke deelname aan alle aspekte van die sosiale lewe te ontsê (Boudreau & Sennott, 1986:10-11). Hulle gaan voort en merk op dat seksisme nie net vry algemeen voorkom nie, maar in byna alle gevalle onbewustelik bestaan en toegepas word.
- **Posisie** verwys na 'n bepaalde amp of plek van 'n individu in die rangorde van die samelewing (Clarice, Stazz & Stoll, 1974:41). Posisies bestaan reeds in 'n samelewing as individue gebore word. 'n Posisie is dus die plek van die

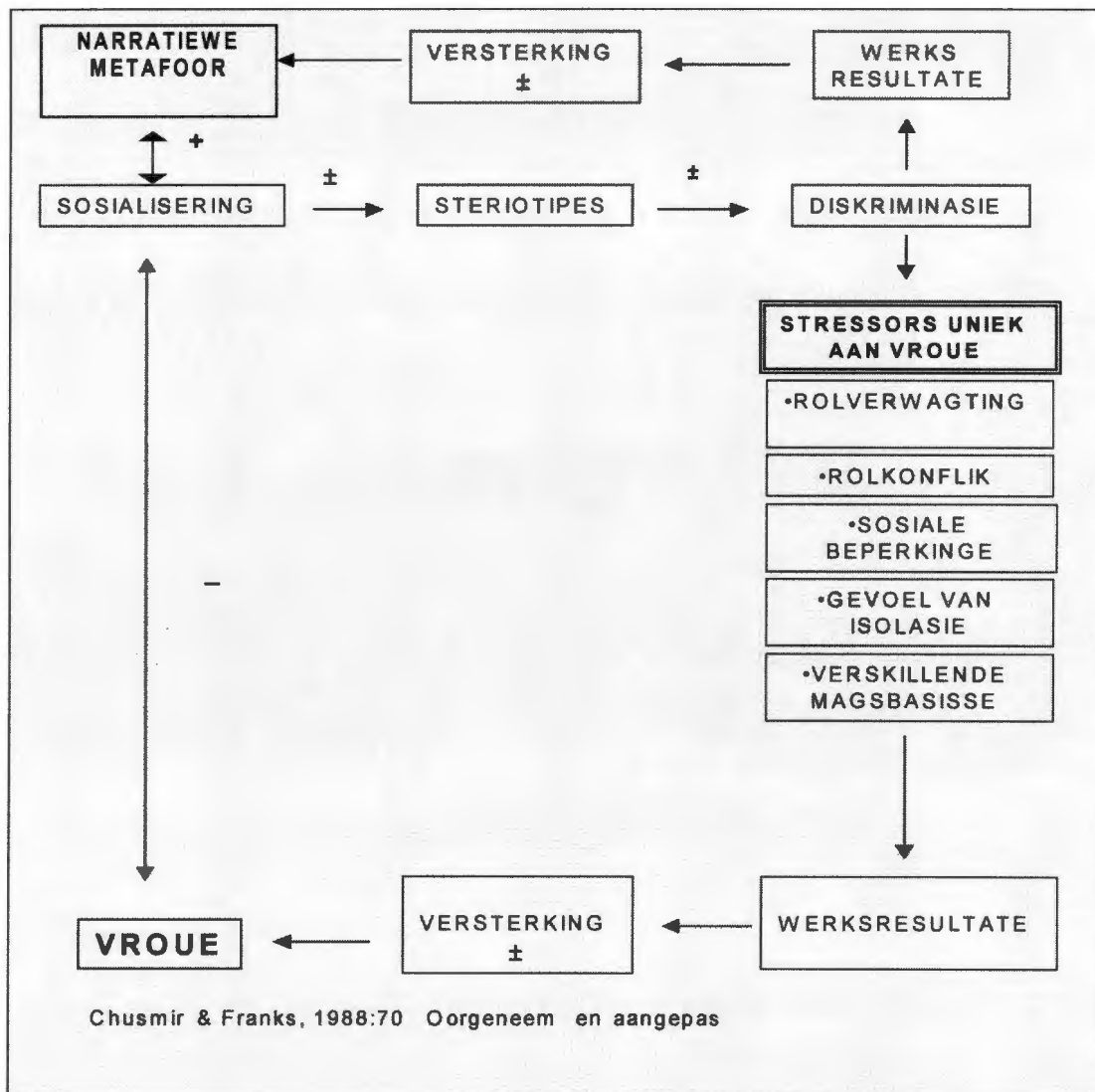
rolvertolker of groep rolvertolkers in 'n sisteem van sosiale verhoudings in die Westerse wêreld.

- **Status** verwys na die posisie van 'n persoon in die "prestige" sisteem. Dit wil sê die begrip behels 'n gewaardeerde en geëvalueerde posisie (Goodrich, 1991:53).
- **Rol** is die patroon of gedrag wat verband hou of geassosieer word met posisie en status van die individu in sy sosiale omgewing (Clarice, Stazz & Stoll, 1974:41 en Goodrich, 1991:53).

Gibbons & Lohnes (1982), in Harmon (1989:47-48) verwys na 'n longitudinale studie wat oor 'n tydperk van 20 jaar onder vroulike kollege studente gedoen is. Daar is bevind dat minder vroue hulle potensiaal gerealiseer het as wat met mans die geval was en dit blyk uit die navorsing dat die rede daarvoor te vinde is dat vroue geneig was om hulle verwagtinge (aspirasies) te verstel as gevolg van sosio-ekonomiese druk, ontwikkeling of historisiteit.

Chusmir & Franks (1988:69-70) het 'n model ontwikkel wat daarop neerkom dat die hantering van stressors bepaalde rolverwagting- en rolkonflik-stereotipering ontlok en dat dit die voortsetting van spesifieke dominante storie, versterk en in stand hou (die narratiewe metafoor).

Figuur 3: Die inwerking van stressors op potensiaalverwesenliking



Uit die bogenoemde figuur kan die afleidings gemaak word dat stressors, rolverwagting en rolkonflik in verskeie kategorieë op die dominante storie van die vrou inwerk - om dit te skep en om dit in stand te hou.

3.5.2 Diskriminasie

Diskriminasie kan nie net aan waarneembare gedragsdimensies toegeskryf word nie, maar is moontlik die gevolg van eksploitasie (Amsden: 1980:291 en Goodrich, 1991:53). Diskriminasie in bestuursposte dui bloot daarop dat as gevolg van die feit

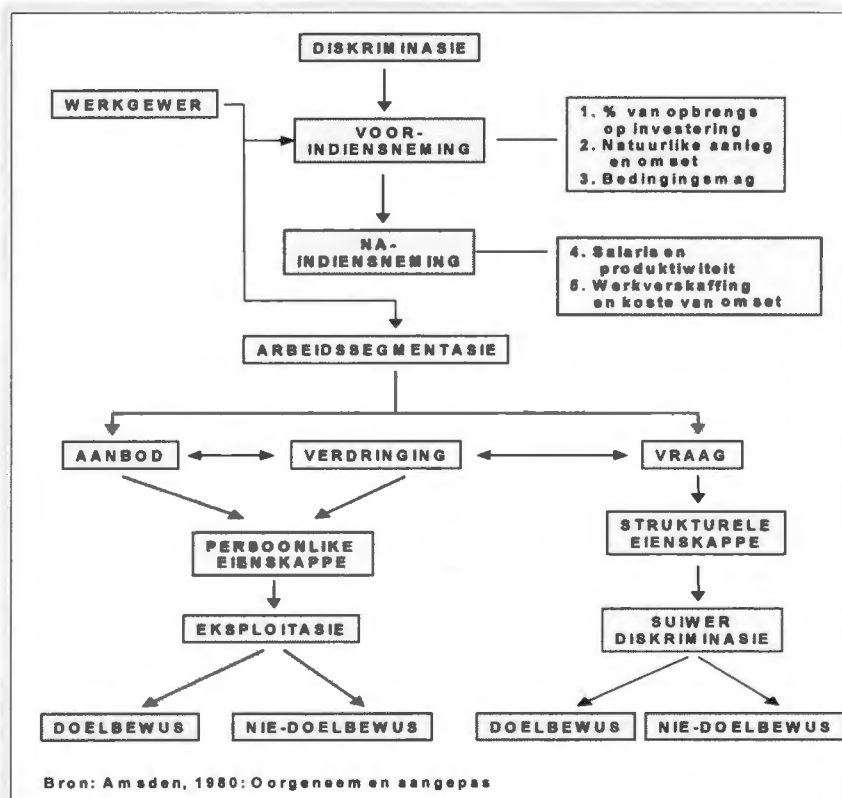
dat die bestuurswêreld hoofsaaklik uit mans bestaan, dit ook mans sal wees wat definieer wat sukses is en wie na hulle mening suksesvol is. 'n Manlike norm is nie noodwendig 'n standaard wat die hele populasie (mans en vroue) verteenwoordig nie (Forrest, 1990:61-68, Tamasese & Waldegrave, 1993:55-67 en Hare-Mustin & Mareck, 1988: 455-464).

Garland en Price (1977:29-30) rapporteer dat in 'n navorsingsprojek wat onder mans gedoen is om houdings teenoor vroue in bestuursposte te meet, die volgende resultate opgelewer is:

- Daar was 'n duidelik waarneembare verskil in bevooroordeeldheid ten gunste van manlike bestuurders tydens keuring vir bestuursposte.
- Verder was daar ook 'n wesenlike verskil in die vergoeding van mans en vroue in bestuursposisies
- 'n Volgende aspek wat gemeet was, was vooroordeel en dit word gerapporteer as ten gunste van die manlike bestuurder te wees.

Amsden (1980:285) het 'n model saamgestel om die verskillende vorme van diskriminasie te klassifiseer. Hierdie model word weergegee in onderstaande figuur .

Figuur 4: Amsden se komponente van diskriminasie-model



Uit die figuur hierbo, kan die volgende afleidings gemaak word:

Eerstens, dat onderskeid bestaan en getref behoort te word tussen voor-indiensnemingsdiskriminasie en na-indienstredingsdiskriminasie;

Tweedens dat beide werkgewers en werknemers(vakbonde) verantwoordelik is dat segregasie in stand gehou word;

Derdens dat vergoedingsverskille veroorsaak word tussen markkragte soos vraag en aanbod.

3.5.2.1 Vergoeding

Alhoewel meer vroue sedert die tagtiger jare in Kanada tot die professionele wêreld toegetree het, het hulle gemiddeld 62% - 70% van die vergoedingspakette van hulle manlike eweknieë verdien (Fitzgerald, 1990:49). Sy stel dit ook verder dat vroue nie so vinnig in uitvoerende bestuursposte in beweeg het, as wat aanvanklik vooruitgeskat is nie.

Darling (1975:120) doen 'n ernstige beroep op wetgewers vir die skepping van wette wat vergoedingsdiskriminasie beperk. As gevolg hiervan en 'n wêreldwye diskriminasie in vergoeding tussen mans en vroue het die Britse regering in 1975 en Suid Afrika in 1999 die "**Equal Opportunities Act**" gepromulgeer wat handel oor "**equal opportunities for men and women**". Volgens Amsden was so 'n wet genoodsaak omdat sigbare bewys bestaan het, dat daar diskriminasie tussen mans en vroue bestaan het.

3.5.3 Stereotipering

Die vrou se vordering in haar beroep en werksbevrediging wat sy daaruit kry, word gedemp deur geslagsrol-stereotipering (Reaveley, 1990:55-60, Garland & Price, 1977:29-33, Nicholson, 2000:73-85 en Darling, (1975:49-52). Hulle argumenteer dat, op die korporatiewe leer na suksesvolle en bevredigende bestuursposisies, vroue wat

ewe bevoeg is as mans, gewoonlik oor die hoof gesien word vir hierdie poste bloot omdat hulle vroue is. Verder sê Reaveley dat geslagsrol diskriminasie impliseer dat vroue nie-stabiel, irrasioneel, afhanklik, besluitloos, aggressief en ambisieloos in hulle bestuursgedrag is.

In navorsing deur Mc Rae (1991:2) en Saltzman *et.al* (1991:2:7) is bevind dat daar onder topbestuur, die persepsie bestaan dat die vrou se prioriteite buite haar loopbaan val en die man se prioriteite binne sy loopbaan val. Hierdie persepsie het egter bly voortbestaan ondanks die feit dat baie vroue nie getroud is of dalk nie kinders het nie.

Geslag en die stereotipe rolle wat aan 'n betrokke geslag toegeken word, speel 'n rol in aanstellings van en bevorderings van individue (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992:3-22). Soos hulle dan ook tereg opmerk "**...there is.... considerable research showing that performance by females is frequently subjectively evaluated less favourably than identical performance by men.**" Hulle navorsing het dan ook aangedui dat vroue meer demokraties en deelnemend bestuur as mans, en dat gevalle waar spontane leierskap vereis word, mans oorwegend die inisiatief vir leierskap sal neem.

'n Volgende motiveringsinhibeerder wat met geslag gepaard gaan is, dié dat vroue wat selfgeldend voorkom, of die manlike bestuursrolmodel naboots, noodwendig minder vroulik is. Van belang is egter dat vroue, wat bestuur as 'n loopbaan kies, meer geneig sal wees om binne die aanvaarbare grense van "manlike" gedrag en persoonlikheidsmetings grense te val as die huidige bestuurskader. Die wese van remediëring van die organisasie se siening van sy vroulike bestuurspopulasie, is daarin geleë dat daar nie na die afsonderlike subpopulasies (óf mans, óf vroue) gekyk moet word nie, maar na die somtotaal van die poel van potensiële bestuurders (Reavley 1990:59).

Die stereotipe bestaan dat vroue net in sekere velde kan spesialiseer. Dit lei tot die onder waardering van die vrou se ervaring en bevoegdheid. Die volgende faktore wat rolaktualisering by die vrou inhibeer, is verskanste indiensnemingspraktyke en

diskriminasie tydens die skedulering van indiensopleiding (Anon. 1990:21-23, Cronjé 1982:15-25).

Soos reeds vroeër bespreek, word sogenaamde "manlike" gedrag geïdentifiseer met bestuursukses en dit word aangeneem dat eienskappe soos warmte, begrip, samewerking en die inagneming van ander, tipiese "vroulike" gedrag is. Verder is die stereotipe, dat vroue emosioneel is en daarom nie geskik is vir bestuursposte nie, mede verantwoordelik dat die sosiale konstruksies, van wat die rol van die vrou in die arbeidsmark, instand gehou word (Anon., 1990:21-23; Korabik & Aymen, 1990:23 en Cronjé, 1982:15-25).

Cronjé (1982:15) wys ook op 'n aantal stereotipes wat hierdie sosiale konstruksies in stand hou.

- die eerste stereotipe wat bestaan is **dat mans meer geneig is om mag te deel as vroue en dat hierdie aanvaarding en uitoefening van mag 'n voorvereiste vir leierskap is.** Onderliggend tot die voorkeur vir manlike bestuurders is die aanname dat, gegewe die huidige verspreiding van mense in leierskapsposisies in die organisasie, mans waarskynlik eerder as vroue in posisies van aanvaarding en uitoefening van mag sal beland. Gevolglik dan ook die disposisie dat hulle ook in 'n meer gunstige posisie as vroue verkeer om mag met ondergeskiktes te deel. (Leavitt *et.al*, 1975:45; Levinson, 1989:159(a); Long, 1990:185-194; Schein, 1975:340-345 en Tamasese & Waldegrave, 1993:55-67)
- Die tweede stereotipe is, **dat vrou minder bevoeg is as mans om spesifieke poste te beklee.** Volgens haar bestaan daar reeds tydens werwing die diskriminasie dat die vrou uitgesluit word van sekere poste ongeag haar bevoegdheid. Die disposisie bestaan dan ook dat manlike suksesse toegeskryf word aan bevoegdheid en vroulike suksesse toegeskryf word aan geluk.
- Dertens is daar 'n seksistiese stereotipe wat daarop neerkom dat 'n aantreklike vrou nie ernstig kan wees in haar werk nie (Cronjé 1982:16). Die rede kan moontlik daarin gevind word in die aanname dat aantreklike mans meer manlik beleef en aantreklike vroue meer vroulik beleef word as androgene persone en

dat veral mans bang is vir verwerping deur aantreklike vroue (Baron & Byrne 1987:196-200). 'n Volgende verklaring kan dalk gevind word in die aanname van gelyksoortigheid of soort soek soort. Hoe groter die ooreenkoms, voorkeure, en uiterlike, hoe groter die attraksie of aantrekking. Volgens Baron & Byrne(1987:204) is die rede hiervoor te vinde in konsensus oor 'n lewens- en wêreld beskouing en 'n verskeidenheid van ander sake. Een van die groot redes waarom mense nie tot mekaar aangetrokke kan voel nie is die ongemak wat die ander persoon veroorsaak wanneer die disposisie in ooreenkoms groot is.

- Die vierde stereotipe is: dat vroue nie noodwendig 'n loopbaan wil volg nie maar hoogstens werk vir 'n bykomende inkomste vir die gesin.
- Die vyfde stereotipe is die **baasspelerige vroue bestuurder**. Levinson verwerp hierdie stereotipe deur daarop te wys dat die gebrek aan mag, dié gedrag in beide mans en vroue tot gevolg het. Die blote feit dat vroue hulle self magsloos bevind, lei daartoe dat meer vroue aan hierdie stereotipes geëtiketeer word. Sy verwys gevolglik ook na 'n ondersoek waarin 600 bankbestuurders betrek. Waar vroue trekke van magsloosheid getoon het, is dit toegeskryf daaraan dat sy 'n vrou is, maar waar mans dieselfde trekke getoon het, is dit toegeskryf aan sy eie individuele styl wat heel aanvaarbaar is as bestuurder.

Vroue wat suksesvol is in bestuursposisies behoort meer blootgestel te word aan topbestuur, om sodoende topbestuur se persepsie teenoor hulle te verstel (Reavley 1990:56). Die navorser is van mening dat dit nie van belang is of hierdie stereotiperings gegrond is, of nie, maar eerder dat hierdie stereotipes die vrou se dominante storie gekonstrueer het en nog steeds in stand hou.

3.5.4 Segregasie

Amsden (1980:232) merk op dat navorsing aan die lig gebring het dat mans en vroue verskillende arbeidsmarkte domineer. Hierdie groepe het dan ook gewoonlik

verskillende werksomstandighede, verskillend bevorderingsgeleenthede, verskil in vergoeding en verskillende uitsette. Die neo-klassieke ekonome voorspel dat werkgewers die arbeidsmark sal verdeel in terme van wins-maksimalisering en die onderskeie eienskappe van werkers wat die winste realiseer.

Volgens haar, behoort onderskeid tussen groepe, oor die langtermyn, wesenlik te verminder as gevolg van mededingingsmeganismes. Sy argumenteer verder dat daar egter 'n verskil is wanneer daar na segmentasie op grond van geslag gekyk word. Volgens haar is daar nog steeds 'n duidelike verdeling van tipes poste vir mans en ander poste vir vroue. Sy stel dit ook verder dat vroue gewoonlik in poste funksioneer wat ondersteunend is tot die man. Allen voeg 'n ander dimensie by naamlik, dat vroue te vroeg in hulle loopbane spesialiseer, hulle eie mobiliteit beperk en dus nie ontwikkel vir meer senior poste nie (Allen, 1971:191-194).

Reeds so vroeg as 1890 tot huidig is arbeid natuurlikerwys verdeel in terme van spesialisasie van mans en vroue.

Monopolistiese ondernemings het hulle arbeidskoste begin inkort deur werkers met groter byvoordele uit te faseer en ander (gewoonlik vroue) met minder byvoordele in te faseer.

Bergmann (1974:103-110) rapporteer dat navorsing deur Edgewood (1922), Becker (1957) en Bergmann (1971) onderskeidelik dieselfde resultate aan die lig gebring het, naamlik dat vergoedingsverskille tussen die onderskeie beroepskategorië bestaan en dat waar vroue 'n beroepskategorië domineer, vergoeding waarneembaar laer is. Die rede volgens Bergmann is toe te skryf aan 'n ooraanbod van arbeid en dat die vrou bereid is om minder vergoeding as haar manlike eweknie te aanvaar.

Amsden (1980:280) en Boudreau & Sennott, (1986:163-167) sluit hierby aan met die ekonomiese beginsel dat segregasie beïnvloed word deur die elasticiteit van aanbod van arbeid en dat arbeid van nature in vlakke groepeer.

Beroepssegregasie en die prys van arbeid het 'n wesenlike invloed op die prysstruktuur van die diens of produk en het weer 'n invloed op die reële inkome van 'n onderneming. Wat egter van belang is, is om te onderskei tussen suiwer diskriminasie en segregasie omdat daar werklike gedragsverskille tussen mans en vroue bestaan (Amsden 1980:284) en Darling (1975:58). Hulle bevind dat daar duidelike tendense bestaan dat mans geneig is om langer ure te werk as vroue.

3.5.5 Omset

Volgens Amsden (1980:206-208) is een van die redes waarom minder vroue in top posisies aan gestel word, toe te skryf aan die feit dat die omset onder vroue 250 % hoër is as onder mans.

'n Verdere rede is dat 50 % van alle vroue wat diens onderbreek as gevolg van kraamverlof, laat of glad nie weer, diens hervat nie. Dit het tot gevolg dat loopbane afplat en groei en ontwikkeling strem. Allen, (1971:16) merk op dat die sosiale druk in hierdie stadium van die vrou se loopbaan, om haar diens te onderbreek en haar kinders groot te maak, nie onderskat moet word nie.

Loopbaan onderbrekings, afplating in ontwikkeling en personeelomset is duur en bloot vanuit 'n beleggingsoogpunt is dit meer kostegeregverdig om geld te investeer daar waar dit meer waarskynlik is om uitvoerende bestuurders af te lewer. In hierdie geval mans.

3.5.6 Topbestuurspraktyke

Seker van die belangrikste faktore wat 'n rol speel in die ontstaan van die narratiewe metafoor by die vrou, wanneer dit kom by die plasing in senior of uitvoerende bestuursposte, is die houdings vooroordele en persepsies van topbestuur self (Hoveland, Irving & Janis, 1979:4). Boudreau & Sennott, (1986:15) praat van

geslagstratifikasie en merk op dat enige vorm van stratifikasie ongelykheid suggereer en bevorder.

