
HOOFSTUK 1: ORIËTERING EN AGTERGROND TOT DIE STUDIE

1.1	INLEIDING	1
1.2	OORSIG OOR NAVORSING OOR STRES	2
1.3	PROBLEEMSTELLING	6
1.4	DOEL VAN DIE NAVORSING	7
1.5	NAVORSINGSONTWERP EN METODOLOGIE	8
	1.5.1 Literatuurstudie	8
	1.5.2 'n Kwalitatiewe benadering	8
	1.5.3 Steekproef	10
	1.5.4 Ontleding van data	10
1.6	DEFINIËRING VAN KONSEPTE	11
	1.6.1 Stres	11
	1.6.2 Stressor	11
	1.6.3 Die vroulike bestuurder	12
1.7	HOOFSTUKINDELING	12
1.8	OPSOMMING	13

HOOFSTUK 2: STRES IN DIE WERKPLEK

2.1	INLEIDING	14
2.2	WAT IS STRES?	16
	2.2.1 Definiëring van stres	16
	2.2.2 Die proses van stresbelewing	18
	2.2.3 Stressors	19
	2.2.4 Werkstres en vroulike bestuurders	20
2.3	DIE STRESKROMME	22
2.4	MODELLE VAN STRES UIT DIE LITERATUUR	23
	2.4.1 Spesifieke modelle van die stresproses	24
	2.4.1.1 <i>Die Model van Makro- en Mikrostressors</i>	24
	2.4.1.2 <i>Die Algemene-Aanpassingsindroom-Model</i>	25
	2.4.1.3 <i>Transaksionele Benadering</i>	28
	2.4.1.4 <i>Persoon/Omgewingpassingsbenadering</i>	30
	2.4.1.5 <i>Die Karasek Werkspanningsmodel</i>	33
	2.4.1.6 <i>Die Poging/Beloning-Model</i>	33
	2.4.1.7 <i>Opsomming</i>	34
2.5	'N MODEL VIR ORGANISATORIESE STRES	36
	2.5.1 Werkstressors	38
	2.5.1.1 <i>Fisiese werkomgewing</i>	38
	2.5.1.2 <i>Werklading</i>	40
	2.5.1.3 <i>Nuwe tegnologie</i>	41
	2.5.1.4 <i>Werkure</i>	41
	2.5.1.5 <i>Organisasiestruktuur</i>	42

2.5.1.6	<i>Organisatoriese rolle</i>	44
2.5.1.7	<i>Werkverhoudinge</i>	46
2.5.2	Eienskappe van die individu	48
2.5.2.1	<i>Persoonlikheidseienskappe</i>	48
2.5.2.2	<i>Verbintenis tot die organisasie</i>	51
2.5.2.3	<i>Geslag</i>	51
2.5.2.4	<i>Lewenstyl: veelvuldige rolle</i>	52
2.5.2.5	<i>Ouderdom</i>	53
2.5.2.6	<i>Die hantering van daaglikse irritasies</i>	54
2.5.2.7	<i>Individuele motivering</i>	55
2.5.3	Bufferfaktore	60
2.5.3.1	<i>Sosiale ondersteuning</i>	60
2.5.3.2	<i>Hanteringstrategieë</i>	61
2.5.4	Die gevolge van stres	61
2.5.4.1	<i>Gevolge vir die individu</i>	62
2.4.5.2	<i>Gevolge vir die organisasie</i>	66
2.6	SAMEVATTING	68

HOOFSTUK 3: NAVORSINGSONTWERP EN METODOLOGIE

3.1	INLEIDING	70
3.2	NAVORSINGSVRAAG EN -DOELWITTE	70
3.3	NAVORSINGSONTWERP	71
3.3.1	Die verskil tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes	71
3.3.2	Eienskappe van kwalitatiewe navorsing	73
3.3.3	Rasionaal vir die keuse van 'n kwalitatiewe metodologie	74
3.3.4	Fenomenologie	75
3.4	NAVORSINGSMETODOLOGIE	77
3.4.1	Geldigheid (“validity”) en betroubaarheid (“reliability”) in kwalitatiewe navorsing	77
3.4.2	Strategieë om geldigheid en betroubaarheid te verseker	79
3.4.3	Data-insameling	80
3.4.4	Steekproefneming	85
3.4.5	Die navorser as instrument	85
3.4.6	Data-ontleding	87
3.5	ETIESE MAATREËLS	89
3.5.1	Anonimiteit en vertroulikheid	90
3.5.2	Ingeligte instemming	90
3.5.3	Vrywillige deelname	91
3.5.4	Bevoegdheid van die navorser	92
3.5.5	Die verhouding met respondente	92
3.5.6	Ooreenkoms met respondente om inligting te ontvang	92
3.6	BEPERKINGE EN VOORDELE VAN HIERDIE STUDIE	92
3.7	OPSOMMING	93

