

Hoofstuk 1: Oriëntering en agtergrond tot die studie

1.1 INLEIDING

Alle organisasies is afhanklik van mensekrag om hulle sukses en produktiwiteit te verseker. Organisasies met effektiewe bestuur wat die vermoë het om werkgeleenthede te skep en die mensekrag effektief te benut, speel 'n uiters belangrike rol in die nuwe ekonomiese klimaat in Suid-Afrika. Die *Skills Development Act 97 of 1998* en die *Employment Equity Act 55 of 1998*, verplig organisasies om hulle arbeidsmag uit te brei en meer vroue, veral in bestuurs- en leierskapsposisies, aan te stel. Die uitbreiding van die arbeidsmag vereis egter demokrasie en gelyke geleentheid vir almal (*Rapport*, 2000, p.15; *The Star*, 2002, p.11; *Die Beeld*, 2002, p.10; *Business Times*, 2003, p.1).

Alhoewel Suid-Afrika se regering gesien word as demokraties en geslags sensitief, blyk dit steeds asof mans die politiek, besigheidsektore en ekonomie in Suid-Afrika domineer (Booyesen, 2004). Luidens die sensus is tans slegs 221 (7,1%) van die 3 125 direkteurskappe in Suid-Afrika in die hande van vroue (*Rapport*, 2004, p.6). Van alle uitvoerende bestuurslui in die land is slegs 14,7% vroue. En dit terwyl vroue 52% van die land se bevolking uitmaak en 41% van die werkmag.

Grootskaalse regshervorming het daartoe bygedra om vroue se posisie te verbeter en sedert 1994 was daar was verbysterende ontwikkeling vir baie vroue (*Die Burger*, 2004, p.11). Voor 1994 was daar byvoorbeeld minder as 2% vroue in die parlement – sedertdien het dit gegroei tot byna 30%. Nog een van die faktore wat bygedra het tot die verbetering van vroue se posisies in Suid-Afrika, was die aanvaarding van meer as 780 nuwe wette sedert 1994. Verskeie van hierdie wette het probeer om geslagsongelykheid te verander, soos die Wet op die Beëindiging van Swangerskap, die Wet op die Erkenning van Gewoontehuwelike, die Diensbillikheidswet, die Wet op Gesinsgeweld (wat voorsiening maak vir 'n hofbevel teen gewelddadige eggenote) en die

seksuele Oortredingswet (wat nog nie aanvaar is nie, maar wat drastiese ingryping in geslagsgebaseerde geweld sal meebring) (*Beeld*, 2004, p.11).

Vir vroue in Suid-Afrika is bestuur dus 'n nuwe terrein – baie van hulle het ook geen vorige vroulike rolmodelle gehad nie. Erasmus, B (1997) is oortuig dat hierdie eerste vroulike bestuurders belangrike rolmodelle in die geskiedenis van Suid-Afrika kan wees. Internasionale en plaaslike navorsing dui daarop dat leierskap voortaan in 'n ander lig gesien sal moet word – anders as in die huidige dominerende manlike korporatiewe kultuur. Hierdie nuwe tipe leierskap stem sterk ooreen met die leierskapstyl wat meestal by vroue gevind word (Booyesen, 2004).

Weens die verskynsel van gelykheid, het die geëmansipeerde vrou se rol drasties verander en is daar skielik meer werkgeleenthede vir vroue in Suid-Afrika, veral in bestuursposte. Volgens die jaarlikse internasionale sake-eienaarsverslag van Grant Thornton (*Beeld*, 2004, p.3), word vroue in senior bestuursposte in ongeveer 75% van Suid-Afrikaanse ondernemings aangestel. Daar word dus al meer vroue in bestuursposisies in alle sektore aangestel. Dit impliseer dat vroue wat op soek is na gelykheid in die bestuurswêreld hulleself sal blootstel aan tradisionele sieninge en stereotipering van vroue, en mans se dienooreenkomstige verwagtinge (Wirth, 1998). Gevolglik sal vroue meer vatbaar wees vir werkverwante stres en kan dit moontlik 'n impak op hulle werkverrigting en produktiwiteit hê (Simons, 2000).

Stres en stresverwante faktore kan dus 'n invloed uitoefen op die vroulike bestuurder se werkverrigting.