3.5.7 Bestuurspraktyke

Die vrou het histories haar bestuurspotensiaal verweselik in geroetineerde, lae profiel poste. Poste wat spesifiek vir die vrou sou pas, is geskep en sy is geplaas in stafposte ondersteunend tot lynbestuur sonder enige lyngesag. Dit het dan ook gevolglik daartoe gelei dat sy nooit in posisie gestel is om mense te ontwikkel, risiko's te neem en om kredietwaardigheid of 'n eie span te bou nie (Levinson, 1989:157-159).

Hierdie aanspraak van Levenson word soos volg beklemtoon" **...such jobs, which have few favours to trade, tend to keep women out of the main stream of the organisation. This lack of clout, coupled with the difficulty of being "different", has meant that merely organisation situation, women in management have been more likely than men to be rendered structurally powerless...."**. Sy postuleer verder dat vroue wat dit tot die top in die organisasie maak, kontakte gehad het om hulle in die hoofstroom van die organisasie se sosiale- en organisatoriese binnekringe in te help. Zey, (1984:108) en Ragins (1989:8) dui aan uit hulle navorsing dat die vrou wel 'n manlike bestuurder sal nader as haar protégée, maar dat 'n man dit nie eers sal oorweeg om die vrou as protégée te gebruik nie.

Mc Rae (1991:2) het navorsing gedoen onder Britse maatskappye, wat bekend is vir gelyke geleenthede, en bevind dat ondanks 'n gelyke geleentheid beleid in dié organisasies, daar steeds tydens werwing en plasing voorkeur gegee is aan manlike aansoekers.

Daar bestaan 'n disproporsionele verhouding van vroue in die eerstevlak toesighouers teenoor mans. Dit lei dan gevolglik tot die sogenaamde magsloosheid van die vrou bestuurder. In bankwese bestaan daar ook 'n disproporsionele verhouding van oorwegend vroue in die onderbestuurdersposte en oorwegend mans in die

bestuursposte. Ook hier is vroue sigbaar magsloos en die redes wat hiervoor aangevoer word is (Levinson 1989:158 en Forrest 1990:63):

- Patronisering of oorbeskerming van die vrou deur haar in 'n veilige pos of besigheidsomgewing te plaas.
- Sy word weerhou van pligte waarin risiko's opgesluit is, juis hierdie pligte wat hoogs sigbaar is en waarin sy haarself kan bewys.
- Hierdie beskerming wat die gevolg van goeie bedoelings is, is juis daarop gerig om die vrou te beskerm teen situasies waarteen hulle sogenaamd nie opgewasse is nie.
- Oorbeskerming verbloem die bestuurder se vrese vir die verbintenis met sy sanksionering, sou sy dalk misluk.

Levinson gaan ook verder en postuleer dat nog 'n element wat bydra om die vrou se magsloosheid te bevorder is gevalle waar sy oor die hoof gesien word wanneer 'n man beskikbaar is om die taak uit te voer. Verlening van 'n oor, in gevalle van kritiek teen die vrou, dra ook nie by om haar te emansipeer nie.

Vroue word ook selde ingelig oor sake buite hulle verantwoordelikeheidsveld (Levinson, 1989:158), nog minder word vroue toegelaat tot die binnekring van die organisasie (Forrest 1990:63).

Indien 'n vrou wel 'n organisatoriese magsbasis opgebou het, sou sy probleme ondervind om 'n netwerk van ondersteuners, oorwegend mans te verkry. Trouens dit word tradisioneel aanvaar dat nie mans of vroue, van vroue gebruik maak as deel van hulle ondersteuningsnetwerke nie. Vroue sal eerder beskou word as gebruikers van ondersteuningsnetwerke as die skeppers of verskaffers van hierdie netwerke. Reavley, (1990:56) betoog ook verder dat daar gewoonlik in organisasies bestuursprogramme ontwikkel word wat eksklusief vir vroue is. Die praktyk het dan ook tot gevolg dat daar geïmpliseer word dat vroue minder bevoeg is as mans en spesiale of voorkeur behandeling moet ontvang om hulle bestuurstaak uit te voer. Net soos in die geval met mans, het sekere vroue ook die ambisie en vermoë om hul

potensiaal in die arbeidsmark te verwesenlik (Van Rooyen, 1989:1-7). Die vrou moet egter toegelaat en ontwikkel word in bestuursposisies, sou sy dit verkies.

Donnell & Hall (1996:245) stel dit dat navorsing tradisioneel daarop gerig word om te bepaal of mans in die algemeen goeie bestuurders is. Die kritiese vraag volgens Donnell & Hall behoort egter te wees of vroue wat kies om 'n bestuursloopbaan te volg, egter op 'n ander wyse bestuur as hulle manlike eweknieë. Hulle voeg verder by dat die vermoede bestaan dat daar wel 'n verskil in bestuurspraktyk bestaan maar dat min navorsing gedoen is om die verskille uit te wys. Volgens hulle was vorige navorsingspogings gerig óf om slegs een dimensie van bestuursgedrag te ondersoek óf 'n te klein steekproef word in slegs een onderneming gebruik. Hulle beveel aan dat die navorsing gerig behoort te word om holisties na die manlike en vroulike bestuurder te kyk. Bestuursbevoegdheid en die ontwikkeling daarvan is generies en sluit geslag uit (van Rooyen 1989:3-7 en Bolt, 1989:71). Volgens Van Rooyen is die vaardighede wat van bestuur verwag word onder meer:

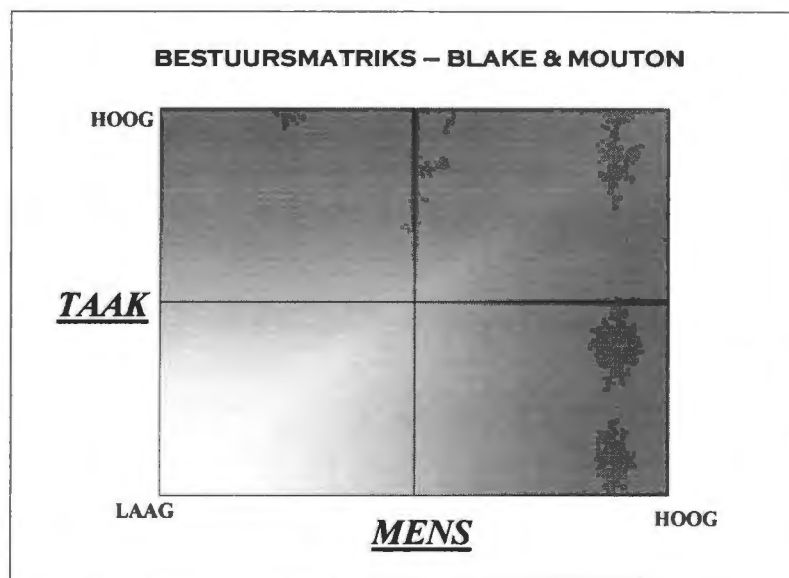
- die wil en vermoë om verskeie onduidelikhede en risiko's te hanteer,
- Die kennis en vaardighede om die potensiaal van ondergeskiktes te identifiseer, te benut en te ontwikkel,
- As ook die insig in fundamentele transisies en transformasies van die interne en eksterne omgewing.

Die bevoegdheid van die vrou as leier of bestuurder kom onder verdenking wanneer prekonsepsies ten opsigte van swangerskap, tradisie, sosiale riglyne en stereotipes onderbewustelik of selfs bewustelik deur die man in verband met sy eie rol gebring word en nie met mekaar vereenselwig kan word nie.

In navorsing wat deur Donnell & Hall uitgevoer is en waarin 227 gelyke pare manlike en vroulike bestuurders betrek is, is die bestuurders gemeet aan die Bestuursmatriks van Blake en Mouton. Bestuurders word gemeet aan die hand van bestuurswaardes en praktyke wat verband hou met taak en sosiale eise.

In die model van Blake en Mouton word daar vyf style aangedui. Styl 9,9 dui aan dat daar 'n hoë mate van taak en mens verbintenis is; styl 5,5 toon 'n matige verbintenis tot beide mens en taak aan; styl 9,1 toon weer 'n hoog taak laag mens verbintenis; terwyl styl 1,9 'n hoog mens, laag taak, verbintenis tot gevolg het. Laastens in die geval van styl 1.1, dui dit op 'n laag mens, laag taak verbintenis.

Figuur 5: Bestuursmatriks van Blake en Mouton.



Bron: Donnell & Hall ,1996:245.

Volgens die navorsing van Donnell en Hall het hulle bevind dat daar nie 'n wesenlike verskil in die bestuursstylvoorkeure (hoofstyl) van manlike en vroulike bestuurders is nie, dat hulle in der waarheid beide tegniese en menslike hulpbronne, ewe effektief, bestuur. Wat egter wel van belang is, is die mate van ooreenstemming tussen die voorkeurstyl en die mate waarin die individu toegelaat word om binne sy voorkeurstyl te bestuur; en dat dit eerder 'n voorspeller is van bestuursprestasie. Daar was egter wel 'n diskrete verskil in die sekondêre styl van die manlike en vroulike bestuurder. Die manlike bestuurders was oorwegend 9,1 (hoog taak laag mens) terwyl die vroue bestuurder oorwegend 1,9 was (hoog mens laag taak). Die aanname kan dus gemaak word dat mans geneig is om onder stres en waar haar hoofstyl nie funksioneel

is nie, terug te val op 'n diktatoriale sekondêre styl. In die geval van die vroulike bestuurder kan die aanname gemaak word dat hulle geneig is, om onder stres en waar sy hoofstyl nie funksioneel is nie, terug te val op 'n versoenende of tegemoetkomende sekondêre styl.

Donnell en Hall (1996: 247), Van Rooyen (1989:1-7) en Van Rooyen (1991:10) is egter van mening dat die vrou se vermoë om inoverende organisatoriese veranderinge deur te voer, sal afhang van haar bevoegdheid, maar in meeste organisasies gestrem sal word bloot omdat sy 'n vrou is.

3.5.8 Menslike standaarde

Prestasie en die bereiking daarvan hang tot 'n groot mate af van die toekenning van rolwaardes deur die samelewing aan onderskeie mense met betrekking tot hoe hulle lyk en aan watter geslag of ras hulle behoort. In die geval van mans word hulle gedrag gesien as onafhanklik, selfgeldend en prestasiegerig. In die geval van vroue word hulle gedrag ervaar as onderdanig, afhanklik en selfgenoegsaam (Korabik & Ayman, 1990:23 en Van Rooyen, 1981:35).

Amsden (1980:284) maak 'n waardevolle opmerking deurdat navorsing bewys dat mans oor die algemeen langer ure as die vrou werk. Alhoewel dit nie altyd reflekteer in oortydvergoeding nie, werk mans 40% meer ure vir die onderneming. Dit op sigself reduceer die bykomende vraag na arbeid. Aan die **aanbod-kant** word die verskil in geleentheid en vergoeding, toegeskryf aan verskil in persoonlikheid of gedrag en dat die vrou verskillende reserwe prys (Flaherty 1979:27) as die man het. Allen, (1971:198-199); Amsden, (1980:286); van Rooyen, (1983:6) en Pedler *et.al*, (1990:190-197) argumenteer verder dat beroepsverbintenis of die gebrek daaraan, te vroeë spesialisasie en die vlak en omvang van opleiding, beroepssegregasie versterk. Verder is toetrede tot of uittrede uit die arbeidsmag gewoonlik 'n besluit wat binne gesinsverband geneem word en setel in die beroepsverbintenis en onderbreking in die diensteryn van die vrou. Wat die **vraag-kant** van arbeid egter betref, skryf die

betrokke bedryfsektor voor hoeveel, van watter tipe arbeid en teen watter prys dit benodig word. Die bedryfsektor onderskei tussen primêre en sekondêre arbeid.

Een van die hoof onderskeidende kenmerke is stabiliteit, mobiliteit (Boudreau & Sennott, 1986:174) en vlak van beroeps- / bestuursopleiding (Amsden 1980:289). Die kompleksiteit van die probleem is daarin geleë dat vanweë die vrou se vlak van beroepsopleiding en mobiliteit, sy tot die sekondêre arbeidsmark behoort (Van Rooyen 1989:1-2) en Boudreau & Sennott, (1986:174-175).

Werknemers in die sekondêre arbeidsmark kry minder opleidings- en ontwikkelingsgeleenthede wat lei tot laer interne mobiliteit, onbevredigde werksverwagtinge en diensverlating of laer prestasie. Die kringloop bevestig die antesedent van vraag na vroue-arbeid.

3.5.9 Vroulike werkswyses

Van Rooyen (1980:4) postuleer dat die vrou se loopbaanontwikkeling afgeskeep word bloot omdat min vroue hulle beroepsrol gedefinieer en aanvaar het. **"..... many women have however no clear-cut choice between being a home-maker or a career women.."** (van Rooyen 1980:5-8). Van Rooyen gaan egter voort en sê dat volgens navorsing (Super 1957, Levitt 1971, Eyde 1962, Rossi 1965 en Gysbers 1968) daar geen verband bestaan tussen die vrou se loopbaan voorkeure tydens haar skool- of universiteitsloopbaan en uiteindelijke loopbaan nie. Die navorsing verklaar in essensie dat die stabiliteit deurlopend beïnvloed word deur die opeenvolgende lewensfases.

3.5.10 Rolmodelle

Fitzgerald (1990:49-54) betoog dat alhoewel vroue in toenemende getalle tot die arbeidsmark toetree en alhoewel besteding in hulle ontwikkeling ook toeneem, hulle nie dieselfde loopbaan vooruitsigte het as die man nie, al is haar loopbaanpad ook

parallel aan dié van die man. Sy stel dit verder dat vroue nie teen dié tempo in bestuursposte in beweeg soos aanvanklik vooruitgeskat is nie. Sy skryf die oorsaak daaraan toe dat die hedendaagse vrouebestuurder minder rolmodelle het as haar manlike gelyke.

3.5.11 Prestasiemotivering

Prestasiemotief kan gedefinieer word as die geantisipeerde sukses in kompeterende situasies, gemeet aan 'n standaard van uitnemendheid (excellence) (De Charms: 1968:183).

Prestasiemotivering kan ook verwys na individue wat gedryf word deur die eindresultaat en waar hulle bydrae erken word. Intrinsieke prestasie dui op persone wat primêr taakgeoriënteerd is en daarvan hou om 'n taak te voltooi en hulle resultate aan hulle eie standarde te meet (Falkson, 1987:45, Williams, 1981:74 en Atkinson & Raynor, 1974:15).

As vertrekpunt kan die antitese veronderstel word, dat alhoewel dogters op skool beter presteer as seuns, vroue oënskynlik swakker presteer as mans as dit kom by die aanstelling in bestuurs- of professionele poste. Die vrou se oënskynlike gebrek aan prestasie moet nie toegeskryf word aan haar onvermoë om te presteer nie, maar eerder aan ander omgewingsinvloede. Die effek van wat van persone in 'n bepaalde geslagsrol en 'n bepaalde kultuur verwag word, is eerder deurslaggewend as vermoë, intellek of persoonlikheidsattribute (Waldegrave, 1990:5-45 en Wessels, 1975:5). Wessels stel dit as volg "**..what are the possible effects of sex-role expectations on women's achievements, motivation and behaviour...**" (Wessels, 1975:5).

McClelland (1961:36-37) verwys na prestasiemotivering, "need to **Achieve** (nAch) as die bewuste drang na sukses. nAch kan verder omskryf word as **die vasbeslotenheid van die kant van die individu om sy beste te lewer, om suksesvol te wees, om take wat vaardigheid vereis uit te voer, om as gesaghebbende beskou te word,**

om dinge van wesenlike omvang te bereik, om buitengewone probleme op te los en om versnelde vooruitgang te maak in alles wat hy mag aanpak (Wessels, 1975:3; McClelland, 1961:228-229).

Hierdie strewe na sukses en die genoemde predisposisie van die vrou word gekontamineer deur haar veronderstelde doelwitte wat binne die aanvaarbare vroulike rolvertolking val. Wessels, (1975:3) stel dit so "**..thus even if a woman knows that she manifests masculine management traits she may suppress such characteristics lest their surfacing render her less woman.**" Sy gaan verder en stel dit dat vroue nie noodwendig 'n gebrek aan prestasiemotivering het nie, maar eerder dat prestasie gesoek en bereik word op terreine wat as "vroulik" beskou word.

Die gevolg is dat vroue slegs toegelaat word om die potensiaal te bereik wat die gemeenskap hulle toelaat om te bereik.

Die rol wat motivering speel in die potensiaalverwesenliking van die hedendaagse bestuurder (en gevolglik ook die vroulike bestuurder), is moontlik geleë in die gebrekkige veronderstelling dat bestuur beweeg sal word tot prestasie-situasies indien slegs monotêre insette bestaan. Hierdie opvatting word weerlê deur navorsing van Coventry & Barker, (1981:7), waar hulle verklaar dat die faktore wat moontlik wel 'n invloed kan uitoefen op potensiaalverwesenliking, die volgende is:

- **Vergoeding.** Dit is onwaarskynlik dat bestuur bykomende verantwoordelikheid sal aanvaar, of van werk sal verander bloot om finansiële redes. Waar bestuur tydens die navorsing van Coventry & Barker gevra is om geld as motiveerder in rangorde te plaas, was geld geneig om baie laag geprioritiseer te word. Daarom die aanname dat geld nie prestasie of mobiliteit sal aanmoedig nie.
- **Nie-finansiële aspekte.** Die antwoord word gewoonlik gevind in die gee van nie-finansiële erkenning vir prestasie. Die hoogste tellings is behaal in hierdie dimensie waar respondente gevra is om aan te dui wat hulle sou noop om suksesvolle prestasiegedrag te herhaal. Faktore wat aangedui is as motiveerders vir toekomstige prestasie was elemente soos bevorderingsmoontlikhede, geleenthede om meer verantwoordelikhede te aanvaar, die verkryging van meer mag, die aard

van die werk self, werksekuriteit en die gevoel van deelname in die suksesse van die onderneming (Maurer *et.al*, 1994: 35-46).

- **Beloning Of Straf.** Dit bly deurgangs belangrik dat positiewe terugvoer aan prestasie gekoppel moet word. Coventry & Barker merk dan ook op dat dit gewoonlik onmoontlik is vir topbestuur om positiewe terugvoer aan bestuur te gee tydens swak prestasie of wanneer die onderneming nie 'n wins maak nie. Dit is dan ook gewoonlik die tyd wat topbestuur van "ou hout" ontslae raak of die sogenaamde "... **productivity shake up**...." doen (Coventry & Barker 1981:7-8).

Robbins (1983:83) en De Charms (1968:184-188) dui aan uit navorsing dat daar 'n direkte verband is tussen individue met 'n hoë prestasie dryf(nAch) en individue wat deurlopend hulle potensiaal verweselik. Robbins voeg verder by dat hoë nAch-persone suksesvol is in poste met 'n matige moelikhedsgraad, vinnige resultate, vinnige prestasie terugvoer en waar die individu beheer het oor sy eie resultate.

Ondernemings, soos finansiële instellings, wat toenemend die dienste van professionele bestuurders en hoë-vlak mannekrag benodig, moet alles in hulle vermoë doen om hoë-vlak mannekrag te identifiseer en te ontwikkel. Dit is dan juis vanuit hierdie gesigspunt van motivering tot prestasiesituasies dat die vrouebestuurder as alternatiewe bestuursbron gemotiveer word tot prestasie. Ten einde haar potensiaal te verweselik, is dit belangrik om te let op verskillende rolverwagtinge van die vrou in die arbeidsmark.

French & Lesser (1964:119-128); Wessels (1975:3-5) en Falkson (1987:113) het bevind dat mans oor die algemeen hoër **nAch** tellings (need to **Achieve**) as vroue in die areas van intellek en leierskap getoon het en dat **nAch** tellings by vroue teenstrydige resultate opgelewer het. Hulle skryf hierdie hoër nAch tellings by mans toe, aan die feit dat die mans oorwegend een primêre doel het en dit is om suksesvol in sy loopbaan te wees. Wat die vrou betref was doelwitte nie so universeel soos by die man nie. Uit hulle navorsing is die verskil in intellek tussen mans en vroue geleë in die verskil in matematiese vaardighede asook abstrakte denke en linguistiese vaardighede. Hulle merk verder ook op dat seuns oor die algemeen beter in geometriese figure presteer as dogters en dat beide seuns en dogters in visueel

ruimtelike toetse hoë tellings aangeteken het. Die resultate word bevraagteken omdat dit moontlik beïnvloed kan word deur vroeë ontwikkeling en nie net aan geslag toegeskryf kan word nie.

McGregor se X- en Y-teorie veronderstel om 'n direkte invloed te hê op die individu se werksmotivering (Donnell & Hall, 1996:247). Hulle stel dit as volg "**...each individual, manager and subordinate alike, brings his or her own motivational needs to the workplace...**"

Dit kan dus afgelei word dat dit wat individue motiveer in werksituasies, 'n voortsetting is van behoeftes wat reeds by sy huis ontstaan. Ons weet ook dat bestuurders nie ondergeskiktes kan motiveer nie, maar bloot deur die akkurate identifisering van ondergeskiktes se behoeftes, hierdie behoefte kanaliseer na die bereiking van doelwitte (Donnell & Hall, 1996:248; Kubr & Prokopenko, 1989:34-38; Langan-Fox & Roth, 1992: 209-218 en McClelland & Winter, 1969:40-42). Die aanname wat ons hieruit kan maak is dat daar nie wesenlike verskille bestaan in die rede vir motivering nie, waar dit ookal mag ontstaan nie. Donnell & Hall stel dit dan ook dat om man-vrou potensiaalverwesenlikingsfenomeen te bestudeer, ons moet kyk na:

- die motiveringsprofiel van die bestuurder self;
- die bestuurder se siening van ondergeskiktes se motivering en
- motiveringsprofiel van die ondergeskikte self.

