

## Hoofstuk 5: Opsomming, gevolgtrekkings en aanbevelings

---

### 5.1 INLEIDING

Die voorafgaande hoofstuk het die bevindinge van die studie na die voltooiing van die data-ontleding uiteengesit. Die doel van hoofstuk 5 is om 'n opsomming van die studie te gee, om tot bepaalde gevolgtrekkings te kom en om aanbevelings te maak wat gegrond is op die bevindinge van die studie.

### 5.2 OPSOMMING VAN DIE STUDIE

Die doel van hierdie studie was om insig rondom die vrou as bestuurder se persoonlike belewing van stres te kry. Aangesien stres 'n fenomeen is met vele fasette, leen die huidige navorsing dit nie daartoe om al die probleme rondom stres en die vroulike bestuurder aan te spreek nie. Die bevindinge, gevolgtrekkings en aanbevelings van hierdie studie moet dus nie gesien word as 'n weerspieëling van alle vroue se belewing van stres nie, maar is in die eerste plek van toepassing op die respondente wat aan hierdie studie deelgeneem het. 'n Opsomming van die verloop van die studie geniet vervolgens aandag.

In hoofstuk 1 is die basis van hierdie studie gelê. Paragraaf 1.1 verduidelik die agtergrond van die vrou as bestuurder en motiveer waarom navorsing op hierdie gebied belangrik is. Daar word ook verwys na wêreldwye, bestaande navorsing wat staaf dat die vrou as bestuurder binne 'n werkkonteks die potensiaal het om stres te beleef. Nadat primêre en sekondêre bronne geraadpleeg is in die literatuuroorsig oor die fenomeen, stres (kyk par. 1.2), is die navorsingsvraag geformuleer en die doelwitte vir die navorsing gestel (kyk par. 1.3). Die doel van die navorsing en 'n oorsig oor die navorsingsontwerp, wat uit 'n kwalitatiewe paradigma bestaan het, is

omskryf in paragraaf 1.4 en 1.5, en belangrike konsepte en definisies wat van toepassing is op die studie, is bespreek in paragraaf 1.6.

In hoofstuk 2, 'n literatuurstudie, is die verskillende fasette, prosesse, modelle en gevolge van stres by die individu ondersoek. Ten einde stres by die vroulike bestuurder beter te kan verstaan, is dit belangrik om 'n begrip en konseptualisering van stres as fenomeen te kry – daarom is stres bespreek (kyk par. 2.2). Die navorser het van verskeie bronne gebruik gemaak ten einde die vele aspekte van stres in hierdie gedeelte bloot te lê en dit is gevolg deur die onderskeiding van die basiese soorte stres (kyk par. 2.2.1), die proses waardeur stres by die individu beleef word (kyk par. 2.2.2), asook die eise (stressors) wat tot 'n stresrespons aanleiding gee (kyk par. 2.2.3).

Literatuur oor stres toon aan dat daar verskeie modelle oor stres bestaan. In paragraaf 2.4 is enkele van die bestaande modelle van nader beskou. Hierdie gedeelte word gevolg deur die navorser se eie Model vir Organisatoriese Stres – 'n integrasie uit verskillende bestaande modelle. Hierdie model (kyk par. 2.5) omvat stressors in die werkomgewing, eienskappe van die individu, bufferfaktore en die gevolge van stres vir die individu sowel as vir die organisasie. Die literatuurstudie het die teoretiese grondslag gebied in die konseptualisering van stres as fenomeen.

In hoofstuk 3 word die navorsingsvraag en -doelwitte uiteengesit in paragraaf 3.2 en die elemente van kwalitatiewe navorsing bespreek (kyk par. 3.3) met die fokus op fenomenologie as kwalitatiewe navorsingsmetode (kyk par. 3.3.4). Fenomenologie is as benadering gekies omdat dit 'n metode is waarvolgens die werklikheid deur 'n bepaalde persoon se ervaringe beleef word. Hierdie benadering fokus dus op stres soos wat die vroulike bestuurder dit beleef, en nie op stres as 'n verskynsel in die algemeen nie. In paragraaf 3.4 is die navorsingsmetodologie uiteengesit en bespreek.

Inligtingryke respondente is deur gerieflikheidsteekproefneming vir hierdie studie

gekies (kyk par. 3.4.4). Respondente is op grond van hulle posisie in Organisasie X gekies, sowel as hulle vermoë en bereidwilligheid om ryk beskrywings te kan gee. Aangesien die navorser individuele indiepte-onderhoude as data-insamelingsinstrument gekies het, is die definisie daarvan gegee in paragraaf 3.4.3. Dit word gevolg deur 'n beskrywing van die wyse waarop onderhoude plaasgevind het, asook die prosedures betrokke tydens die opstel van 'n persoonlike indiepte-onderhoud.

In paragraaf 3.4.6 is die data-ontleding beskryf met spesifieke verwysing na die stappe wat gevolg is. Ten einde geldigheid en betroubaarheid van data te bereik, is daar onder andere van triangulasiemetodes en bandopnames gebruik gemaak (kyk par. 3.4.1). Die etiese maatreëls wat te alle tye tydens hierdie studie gehandhaaf is, is omvat in paragraaf 3.5.