1.2 OORSIG OOR NAVORSING OOR STRES

Stres het 'n algemene verskynsel geword by elke individu en dit blyk asof die effek daarvan oor die jare meer intens en akute geword het (*The Star*, 2004, p.9). Hans Selye het reeds in 1976 opgemerk dat daar geen lewe sonder stres is nie. Stres, 'n onvermydelike deel en gevolg van die moderne lewe, kan

natuurlike verdedigingsmeganismes uitput en die liggaam ontvanklik maak vir 'n groot reeks gesondheidsprobleme.

Verskeie navorsing oor stres is al gedoen, veral deur oorsese navorsers soos Selye (1976, 1983, 1991) wat omvattende navorsing oor stres as 'n konsep gedoen het ten einde 'n beter begrip omtrent onder andere die oorsake, gevolge en simptome te kry. Nog oorsese studies sluit die een deur Fisher (1994) in, waartydens **stres in die akademiese omgewing** ondersoek is. Voorbeelde van Suid-Afrikaanse studies in die akademiese omgewing is onder andere gedoen deur Snelgar (1990), wat stres by die deelydse student nagevors het. Weens die kompleksiteit van stres in die akademiese omgewing, het Baloyi (1995) dit nodig gevind om op belangrike faktore te fokus wat 'n rol speel in die oorsaak en manifestering van stres by universiteitstudente.

In Suid-Afrika het **stres in die onderwys** ook heelwat aandag gekry. So het Mare (1994) byvoorbeeld die uitwerking van stres op die nuutaangestelde skoolhoof ondersoek en het Ferreira (1991) 'n studie gedoen oor die aard van organisatoriese stres by onderwysers in sekondêre skole. Beard (1990) het die multi-dimensionele aard van onderwyserstres ondersoek en verskeie oorsake van stres geïdentifiseer. Ngwezi (1989) het dit nodig gevind om die stresvlakke en streshanteringstrategieë by onderwysers van verskillende etniese groepe, hoofsaaklik in Pretoria, te ondersoek.

McNeely (1995) en Rout (2002) het **stres in die gesondheidssektor** ondersoek waartydens McNeely (1995) 'n ondersoek ingestel het oor stres en streshanteringstrategieë by algemene en psigiatiese verpleegsters om te bepaal of daar enige verskille tussen stres by die verskillende verpleegareas is. Soortgelyke studies is in Suid-Afrika deur Govender (1995) en Gontsana (1999) gedoen. Govender (1995) het navorsing gedoen om bronne van stres by verpleegsters en hospitaalpersoneel te identifiseer en Gontsana (1999) het stressors by kliniese studente verpleegsters ondersoek wat by psigiatrisse eenhede in hospitale geplaas is. Nog 'n studie in die gesondheidssektor is

gedoen deur Southgate (1998), wat die invloed van multivitamiene op stresverligting ondersoek het.

In Suid-Afrika is heelwat studies oor **posttraumatische stres en verwante areas** gedoen. So het Dennil (2000) byvoorbeeld die invloed van stres as 'n bron van besering onder 'n groep balletdansers ondersoek en het Spicer (2003) etlike biografiese veranderlikes, persoonlikheidstrekke en persoonlikheidstipes by individue met posttraumatische stresafwyking nagevors. Boshoff (2000) het polisiebeamptes in Port Elizabeth se belewing van trauma in 'n trauma-intervensieprogram bestudeer en Stevens (2000) het posttraumatische stresafwykings by mynwerkers ondersoek.

Die probleem van negatiewe **stres in die werkplek** is 'n baie aktuele navorsingsterrein en verskeie studies oor stres in die werkplek het al die lig gesien. Bekende oorsese studies wat oor organisatoriese stres handel, is gedoen deur Monat en Lazarus (1991), Selye (1991), Mills (1995) en Williams & Cooper (2002). Van die belangrikste bevindings van die laasgenoemde navorsing wat tot hierdie studie aanleiding gegee het, is die volgende:

- Die stresvlakke van vroulike bestuurders asook hul houding teenoor gelyke beregtiging, het 'n invloed op vroue se produktiwiteit en werkprestasie.
- Stres veroorsaak dat die individu nie kan ontspan nie.
- Stres word vererger deur geslagstereotipering.
- Ten einde die negatiewe uitwerking van stres te hanteer, het die organisasie 'n verantwoordelikheid om 'n stresvermindings-program daar te stel, en rus die onus ook op die individu om sulke programme te benut en die voordele daarvan te internaliseer.