Donnell & Hall rapporteer dan ook dat in 'n navorsingsprojek wat hulle gedoen het, vrouebestuurders 'n laer basiese behoefte-motivering gehad het en 'n hoër selfaktualiserings motivering. In teenstelling met mans het vroue meer erns getoon met sake wat verband hou met geleenthede vir groei, outonomie en uitdagings en het minder erns getoon teenoor sake wat verband hou met die omgewing, salaris of vermyding van spanning. Verder in teenstelling met die algemene opvatting het vroue 'n laer behoefte "om te behoort" getoon as mans. Verder dui hulle navorsing ook aan dat die enigste beduidende verskil in motivering onder die gemiddelde presteerders voorgekom het en dat daar onder beide die hoë en lae presteerders, geen beduidende verskil tussen mans en vroue was nie.

Wat die motivering van ondergeskiktes van mans en vroue aanbetref is daar bevind dat daar geen beduidende verskille bestaan nie.

3.5.12 Prestasievermyding

Wat egter wel van belang is, is dat sommige vroue, net soos mans, wegstrem van die gevolge van besluitneming en maatskappolities en mag vermy.

Die interaksie tussen biologiese, sosiale en persoonlike faktore word onderling afhanklik van die lewens stadium en lewens ondervinding van die vrou gestel. Dit is juis hierdie interafhanklikheid wat 'n invloed uitoefen op die graad van **werksbetrokkenheid** wat die vrou bereid is om te aanvaar tydens die verskillende fases van haar lewe, ongeag die feit dat sy 'n vrou is (Erwee, 1991: 29-34; Faber & Wilson, 1963:121 en Van Rooyen: 1981:19).

Moontlik as gevolg van die verhouding tussen rolverwarring en rolorbelading; en a.g.v. werksbetrokkenheid en rolverwagting, merk Hennig & Jardim, (1979:12-13) op dat vroue geneig is om probleme in en om die werksplek te ontwyk deur doelbewus geen belangstelling te toon in poste waar konflik, besluitneming en maatskappolities betrokke is nie.

Atkinson & Raynor, (1974:97) en Atkinson & Feather, (1974: 252) verwys na navorsing wat 'n ander dimensie van motivering onthul. Hierdie dimensie noem hulle die **suksesvermydingsmotief**. Hulle baseer hulle aannames op 'n reeks bevindinge van na genoeg sewe onafhanklike navorsers, wat bewys het dat die angsvlakke van vroue beduidend hoër meet as mans. Omdat sukses bereik word deur prestasie en prestasie motivering angse ontlok, veronderstel hulle dat vroue oor die algemeen geneig sal wees om prestasiesituasies te vermy.

3.6 SAMEVATTING EN RELEVANSIE

In hierdie hoofstuk is daar gekyk na die tradisionele rol van die vrou en daar tot die gevolgtrekking gekom dat sosiale strukture en sosiale konstruksies die rol van die vrou gedefinieer het. Die vrou se toetrede tot die arbeidsmark was gekenmerk deur die vul van poste wat die man bereid was om aan die vrou af te staan. Hierdie sosiale konstruksies word, in 'n mindere mate, steeds instand gehou deur die vrou in 'n "veilige pos" of besigheidsomgewing te plaas. Verder word sy weerhou van pligte waarin risiko's opgesluit is, juis hierdie pligte wat hoogs sigbaar is en waarin sy haarself kan bewys. Daar is ook geargumenteer dat hierdie "beskerming" van die vrou goeie bedoelings ten grondslag het, en waarskynlik daarop gerig om vrou te beskerm teen situasies waarteen hulle sogenaamd nie opgewasse is nie.

Vroue se toetrede het van meet af aan, vir die vrou probleme geskep om 'n eie magsbasis te ontwikkel en in stand te hou – 'n magsbasis wat aan die man behoort.

Die vrou se behoefte aan haar eie domein, binne die arbeidsmark, waarbinne sy haar potensiaal kan verwesenlik is moontlik toe te skryf aan die hoër lewensverwagting van die vrou, meer effektiewe metodes van geboortebepערking en dus kleiner gesinne met minder tyd wat vir die versorging van die gesin benodig is. Verder het faktore soos die skep van gelyke geleenthede in organisasies, ontwikkeling van vroue regte, organisering van vroue en die identifisering van vroue se ekonomiese bydrae, die behoefte aan potensiaal verwesenliking by die vrou verskuif, van die gesin na die arbeidsmark.

Daar is ook in hierdie hoofstuk geargumenteer dat daar 'n verband bestaan tussen die vrou se behoefte aan potensiaalverwesening, en haar prestasiedrang. Haar sterwe na potensiaalverwesening skep 'n ambivalensie tussen hierdie behoefte aan sukses en die veronderstelde sosiale konstruksies van die "aanvaarbare" rol van die vrou.

Indien meer vroue hulle self in organisasies begin bewys en minder aanspraak maak op mentors en gelyke geleenthede en meer geleenthede skep vir opvolgers sal die

situasie waarskynlik verander. Drie kardinale en waarskynlik foutiewe sosiale konstruksies word deur die gemeenskap uit die vrou se dominante storie gemaak:

- **vroue werk vir sakgeld** en die **man is die broodwinner** of **slegs die man is broodwinner in 'n gesin**. Dit skep gelowe (beliefs) oor die bevoegdheid van die vrou, haar erns oor haar beroep en dat vroue afhanklik is van die man vir hulle potensiaalverwesening.
- **vroue toon nie loopbaanbetrokkenheid en loopbaanverbintenis nie** en daar bestaan 'n wesenlike verskil tussen om bloot **betrokke** te wees by 'n loopbaan en om **verbind** te wees tot 'n loopbaan. Verbintenis tot 'n loopbaan resulteer in 'n behoefte aan potensiaalverwesening.
- Ten slotte word al die bogenoemde beskouings saamgevat in een sosiale konstruksie naamlik dat: ***Die vrou werk hoofsaaklik vir sosiale verkeer. Die beroepswêreld behoort slegs aan die man. Beroepsverbintenis en die gevolglike verwesening van potensiaal, lei tot sosiale verwaarlosing. Die verskaffing van vroulike arbeid is onstabiel en vroue werk slegs, totdat hulle kinders het, of tot dat hulle gaan trou.***

Daar bestaan verder ook 'n sosiale konstruksie wat daarop dui dat: ***Selfgeldende- en prestasiegedrag en 'n strewe na potensiaal verwesening positief geïdentifiseer word met mans en dat submissiwiteit, afhanklikheid en selfgenoegsaamheid by vroue veronderstel word.***

Hierdie sosiale konstruksies werk negatief in op die selfbeeld, selfkonsep en potensiaalverwesening van die vrou wat hierdie negatiewe konstruksies aanvaar en gevolglik deel maak van haar dominante storie.

HOOFSTUK 4

4 DEKONSTRUKSIE VAN DIE VROU SE DOMINANTE NARRATIEF

4.1 ORIËTERING

In hierdie hoofstuk sal daar gepoog word om op die onderskeie narratiewe gespreksessies te reflekteer. Eerstens is daar met elke gespreksgenoot 'n genogram van haar gesin van oorsprong opgestel. Die doel was om saam met die gespreksgenoot die ontstaan van haar narratief te beleef, te verstaan, te herleef en om die narratiewe metafoer te konstrueer. Soos wat haar verhaal ontvou, is die onderskeie konstruksies saam geïdentifiseer en laastens is hierdie konstruksies ook saam met die gespreksgenoot, gedekonstrueer.

- Die berader beweeg van uit die “weet nie” standpunt en eksplorieer die dominante en alternatiewe narratiewe deur vrae
- Die berader kom nooit te gou tot gevolgtrekking en en “reframe” antwoorde in vrae of suggesties
- Beskryf saam met die gespreksgenoot haar Dominante Storie (plot), aan die hand van 'n verloop van gebeure
- Kyk na watter gelowe, rituele en vooroordele die dominante storie verserk en in stand hou
- Saam eksplorieer albei die invloed van konteks en kennis in die narratief en watter mag dit op die instandhouding van die narratief het
- Eksternaliseer die probleem. Die gespreksgenoot en berader is vennote/alliansie teen probleem
- Begin met die dekonstruksie en herkonstruksie van die ou en nuwe narratief aan die hand van:
 - Metafore
 - Landskap van aksie
 - Landskap van bewustheid en betekenis
 - Unieke uitkomst
 - Unieke verklaring
 - Unieke moontlikhede
 - Unieke herbeskrywing
 - Skryf van briewe
- Skep 'n narratiewe ruimte vir ontdekking en groei
- Ontwikkel die Nuwe narratief “Counterplot”
- Gebruik die gespreksgenoot as die konsultant van sy nuwe narratief
- Vier sukses











In die dekonstruksie en herkonstruksie van die dominante- en alternatiewe narratief is daar geen voorkeure en is dit 'n proses van ko-konstruksie . Die ontdekkingsreis in die ou- en alternatiewe alternatief kan uitgedruk word in die metafoor van "PANNING FOR GOLD"

4.2 DIE DEKONSTRUKSIES VAN DIE NARRATIEWE METAFORE

4.2.1 Oriëntering tot die gesprek.

Vir doeleindes van die ontdekking en ontginning, van die ontstaan van die vrou se dominante narratief, en om later 'n basis te kry van hoe die narratief instand gehou word, gedekonstrueer kan word of reeds suksesvol gedekonstrueer is, is die onderskeie gespreksgenote se genogramme, saam met hulle, opgestel.

In die onderstaande figuur is 'n uiteensetting, van die simbole wat gebruik is, om elke genogram te verklaar. Dié simbole is tydens die opstel van die genogram vir die gespreksgenoot gegee en aan haar verduidelik.

VERKLARING VAN SIMBOLE			
	Buite-egtelike verhouding		
	Verhouding		Vroue persoon
	Goeie verhouding/Verhouding		Mans Persoon
	Uitstekende Verhouding		Overlede Vroue persoon
	Swak/geen Verhouding		Overlede Mans Persoon
	Vertrekte Verhouding		

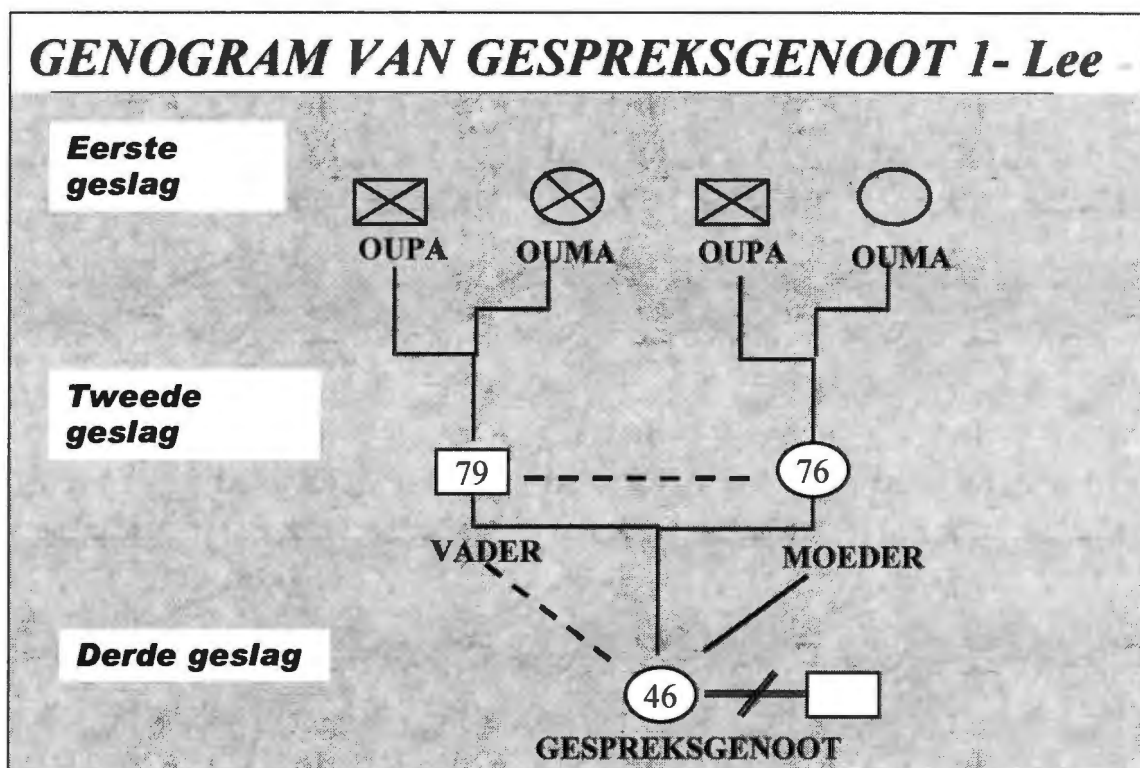
Die simbole wat gebruik is vir die opstel van die Genogram is vooraf aan die gespreksgenoot verduidelik en die genogram is saam met die gespreksgenoot en in haar teenwoordigheid, opgestel.

Tydens die omskrywing van die onderhoud, in die volgende paragrawe, het die navorser, vir duidelikheidshalwe, agter elke vraag aangedui, in watter konteks die vraag gevra is.

Na elke gesprek is 'n brief aan elke gespreksgenoot geskryf, met 'n afskrif van die haar genogram, waarin die verloop van die gesprek aan haar weergegee word. Nadat die briewe deur die gespreksgenoot gelees is, is die navorser uitgenooi om weer met die gespreksgenoot in gesprek te tree sodat sy op die gesprek en die brief kan reflekteer. Laastens is al die gesprekke, briewe en reflekerings, aan 'n sielkundige gegee om op te reflekteer.

4.2.2 Dekonstrueer saam met die gespreksgenoot haar dominante storie (plot), aan die hand van 'n verloop van gebeure (Fase 1-3)

4.2.2.1 Gespreksgenoot 1- Lee



Navorser: Lee, ons het jou genogram opgestel. Vertel my wie jy is en wat maak van jou, Lee. (Weet nie- eksplorieer deur vrae die ontstaan en verloop van die storie "The Plot") Kom nooit te gou tot gevolgtrekking)

Lee: Ek is die enigste kind. Albei my ouers leef nog. Ons het tipies as stadsmense grootgeword. Ek is gebore in Vereeniging, maar kort na my geboorte het ons verhuis na Edenvale. My pa is 'n ingenieur en my ma is 'n sekretaresse. Albei

leef nog maar het afgetree. Die verhouding tussen my ouers was nooit goed nie en daar was gereeld spanning in die huis.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

Lee: Die verhouding tussen my en my ma was OK, maar tussen my en my pa, swak. Van die verhoudings tussen my ouers en hulle ouers weet ek niks, en wil ook nie juis weet nie. Ek het die geleentheid wat ek gehad het aangegryp. 'n Geleentheid klop net eenkeer aan jou deur. Ek was reeds van kleins af selfstandig en het op my eie met die bus stad toe gegaan. Ek het my laerskool en hoërskoolloopbane in die stadsomgewing begin en voltooi. Na skool het ek op die PUK gaan swot en die graad BA in biblioteekkunde verwerf. Daarna het ek my honneurs en MA in sielkunde aan Tukkies verwerf en ook 'n HOD aan Unisa. Later het ek ook ingeskryf vir my MBA aan Stellenbosch, wat ek ook voltooi het. My werksloopbaan het ek in 1978 by Technikon Pretoria begin. Vanaf 1979 tot 1984 was ek verbonde aan die Militêre Sielkundige Instituut en die SA Vervoerdienste. In 1985 het ek by Volkskas begin en is met verloop van tyd bevorder tot die pos van Groep Bedryfshoof.

Ek was nooit getroud nie, maar was vir 15-jaar in 'n vaste verhouding betrokke. Glo my.... Toe ons opbreek was dit, so glo ek, net so erg soos 'n egskeiding.

Navorser: Wat het dit aan jou gedoen. (Open narratiewe ruimte)

Lee: Ek het op my loopbaan begin toelê. Jy moet 'n droom hê om suksesvol te wees en jou potensiaal te verwesenlik. Ek het van vroeg af besef dat ek op myself aangewese is, om suksesvol te wees. Ek werk volgens 'n "budget".

Toe ek "geskei" is, het dit my meer gedetermineerd gemaak om suksesvol te wees.

Navorser: Met ander woorde, is ek reg as ek sê dat jy begin het om jou energie in "suksesvol" te belê. (Dominante storie (plot))

Lee: Ja.

Navorser: Wat maak jou suksesvol.

Lee: Iemand het vroeg reeds vir my gesê dat elke mens 'n EXIT-kaart moet hê.

Navorser: As ons die metafoer EXIT-kaart kan gebruik, wat beteken dit vir jou. (die metafoer)

Lee: *EXIT-Kaart beteken bloot dat jy die organisasie kan verlaat as jy stagneer, jy het iets wat ander organisasies wil hê en dit gee jou selfvertroue.*



Navorser: *Wat beteken stagneer en groei vir jou?*

Lee: *Stagnasie lei tot dood, so kan jy ook deur te stagneer "dood" gaan in jou werk.*

Navorser: *Wat het verhoed dat jy nie doodgegaan het in jou werk nie?*

Lee: *Ek het die geleentheid wat ek gehad het aangegryp. 'n Geleentheid klop net eenkeer aan jou deur. Ek glo dat ek ook tot 'n mate gelukkig was, op die regte tyd op die regte plek.*

Navorser: *Jy sê dat gelukkig was. Was daar kere wat jy gevoel het dat jy gefaal het? Hoe het jy dit hanteer?*

Lee: *Ek wys nie maklik my gevoelens nie. Party mense sê ek is hard. Ek kry ook seer maar wys dit nie. Ek "moap" nie oor teleurstellings nie. Miskien rasionaliseer ek soms my optredes en mislukkings maar ek is bewus en ken my tekortkominge en werk daaraan. Ek ontken dit nie. Ek het ook soms raad nodig.*

Navorser: *By wie sal jy raad vra. (Significant others)*

Lee: *Vriende. Ek het goeie vriende – al vir 24 jaar. Ek het soms vir Jean Brown (lid van die Direksie) raad of opinie gevra oor eksterne sake. Soms het hy ook kritiek uitgespreek as ek sy opinie sou vra.*

Navorser: *Sal jy soms wanneer jy persoonlike raad nodig het jou ouers se raad vra.*

Lee: *Nee*

Navorser: *Hoe hanteer jy kritiek? (unieke uitkomst)*

Lee: *Ek glo 'n mens moet jou kan blootstel aan kritiek. As dit positief is*

hanteer ek dit OK.....as dit negatief is, ook OK, mits die kritiek gerig is op verkeerde gedrag en nie op my as persoon nie. Ek haat woorde soos "Jy" is 'n teleurstelling of "jy" het my teleurgestel. Wat onregverdig of ongegronde kritiek betref, raak ek emosioneelmaar nie voor ander nie. Ek kom gou reg en verwerk of verwerp die kritiek.

Navorsers: Hoe reageer jy teenoor persone wat jou te na gekom het? (unieke uitkomst en unieke beskrywing van gebeure)

Lee: Ek hou nie wrokke nie en vergeet wrokke. Ek vra om verskoning as ek verkeerd is.....sensitiwiteit kom tweede..... ek glo ek het sterk geneigdheid tot "Resilience" ek hanteer die probleem voor dit 'n wrok kan word.....wrokke is die gevolg van negatiewe "self-talk"

Navorsers: Ek wil graag die dominante storie in jou lewe eksploreer. Waar het jy groot geword en wat het jou gemaak of gevorm, in wat jy vandag is 'n suksesvolle sakevrou.

Lee: Ek het 'n sterk prestasiedrang. Ek het altyd 1e plekke op skool behaal. Na skool het ek gaan swot en die volgende grade behaal; B-graad in Biblioteekkunde, Honneurs in Bedryfsielkunde, MA in Bedryfsielkunde asook 'n MBA.

Wat my ouers betref my ma was Engels/Duits en my pa Afrikaans maar ek het in Engelse omgewing groot geword. Ek was toegelaat om terug te redeneer en het vroeg self ontdek dat ek bang vir niemand, nie maar respek het vir baie...en daar is 'n groot verskil. As ek nie saam stem nie, praat ek terug ek glo dat 'n vrou ook 'n opinie het en dit moet uitspreek.

Ek was nog jonk toe het ek self gaan inkopies doen het in Johannesburg se middestad. Ons het op daardie stadium in Bedfordview gebly en ek het met die bus of trein stad toe gegaan. Dit het my reeds vroeg selfstandig gemaak.

Navorsers: Jy het vroeër genoem jy was nooit getroud nie....?

Lee: Nee, maar ek het saam met 'n ou gebly vir 15 Jaar. Vir my was die saambly en breuk, so glo ek, emosioneel dieselfde as 'n huwelik en 'n egskeding.

Navorsers: Wat het dit aan jou gedoen in terme van loopbaansukses en potensiaal verwesenliking?

Lee: Enkel persone presteer soms met "wie het die meeste geld".

Navorsers: En jy?

Lee: Ek hou van geld en geniet dit.

Navorsers: Wat het verder, volgens jou, jou sukses storie geskryf?