HOOFSTUK 4: DATA-ONTLEDING EN BESPREKING VAN BEVINDINGE

4.1	INLEIDING	94
4.2	AGTERGROND VAN RESPONDENTE EN STRUKTUUR VAN DIE ORGANISASIE	95
4.2.1	Agtergrond van respondente	95
4.2.2	Struktuur van die organisasie	97
4.3	TEMAS, SUBTEMAS EN SUB-SUBTEMAS	100
4.3.1	Die beskouing en manifestasie van stres	100
4.3.1.1	<i>Stres – die noodsaaklikheid van balans</i>	100
4.3.1.2	<i>“Stress kills“</i>	101
4.3.1.3	<i>Wyse waarop stres by vroulike bestuurders manifesteer</i>	102
4.3.1.4	<i>Samevatting van respondente se beskouing van stres</i>	103
4.3.2	Huislike agtergrond en aangebore vermoë	104
4.3.3	Die invloed van persoonlike en professionele faktore in die belewing van stres	105
4.3.3.1	<i>Huwelik-/Ouerstatus</i>	105
4.3.3.2	<i>Bestuurstyl</i>	106
4.3.3.3	<i>Persoonlikheid</i>	109
4.3.3.4	<i>Ouderdom</i>	110
4.3.4	Die rol van die werkomgewing in die belewing van stres	111
4.3.4.1	<i>Werkverhoudings</i>	111
4.3.4.2	<i>Multikulturalisme</i>	112
4.3.4.3	<i>Geslagstereotipering</i>	114
4.3.4.4	<i>Verskille in bestuurstyle tussen mans en vroue</i>	118

4.3.4.5	<i>Werklading</i>	120
4.3.4.6	<i>Fisiese werkomgewing</i>	121
4.3.5	Persoonlike belewenisse	122
4.3.6	Ontladings-/ontspanningstegnieke	122
4.3.6.1	<i>Stimulante</i>	123
4.3.6.2	<i>Oefening</i>	123
4.3.6.3	<i>Lees</i>	123
4.3.6.4	<i>Kuns</i>	124
4.3.6.5	<i>Meditasie</i>	124
4.3.7	Samevatting van die faktore wat bydra tot die vermeerdering en vermindering van stres	124
4.3.7.1	<i>Faktore wat stres vermeerder</i>	124
4.3.7.2	<i>Faktore wat stres verminder</i>	126
4.4	VOORSTELLE VIR INTERVENSIE	127
4.5	DIE VROULIKE BESTUURDER IN DIE TOEKOMS	128
4.6	OPSOMMING	129

HOOFSTUK 5: OPSOMMING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1	INLEIDING	130
5.2	OPSOMMING VAN DIE STUDIE	130
5.3	GEVOLGTREKKINGS	133
	5.3.1 Stres by die vroulike bestuurder	133
	5.3.2 Werkstressors	134
	5.3.3 Eienskappe van die individu	137
	5.3.4 Bufferfaktore	139
	5.3.5 Gevolge van stres	139
5.4	AANBEVELINGS UIT DIE STUDIE	140
	5.4.1 Bewusmaking omtrent die bevindinge van die studie	141
	5.4.2 Die ontwikkeling van 'n stresprogram vir organisasies	141
	5.4.3 Persoonlike en loopbaanontwikkeling vir vroulike bestuurders	142
	5.4.4 Aanmoediging van vroulike deelname en leierskap in besluitneming	142
5.5	AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING	143
	5.5.1 Uitbreiding van navorsing na ander kontekste	143
	5.5.2 Opleidings- en ontwikkelingsbehoefte van vroulike bestuurders	143
	5.5.3 Suksesse/mislukkings van vroulike bestuurders	143
5.6	SLOTOPMERKINGS	144
	VERWYSINGS	145
	Aanhangsel A: Bekenstellingsbrief aan respondente	161
	Aanhangsel B: Toestemmingsvorm	162
	Aanhangsel C: Verbatim transkripsie van een van die onderhoude	163