In Suid-Afrika is stres in die werkplek ook deur verskeie navorsers aangespreek soos byvoorbeeld die studie van Palm-Forster (2000) wat getoon het dat die verskuiwing van geslagsrolle ten opsigte van beroepsverandering vroulike bestuurders in die onderwys, aan negatiewe stres en beroepsdruk onderwerp. Nog 'n voorbeeld van so 'n studie is gedoen deur Orpen-Lyall

(1997) met die doel om stres en hanteringstrategieë by professionele persone te ondersoek. Die studie het bepaal hoe stressors deur bestuurders beskou word en wat die invloed van biografiese veranderlikes op stresvlakke en hanteringstrategieë is. Uit die studie het dit geblyk dat vroue beduidende hoër stresvlakke het en dikwels van sosiale hanteringstrategieë gebruik maak ten einde die stres te kan hanteer.

'n Soortgelyke studie is deur Mallach (1996) en Long (2001) gedoen met die doel om te bepaal of mans en vroue dieselfde hanteringstrategieë gebruik in stresvolle situasies. Mallach het gevind dat vroue meer suksesvol is in die hantering van werkverwante stres. Die impak wat ras en geslag op die stresvlakke van bestuurders het, is gedoen deur Burger (1994) en sy het gevind dat daar 'n verskil is in die stresvlakke tussen vroulike bestuurders, wit mans, en swart manlike bestuurders. Uit haar studie blyk dit asof vroulike bestuurders hulle werkverwante stres beter as mans hanteer. Burger het ook bepaal of stres deur dieselfde faktore in hierdie drie groepe mense veroorsaak word. Mans se stres blyk asof dit deur dieselfde faktore veroorsaak word, naamlik werkverwante faktore, terwyl vroue dikwels nie net werkstres ervaar nie maar ook persoonlike stres.

Resente Suid-Afrikaanse studies oor spesifiek die vrou in die organisasie is ook deur verskeie navorsers aangespreek, byvoorbeeld Bingham (1987), Croome (1997), Czanik (1992), Jacobs (2003), Van den Berg (1998) en Van Zyl (1984). Croome (1997) het die verwantskap tussen stres en streshantering by vroue ondersoek wat gelyktydig die rol van vrou, moeder en werknemer vervul. Jacobs (2003) het die verband tussen werkstres en persoonlikheid by vroulike navorsers ondersoek terwyl Van den Berg (1998) 'n fortigeniese ondersoek gedoen het oor stres en die beroepsvrou. Probleme wat vroulike bestuurders in 'n mansgedomineerde wêreld beleef, is aangespreek deur Bingham in 1987, en reeds toe is 'n ondersoek ingestel oor die klein hoeveelheid vroulike bestuurders in senior posisies. Die behoefte aan 'n gerigte bestuursontwikkelingsprogram vir junior vrouebestuurders is deur Czanik (1992) ondersoek en die spanning van die vrou wat betrokke is in die arbeidsmark is deur Van Zyl (1984) aangespreek.

Dit blyk dus dat daar wel enkele studies in Suid-Afrika sedert die uitbreiding van die werksmag in 1994 oor **die vrou as bestuurder in die organisasie** gedoen is. Dit blyk verder uit vorige navorsing gedoen deur byvoorbeeld Jacobs (2003), Van den Berg (1998) en Van Zyl, (1984), dat vroue binne 'n werkkonteks 'n hoë strespotensiaal het. Sodanige verhoogde stres in die werkplek sal gevolglik 'n beduidende effek op hul prestasie en die effektiwiteit en produktiwiteit van die organisasie hê, aangesien die hoeveelheid ekonomies aktiewe vroue so vermeerder het dat die helfte van die totale werksmag teen die eeuwending vroue sal wees (*Sunday Times*, 1999). Navorsing oor vroue en vroulike bestuurders het dus noodsaaklik geword omdat die nuwe bedeling in Suid-Afrika uitstekende geleenthede aan vroue bied: daar moet dus vasgestel word wat hulle sal bemagtig om hierdie geleenthede ten volle te kan benut.