- Lee: 'n Mens moet 'n droom hê. Werk hard en moet nie verwag om raakgesien te word, bloot omdat jy 'n vrou is nie - maar as gevolg van jou uitsette. Moenie jou eie glasplafonne skep nie (stereotipering) Wees 'n ware leier en skep geleenthede ook vir ander. Versamel net die beste mense om jou. Wees sensitief vir kleredrag en jou optrede. Raak vertrouwd met die bestuursfunksie. Dit is belangrik om te besef dat die gesin 'n negatiewe rol in sukses kan speel, as hulle jou nie ondersteun nie.*
- Navorsers: Wat sê dit vir jou, van jouself? (unieke herbeskrywing)*
- Lee: Dat ek suksesvol kan wees en my potensiaal kan verwesenlik as ek my hart en siel daarin sit.*
- Navorsers: Lee, jy het in jou storie gepraat van 'n EXIT-kaart, dat jy stagnasie en die dood as sinonieme sien en dat jou sukses toe te skryf is aan 'n sterk prestasiedrang. Het sukses die "dood" van jou weggehou. En watter rol het die EXIT-kaart daarin gespeel.*
- Lee: Ja, ek glo dat mense of werk om sy vrees te oorwin, of daardeur verswelg gaan word. Ek het verkies om te presteer - en terug te bakleien my EXIT-kaart het deurentyd vir my gesê, dat as ek nie sukses hier kan bereik nie, ek my potensiaal in 'n ander organisasie kan verwesenlik.*
- Navorsers: Wie sal jy graag in jou storie wil hê.*
- Lee: Suksesvolle mense.*
- Navorsers: Waar sal jy graag die meeste verandering wil sien (skep narratiewe ruimte vir ontdekking en groei).*
- Lee: In myself, nie regtig nie. Ek dink ek is goed gebalanseerd. Maar ek sal wel wil sien dat mense positief raak. Hulle moenie vir hulle self glasplafonne skep nie. Mense moet geleenthede vir ander skep om te ontwikkel.*
- Navorsers: Lee, sal jy saamstem dat daar tog 'n dualiteit bestaan, mans en vrouens – positiewe en negatiewe mense – suksesvolle en onsuksesvolle mense. Is daar so 'n dualiteit in jou storie en wat sal jy graag wil verander. (dekonstruksie)*
- Lee: Nee, nie regtig nie. Ek dink nie alles is of swart of wit nie. Mense alterneer tussen hierdie pole en moet daarmee vrede maak.*

4.2.2.1.1 *Reflektering op gesprek-1 (Fase 4)*

Die volgende stap in die proses was om te reflekteer op die gesprek. Dit is gedoen deur aan die gespreksgenoot 'n brief te skryf, en haar te vra om op die gesprek en die brief te reflekteer.

Ons gesprek was vir die gespreksgenoot baie insiggewend. In die gesprek het die volgende na vore gekom.

Sy is die enigste kind. Hulle het tipies as stadsmense grootgeword. Die gespreksgenoot is gebore in Vereeniging, maar kort na haar geboorte het hulle verhuis na Edenvale. Haar pa is 'n ingenieur en haar ma is 'n sekretaresse. Albei leef nog maar het reeds afgetree. Die verhouding tussen die ouers was nooit goed nie en daar was gereeld spanning in die huis. Die verhouding tussen die gespreksgenoot en haar ma was bevredigend, maar tussen haar en haar pa, swak. Van die verhoudings tussen haar ouers en hulle ouers weet sy niks, en wil ook nie juis weet nie. Sy was nooit getroud nie, maar was vir 15 jaar in 'n vaste verhouding betrokke. Wat die huislike opvoeding betref, was sy vroeg reeds toegelaat om **terug te redeneer** en het vroeg self ontdek dat sy "...**bang is vir niemand** nie, maar respek het vir baie... ". As sy nie saam stem nie, praat sy terug en lig haar mening. Sy was reeds van kleins af selfstandig en het op haar eie met die bus stad toe gegaan.

Sy het haar laerskool- en hoërskoolloopbane in die stadsomgewing begin en voltooi. Na skool het sy op universiteit gaan studeer en die grade in Biblioteekkunde, Sielkunde en Opvoedkunde verwerf. Later het sy ook ingeskryf vir haar MBA, wat sy ook voltooi het.

Haar werksloopbaan het sy aan Technikon Pretoria begin. Sy was ook verbonde aan die Militêre Sielkundige Instituut en die SA Vervoerdienste. In 1985 het sy by 'n handelsbank begin en is met verloop van tyd bevorder tot die pos van Groep

Bedryfshoof. Ons het in die gesprek gevind dat sy vinnig die mansdomein betree het en van die eerste vroue was wat hier die mans se senior was.

Die ander opmerkings wat sy gemaak het en wat vir my geklink het of dit deel uitmaak van haar dominante lewensverhaal, was: "...ek het van vroeg af besef dat ek op myself aangewese is, om suksesvol te wees....." en .."Toe ek "*geskei*" is, het dit my meer gedetermineer gemaak om suksesvol te wees". Sy het met ander woorde, begin om al haar energie in "**sukksesvol**" te belê.

Ons het gepraat oor haar siening van "wat maak haar suksesvol".

Sy het die metafoor van 'n "**EXIT-Kaart**" gebruik. Die EXIT-Kaart metafoor beteken bloot dat sy vir haarself unieke uitkomst geskep het, deur die mag wat beroep oor mense het, af te lê.

Die woorde "*stagnasie*" en "*dood*" het ook uitgestaan in haar gesprek. Sy wou nooit in roetine verval nie en was voortdurend sinvol aan die beweeg.

Sy wys nie maklik haar gevoelens nie en party mense sê sy is hard. 'n Ander unieke uitkoms is dat sy nie top oor teleurstellings en kritiek nie.

Die dinge wat sy sonder huiwering opgenoem het toe ons haar dominante storie eksploreer het, was dat sy 'n sterk prestasiedrang het en selfstandig is.

Sukses, so sê sy, kan toegeskryf word daaraan dat sy die geleentheid wat sy gehad het aangegryp het. Soos reeds gesê was sy nooit getroud nie, maar was vir 15 jaar in 'n vaste verhouding betrokke en sy was hartseer toe sy dit gesê het "...glo my.... toe ons opbreek was dit, so glo ek, net so erg soos 'n egskeiding....." As gevolg van haar swak verhouding met haar pa, het sy toe reeds besluit om haar Exit-kaart te gebruik en die mag van die storie te verander.

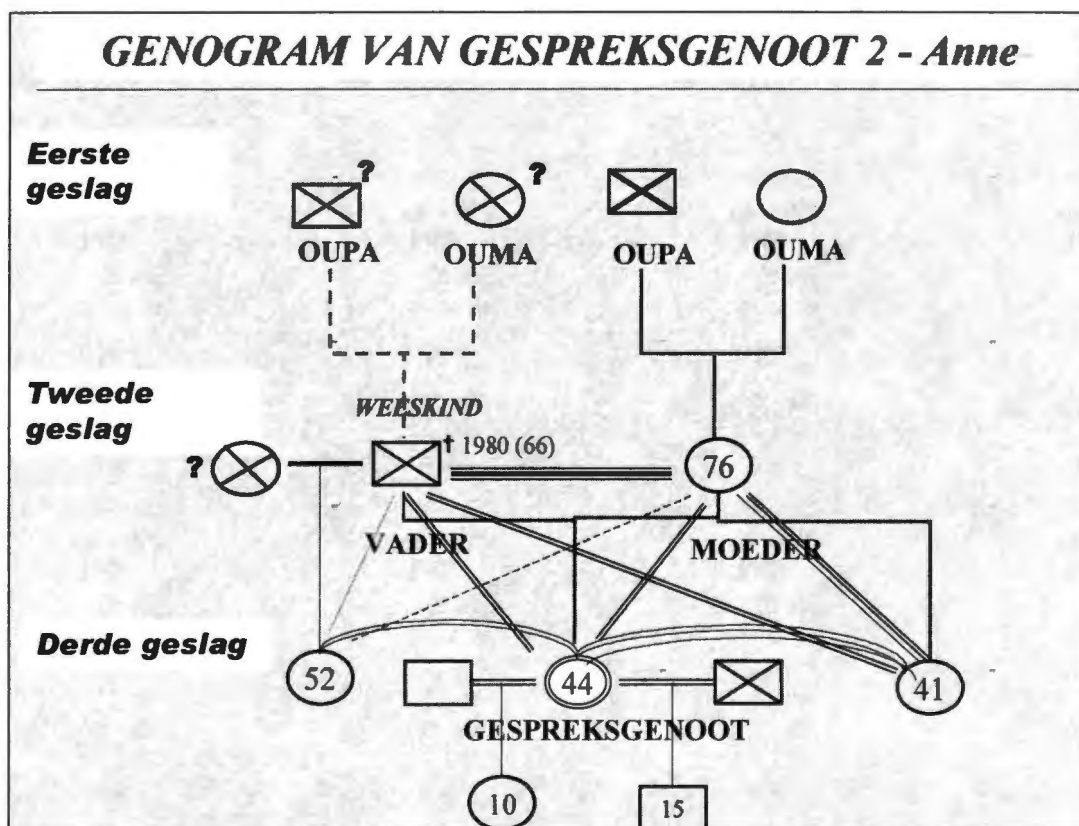
Haar verhouding met haar pa en met haar "man" het haar doelbewus laat soek na unieke uitkomst en die herkonstruksie van haar vrou-wees. Sy het haar op haar

loopbaan begin toe lê en 'n droom gehad om suksesvol te wees en haar potensiaal te verwesenlik.

Sy voel sterk dat elke mens, insluitend 'n vrou, 'n opinie het en dit moet uitspreek.

Sy het haar eie unieke uitkomst geskep, sonder dat sy dit geweet het. Daarmee het sy die dominante storie van die tradisionele rol van die vrou, blootgelê en bewustelik vir haarself en ander vroue, alternatiewe stories geskep.

4.2.2.2 Gespreksgenoot 2 - Anne



Navorsers: Anne, ons het nou jou genogram opgestel. Vertel my wie en wat jy is en wat maak van jou Anne en nie iemand anders nie. (Weet nie- eksplorieer deur vrae - die ontstaan en verloop van die storie "The Plot". Kom nooit te gou tot gevolgtrekking)

Anne: Ek is die middelste van drie kinders. My ma leef nog maar my pa is al in 1980 oortede, redelik jonk. Ons het as plaasmense grootgeword. My ouers het 'n

plaas gehad en ek is gebore in Vanderbijlpark. My pa was 'n boer en sakeman en my ma 'n onderwyseres. Van my pa se ouers weet ek niks, want hy was 'n weeskind maar van my ma se ouers kan ek alles onthou. My pa was voorheen getroud en het uit dié huwelik 'n dogter gehad. Sy vrou is oorlede en hy en my ma (wat nooit voorheen getroud was nie) is later getroud.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

Die verhouding tussen my ouers was uitstekend maar was nooit goed tussen hulle en my stiefsussie nie. Hoekom weet ek nie. Die verhouding tussen ons as sussies was goed, selfs baie goed, en tussen my en my jonger sussie en ons ouers, besonder goed. Ek het as soort beskermer vir my sussie opgetree toe sy klein was, omdat sy redelik sieklik was. Ons het op 'n plaas grootgeword en dit was vir my wonderlike jare. Van my skoolopleiding weet jy, want jy was saam met my op skool. Ek het my skoolopleiding geniet.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

Na skool het ek gaan swot. Eers by UOVS Medies, maar nadat ek begin blind raak het het ek sielkunde gaan swot by RAU, waar ek ook my Meestersgraad voltooi het. Ek is 'n sielkundige van professie en tans hoof van die strategie afdeling van 'n groot bankgroep.

Ek was voorheen getroud en ons het 'n seuntjie. Een oggend, op ons vyfde huwelikshedenking, is my man aan 'n hartaanval dood, en ek en my seuntjie, van drie jaar oud, het agtergebly. Omtrent vier jaar later is ek weer getroud en saam het ons 'n dogtertjie. As gesin het ons 'n goeie verhouding.

Ek leef my uit deur hoë, maar realistiese standaarde vir myself te stel.

(Die navorser begin nie om 'n dominante storie te plot, nie. Hy laat die gespreksgenoot toe om haar eie verhaal te vertel.)

Navorser: Watter persone of gebeure het 'n belangrike of selfs uitstaande rol in jou lewe gespeel (buitengewone ander persone).

Anne: Ons "ousie" kom onmiddellik in my kop op. Sy was meer as net 'n bediende. Sy was meer soos 'n nanny en vriendin. Tydens my kleuterjare my ouma, oupa en ouers en tydens my laerskool dae my stiefsussie E, ouers, onderwysers en musikonderwyseres. In my hoërskoolloopbaan nog my ouers, I, my vriendin en vertroueling, G my ou en my kleiner sussie O. Ek het tydens hierdie fase sommige onnies negatief beleef, maar my ma en geskiedenis onnie, asof hulle 'n positiewe impak in my lewe gehad het. Ek het 'n sagte plekkie vir O gehad en het nou nog, omdat sy sieklik was toe sy klein was. Sy is twee jaar jonger as ek. Persone wat 'n sterk invloed op my uitgeoefen het tydens my universiteitsjare was my pêle, my pa (baie positief), aanstaande man M (positief) en my ma (negatief). Na ons getroud is, het ons mansvriende ook 'n positiewe invloed op my uitgeoefen. Later, in ons getroude lewe het ek vir M

as slagpat en ambisieloos beleef – maar later het ek net besef dat hy nie deur dieselfde dinge as ek gedryf word nie.

As ek mentors moet uitsonder glo ek dit was my pa, L en J (vorige base) mentors. R en N wat ook later van my base was het my grensloos geïrriteer en hulle “mentorskap” was beperk tot wat en hoe ek nie wil wees nie. Ook Professor Anna Steyn van RAU, het vir my tot ‘n mate as mentor opgetree en gehelp vorm.

Navorsers: Sal jy sê dat jy jou potensiaal verweselik het.(unieke moontlikhede, unieke herbeskrywing en unieke uitkomst)

Anne: Ja ek glo so.

Navorsers: Wat het bygedra dat jy, ten spyte van jou gebrek, tog jou potensiaal verweselik het.(kennis konteks en mag)

Anne: Kyk, as iemand sê ek kan iets nie doen nie, sal ek hom wys. Ek aanvaar en hou van ‘n “challenge”.....

Anne:Wees getrou aan waardes en beginsels, balanseer kinders (gesin) en werk.

Navorsers: Hoe ervaar jy mislukkings.(skep narratiewe ruimte vir dekonstruksie)

Anne: Ek dink nie ek het nog ooit mislukkings gehad nie.... miskien leerervarings. Ek glo as mens positief ingestel is teenoor ‘n “mislukking” vergeet jy dit gou. As kritiek, persoon of event nie belangrik is nie.... cut off en belangrik, probeer weer.

Navorsers: En as jy sukses beleef.(skep narratiewe ruimte vir herkonstruksie)

Anne: Ek geniet dit. Ek “celebrate” sukses, ek gaan eet uit deel dit met vriende, koop vir myself iets moois of koop vir myself blomme.

Navorsers: Wat is jou dominante storie.(storie, kennis en mag)

Anne: My gebrek – was ook ‘n challenge. Ondergeskiktheid (van die vrou teenoor die sisteem) was nog nooit ‘n opsie nie. Mense is soms behep met mag en kan dit later nie beheer nie.

Navorsers: Wat beteken ‘n challenge vir jou.(unieke uitkoms en eksternalisering)

Anne: Challenge beteken “Cracking the code”. Mens moenie alles slaafs navolg nie. Kompetisie, is teen ‘n challenge nie teen mense nie. Jy weet ek was nog altyd nuusgierig wou meer weet en het gelees of inligting gekry.

Navorsers: Watter rol speel mag in jou lewe?(dominante storie)

Anne: Geld en die materiële speel geen rol nie. Dit is net eenvoudig nie vir my belangrik nie.

Navorsers: Watter beplanning het jy vir jouself vir die toekoms – waarheen is jy op pad?(unieke herbeskrywing en unieke moontlikhede)

Anne: Ek het nie 'n "clue" waarheen ek op pad is nie. Ek wil 'n goeie vrou en ma bly. Verbasend hoeveel toppresterders nie hulle kinders opvoed of na hulle gesinne omsien nie. Ek praat van die emosionele versorging en nie net die materiële nie.

4.2.2.2.1 Reflektering ten opsigte van gesprek 2 (Fase 4)

Soos in die geval van gesprek 1 was die volgende stap in die proses om te reflekteer op die gesprek. Dit is gedoen deur aan die gespreksgenoot 'n brief te skryf, en haar te vra om op die gesprek en die brief te reflekteer.

Ook die gesprek was vir my baie insiggewend en uit ons gesprek het die volgende konstruksies en dekonstruksies na vore gekom.

Anne, was die middelste van drie kinders. Haar ma leef nog, maar haar pa is vroeg oorlede. Hulle het as plaasmense grootgeword. Sy is gebore in 'n nywerheidsdorp, haar pa was 'n boer en sakeman en haar ma 'n onderwyseres. Van haar pa se ouers weet sy niks, omdat hy 'n weeskind was. Van haar oupa en oma aan moeders kant kan sy baie onthou. Haar pa was voorheen getroud en het uit daardie huwelik 'n dogter gehad. Haar pa se eerste vrou is oorlede en hy en haar ma (wat nooit voorheen getroud was nie) is later getroud.

Die verhouding tussen haar ouers was uitstekend, maar was nooit goed tussen hulle en haar stiefsussie nie. Die verhouding tussen die sussies was goed. Sy het as soort beskermer vir haar sussie opgetree toe dié nog klein was, omdat sy redelik sieklik was. Sy sê dit was wonderlik om op 'n plaas groot te word. Van haar skoolopleiding onthou sy baie, want sy was in dieselfde skool, waar haar ma skoolgehou het. Sy het haar skoolopleiding geniet.

Na skool het sy gaan studeer, eers Medies, maar nadat sy begin blind raak het, het sy Sielkunde gaan studeer, waar sy ook haar Meestersgraad voltooi het. Sy is 'n

sielkundige van profesie en tans hoof van die strategiese afdeling van 'n groot bankgroep.

Net soos haar pa, wat sy as mentor beskou het, was sy voorheen getroud en het 'n seuntjie. Een oggend, op hulle vyfde huwelikshedenking is haar man aan 'n hartaanval dood, en sy en haar seuntjie, van drie jaar oud, het agtergebly. Omtrent vier jaar later is sy weer getroud en saam het hulle 'n dogtertjie. As gesin het hulle 'n goeie verhouding.

Sy moes kompenseer vir haar gebrek, deur unieke uitkomst te skep. Dit het sy gedoen deur hoë, maar realistiese standaarde, vir haarself te stel. Sy het weer hier, net soos haar pa, haar agterstand oorwin (weeskind en blindheid)

Sy het 'n verskeidenheid persone (mans) in haar lewe gehad wat 'n belangrike of selfs uitstaande rolle in haar lewe gespeel het (*significant others*).

Haar pa, en rolmodelle soos hy, het sterk op die voorgrond getree as dit vir haar gekom het by modelering en rolverwesenliking. Haar potensiaalverwesenliking kan toegeskryf word aan die rolmodel wat sy van hom beleef het.

Ons het gesels rondom wat bygedra dat sy, ten spyte van haar gebrek, tog haar potensiaal verwesenlik het en haar woorde was. "Kyk, as iemand sê ek kan iets nie doen nie, sal ek hom wys. Ek aanvaar en hou van 'n challenge" "Wees getrou aan waardes en beginsels, balanseer kinders (gesin) en werk"

Die navorser het ook gevra hoe sy mislukkings ervaar. Hier was haar antwoord, en ek haal aan, "Ek dink nie ek het nog ooit mislukkings gehad nie..... miskien leerervarings. Ek glo as mens positief ingestel is teenoor 'n "mislukking" vergeet jy dit gou. As kritiek, persoon of "event" nie belangrik is nie.... "cut off" en belangrik, probeer weer."

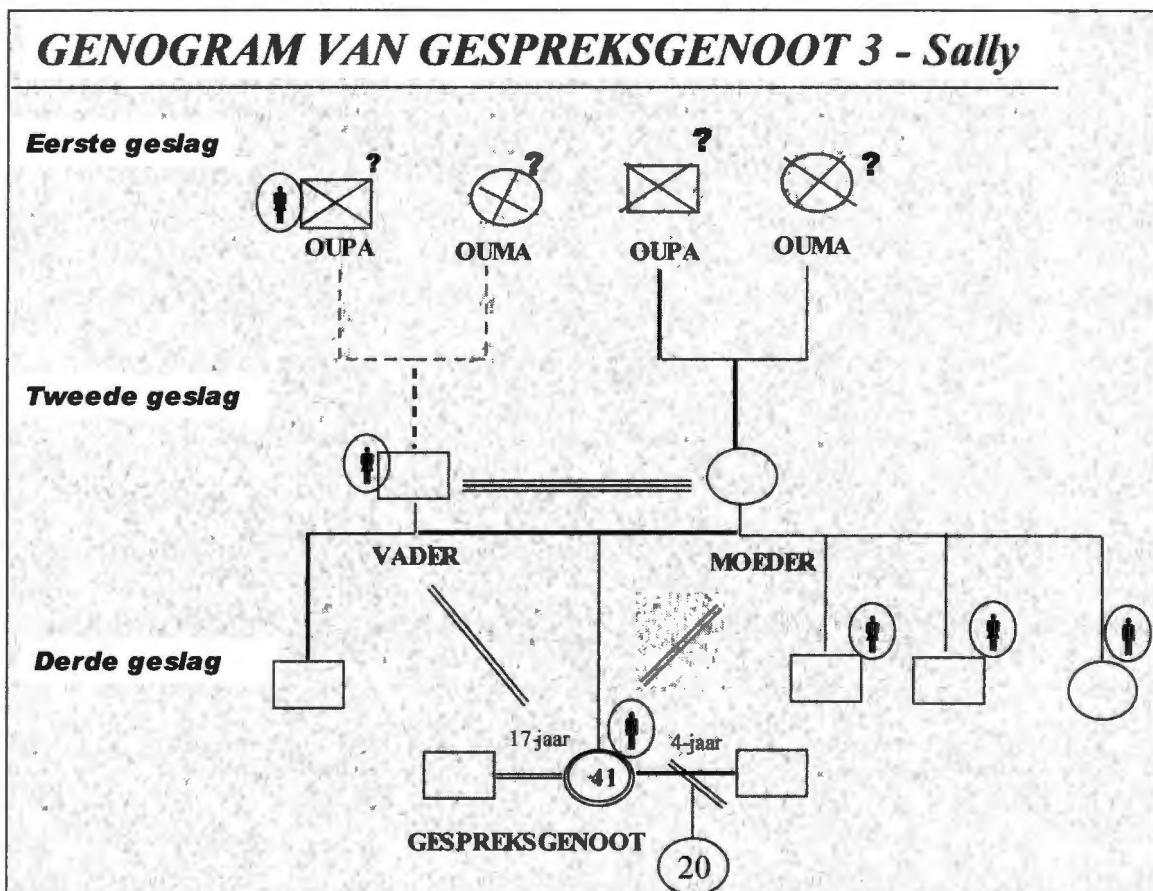
Anne het haar tradisionele rol van die vrou herkonstrueer, deur te belê in dié dominante elemente wat bygedra het in haar potensiaalverwesenliking.

Sy het van haar ouers oorgeneem wat dit beteken om, om te gee. Van haar pa het sy geleer dat 'n gebrek (weeskind of blindheid) nie 'n verskoning moet word nie, maar 'n uitdaging (challenge).

Haar gebrek – was ook 'n "challenge". Nie aanvaarding van ondergeskiktheid (van die vrou teenoor die sisteem) was nog 'n "challenge". Mense se beheptheid met mag en die dekonstruksie daarvan vir haar, was ook 'n "challenge".

Vir haar beteken 'n challenge "Cracking the code". "'n Mens moenie alles slaafs navolg nie. Kompetisie is gesond, mits dit gerig is teen die "challenge" en nie teen mense nie".

4.2.2.3 Gespreksgenoot 3 - Sally



Navorsers: Noudat ons jou genogram voltooi het. Hoe beleef jy jou genogram of jou lewensverhaal? (die dominante storie)

Sally: Dit is asof mens jou hele lewe so voor jou sien.

Navorser: Vertel my van jou lewe? (die dominante storie)

Sally: Wat vir uitstaan van my laerskoolloopbaan is dat ek ander kinders as bevoorreg beskou het. Ek wou reeds van vroeg af, altyd die beste wees. Ek dink dit was omdat my pa altyd sy beste gedoen het. Op hoërskool was ek 'n model leerling. Ek het akademiese erekleure verwerf en was hoofmeisie.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

Sally: Ek het nie 'n "happy childhood" gehad nie ek was soms 'n "loner" - 'n alleenloper.

Na matriek het ek begin verpleeg - vir drie dae. Ek was reg vir die grootmensewêreld, nie vir groentjie konserte nie.

My ma het vir my werk by Volkskas gekry en ek het in 'n losieshuis naby die werk gebly. Tydens die tydperk wat ek in die losieshuis gebly het en by die bank gewerk het, kry ek anorexia en word baie siek. Ek is nie seker hoekom nie. Dalk was dit die aanpassing. Ek ontmoet my man en binne dieselfde jaar is ek getroud.

Ek het uit liefde getrou en wou graag baie gou met 'n gesin begin. Ons enigste kind ('n dogter) is binne twee jaar gebore. As jy die swangerskapstydperk aftrek, laat dit net een jaar vir aanpassing in die huwelik.

Ongeveer 'n jaar na my dogter se geboorte het ek weer begin werk, as 'n "temp", op die myn. Die verhouding met man het begin vertroebel en ek het begin opsien na my baas (verlief raak).

Navorser: Wil jy daaroor praat?(kennis konteks en mag)

Sally: Ek het baie min gehad om mee te vergelyk. Ek dink ek het op daardie stadium besef dat ek nie in die regte verhouding betrokke is nie. Ons is uit eindelijk na vier jaar geskei.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

Sally: Ek en my baas (W) is later getroud. Ons is nou reeds 17 jaar getroud.

Navorser: Wat vertel dit vir jou van jouself?(kennis konteks en mag)

Sally: Ek het nog altyd berekende risiko geneem. Ek hou van sukses – ek probeer altyd weer al het dit misluk – Dit het ook deel gevorm van my werksloopbaan.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

Sally: Wel my huwelik is OK - soms stormagtig. Ek dink my man is nog steeds bang ek gaan hom ook los vir 'n ander man. Ek glo nie hy sal emosioneel "survive" as dit sou gebeur nie.

Navorser: Sally, as ons kan terugkeer na jou werksloopbaan, op watter manier het al hierdie dinge waarvan jy my vertel het, bygedra tot jou bereiking van jou potensiaal, of die nie bereiking daarvan. Kom ek vra so.....voel jy het jou potensiaal bereik.(landskap van aksie)

Sally: Ja, ek glo ek het my potensiaal verwesenlik ek kan 'n beter spesialis in my werk wees, maar ek glo nie ek sal sommer bevorder word nie.

Ek was altyd sterk prestasie en loopbaan gerig. Ek soek en beplan voortdurend my eie loopbaan. Ek het in die bank redelik vinnig gevorder tot toesighouer.

Navorser: Wat sou jy beskryf as beperkend, op die tempo van jou potensiaalverwesening?(landskap van aksie)

Sally: Mans het vinniger as vroue gevorder. Mans het meer salaris verdien, al het die vrou ook harder gewerk of al weet sy ook meer as mans. Ek dink dit word ook van jou verwag om sosiaal te verkeer. Ek verkeer sosiaal maar soek soms my eie tyd - "my own space". My dogter is natuurlik die teenoorgestelde, sy is 'n "social animal"

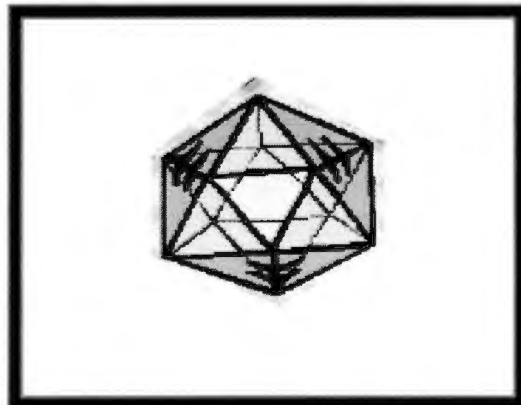
Navorser: Is dit nog so. Word mans nog steeds bevoordeel bo vroue? (unieke herbeskrywing)

Sally: Base skeep glasplafonne. My huidige baas het die kennis en ek het "image" en terwyl ek vir hom werk kan ek nie verder ontwikkel nie. Hy wil my wegsteek van ander om..... wie weet wat te verberg.

Navorser: Sally, jy praat van 'n glasplafon. Sien jy jou ontwikkeling in terme van die sukses wat jy gehad het om "glasplafonne" te breek?(unieke herbeskrywing en unieke uitkoms))

Sally: Tot 'n mate, ja. Maar ek sien eerder my lewe as 'n prisma.

Navorser: Sally, as ons 'n prisma as metafoor van jou potensiaalverwesening kan gebruik, wat maak van jou 'n "prisma-mens"? (metafoor)



Sally: *My lewe het verskillende fasette baie vlakke, is multi-dimensioneel. Sekere vlakke is onbekend. Ek voel ek moes dit eksploreer en ek het nog altyd. Ek het meer risikos begin neem na veertig omdat daar nog meer vlakke was wat vir my onbekend was.*

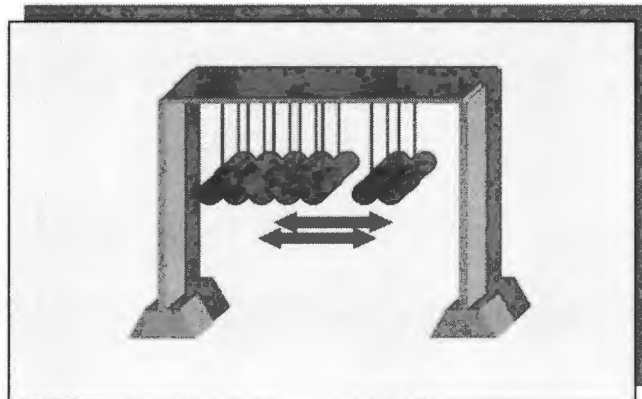
(Die navorser begin die dekonstruksie formuleer en ekstemaliseer die probleem)

Navorser: *Was daar enige tyd wat jy kan onthou waar jy suksesvol teen die die glasplafonne gerebeleer het en dit reggekry het om 'n prisma mens te wees?(unieke herbeskrywing)*

Sally: *Ek verander as ek nie tevrede is nie, reg of verkeerd. Ek het ek my huwelik verander, en my loopbaan al baie gerekonstrueer.*

Navorser: *Beleef jy op die oomblik dinge wat jou beperk om 'n prisma mens te wees byvoorbeeld jou baas? (landskap van aksie en -bewustheid)*

Sally: *Ja my gesin en my werk. Jy weet dit is soos hierdie apparaatjies wat jy soms op mense se lessenaars sien, waar daar 'n klomp balletjies aan 'n toutjie hang.*



Jy los die een balletjie en dit begin so heen en weer teen mekaar stamptotdat dit weer to rus kom....of weer gestamp word.

Sally: *Die lewe, verhoudings en werk beweeg altyd. Dit kom nooit tot rus nie. Dit is onstabiel. Daar is altyd kontak tussen mense, gevoelens en gebeure.*

Navorser: *Sally, as jy een wens het, wat sal dit wees? (Wonderwerkvraag).*

Sally: *Dat die balletjies soms kan stil staan. As dit soms tot rus kom, stamp of ek, of my man, of my baas, weer die balletjies.*

Navorser: *Hoe laat jy dit stop?(dekonstruksie)*

Sally: *Wel, as ek dit graag wil stop, hou ek my mond. By die werk is ek, ek maar by die huis is ek W se vrou. Op veertig het ek dit reeds aanvaar.*

Navorser: *Sally, as ons weer kan terugkeer na daardie een wens is dit nog dieselfde? (Wonderwerkvraag).*

Sally: *Ek wil genoeg hê om van te lewe - nie ryk en nie arm.... en vrede.*

Navorser: *As ons die balletjie apparaat kan gebruik. Waar is jy in die ketting? (Skep 'n narratiewe ruimte vir ontdekking en groei)*

Sally: *In die middel. Ek word die meeste gestamp en ek is ook die buffer wat later alles tot stilstand moet bring.*

Navorser: *As mens regtig sou 'n apparaatjie wil stop. Wat doen jy? (dekonstruksie deur die skep van unieke uitkomst)*

Sally: *Jy druk jou vinger tussen die balletjies in.*

Navorser: *Hoe kan jy jou vinger tussen die werk- en huisballetjies indruk?(unieke herbeskrywing)*

Sally: *Ek weet nie*

Navorser: *As jy byvoorbeeld môre sou opstaan en die gestamp van die balletjies bestaan nie meer nie, wat sal dit anders aan jou lewe maak?*

Sally: *Ek sal rustiger wees en meer kan fokus op die dinge wat saak maak.*

Navorser: *Toe ek vir jou gevra het of daar 'n tyd was, wat jy kan onthou, waar jy suksesvol teen die die glasplafonne gerebeleer het. Het jy gesê jy verander as jy nie tevrede is nie. Sou jy saamstem dat daar in wese net drie maniere van verander is. Eerstens jy as mens moet verander. Tweedens jy moet die persoon of persone wat jou as mens verhinder om jou potensiaal te verwesenlik verander of derdens jy moet die omgewing verander (weggaan, nuwe dinge begin, nuwe stokperdjies begin ens.) unieke uitkoms)*

Sally: *Ek doen dit nog altyd.*

Navorser: *As ek weer kan terugkeer na die metafore van die prisma en die balletjies is daar altyd dualiteit in ons bestaan (goed/sleg, man/vrou, mooi/lelik). Is ek reg as ek sê dat die prisma en die balletjies ook so 'n dualiteit is. Watter mag het dit oor jou. Met ander woorde wat neem dit van jou weg in terme van potensiaalverwesening en multidimensionele insig en ontwikkeling? (dekonstruksie)*

Sally: *Die balletjies neem weg, maar die prisma gee vir my altyd nuwe insig. As ek terugkeer na die prisma, glo ek daar moet iets anders wees – meer as die “obvious”.*

Navorser: *Kom ons skryf 'n alternatiewe storie wat die mag oor die dominante “balletjie”-storie sal breek. Wat kan jy anders doen?(ko-konstruksie)*

Sally: *Ek gaan nie meer die middelpunt van die balletjies wees nie.*

- Navorser: Hoe gaan jy dit doen?(ko-konstruksie)*
- Sally: Ek gaan met die ander balletjies onderhandel en as ek my vinger tussen die balletjies indruk moet dit stop. Ek gaan ook my "hande" om my (die balletjie) hou, sodat die impak minder is.*
- Navorser: Wat sal jy as "jou hande" beskou. (unieke herbeskrywing)*
- Sally: Dinge soos my kundigheid, mense wat beter is as ek en mense wat veronderstel is om die impak te absorbeer.*
- Navorser: Kan ons dus sê, jy gaan vir jou 'n tipe van 'n "community of concern" skep. Daarby bedoel ek, mense wat jy in jou wenspan wil hê. Mense wat gaan help om die balletjies te stop, of ten minste die impak te versag.(unieke herbeskrywing)*
- Sally: Ja. Ek dink veral aan mense met eienskappe soos Ghandi en Mandela. "Ghandi with his stubborn peacefulness en "Mandela with his loving, caring personality.*
- Navorser: As jy weer na jou prisma kyk. Voel dit vir jou of jy 'n ander dimensie raakgesien het? (unieke uitkoms)*
- Sally: Defintief*
- Navorser: Wat het jy uit die gesprek gekry.*
- Sally: Hoop en 'n ander perspektief.*
- Navorser: Sally, ek gaan vir jou 'n brief skryf, waarin ek die gesprek so getrou as moontlik sal weergee. Ek wil graag hê dat jy 'n lys moet opstel van al die persone in jou wenspan, en wat elkeen moet doen.*

4.2.2.3.1 Reflektering op gesprek 3 (Fase 4)

Soos in die geval van die vorige gesprekke is die volgende stap in die proses om te reflekteer op die gesprek met Sally. Dit is gedoen deur aan die gespreksgenoot 'n brief te skryf, en haar te vra om op die gesprek en die brief te reflekteer.

Anders as in die geval met die vorige twee gespreksgenote, het Sally minder bewustelik haar storie gedekonstrueer. Sy worstel egter nog met 'n aantal

konstruksies wat sy met tyd en met die invloed van uitsonderlike ander persone, sal kan herkonstrueer.

Sally, is die tweede van vyf kinders. Sy is gebore en het groot geword in 'n plattelandse gemeenskap. Wat uitstaan van haar laerskoolloopbaan is dat sy ander kinders as bevoorreg beskou het. Sy wou reeds van vroeg af altyd die beste wees, omdat haar pa altyd sy beste gedoen het. Op hoërskool was sy 'n model leerling. Sy het akademiese erekleure verwerf en was hoofmeisie.

Sy het nie 'n gelukkige kinderjare gehad nie en volgens haar was sy soms 'n alleenloper.

Na matriek het sy begin verpleeg - vir drie dae. Sy was reg vir grootmensewêreld, nie vir groentjie konserte nie.

Daarna het sy by 'n bank begin werk en in losieshuis naby die werk gebly. Tydens die tydperk wat sy in die losieshuis gebly het en by die bank gewerk het, kry sy anorexia en word baie siek maar oorwin die siekte met sukses. In dieselfde jaar is sy getroud met 'n man wat saam met haar op skool was.

Sy het gou met 'n gesin begin en haar enigste kind ('n dogter) is binne twee jaar gebore.

Ongeveer 'n jaar na haar dogter se geboorte het sy weer begin werk en in 'n verhouding met haar baas betrokke geraak. Volgens Sally, het sy maar baie min, in terme van verhoudings, gehad om mee te vergelyk en haar oorweging om te skei was omdat sy besef het dat sy nie in die regte verhouding betrokke is nie.

Sy en haar "baas" is later getroud en hulle is nou reeds 17 jaar getroud.

'n Uitdrukking wat in haar gesprek, soos in die vorige twee gesprekke, opgeduik het, was dat sy berekende risiko's neem en hou van sukses. Hierdie unieke uitkoms het

reeds vroeg begin om haar eie narratiewe metafoor te skep. Dit het ook deel gevorm van die konstruksie van haar werksloopbaan en wat potensiaalverwesening vir haar beteken.

Haar huwelik is gesond maar soms stormagtig.

Sy is oortuig dat sy haar potensiaal verwesening het. a/hoewel sy op 'n toesighouersvlak is en nie op uitvoerende bestuursvlak nie.

Sy was altyd sterk prestasie en loopbaan gerig. Sy ontgin en beplan voortdurend haar loopbaan.

Deel van haar konstruksie is dat mans vinniger as vroue gevorder het. Mans het meer salaris verdien al het die vrou ook harder gewerk of al weet sy ook meer as mans. Sy voel ook dat dit van die vrou verwag word om sosiaal te verkeer. Sy verkeer sosiaal maar soek soms haar eie tyd - "my own space". Haar eie dekonstruksie het daartoe gelei dat haar dogter meer sosiaal is as haar ma en moontlik vinniger in haar werk sal vorder.

Sy het ook die metafoor gebruik van "Base skep glasplafonne". Haar huidige baas het die kennis en sy het "image". Sy is oortuig dat terwyl sy vir hom werk, sy nie verder sal ontwikkel nie.

Sy sien eerder haar lewe as 'n drie dimensionele prisma. Die lewe het verskillende fasette en baie vlakke. Die lewe is multi-dimensioneel. Sekere vlakke is vir haar onbekend en sy is geneig om die onbekende te eksploreer. Nadat sy veertig geword het, het sy meer risiko's begin neem omdat daar nog te veel vlakke vir haar onbekend was.

As sy nie tevrede is met haar omstandighede nie, verander sy dit, of dit sosiaal reg of verkeerd is. Dit het daartoe gelei dat sy haar huwelik herkonstrueer het en deurlopend

ook haar loopbaan. Hierdie metafoor het vir haar mag gegee oor haar dominante storie en unieke uitkomst geskep.

Die metafoor van die balletjie apparaat, het weer mag oor haar dominante storie en Sally voel magteloos. Sy beskryf dit asof sy in die middel van die string balletjies is en dat sy, die gesin en die werk, heen en weer teen mekaar stamptotdat dit weer to rus kom....of weer gestamp word.

Vir haar beweeg die lewe, verhoudings en werk voortdurend. Dit kom nooit tot rus nie. Dit is onstabiel. Daar is altyd kontak tussen mense, gevoelens en gebeure. Die balletjies kom soms tot rus, dan stamp óf sy óf haar man óf haar baas dit weer.

In haar soeke na 'n alternatiewe storie, het sy ontdek dat die enigste wat vir haar werk, is dat sy haar mond moet hou. Maar dit skep weer 'n ander gestamp van balletjies, hierdie keer in terme van innerlike konflikte en inkongruensies.

Sy voel sy is in die middel en die middelste balletjie word die meeste gestamp en is ook die buffer, wat later al die balletjies tot stilstand moet bring.

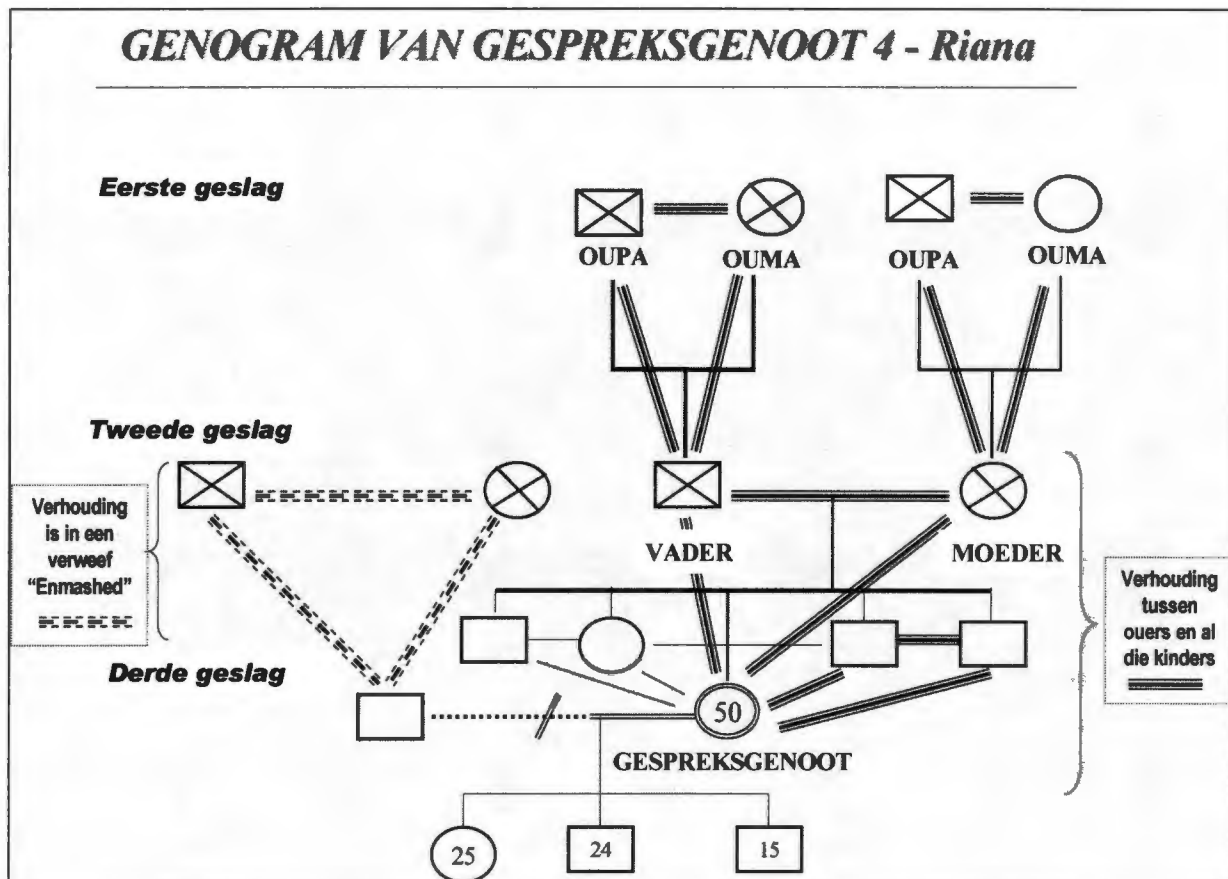
Sy het nie dadelik geweet hoe om hierdie aksie en reaksie te neutraliseer nie. Saam het ons die storie om die apparaatjie begin ko-konstrueer. Om die effek van die stamp te neutraliseer is daar twee of selfs meer oplossings.