Weens die feit dat daar gevind is dat vroue geneig is om stres by die werk te ervaar (Croome, 1997; Jacobs, 2003; Van Zyl, 1984) en weens die relatief min bestaande studies oor die vrou as bestuurder, word daar in hierdie studie 'n ondersoek gedoen oor die beleving van stres by die vroulike bestuurder ten einde die leemte in bestaande navorsing aan te spreek. Verder word kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik omdat daar ook relatief min navorsing oor vroulike bestuurders se ervarings, persepsies en beleving van stres gedoen is. Hierdie studie beoog dus om die deur tot vroulike bestuurders se beleving van stres oop te maak sodat hulle eie ervarings die sleutel kan word vir hul strategiese potensiaal en visie in die vroulike besigheidsmark.

1.3 PROBLEEMSTELLING

In 'n poging om die bogenoemde leemtes in die bestaande navorsing te vul, is die doel van hierdie ondersoek om 'n fenomenologiese studie te doen na vroulike bestuurders se beleving van stres in 'n werkkonteks. Die probleemstelling kan soos volg geformuleer word:

Hoedanig is die beleving van stres by vroulike bestuurders?

Ten einde dié navorsingsvraag te ondersoek, is dit nodig om meer spesifieke doelwitte vir die navorsing te formuleer, aangesien dit bepalend vir die konteks en rigting van die studie is.

1.4 DOEL VAN DIE NAVORSING

Die doel van hierdie studie is om 'n bydrae te lewer tot die vakgebied Sielkunde en die huidige kennis aangaande die belewing van stres en die vroulike bestuurder uit te brei. Ten einde hierdie doel te bereik, kom bepaalde doelwitte na vore:

- om faktore wat bydra tot die belewing van stres by die vroulike bestuurder te identifiseer en te beskryf
- om bepaalde faktore wat stres by die vroulike bestuurder verlig, te identifiseer en te verduidelik
- om 'n geïntegreerde model vir stres afkomstig vanuit die literatuur en die navorsingsbevindinge voor te stel
- om voorstelle te maak vir moontlike intervensieprogramme ten einde stres hantering by die vroulike bestuurder te optimaliseer

Die doelwitte in hierdie studie vereis die gebruikmaking van 'n kwalitatiewe, fenomenologiese benadering, waar kwalitatiewe navorsing beskryf word as *“multi method in focus, involving an interpretative naturalistic approach to its subject matter... and qualitative researchers' attempt to make sense of phenomena in terms of meaning people bring to them”* (Guba & Lincoln, 1994, pp. 94-95).

1.5 NAVORSINGSONTWERP EN METODOLOGIE

Die volgende metodes word gebruik vir die insameling van inligting:

1.5.1 Literatuurstudie

Uit die bestaande literatuur (kyk paragraaf 1.2) blyk dit asof 'n beperkte hoeveelheid navorsing oor stres by vroulike bestuurders gedoen is. Heelwat bestaande navorsing spreek stres vanuit 'n individuele perspektief aan, sonder om werklik die impak van organisatoriese faktore op die belewing van stres daarby in te sluit.

In hierdie studie word literatuur geraadpleeg om 'n begrip te kry van die hoofkonsep van hierdie studie, naamlik stres en die vroulike bestuurder se belewing daarvan. Die literatuurstudie is gedoen deur gepaste primêre en sekondêre bronne te raadpleeg. Hierdie inligting was afkomstig uit publikasies soos boeke, vaktidskrifte, koerantberigte en -artikels, asook akademiese tesse en verhandelings.