Eerstens kan sy haar posisie in die ketting verander na 'n posisie op die punt, waar die impak en die frekwensie die minste is. Sy kan dit doen deur te sê hoe sy voel, wat sy verander wil hê en wat sy sal toelaat en nie toelaat in haar lewe nie.

Die tweede opsie is om iets sag om die balletjie te plaas, om die impak te demp. Hier is daar besluit om vir haar musiek, geestelike radio of 'n boek, of selfs 'n stokperdjie te kry. 'n Ander moontlikheid is om saam met die demper, 'n omgee groep (community of concern) te skep wat sal raad en bystand gee, wanneer dit nodig is. Nadat die brief aan Sally geskryf is, het sy terug rapporteer dat sy van afdeling verander het, haar behoeftes met die nuwe hoof gekontrakteer het en dat met die bemiddeling van die

navorser, die nuwe hoof nou deel van die omgee groep is. Vandat haar werksituasie beter is, stamp die balletjies ook minder by die huis en haar prisma gee vir haar hoop en nuwe insigte.

4.2.2.4 Gespreksgenoot 4 - Riana



Navorser: Riana, met die voltooide genogram voor ons, vertel my van jouself.

Riana: Ek is op Elsburg, naby Germiston gebore. Ek het grootgeword op 'n kleinhoewe naby Boksburg. Ek was in standerd agt toe pa oorlede is. In my standerd nege jaar het ons Pretoria toe getrek. Na ek gematrikuleer het, was ek vir een jaar in die polisie, drie jaar op onderwyskollege, weer een jaar in die polisie en toe is ek getroud. Hierna was ek onderwyseres op New Castle vir twee jaar tot ek my eerste kind, 'n dogter begin ver wag het. Ek het weer in 1989 (dertien jaar later), begin werk, nadat my jongste kind omtrent drie jaar oud was. Hierdie keer in die weermag. Later by die Randburg Stadsraad en die SA Housing Trust. Ek is tydens die tydperk van my man geskei en het kort hierna by 'n groot bankgroep begin.

My eie ouers het 'n baie goeie verhouding gehad. Alhoewel ons in 'n myngemeenskap groot geword het, was daar nooit enige drank misbruik nie. Inteendeel nie een van my ouers het ooit drank gebruik nie. My pa was myner en ma huisvrou. Ons het buite die dorp op 'n kleinhoeve gebly en ons enigste blootstelling aan die dorp het ons op skool gekry. My pa het altyd een kind saam gevat, as hy dorp toe is. Hierdie tyd was natuurlik kwaliteit tyd waar ons oor "groot sake" kon gesels. In die laat vyftiger jare, toe polio hier by ons uitbreek het, het pa ons uit die skool geneem en na familie in Natal gestuur, tot die gevaar verby was.

My pa is vroeg oorlede. My oudste broer het toe al gewerk en my suster was al uit die huis. Ons ander drie kinders het meer ge"bond" en daarom 'n sterker verhouding gehad. Die oudste twee het nie goed oor die weg gekom nie. My suster is later met 'n Duitser getroud en as gevolg van die kultuur verskille, het die breuk net groter geword.

(Vertel my meer, hier gebruik die navorser stilte om die gespreksgenoot te kry om verder te gaan met haar storie).

My man "K"- was een in sy pa ("enmeshed" in sy pa"). Hy was in der waarheid 'n voortsetting van sy pa. Vanweë my skoonpa se dogmatiese uitkyk op die lewe en die invloed wat hy op my gesin probeer uitoefen het, was ons verhouding nie goed nie. Tog was ek die persoon wat my skoonpa besoek het tot sy dood.

Navorser: Hoekom was daar nie 'n goeie verhouding tussen jou en jou skoonpa nie? (die navorser probeer insig kry in die storie, kennis en mag)

Riana: My skoonpa het 'n sterk invloed op sy gesin uitgeoefen en dit ook in my gesin probeer. Om vir jou 'n voorbeeld te gee..... toe die land se politieke bedeling begin verander het, het hy byvoorbeeld sy Christenskap afgesweer. Volgens hom, as die Bybel sou sê dat apartheid verkeerd is, is sy oortuigings nie met die Bybel versoenbaar nie. My skoonpa het ras egtheid nagestreef en verkondig. Hy was 'n akademikus, en ook my dosent, en het boeke oor dié onderwerp geskryf. Reeds op universiteit het ek en my skoonpa oor hierdie standpunte vasgesit.

My skoonpa was een van die mense wat twee keer per Sondag kerk toe is en ook beide diaken en later ouderling was. My skoonma, aan die ander kant, was een van stigterslede van NP in die gebied waar hulle gebly het.

Navorser: Jy sê "K" was deel van sy pa. Hoe het hy gereageer? (ontgin die dominante storie)

Riana: Hy het elke aand vir sy ouers gaan kuier en my skoonouers se grootste tydverdryf was om my opvoeding te kritiseer.

Navorser: Vertel my van jou gesin?(dominante storie)

Riana: Ek het drie kinders, 'n dogter, M en twee seuns B en P. My man het geglo dat sy dogter eendag 'n dokter sou word en toe sy nie 'n dokter wou word nie,

het dit tot 'n swak verhouding gelei. B die oudste seun is 'n grafiese kunstenaar en het in sy finale eksamen 'n gemiddeld van 98% behaal, die beste nog ooit aan die Drukkers Kollege. Sy pa was baie tegnies en wou weer graag 'n tegniese kind gehad het. B was glad nie tegnies nie. Dit lei tot so swak verhouding dat B later sy van laat verander het na my nooiensvan. P, die jongste van ons drie kinders het nie veel van verhouding met sy pa nie. P sê "Pa maak net beloftes en kom dit nie na nie". Die verhouding tussen die kinders onderling en tussen my en die kinders is uitstekend.

Ek het my gesin by mekaar probeer hou. Ek het nooit die kinders teen K opgemaak nie. K kom nog gereeld kuier maar hy is nie juis deel van die gesin nie.

Navorsers: Riana, elkeen van ons se storie gee vir ons 'n bepaalde kennis en konteks van ons self. Elkeen van ons het 'n dominante storie en dié storie oefen uiteindelik ook "mag" oor ons uit. As jy so na jou eie storie kyk wat sê jou lewensverhaal vir jou, van jouself? (lanskap van bewustheid en – aksie)

Riana: Ek is 'n sterk doelgerigte mens. Pa het na my verwys as sy "Stainless Steel" kind (18/8) omdat ek op die 18de van die 8ste maand gebore is. 18/8 "Stainless steel" is die suiwerste vorm van vlekvrige staal. Ek kan nog sy woorde onthou "daarom my kind wees skoon en rein". Omdat ek in Augustus gebore is (die stêrre teken van die leeu) het hy ook altyd gesê ek is so sterk soos 'n leeu. Ek het dit altyd probeer leef. Hy het vir my gesê doen altyd net jou beste.



Riana: Vier lesse wat hy by ons ingeskerp het, was:
Moenie lelik wees met swartes nie God het hulle geskape en hulle is ook mense.
Die tweede les was "Moenie steel nie – wat jy van 'n ander uit sy oorfloed vat, word dalk van jou teruggeëis uit jou armoede".
Die derde was kyk om jou rond en doen dinge voor dat jy gevra word om dit te doen – ".....as jy sien ek het 'n hamer nodig, moenie wag tot ek dit vra voor jy dit vir my aangee nie.....".
Die vierde was "Hoe meer goeie dinge ek vir my kinders gee, hoe minder het hulle nodig aan die slegte.

Riana: Ek het in die môre geknie. Ons het almal hard gewerk en was mede-afhanklik van mekaar.

Navorser: *Wat sê die "Stainless Steel"-leeu metafoor vir jou van jouself?(narratiewe metafoor)*

Riana: *Net soos wat die vervaardigers van vlekvrystaal nie afwyk van die standaard vir die vervaardiging van 18/8 vlekvrystaal nie, so wyk ek ook nie links of regs af van my beginsels nie. Ek het nog nooit iets gevat wat nie aan my behoort het nie (tyd of geld). Ek het altyd net my bes gedoen. Ek maak nie kompromieë vir sub-standaard werk nie.*

Navorser: *Watter kontekste het jou dominante storie die meeste beïnvloed? (unieke uitkoms, -herbeskrywing en – moontlikhede)*

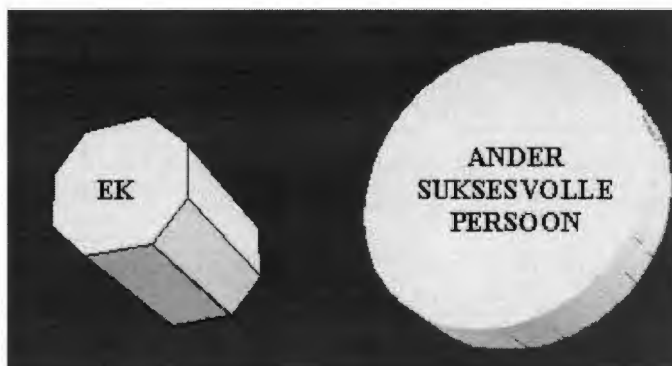
Riana: *Die lewe op ons kleinhoewe het sosiaal niks van my weggeneem nie. My man se rigiditeit het my later laat beseef dat 'n mens naderhand word wat jy glo jy is. "K" "roep" figuurlik gesproke, sy pa nou nog uit die graf uit op om sy vrae te antwoord. Ek miskien ook, maar net om verskillend redes.*

Navorser: *Was daar enige tyd wat jy kan onthou, waar jy jou sukses storie instand gehou het of die mag van jou nie sukses storie gebreek het. (Landskap van aksie en unieke uitkoms)*

Riana: *Ek het **my** potensiaal verweselik (Finansieel teenoor my en my kinders maar ook as vrou en ma). Ek glo ook ek het my potensiaal in my werk verweselik.*

Navorser: *Riana, as jy om jou kyk en sien dat sommige vroue verder in die organisasie gevorder het as jy, voel jy regtig dat jy jou potensiaal verweselik het? (unieke herbeskrywing)*

Riana: *Ja, as ek dit weer met 'n metafoor kan verdudelik.*



Riana: *Op die oog-af lyk my voorwerp kleiner as die "ander sukses persoon. Volume gewys is ons dieselfde. My model het meer fasette (ma, vrou, kerk, gemeenskap, ouma, werk, ens), terwyl die ander persoon net een groot faset het (of geld of 'n loopbaan). Ek glo dat elkeen sy potensiaal verweselik binne sy eie gedefinieerde storie.*

Navorser: *Riana, dit lyk of jy weet dat jy jou potensiaal verweselik het en dat jou potensiaal verweseliking, nie dieselfde behoort te lyk as ander mense s'n nie. Baie dankie dat jy jou storie met my gedeel het.*

4.2.2.4.1 Reflektering op gesprek 4 (Fase 4)

Riana is op 'n kleinhoewe, in 'n myngemeenskap, gebore en daar grootgeword. Sy was in standerd agt toe haar pa oorlede is. In haar standerd nege jaar het hulle na 'n stadsomgewing verhuis. Na sy gematrikuleer het, was sy vir een jaar in die polisie, drie jaar op onderwyskollege, weer een jaar in die polisie en toe is sy getroud.

Sy was onderwyseres vir twee jaar tot sy haar eerste kind begin verwag het. Sy het eers weer dertien jaar later, begin werk, nadat haar jongste kind omtrent drie jaar oud was. Tydens haar tweede loopbaan was sy werksaam in die Weermag, 'n stadsraad, die SA Housing Trust en tans by 'n groot bankgroep.

Haar eie ouers het 'n baie goeie verhouding gehad. Haar pa was 'n myner en haar ma 'n huisvrou. Alhoewel hulle in 'n tipiese myngemeenskap groot geword het, was daar nooit enige drank gebruik of misbruik nie.

Haar pa het altyd een kind saam gevat, as hy dorp toe is. Hierdie tyd was natuurlik kwaliteit tyd, waar Riana en haar pa oor "groot sake" kon gesels. Riana voel dat hier reeds 'n groot deel van haar latere sukses gevorm is.

Haar pa is vroeg oorlede, in haar standerd agt jaar. Haar oudste broer het toe alreeds gewerk en haar suster was al uit die huis. Die ander drie kinders het as gevolg van hulle gedeelde roumart, nader aan mekaar gegroei en 'n meer intieme verhouding ontwikkel. 'n Verhouding wat nou nog instand gehou word.

Nadat sy gestudeer het, is sy getroud. Haar skoonpa was vir haar die teenoorgestelde van van haar eie pa.

Haar skoonpa het 'n dominerende invloed op sy gesin uitgeoefen en dit ook in haar gesin probeer. Hy was 'n akademikus en 'n fanatikus oor ras egtheid. Reeds op universiteit het sy en haar aanstaande skoonpa oor sy eng standpunte vasgesit.

Haar man was een-in-sy-pa (“enmeshed” in sy pa”). Hy was in der waarheid ‘n voortsetting van sy pa. Vanweë haar skoonpa se pogings om ook haar gesin te beheer, was die verhouding tussen haar en haar skoonfamilie nie goed nie. Tog was dit Riana wat haar skoonpa besoek het, tot sy dood.

In die gesprek wou die navorser weet, tot hoe ‘n mate haar man, opgegaan het in sy pa. Riana het gesê dat hy elke aand vir sy ouers gaan kuier het.

Sy is van haar man geskei en het drie kinders, ‘n dogter en twee seuns. Haar man het geglo dat sy dogter eendag ‘n dokter sou word en toe sy nie ‘n dokter word nie, het dit tot ‘n swak verhouding gelei. Die oudste seun is ‘n grafiese kunstenaar. Sy pa wou graag ‘n tegniese kind gehad het en die seun was glad nie tegnies nie. Dit lei tot so ‘n swak verhouding, dat die seun later sy van laat verander het, na sy ma se nooiensvan. Die jongste van die drie kinders, het nie veel van verhouding met sy pa nie. Om op te som, die verhouding tussen die kinders en hulle pa is swak maar die verhouding tussen die kinders onderling en tussen Riana en die kinders is uitstekend.

Sy sê dat ondanks alles, het sy haar gesin by mekaar probeer hou. Sy het nooit die kinders teen hulle pa opgemaak nie. Hulle pa kom nog gereeld kuier, maar hy is nie juis deel van die gesin nie.

Riana is ‘n sterk doelgerigte mens, in haar metafoor ‘n 18/8 “stainless steel” mens. Omdat haar pa, vir wie sy baie lief was, die beeld gebruik het, het sy hierdie metafoor probeer leef. Uit die gesprek, het sy ‘n aantal oorgeërfde waardes met die navorser gedeel.

- Doen altyd net jou beste.
- Moenie lelik wees met swartes nie. God het hulle geskape en hulle is ook mense.
- Moenie steel nie – wat jy van ‘n ander uit sy oorfloed vat, word dalk van jou terug geëis uit jou armoede.

- Kyk om jou rond en doen dinge, voordat jy gevra word om dit te doen.
- Hoe meer goeie dinge jy vir jou kinders gee, hoe minder het hulle nodig aan die slegte.

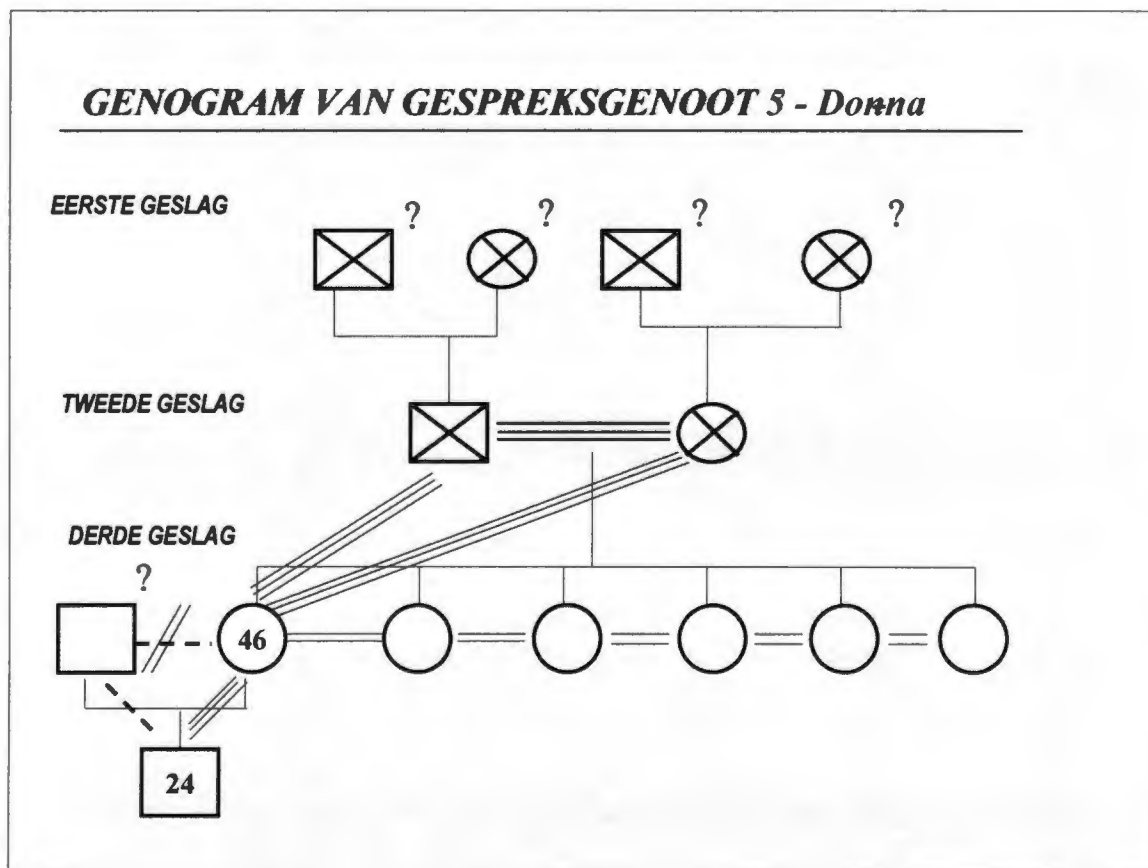
Die metafoor van 'n 18/8 "stainless steel" leeu word in haar eie lewe gevind in die volgende. Net soos wat die vervaardigers van vlekvrystaal nie afwyk van die standaard vir die vervaardiging van 18/8 vlekvrystaal nie, so wyk Riana ook nie links of regs af van haar beginsels nie.

Die rol van kontekste in haar lewe het sy so beskryf: *"Die lewe op ons kleinhoewe het sosiaal niks van my weggeneem nie. My man se rigiditeit, het my later laat beseef dat 'n mens naderhand word, wat jy glo jy is."*

Riana het volgens haar, haar potensiaal verweselik. Sy het dit verduidelik aan die hand van 'n tweede metafoor. Op die oog-af lyk die een voorwerp kleiner as die ander. Volume gewys is dit dieselfde. Die een voorwerp het net meer fasette as die ander. Sy glo dat elkeen sy potensiaal verweselik binne sy eie gedefinieerde storie.

Riana se dominante storie is van vroeg af reeds gekonstrueer, deur haar pa se waardes te evalueer en te internaliseer waar dit vir haar saak gemaak het. Riana het volgens haar eie definisie van potensiaalverweselik, haar potensiaal verweselik.

4.2.2.5 Gespreksgenoot 5 – Donna



Navorsers: Donna, dankie dat jy bereid is om jou lewensverhaal met my te deel en my te help om die diskoers wat daar bestaan oor die vrou se potensiaalverwesening te verstaan. Vertel my van Donna.

Donna: Ek het 'n redelik eenvoudige lewensverhaal. My vader was 'n besigheidsman en het 'n graad gehad in Spraakleer en Drama. My ma was 'n klere ontwerpster en alhoewel beide baie kreatief was en 'n baie goeie verhouding gehad het, het elkeen tog in sy eie domein geleef en ontwikkel. Ek het soms gewonder of my ma nie graag my pa se belangstelling in haar kreatiwiteit meer aktief so wou beleef nie. My ouers het geglo dat ons, as kinders die reg het, om ons opinies te lug en om eerlike uitdrukking te gee ons gevoelens. Ons is aangemoedig om standpunt in te neem. "Vergroot jou horisonne, glo in jouself, beleef en ervaar die groter wêreld" het pa altyd gesê.

Op skool het my onderwysers my nie net van die akademie geleer nie, maar ook van die waardes van die lewe. Hulle optrede het vir my die begrip onderwys herdefinieer.

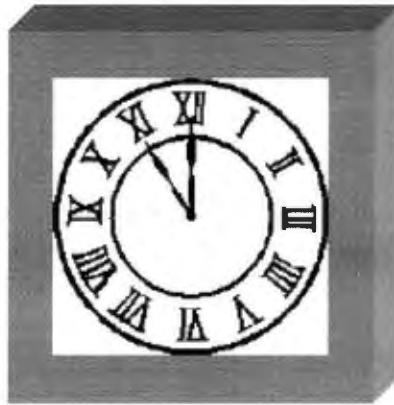
Ek is op 'n relatief jong ouderdom getroud, In die begin van my twintiger jare. Uit die huwelik is 'n seun gebore.

Toe my seun vyf was, is ons geskei en my man wat 'n patoloog is, het die land verlaat om hom in Amerika te vestig. Dit het gelei tot 'n totale breuk met my en my seun. Na die egskeiding moes ek my werk, opvoedingstaak en rigting herdefinieer en herfokus.

Ek was vry om my eie visie en drome na te volg om in eie reg my potensiaal te verwesenlik..... myself te wees, nie as "dr. K" se vrou nie, maar as myself.

Navorsers: Wat het hierdie verloop van jou storie aan jou lewe verander – en spesifiek jou potensiaal verwesenliking? (unieke beskrywing van gebeure)

Donna: Ek het my toegelê om altyd die horlosie te probeer wen "...to beat the clock..." Met ander woorde ek moes tyd ten volle benut. As ek 'n loopbaan moes beoefen en ook ma wees, moes ek die tyd uitkoop.



Donna: Ek was van kleins af self-verantwoordelik en is geleer om verantwoordelikheid vir myself te aanvaar asook vir die gevolge daarvan.

Navorsers: Het jy die verantwoordelikheid van jou ouers geleer? (significant others)

Donna: Ja, veral my pa. My pa was 'n wyse man en kon lank oor die lewe filosofer. Ek het baie op hierdie manier van hom geleer.

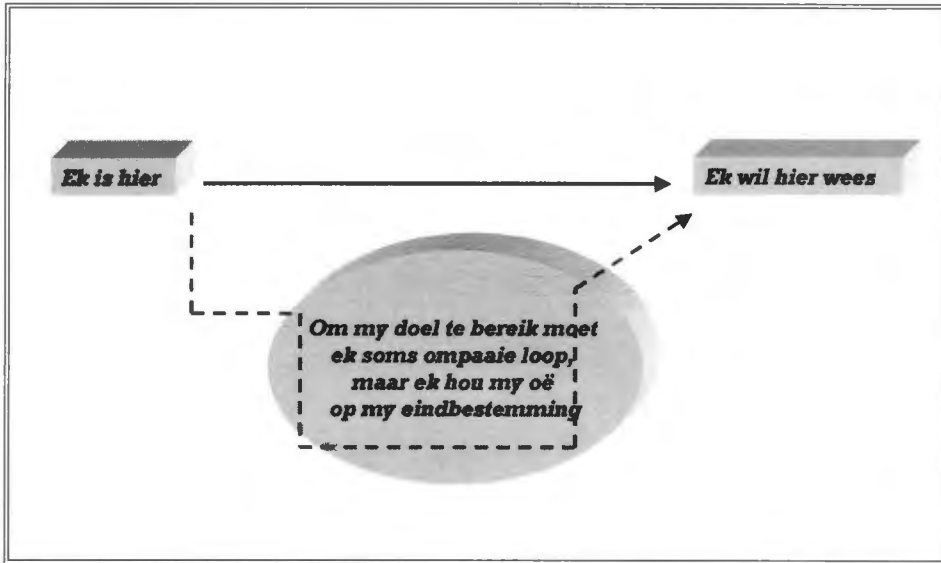
Navorsers: Jy sê jy het wyse dinge van jou pa geleer. Wil jy van hierdie dinge met my deel?

Donna: Moenie beperkinge op jou laat stel deur mense, owerheid of jou werkgewer nie.

As ek 'n voorbeeld kan gebruik. Ek het die volgende van kleins af geïnternaliseer. As daar hindernisse in jou lewe is moet nooit opgee nie. Probeer om 'n verandering te maak.

Kulturele of geslagsdissonansie word nie bepaal deur watter geslag, ras of geloof jy is nie, maar wie en wat jy is (jou integriteit). Vra jou self af, "What am I made of, who am I and what means do I have available". Moet nooit fokus verloor of op verloor fokus nie.

Kom ek teken dit vir jou so:



Navorsers: Donna, wat sê dit vir jou van jouself? (unieke herbeskrywing)

Donna: Dit beteken net eenvoudig dit. Ek is 'n religieuse mens en religie speel 'n baie belangrike rol in my lewe. Ek glo nie aan toeval nie....ek glo dat dinge met jou gebeur as jy self ook iets doen. Ek glo tog mens doen en leef wat die omgewing van jou verwag. Jou professionele en persoonlike rolverwagting word deur jou omgewing gedefinieer, maar of jy jou potensiaal verweselik, hang van jouself af.

My pa en later ook my kind het 'n soort unieke en interne vrede geopenbaar. My kind kon, net soos ek, reeds van vroeg af na hom self omsien. Ek glo onvoorwaardelik jou uitkyk op die lewe bepaal die vewesenliking van jou potensiaal en die vrede wat dit bring....soms al verweselik jy dit nie.

Navorsers: Wat het jou egskeiding aan die verweselikng van jou potensiaal gedoen? (unieke herbeskrywing, - moontlikhede, - uitkomst)

Donna: Die familie was erg daarteen gekant tog het ek dit nooit as verwerping beleef nie. Ek was altyd 'n sterk interne gedrewe mens en moes self verantwoordelijkheid aanvaar vir wat gebeur het. Ek moes aangaan en nie iemand of iets soek om te "blame" nie.

Navorsers: As jy terug kyk na jou hele lewensverhaal, wat het veroorsaak dat jy hierdeur kon kom en ondanks alles nog steeds suksesvol kan wees? (unieke beskrywing van gebeure)

Donna: Ek dink veral my moeder het hier 'n groot rol gespeel. Sy het altyd 'n balans in die lewe, in kontraste en paradokse, gehandhaaf en die beste vir haar kinders bewerkstellig.

Navorsers: Donna, voel jy jy het jou potensiaal verwesenlik? (unieke herbeskrywing)

Donna: Ja maar ek glo dit sou vinniger gegaan het as ek eers tien jaar later gebore is. Tye is tog nou meer in die guns van die vrou.

Navorsers: Wie was volgens jou 'n betekenisvolle ander persoon in jou lewe (Significant Others)

Donna: Vorige seniors, mentors en ondergeskiktes - selfs ook my ouers het my ge"nurture", het my ondersteuning gegee en my vermoëns erken en ontwikkel. Ja ook my seun se erkenning en afhanklikheid het bygedra. Ek glo mense moet mekaar leer ken voor hulle oordeel. ...en aksie praat harder as woorde.

4.2.2.5.1 Reflektering op gesprek 5 (Fase 4)

Donna se gesprek is kort maar sy het die belangrikheid in 'n kern weergegee. Sy was ook tydens die gesprek besig om die horlosie te probeer wen. Donna deel nie graag haar lewensverhaal met ander nie, maar was tog bereid om ter wille van die waarde van die studie, die sluier so 'n bietjie te lig.

Sy het 'n eenvoudige en blykbaar ongekompliseerde kinder- en skooljare beleef. Haar pa en ma was kreatiewe mense en het kreatiewe beroepe beoefen. Die verhouding tussen Donna, haar ouers en vyf susters was baie goed. Sy praat nie veel oor haar susters en hulle lewensverhale nie, omdat sy glo dit nie 'n invloed op haar narratiewe metafoor het nie. Soos in al die ander gesprekke was Donna van kleins af aangemoedig om haar opinie te lig en haar sê te sê, maar bowenal om binne hierdie vryheid haar plek te ken. Op skool het sy nie net die akademie bemeester nie, maar ook die lewe. Sy was getroud met 'n medikus en eers na hulle egskending, het sy haar lewe herdefinieer en herfokus. Sy het eers op hierdie stadium besef dat sy haar tyd êrens verspeel het en dat sy dit nou moet opvang.

Toe ons gekyk het hoe sy haar storie suksesvol gerekonstrueer het, het die volgende na vore gekom. Die belangrikste ander figuur in haar lewe was haar pa. Deur sy voorbeeld het die transisie tot die mans wêreld makliker gegaan. Sy het

onvoorwaardelik geglo dat sy self verantwoordelik is vir haar potensiaalverwesening en dit sal bereik deur harde werk.

Geslagsongelykheid was 'n realiteit, maar nie onoorkomlik nie. Soos blyk uit haar grafiese voorstelling, het dit haar op ompaaie gevat, maar sy het nog steeds haar potensiaal verwesening. Donna is op die ouderdom van 46 jaar, op die uitvoerende bestuur van 'n groot handelsbank.

4.2.3 Opsommende reflektoring op al vyf die gesprekke (Fases 5 en 6)

Die gesprekke en die reflektoring op al die gesprekke is gekonsolideer en word in hierdie paragraaf as 'n eenheid bespreek. Die gesprekke en die gevolglike reflektoring is ook met 'n sielkundige bespreek en haar reaksie word ook in hierdie paragraaf aangestip.

Die gesprekke is uniek en die gespreksgenote se oorsprong, ontwikkeling en opvoeding is net so wyd uiteenlopend, tog is daar 'n dominante storie, binne almal se narratiewe metafoer. Hierdie dominante metafoer en die suksesvolle dekonstruksie van sosiale konstruksies, word onder die volgende hoofpunte bespreek.

Eksternalisering: In al die gespreksgenote se dominante narratiewe, het daar, deur hulle lewe, probleme, uitdagings en konflikte ontstaan. Al die gespreksgenote het die probleem suksesvol geëksternaliseer en die probleem, die probleem gemaak en nie hulle self, ander mense of die omstandighede verwyte nie.

Gelowe: Die gesprekke het 'n aantal gelowe uitgewys. Al die gespreksgenote het die geloof gehad dat **hulle** 'n **verskil** kan maak. Elkeen het op haar eie unieke manier, 'n waardesisteem ontwikkel en uitgeleef. Die meerderheid gesprekke het juis hierdie geleefde gelowe, na die oppervlak gebring.

Storie, kennis, konteks en mag: Daar was geen dominante plek van oorsprong nie, van die gespreksgenote was stedelinge en ander van die platteland. Party het in die stad grootgeword en ander op plase en kleinhoewes. Al die gespreksgenote, met uitsondering van een, het tersiêre kwalifikasies. Dit is dan ook hierdie een gespreksgenoot, wat gesukkel het met die dekonstruksie van die ou narratief. Al die gespreksgenote se gesin van oorsprong was volledige goed funksionerende gesinne. Hulle pa's was sterk en prominente figure tydens die skepping van hulle narratiewe metafoor. Die gebruik van die genogram was vir al die gespreksgenote 'n sintese van haar lewe en van haar rede vir die bereiking van haar potensiaal. Die genogram het ook aan elkeen van die gespreksgenote, die geleentheid gebied om uit die gesin van oorsprong, die ontstaan en instandhouding van haar narratiewe metafoor, te verstaan.

Elkeen van die gespreksgenote het op haar eie besondere manier, sosiale konstruksies verander en 'n eie nuwe narratief geskep.

Dekonstruksie: Die gesprekke het weinig bygedra om ou narratiewe te dekonstrueer. Al die gespreksgenote weet wat die sosiale konstruksies was, waarin die samelewingsdiskoerse geanker is. Hulle het almal doelbewus die diskoers verwerp en mede skryfsters geword aan die nuwe diskoers. Ongelukkig word daar nog steeds te veel van die manlike diskoers oorgebring, omdat al hulle rolmodelle mans is en 'n manlike leierskapstyl het. Hulle is ook bewus van die invloed wat hulle uitoefen op die opkomende geslag vroue in die arbeidsmark.

Unieke beskrywing en herbeskrywing van gebeure: Al die gespreksgenote het die dominante narratief herbeskryf deur te fokus op hulle sterkpunte. Hulle het onwrikbaar geglo dat hulle 'n bydrae het om te maak en dat hulle die bydrae gáán maak. Reeds vroeg in hulle lewe het hulle sukses gesmaak en met die regte aanmoediging het hulle hierop voortgebou. Lee was byvoorbeeld reeds vroeg in haar loopbaan mans se senior by die werk. Hulle het hul potensiaal verwesenlik deur sukses doelwitte daar te stel en na te streef. Alhoewel slegs een gespreksgenoot van 'n sogenaamde "exit"-kaart gepraat het, het elkeen van hulle so 'n kaart gehad en dit oor tyd ook gebruik. Al die gespreksgenote was beroepsgerig en kompetend.

Elkeen het 'n interne waardesisteem en was vroeg selfverantwoordelik.

Unieke moontlikhede en -uitkomst:

'n Aantal unieke moontlikhede en –uitkomst is tydens die gesprekke en refleterings geïdentifiseer. Al die gespreksgenote het vrede gemaak met geslagsongelykhede en -diskriminasie. Hulle internaliseer nie hulle probleme nie, maar hulle suksesse. Al die gespreksgenote toon 'n sterk interne lokus van kontrole, waar hulle selfverantwoordelikheid aanvaar en regstellend optree. Almal het genoem dat hulle doelwitte het waarheen hulle werk. Almal is óf geskei “ óf hulle mans is oorlede en bevind hulle in hersaamgestelde gesinne.

Die gesprekke het tog uitgewys dat hulle almal ambisieus is en dit is nie duidelik of die gebroke gesinne, die **oorsaak** of **gevolg** van ambisie is nie. Wat hulle wel aangedui het is dat om beroepsvrou, ma, huweliksmaat, tuisteskepper en opvoeder te wees 'n duidelike rol oorbelading is en dalk die rede was vir hulle gebroke huwelike.

Al die gespreksgenote het 'n onderskeibare positiewe selfkonsep en hoë rolverwagting. Hulle het reeds vroeg in hulle lewe vrede gemaak met hulle geslag en het diskriminasie oorkom en die ou geankerde narratief herskryf.

Tydens die gesprek met Sally het sy aangedui dat sy van afdeling gaan verander. Saam met haar is die nuwe uitkoms geko-konstrueer en met die nuwe hoof onderhandel. Daar is ook 'n omgee groep (community of concern) geskep en spesifieke mylpale gekontrakteer. Die ander gespreksgenote het aangedui dat hulle hul rede vir potensiaalverwesening met nuwe geslag vroue gaan kommunikeer en bereid is om as 'n omgee groep (community of concern) wenspan lede te wees.

Merkwaardige ander persone: Al die gespreksgenote se pa's en ander mansfigure het positief of negatief hulle storie beïnvloed. Self in gevalle waar mans negatief op hulle narratief ingewerk het, het hulle dit omgedraai in hoe hulle nie wil wees nie. Mans en veral hulle pa's het 'n integrale deel uitgemaak van die vroeë dekonstruksie van die

tradisionele rol van die vrou. Hulle pa's het ook gehelp skryf aan hulle nuwe konstruksie van die rol van die vrou, 'n rol wat elkeen van die gespreksgenote op hulle eie manier probeer uitleef. Alhoewel die gespreksgenote goeie verhoudings met hulle ma's gehad het, is daar min bewyse dat die ma 'n bydrae gelewer het in die dekonstruksie van die ou narratief.

Die gebruik van metafore: Die gebruik van metafore het die gesprekke 'n sinvolle dimensie gegee. Al die gesprekke was ryk aan metafore. Dit was veral opmerklik hoe die gespreksgenote begin reageer het as die metafoor eers visueel geraak het. Die navorser is van mening dat die gespreksgenote makliker in metafore kommunikeer en meer sinvol kan dekonstrueer en herkonstrueer as sy deur middel van die metafoor ook kan eksternaliseer. 'n Ko-konstruksie wat aanvanklik vir Sally hopeloos gelyk het, is sinvol gedoen nadat sy nie vir haarself as terapeut moes optree nie, maar die metafoor kon analiseer en sintetiseer. Al die metafore is so relevant dat hulle maklik in enige van die ander gespreksgenote se narratiewe sou kon inpas.

Briewe: Die gebruik van briewe om op elke gesprek te reflekteer het nie net vir die gespreksgenoot nie, maar ook vir die navorser, waarde gehad. Die gespreksgenote het sonder uitsondering, na dele in die brief verwys, wat waar is, maar hulle kon nie onthou dat hulle dit met die navorser gedeel het nie. Verder het die lees van die brief vir hulle 'n ander dimensie by gegee. Die genogram, en gesprek het saam redes vir hulle potensiaalverwesening ontsluit. Twee van die gespreksgenote het aanvanklik aangedui dat hulle nie seker was of hulle hul potensiaal verwesening het nie, maar nadat hulle hul **eie** gesprek en genogram gelees het, was hulle oortuig daarvan dat hulle wel hulle potensiaal verwesening het.

HOOFSTUK VYF

5 META REFLEKTERING OP DIE NAVORSING

5.1 *Inleiding*

Die navorsing se primêre doel was om aan die hand van gesprekke, die invloed van samelewingsdiskoerse op die potensiaalverwesenliking van die vrou in die arbeidsmark te ondersoek en te dekonstrueer. Daar was spesifiek gekyk na die invloed van storie, kennis en mag as fenomeen. Weens die kompleksiteit en omvangrykheid van hierdie fenomeen is die nie moontlik om in 'n studie van beperkte omvang, alle aspekte empiries te ondersoek nie. Volgens die postmodernistiese epistemologie konstrueer elke mens en kultuur sy eie waarheid en leef dan hierdie waarheid.

5.2 *Samevatting en reflektoring oor die navorsing*

5.2.1 Die hoofstuk oor inleiding en probleenstelling

Tydens die literatuuroorsig, is duidelikheid verkry oor die betekenis van die volgende begrippe.

- Epistemologie bestudeer die oorsprong, aard en grense van kennis. Epistemologie verwys na die verhouding tussen kennis en die proses van "*om tot kennis te kom*". Vir doeleindes van die bestudering van die ontstaan en instandhouding van die narratiewe metafoer wat potensiaalverwesenliking beïnvloed, is dit belangrik om te weet hoe mense tot kennis kom en watter konstruksie daardie kennisbasis in stand hou.
- 'n Paradigma is 'n basiese denkwysse wat deur alle gespreksgenote in sy eie waarheid geglo en uitgeleef word. Dit berus op 'n stel aannames. Om 'n

diskoers te dekonstrueer moet die navorser van die aannames of paradigmas bewus wees. Paradigmas beïnvloed die unieke uitkomst, -herbeskrywings, -moontlikhede en die alternatiewe storie.

- Narratief beteken bloot dat ons, ons lewens leef volgens 'n bepaalde storie, 'n storie wat ons vir ons self skep. Stories word geskep om sin te gee aan die omstandighede waarbinne ons onself bevind. Individue is nie die alleen outeurs van hulle stories of verhale nie. Dominante stories word geskep uit al ons sosiale ervarings en oefen mag uit oor ons lewe. Dominante stories word reeds gedurende ons vroeë kinderjare geskep in al die sosiale strukture soos die gesin, die kerk, die skool ens. In die dekonstruksie van die diskoers wat potensiaalverwesening van die vrou beïnvloed, is daar primêr met hulle narratiewe metafoor gewerk.

Die ander begrippe is voor die hand liggend en word nie weer hier bespreek nie.

5.2.2 Die hoofstuk oor die paradigmaskuif van die moderne na die postmoderne

Ten einde enige storie of narratiewe metafoor te dekonstrueer, is dit belangrik om dié dinge bloot te lê wat die oorspronklike storie geskryf het, steeds herskryf en in stand hou. Ten einde hierdie proses te kon verstaan het die navorser die oorsprong, ontstaan en beweging van die modernisme na die post modernisme, bestudeer. Met modernisme word bedoel dat dit 'n soort konsensus is deur geleerde Westerlinge oor onder meer die Geskiedenis, Politiek, Ekonomie, Godsdiens, Sielkunde en die Sosiologie.

Met postmodernistiese diskoers word bedoel dat daar nie een objektiewe bron van kennis is nie en dat meervoudige realiteite eerder bestaan. Die postmodernistiese diskoers is in wese nie voorskriftelik of ideologies nie en neem ander uitgangspunte in ag, selfs uitgangspunte van uit die modernistiese paradigma.

In hierdie hoofstuk is daar ook klem gelê op die rol van taal in die konstruksies van stories. Taal stel die mens in staat om homself in sy omstandighede te beskryf deur onderskeidings in taal te maak. Taal is 'n medium, waardeur mense deur hulle eie stories, met mekaar verbind word. Dit skep saam 'n omgewing waarbinne mense gesamenelik en afsonderlik funksioneer. Dit bring mee dat die wêreld wat geskep word in taal bestaan, net soos die mens self ook in taal bestaan. Taal kan gevolglik, volgens die sosiaal konstruktivisme, getipeer word as die interaksie wat deur mense gebruik word in hul pogings om hul stories te verstaan en te verklaar.

Met die verdere ontwikkeling van die sosiaal konstruktivisme, word die idee verder versterk, dat kennis gesien moet word as 'n interpretasie of verwerking van die werklikheid, eerder as 'n ware weergawe daarvan.

Hierdie siening het dan ook 'n invloed uitgeoefen op die manier hoe hierdie navorsing gedoen is. Die navorser se rol in die gespreksituasie was daarop gerig, om te reflekteer of 'n konstruksie en nié of dit noodwendige 'n ware weergawe van die werklikheid is nie.

In hierdie hoofstuk is geargumenteer dat ondanks verskeie skuiwe van die modernisme na die post-modernisme, die vrou wat haar self wil verwesenlik, in die formele arbeidsmark, telkens gekonfronteer word met elemente van die modernisme versus die post-modernisme.

Die modernistiese paradigma oefen nog steeds mag uit oor die vrou se dominante storie.

5.2.3 Die hoofstuk oor die epistemologiese uitgangspunte oor die potensiaalverwesenliking van die vrou.

In hierdie hoofstuk is daar veral klem gelê om te verstaan wat bedoel word met die rol van die vrou en die faktore wat haar potensiaalverwesenliking beïnvloed.

Daar is tot die gevolgtrekking gekom dat sosiale strukture en sosiale konstruksies wat die rol van die vrou gedefinieer het, dit nog steeds definieer. Hierdie sosiale

konstruksies word steeds instand gehou deur die vrou in sogenaamde “veilige poste” te plaas ongeag wat haar behoeftes of voorkeure is. Daar is ook bevind dat hierdie “beskerming” van die vrou goeie bedoelings ten grondslag het, en waarskynlik daarop gerig om die vrou te beskerm teen situasies waarteen hulle sogenaamd nie opgewasse is nie.

Daar is ook gevind dat die vrou se toetrede tot die arbeidsmark vir haar van meet af aan, probleme geskep het om ‘n eie magsbasis te ontwikkel en in stand te hou – ‘n magsbasis wat aan die man behoort.

Daar word aangeneem dat die vrou se behoefte en rolverwagting aan haar eie domein, waarbinne sy haar potensiaal kan verwesenlik moontlik toe geskryf kan word aan ‘n hoër lewensverwagting, kleiner gesinne, met minder tyd wat vir die versorging van die gesin benodig is.

Daar is ook gevind dat daar ‘n verband bestaan tussen die vrou se behoefte aan potensiaalverwesening, en haar prestasiedrang en dat hierdie strewe na potensiaalverwesening, ‘n ambivalensie skep tussen haar behoefte aan sukses en die sosiale konstruksies van die “aanvaarbare” rol van die vrou.