1.5.2 'n Kwalitatiewe benadering

Aangesien stres en die belewing daarvan 'n persoonlike ervaring is, sal die gebruik van 'n kwalitatiewe benadering geskik wees om die inligting in te samel. Verskeie navorsers omskryf kwalitatiewe navorsing as die vermoë om begrip vir die betekenis van die emosionele lewe, soos voorgestel in die werklike wêreldkonteks, te kry. Dit sluit die doel en sinvolheid wat mense aan hulle gedrag heg, in (Johnson & Christenson, 2000; Neuman, 1997; Rudestam & Newton, 2001). Kwalitatiewe navorsing kan as deel van 'n postmodernistiese paradigma gesien word wat ontplooi in 'n deeglike begrip van die kontemporêre wêreld. Die eienskappe van postmoderne navorsing sluit onder meer die volgende in (Neuman, 1997):

- die verwerping van alle ideologieë en georganiseerde waardesisteme, insluitend sosiale teorieë

- intuïsie, verbeelding, persoonlike ervarings en emosies
- subjektiwiteit
- verwerping van die verlede: die fokus verskuif na die hede
- die idee dat 'n bepaalde oorsaak nie bestudeer kan word nie aangesien die lewe kompleks is en gedurig verander
- die aanname dat navorsing nooit werklik die gebeure in die sosiale wêreld kan verteenwoordig nie

Rudestam en Newton (2001) asook Wolcott (2001) omskryf kwalitatiewe navorsing as 'n sistematiese, subjektiewe benadering wat gebruik word om lewenservaringe van mense te beskryf en betekenis daaraan te gee.

'n Verdere rede waarom 'n kwalitatiewe paradigma vir hierdie studie gebruik word, is omdat elke persoon se ervaring van stres uniek is. Hierdie benadering verleen dus 'n "stem" aan die respondent om die impak van stres, asook die betekenis daarvan binne haar bepaalde omgewing te beskryf.

Die navorsing vir hierdie studie is dus afgestem op die begrip vir 'n bepaalde fenomeen, in hierdie geval die belewing van stres by die vroulike bestuurder. Daarom word daar in hierdie studie gebruik gemaak van 'n fenomenologiese benadering tot kwalitatiewe navorsing. Hiermee word daar op die ervarings van verskillende respondente ten opsigte van 'n bepaalde fenomeen gekonsentreer. Patton (2002) beskryf die doelwit van fenomenologie as die verkryging van 'n dieper begrip van die ontstaan en betekenis van alledaagse ervaringe. In die verkryging van begrip deur middel van veldwerk en waarneming, word empatie by die navorser ontwikkel. Empatie in hierdie konteks verwys na die vermoë van die navorser om standpunt in te neem en ook begrip te toon vir die menings, gevoelens en wêreldbeskouing van andere (Patton, 2000). Die waarde van empatie word sterk beklemtoon in die doktrine van *verstehen*.

Verstehen verwys na die unieke menslike vermoë om betekenis aan die wêreld te gee (Patton, 2000). *Verstehen* impliseer dus dat die mens op 'n

ander wyse as ander lewende wesens begryp moet word aangesien die mens 'n doel het, emosies het, kulturele ontwikkeling toon en waardes besit wat gedrag beïnvloed. Die *verstehen*-tradisie beklemtoon daarom begrip wat fokus op menslike gedrag, die konteks waarbinne die gedrag voorkom, 'n empatiese begrip gebaseer op menslike ervaring en die verskillende raakpunte tussen gedrag en verstandelike vlakke (Patton, 2000). In hierdie studie sal die beleving van stres bestudeer word binne die konteks van die vroulike bestuurder.

Persoonlike indiepte-onderhoude sal met vroulike bestuurders gevoer word rakende die tema. Alhoewel 'n onderhoudskedule as 'n hulpmiddel gebruik sal word, sal onderhoude steeds semi-gestruktureerd bly en sal die respondent die geleentheid gegee word om die onderhoud te lei. Die navorser sal egter toesien dat bepaalde uitkomstige tydens die onderhoud bereik word.

1.5.3 Steekproef

Vir die doel van hierdie studie word daar gebruik gemaak van *gerieflikheidssteekproefneming* binne 'n bepaalde organisasie. Met hierdie benadering sal inligtingryke respondente gekies word om optimale bruikbaarheid van die inligting te verseker (Bernard, 2002; Patton, 2002; Warren, 2002). Die steekproef word in meer detail omskryf in hoofstuk 3.