Daar is ‘n studie gemaak na wat die literatuur bied ten opsigte van persoonlikheid, selfkonsep, interpersoonlike vaardighede en leierskap, in die verwesening van die vrou se potensiaal. Waar die literatuur wel verskil tussen mans en vroue uitwys, is dit nie afdoende bewys, dat die vrou se behoefte aan potensiaalverwesening in wese van dié van die man verskil nie, maar eerder dat konstruksies die ou narratief ondersteun en in stand hou.

Daar is bevind dat die literatuur baie aanbied in die vorm van diskriminasie, arbeidsegmentasie, beroepsegregasie, rolverwagting, haar geslagsidentiteit, psigologiese en interpersoonlike funksionering, prestasiegedrag en leierskap. Die literatuur is ook ryk aan inligting oor die invloed en uitwerking van stressors en die

gesin, op die vrou se potensiaal verwesening van die vrou. Die literatuur neem 'n modernistiese siening, dat alle vroue se dominante storie dieselfde onderbou het.

Daar is in hierdie hoofstuk bevind dat indien meer vroue hulleself in organisasies begin bewys en meer geleenthede skep vir opvolgers, sal die situasie waarskynlik verander. Drie kardinale en waarskynlik foutiewe sosiale konstruksies, word deur die gemeenskap uit die vrou se dominante storie gemaak : Hulle is in die toepaslike hoofstuk bespreek, maar word ter verduideliking weer kortliks hier genoem.

- Vroue werk vir sakgeld en die man is die broodwinner, of slegs die man is die broodwinner in 'n gesin.
- Vroue toon nie loopbaanbetrokkenheid en loopbaanverbintenis nie en slegs 'n verbintenis tot 'n loopbaan, resulteer in 'n behoefte aan potensiaalverwesening.
- Die vrou werk hoofsaaklik vir sosiale verkeer. Die beroepswêreld en gevolglike verwesening van potensiaal, behoort slegs aan die man.

Daar is ook in die literatuur gevind dat 'n sosiale konstruksie bestaan wat daarop dui dat, selfgeldende- en prestasiegedrag en 'n strewe na potensiaal verwesening positief geïdentifiseer word met mans en dat submissiwiteit, afhanklikheid en selfgenoegsaamheid by vroue veronderstel word.

Hierdie sosiale konstruksies werk negatief in op die selfbeeld, selfkonsep en potensiaalverwesening van dié vrou, wat hierdie negatiewe konstruksies aanvaar en gevolglik deel maak van haar dominante storie.

5.2.4 Die hoofstuk oor die dekonstruksie van die vrou se dominante narratief

Die hoofstuk het bestaan uit gesprekke, reflektings op gesprekke en 'n samevattende reflektoring op al die gesprekke. Daar is in hierdie hoofstuk gepoog om die voorafgaande hoofstukke en die werklike gesprekke met mekaar in verband te bring. Daar is bevind dat elke individu wel beïnvloed word deur sosiale konstruksies en

die skepping van dominante narratiewe oor generasies heen. Wat hierdie groep gespreksgenote besonders gemaak het, is dat hulle reeds die tradisionele diskoers oor die potensiaalverwesening by die vrou gedekonstrueer het en vir hulle 'n alternatiewe storie herskryf het. Al die vroue benader die samelewingsdiskoers vanuit 'n interne lokus van kontrole en vanuit 'n postmodernistiese paradigma. Die volledige gesprekke is in die vorige hoofstuk asook die reflektings en samevattende reflektoring.

5.3 *Evaluering en aanbevelings*

Die bereiking van die doelwitte van die navorsing, word vervolgens hieronder geëvalueer ;

5.3.1 Algemene doelstelling

Die doel met hierdie navorsing was om aan die hand van gevallestudies, die dekonstruksie van samelewingsdiskoerse, op die potensiaalverwesening van die vrou in die arbeidsmark, te ondersoek. Die onderskeie narratiewe, van elke gespreksgenoot, is in die vorige hoofstuk breedvoerig bespreek. Met behulp van die teoretiese hoofstuk, is die ontstaan en instandhouding van die dominante narratiewe ondersoek en geargumenteer.

5.3.2 Spesifieke doelstellings

Ten einde aan die doelstelling uitvoering te gee, is die sisteem (vroue in die arbeidsmark) as fenomeen bestudeer en die volgende is bereik.

- Die sisteem is in detail bestudeer en die potensiaalverwesening van die vrou in die arbeidsmark is ondersoek. Die kenmerkende eienskappe, wat die konstruksies in stand hou, is deur middel van die literatuurstudie, sowel as die onderhoude bloot gelê. Daar is ook gefokus op al die dekonstruksies wat reeds suksesvol geïntegreer is.

- Die navorsing het verder ook ten doel gehad om die verskynsel (die nie-bereiking van potensiaal) in die natuurlike konteks (die arbeidsmark), te ondersoek. Soos blyk uit die voorafgaande hoofstukke, is ook hierdie doelwit bereik en die kontekste en konstruksies ontrafel. Wat egter van belang is, is die feit dat al die gespreksgenote reeds hulle nuwe dominante diskoers, binne die potensiaalverweselikingsmetafoor, herskep het
- Die navorsing het ook ten doel gehad om die sisteem in die gevallestudie te bestudeer. Hierdie sisteem was die gespreksgenoot, haar gesin van oorsprong, kultuur- en taalgroep, politieke agtergrond ens. Deur gebruik te maak van die genogram en al die opeenvolgende gesprekke, briewe en reflekerings, is die vrou se narratiewe metafoor ondersoek en kon die navorser tot kennis kom, oor watter konstruksies die vrou se narratiewe metafoor skep en in stand hou. Slegs deur hierdie fokus te behou, kon sinvolle bevindings en gevolgtrekkings gemaak word.

Hierdie navorsing het wel sekere beperkinge vanweë leemtes in die ondersoek.

- Die navorsing is slegs gedoen onder 'n groep, vroue van homogene kultuur, ras en taal.
- Die navorsing is op 'n aantal gespreksgenote gedoen, wat die diepte wat 'n enkelgevalstudie bied, in hierdie geval nie moontlik maak nie. Aan die ander kant, bied meer as een gespreksgenoot, verskeidenheid en kan aannames en hipoteses getoets word.

Die volgende aanbevelings word gemaak:

- Die navorsing behoort uitgebrei te word om meer taal-, ras – en kultuurgroepe in te sluit.
- Die omgee groepe “community of concern” behoort gevestig en opgelei te word, in die narratiewe metafoor, sodat die proses wat in werking gestel is, nie verdwyn in 'n nuwe modernistiese samelewings diskoers nie.

- Verder is dit die opinie van die navorser dat meer navorsing gedoen word om 'n "organisasoriese genogram" te integreer in soortgelyke navorsing, sodat nie net die invloed van die gesin van oorsprong nie, maar ook die bestuurders en toesighouers in so 'n "genogram" (orgenogram) reflekteer.

5.3.3 Slotopmerking

Dit was 'n groot uitdaging om binne 'n modernistiese omgewing met post modernistiese begrippe te werk. Die suksesvolle dekonstruksie van die samelewingsdiskoerse, by die groep gespreksgenote was verbasend. Wat egter by al die gespreksgenote afwesig was, was die besef dat dit volgens 'n proses plaasgevind het en dat hierdie proses verband hou, met haar genogram en persoonlike narratief. Tydens die proses het die gespreksgenote ook besef, dat hul oënskynlike sukses toe te skryf is aan die feit dat hulle hul werk, prosesse en uitdagings postmodernisties benader. Die proses was nie net vir die gespreksgenote nie, maar meer vir die navorser 'n grootse geleentheid en ervaring.

6 BRONVERWYSINGS

ALLEN, G. 1971. Women in top jobs: four studies in achievement. London : Allen and Unwin.

AMSDEN, A.H. 1980. The economics of women at work. Middlesex : Penquin.

ANASTASI, A. 1976. Psychological testing. New York : MacMillan.

ANDERSON, H & GOOLISHIAN, H. 1988. The client is the expert: the Not-Knowing Approach to therapy. (In McNamee, S. and Gergen, K.J. eds. Therapy as social construction. London : Sage. P.25-39)

ANON. 1990. Working women: the feminine factor. Financial Mail : 21-23, July 13.

ATKINSON, J.W. & FEATHER, N.T. 1974. A theory of achievement motivation. New York : Kriegler.

ATKINSON, J.W. & RAYNOR, J.O. 1974. Motivation and achievement. Washington, DC : Winston.

BARON, R.A. & BYRNE, D. 1987. Social psychology: understanding human interaction. Boston : Allyn and Bacon.

BEACH, D.S. 1980. Personnel: management of people at work. New York : MacMillan.

BELLMAN, G.M. 1990. Balancing your work and your life. Training and development journal, 44:50-58, Dec.

BEM, S.L. 1972. Psychology looks at sex roles: where have all the androgynous people gone. (Paper presented at ULCA syposium on women.) New York.

BEM, S.L. 1974. The measurement of psychological androgyny. Journal of consulting and clinical psychology, 38:123-456, June.

BENFARI, R.C., ORTH, C.D. & WILKINSON, H.E. 1987. The managers role as coach and mentor: Organisational Dynamics. New York : Praeger.

BERGMANN, B.R. 1974. Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. Eastern economics journal, 1(3):103-110.

BOLT, J.F. 1989. Executive development as a competative weapon. Training and development journal, 43:71-76, July.

BOSERUP, E. 1970. Women's role in economic development. London : Allen and Unwin.

BOTHA, A. 1998 pastoral therapy in extra-martial affairs: a narrative approach. Pretoria : UNISA (Thesis - D.TH.)

BOUDREAU, F.A & SENNOTT, R.S. 1986. Sex roles and social patterns. New York : Praeger.

CHUSMIR, L.H. & FRANKS, V. 1988. Stress and the woman manager. Training and development journal, 42:66-70, Oct.9.

CLARICE, STAZZ & STOLL. 1974. Female and male: Socialisation, social roles and social structure. Dubuque, Iowa : Brown.

COETZEE, C.J.S. 1977. Tersiêre onderwys en beroepspotensiaal van vroue. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - D.Ed.)

COVENTRY, W.F. & BAKER, J.L. 1981. Management made simple. London : Heinemann.

CRONJE, C. 1982. Rolkonflik by die beroepsvrou. Potchefstroom : PU vir CHO (Skripsie - MA)

CROUS, M.J. & NORTJÉ, J.D. 1990. Die veranderende rol van bestuur oor die volgende dekade: 'n kritiese beskouing. Pretoria : Departement van Mannekrag.

DARLING, M. 1975: The role of women in the economy. Paris : Organization for Economic Development.

DE CHARMS, R. 1968. Personal causation : the internal affective determinants of behavior. New York : Academic press.

DE BONO, E. 1985. Tactics: the art and science of success. London : Pilot.

DOHERTY, W.J. 1991. Family therapy goes postmodern: deconstructing clinical objectivity. Networker, 37-45, Sept./Oct.

DONNELL, S. & HALL, J. 1996. Why some leaders are better than others. Woodlands, Tex. : Teleometrics

EAGLY, H., MAKHIJANI, M.G. & KLONSKY, B.G. 1992. Gender and the evaluation of leaders. Psychological bulletin, 111(1) : 3-22.

ERWEE, R. 1991. Accomodating dual-career couples. IPM Journal, 4(91) : 29-34.

FABER, S.M. & WILSON, R.H.L. 1963. The potential of women. New York : McGraw-Hill.

FALKSON, A. 1984. Maatstawwe vir die identifisering van bestuurspotensiaal by vroulike werknemers. Pretoria : UP. (Skripsie – MA)

FIERMAN, J. 1990. Do women manage differently? Fortune, :71-72, Dec.17.

FISHER, S. & REASON, J. 1988. Handbook of life stress, cognition and health. New York : Wiley.

FITZGERALD, P.A. 1990. Meeting the need of women managers: the UNB training programme. Journal of management development, 8(6):49-54.

FLAHERTY, J.E. 1979. Managing change: Today's challenge to management. New York : Nellen.

FLAMHOLTZ, E.G. & RANDLE, Y. 1989. The inner game of management. London : Business Books.

FORREST, A. 1990. Women in a man's world. Journal of management development, 8(6):61-68.

FREEDMAN, J. & COMBS, G. 1996. Narrative therapy: the social construction of preferred realities. New York : Norton.

GARLAND, H. & PRICE, K.H. 1977. Attitudes towards women in management and attributions for their success and failure in a management position. Journal for applied psychology, 62(1):29-33.

GERDES, L.C. 1982. Psychological factors affecting working women: A vital human resource. Pretoria : UNISA.

GERDES, L.C. 1984. Future perspectives on women in employment. RSA 2000, 16(1):1-7.

GERGEN, K.J. 2001. Organizational Science in a Postmodern Context. Journal of behavioural Science. [available on the Internet :] <http://www.swarthmore.edu/SocSci/kgergen1/text10.html>. [date of access : 5 July 2001]

GOODRICH, T.J. 1991. Women and power: perspectives for family therapy. New York : Norton.

GRASSIE, W. 1997. Postmodernism: What one needs to know. journal of religion and science. [available on the Internet :] <http://www.sociology.about.com/science/sociology.html>. [date of access : 5 July 2001]

GUTERMAN, J.T. 1997. Signs of Struggle in the Postmodern Era. [Web:] <http://www.guterman.net>. [date of access : 5 July 2001]

HALVARI, H. 1991. Maximal aerobic power as a function of achievement motives, future time orientation, and perceived intrinsic instrumentality of physical tasks for future goals among males. Perceptual and motor skills, 72(2):367-381.

HARE-MUSTIN, R.T. & MARECK, J. 1988. The meaning of difference: gender theory, postmodern and psychology. American psychologist, 43(6): 455-464.

HARMON, L.W. 1989. Longitudinal changes in women's career aspirations: developmental or historical. Journal of vocational behaviour, 35(2):46-63.

HENNIG, M & JARDIM, A. 1979. The managerial woman. London : Pan Books.

HOVLAND, C.I. & JANIS, I.L. 1979. Personality and persuasibility: Yale studies in attitude and communication. New Haven : Yale University Press.

IRVINE, M. 1998. The postmodern, postmodernism, postmodernity: Approaches to. [Web :] <http://www/sociology.about.com/science/sociology.html>. [date of access : 5 July 2001]

IZRAELI, D.N. 1994 Work/family conflict among men and women managers in dual career couples. Journal of social behaviour and personality, 9(1):journal insert.

JENKINS, S.R. 1994 Need for power and women's careers over 14 years: structural power, job satisfaction and motive change. Journal of personality and social psychology, 66(1): 155-165.

KATZ, M. 1991. Women's speech: separate but unequal. IPM journal, 9(8):6-16, April.

KATZ, M. 1990. Leaders are made not born. IPM journal, 8(9) Fact sheet no.192:1-4, April.

KLAGES, M. 1997. Postmodernism. [Web :] <http://www/sociology.about.com>. [date of access : 5 July 2001]

KOHN, M. & SCHOOLER, C. 1983. Work and personality: an enquiry into the impact of social stratification. Norwood, N.J. : Alex Publishing.

KORABIK, K & AYMAN, R. 1990 Should women managers have to act like men. Journal of managment development, 8(6):24-32.

KOTZE, D.J. 1992, Verantwoordelikheid as antropologiese essensie. Pretoria : UP. (Proefskrif – D.Th.)

KUBR, M. & PROKOPENCO, J. 1989. Diagnosing management training and development needs. Geneva : International Labour Office.

LANGAN-FOX, J. & ROTH, S. 1992. Achievement motivation and female entrepreneurs. Journal of occupational and organisational psychology, 68(3):209-218.

LAX, W.D. 1990, Post-modern Thinking In The Clinical Practice. In McNamee, S. & Gergen, K.J. eds. Therapy as social construction. London : Sage. 69-85.

LEAVITT, H., PINFIELD, L. & WEBB, E. 1975. Organisations of the future: interaction with the external environment. New York : Praeger.

LEVINSON, H. 1989. Designing and managing your career. Boston : Harvard Business School Press.

LIPS, H.M. 1991. Women, men and power. Montana View, Calif. : Mayfield Publishing co.

LONG, B.C. 1990 Relation between coping strategies, sex-typed traits, and environmental characteristics: a comparison of male and female managers. Journal of counseling psychology, 37(2): 185-194. Apr.

MADIGAN, S. 1992. The application of michel foucault's philosophy in the problem externalizing discourse of Michael White. Journal of family therapy, London, England. August 1992 edition

MAIONE, P.V., & CHENAIL, R.J. 1999. Qualitative inquiry in psychotherapy: Research on the common factors. Wachington, D.C. : American Psychological Association Press.

MATHIANE, N. 2000. Few women directors in top businesses. *Busness Day*, 6 October. (6)

MAURER, A.; OSZUSTOWITCZ, B. & STOCKI, R. 1994 Gender and attitudes towards work. International journal for the advancement of counselling. 17(1) 35-46.

McCLELLAND, D.C. 1961. The achievieng society. New York : Free press.

McCLELLAND, D.C. & WINTER, D.G. 1969. Motivating economic achievement. New York : Free Press.

McRAY, L.S. 1991. Making equality work for women. New scientist, :123-123.

MULLER, N. & VAN RENSBURG, J. 1991. Tremendous shortages in high level manpower experienced. Human Resource Management, 7(4):16-18.

NICHOLSON, N. 2000. Managing the human animal. London: Texere

PARRY, A & DOAN, R.E. 1988. Story revisions – narrative therapy in the post modern world. New York : Guilford.

PEDLER, M. & BURGOYNE, J. 1990. Self development in organizations. London : McGraw-Hill.

PREKEL, T. 1980. "Why a special look at woman?" Vroue: 'n onontbeerlike menslike hulpbron. Pretoria : UNISA.

PREKEL, T. 1987. Teamwork to unlock a key human resource. IPM-journal, 6(7):18-21, Nov.

PAUW, A. 1997. Die benutting van die enkelgevalstudiemetode in Suid-Afrika. Bloemfontein : UOVS (Skripsie - MA.)

RÄDEL, F.E. & REYNDERS, H.J.J. 1981. Inleiding tot die bedryfsekonomie. Pretoria: van Schaik.

RAGINS, B.R. 1989. Barriers to mentoring: the female managers dilemma. Human relations, 42(1):1-22.

REAVLEY, M. 1990. Who needs training: women or organisations. Journal of management development, 8(6):55-60.

ROBBINS, S.P. 1983. Organisational behaviour: concepts, controversies and applications. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

ROONEY, E. 2000. What's the story? feminist theory, narrative, address. differences. 8(1).

ROSENBERG, D. 1992. Management styles: How women have altered the corporate environment. Successful salesmanship, 23:25-27, Feb.

ROSIN, H.M. & KORABIK, K. 1990. Managerial career development: Identifying the career patterns of woman managers. Journal of vocational behaviour, 37:2-9.

SALTZMAN, A. 1991 Trouble at the top. U.S. News and world report. New York : Stock press.

SCHEIN, E.H. 1975. Relationships between sex role stereo types and requisite management characteristics among female managers. Journal for applied psychology, 60(3):340-344.

SCHREINER, O. 1975. Arbeid en die vrou. Johannesburg : Cosmos Publikasies.

STEIL, J.N. & WELTMAN, K. 1991 Marital inequality: The importance of resources, personal attributes, and social norms on career valuing and the allocation of domestic responsibilities. Sex Roles, 24(3-4):161-179, Feb.

STRATHERN, M. 1972. Women in between: female roles in a male world. New York : Seminar Press.

TAMASESE, K & WALDEGRAVE, C. 1993. Cultural and gender accountability in the just therapy approach. Journal of feminist family therapy, 5(2):55-67.

TERRI, L.K. 2000. Towards a common sense deconstruction in narrative therapy. Department of conflict resolution: Portland State University.
[Web :] <http://web.pdx.edu/~psu17799/eng595.htm>. [date of access : 5 July 2001]

VAN DEN BERG, P.H. & PELSER, G.P.J. 1986. Managerial performance: the challenge of the future. SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 17(3):149-152.

VAN DER WATT, D. 1993. Constructions of constructivism. Pretoria : Unisa (Dissertation - M.A.)

VAN ROOYEN, J. 1980. Changing profiles of adult working women. Pretoria. NIPN. (Ongepubliseerde diktaat.)

VAN ROOYEN, J. 1981. Female career commitment: a life span perspective. Braamfontein : National Institute for Personnel Research, Council for Scientific and Industrial Research.

VAN ROOYEN, J. 1983. Sex role identity and preferred achievement style. Pretoria : NIPR (Ongepubliseerde diktaat)

VAN ROOYEN, J. 1986. Emerging from the chrysalis. Productivity SA, 12:3, June

VAN ROOYEN, J. 1989. Corporate power: can woman make it to the top.
Johannesburg : NIPR (Ongepubliseerde diktaat)

VAN ROOYEN, J. 1991. Leadership Challenges faced by South African Managers.
IPM Journal, 9(7): 7-12), March.

VEGTER, E.N. 1980. Funksionele bestuur. Durban : Butterworths.

WALDEGRAVE, C. 1990. Just Therapy. Dulwich Centre News Letter,
1990(1):5-45.

WEINER, B. 1974. Achievement motivation and attribution theory. Morristown,
N.J. : General Learning Press.

WEINER, B. 1986. An attributional theory of motivation and emotion. New York :
Springer.

WESSELS, D.M. 1975. Achievement motivations and occupational aspirations of
women. Paper presented at the International Convention of Women, Grahamstown,
1-5 Dec. 1975. Pretoria : HSRC.

WHITE, M & EPSTON, D. 1990. Narrative means to therapeutic ends. New York : Norton.

WILLIAMS, C.J. 1982. Human behaviour in organizations. Cincinnati : South Western Publishing co.

WINSLADE, J & MONK, G. 1998: Narrative counselling in schools: Powerful and brief. Thousand Oaks, Calif. : Corwin Press.

WOORDEBOEK VAN DIE AFRIKAANSE TAAL. 1974. Pretoria : Staatsdrukker.

YATES, G.G. 1975. What woman want: the ideas of the movement. Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

ZEY, M.G. 1984. The mentor connection. Homewood, Ill. : Dow Jones-Irwin.

ZIMMERMAN, J.L. & DICKENSON, V.C. 1990. Making ourselves up: moving beyond gender discourse. London : Guilford.