1.5.4 Ontleding van data

Vir die doeleindes van hierdie studie sal die data-ontleding in die vorm van dokumentanalise gedoen word (Bernard, 2002; Miles & Huberman, 1994; Wolcott, 2001). Dokumentanalise behels die proses van identifisering, kodering en kategorisering van primêre patrone in die data (Bernard, 2002; Patton, 2002). Data-ontleding sal in die volgende stappe geskied (wat in hoofstuk 3 in meer detail beskryf word):

- verkryging van 'n holistiese beskouing van die data
- segmentering

- die ontwikkeling van kategoriestelsels
- kodering
- samestelling van 'n koderingsraamwerk
- optelling
- literatuurkontrolle

1.6 DEFINIËRING VAN KONSEPTE

Vir die doel van hierdie studie word die volgende sleutelsterme soos volg gedefinieer:

1.6.1 Stres

Palm-Forster (2000) het in haar studie gevind dat dit nie moontlik is om 'n eenvoudige definisie vir stres te gee nie. Stres kan gesien word as 'n oorkoepelende term vir verskeie omstandighede, reaksies en eienskappe wat maklik herken kan word, maar nie goed verstaan word nie (Koslowsky, 1998).

Stres kan omskryf word as 'n negatiewe, persoonlike, psigososiale wanbanlans wat die gevolg is van 'n diskrepansie tussen die behoeftes en vermoëns van die persoon aan die een kant en die eise van die omgewing aan die ander kant (Williams & Cooper, 2002; Erasmus, M, 1997).

Stres blyk verder 'n positiewe of negatiewe toestand te wees wat deur die individu self geskep word en deur 'n verskeidenheid faktore beïnvloed word. Gevolglik word 'n verskeidenheid van response by die individu ontlok en kan dit die individu se geestelike of fisieke welstand beïnvloed. Die term 'stres' word meer gedetailleerd onder paragraaf 2.2.1 bespreek.

1.6.2 Stressor

Stressors word algemeen gesien as agente of eise wat tot 'n stresrespons aanleiding gee (Selye, 1991). 'n Meer uitgebreide bespreking van stressors

word in paragraaf 2.2.3 gegee. Stressors binne die werkomgewing (wat spesifiek van belang is vir hierdie studie), word in paragraaf 2.5.1 uiteengesit.

1.6.3 Die vroulike bestuurder

Die vroulike bestuurder verwys na die vrou as bestuurder op middel- en topvlak in die organisasie.

Stanford, Oates en Flores (1994) het die funksionering en eienskappe van die vroulike bestuurder soos volg beskryf: sy is iemand wat 'n groot hoeveelheid werknemerbetrokkenheid inisieer, wat 'n spangebaseerde bestuursbenadering tot gevolg het. Die vroulike bestuurder heg verder groot waarde aan outonomie en onafhanklinheid vir beide haarself en haar werknemers.

1.7 HOOFSTUKINDELING

Ten einde die beleving van stres by die vroulike bestuurder te ondersoek, word die volgende hoofstukindeling gedoen:

- Hoofstuk 1 is die inleidende fokus wat 'n beknopte oorsig gee van die probleemstelling en navorsingsdoelwitte, asook 'n kort omskrywing van tersaaklike begrippe.
- Hoofstuk 2 gee 'n oorsig van die beskikbare literatuur oor stres en die impak daarvan op die individu met spesifieke verwysing na die vroulike bestuurder. Verskeie stresverwante konsepte en begrippe word ook in hierdie hoofstuk omskryf en 'n model vir organisatoriese stres word voorgestel.
- In hoofstuk 3 word die fokus geplaas op die navorsingsmetodes wat gebruik word en word die navorsingsontwerp uiteengesit.
- Hoofstuk 4 omvat die resultate en uitkomst van die navorsing soos verkry uit die onderhoude met vroulike bestuurders.

- In hoofstuk 5 word 'n opsomming van die navorsing gegee en word sekere aanbevelings vir moontlik intervensie gedoen. Aanbevelings vir verdere navorsing word ook in hierdie hoofstuk uiteengesit.

1.8 OPSOMMING

In hierdie hoofstuk is die omyning van die studie gegee: die doelwitte van die studie is gestel en belangrike konsepte en begrippe is gedefinieer. Die metodes van ondersoek is kortliks aangespreek en sal meer volledig in hoofstuk 3 bespreek word. Ten einde die navorsingsprobleem te ondersoek, word daar in die volgende hoofstuk 'n studie gedoen van toepaslike literatuur.