In hoofstuk 4 word die bevindinge van hierdie studie bespreek. Ten einde die respondente se agtergrond beter te verstaan, is die hoofstuk ingelei deur die biografiese inligting van respondente (kyk par. 4.2.1). Die struktuur en samestelling van Organisasie X is bespreek in paragraaf 4.2.2 en die posisies wat die respondente in die organisasie bekleed, is aangedui. Vervolgens is belangrike temas, subtemas en sub-subtemas wat tydens die data-ontleding geïdentifiseer is, bespreek – dit gee 'n beeld van hoe stres by die respondente manifesteer, van hoe hulle dit beleef asook van die faktore wat tot die vermeerdering en vermindering van stres bydra (par. 4.3.7).

Na hierdie opsomming van al die voorafgaande hoofstukke, word die res van hierdie hoofstuk gewy aan 'n vergelyking tussen die bestaande literatuur en inligting afkomstig van die data wat vervat is in die gevolgtrekkings. Hierna volg die algemene aanbevelings uit die studie, asook aanbevelings vir verdere navorsing. 'n Kort slotopmerking sluit die verhandeling af.

### 5.3 GEVOLGTREKKINGS

Organisasies in Suid-Afrika het sedert die afgelope tien jaar van demokrasie goeie vordering in terme van gelyke regte en geleenthede vir almal gemaak. Die stemme van vroue in Suid-Afrika se besigheidswêreld word stadig maar seker in alle sektore gehoor. As gevolg van hierdie toenemende aandrang op gelykheid, het die vrou se rol aansienlik verander – heelwat vroue het byvoorbeeld poste as bestuurders in organisasies gekry wat nuwe uitdagings aan hulle bied. Hierdie uitdagings wat vroue in die gesig staar in hulle werkomgewing, veroorsaak egter ook dat hulle onder andere stres beleef omdat hulle die druk ervaar om beter as hulle manlike kollegas te presteer (Gardiner & Tiggemann, 1999; Mills, 1995).

Daar is verskillende gevolgtrekkings wat voortvloei uit die literatuurstudie, die navorser se geïntegreerde Model vir Organisatoriese Stres (hierna genoem Model) sowel as uit die empiriese navorsing. Die gevolgtrekkings vir hierdie studie word vervolgens aan die hand van die navorser se Model vir Organisatoriese Stres bespreek, wat stres by vroulike bestuurders, werkstressors, eienskappe van die individu, bufferfaktore en die gevolge van stres insluit (vgl par. 2.5 en Fig. 2.5 met die onderstaande bespreking).

#### 5.3.1 Stres by die vroulike bestuurder

Alhoewel die respondente positiewe stres sien as 'n belangrike drywer vir sukses en ambisie, word Williams en Cooper (2002) se beskrywing van stres as 'n negatiewe, persoonlike en psigososiale wanbalans by meeste van die respondente bevestig. Hulle voel dat hierdie negatiewe stres 'n invloed op hul fisieke, geestelike en kognitiewe funksionering het en dat die blote gedagte aan stres negatiewe emosies en reaksies by hulle ontlok wat tot 'n toestand van verlamming en uitputting kan lei (kyk par. 4.3.1.3). Dit is ook deur Smith (1995) gevind dat die gedagte aan stres 'n invloed op die individu se geestelike of fisieke gesondheid het – 'n gevolg wat ook deur die Model gepostuleer is (kyk par. 2.5.4.1).

Die respondente verwys na hierdie negatiewe stres wat hulle beleef as 'n siekte wat 'n mens kan doodmaak. Hierdie prominente negatiewe assosiasie van stres, naamlik 'Stress kills' (kyk par. 4.3.1.2), kom na vore by die meeste respondente en manifesteer hoofsaaklik as fisiologiese en psigologiese stres (kyk par. 4.3.1.3 en 2.2.1a en 2.2.1c).

Nog 'n gevolgtrekking uit die literatuur wat deur hierdie studie gestaaf is, is dat stres 'n komplekse fenomeen is. Stres blyk verskillende definisies en konnotasies by navorsers sowel as die respondente van hierdie studie te hê. Party navorsers beskryf stres as 'n negatiewe wanbalans wat deur die omgewing veroorsaak word (Williams & Cooper, 2002) terwyl ander dit weer as 'n toestand beskryf wat geweldige ongemak en pyn vir die individu meebring (Serebro, 1996). Met die empiriese navorsing wat tydens hierdie studie gedoen is, is gevind dat al die respondente aan stres onderhewig is. Hierdie stres het egter uiteenlopende en beide positiewe en negatiewe gevolge vir die respondente (kyk par. 4.3.1.1).

### 5.3.2 Werkstressors

Stressors uit die werkomgewing wat tydens hierdie studie uit die data geïdentifiseer is (dus faktore wat die respondente se stres beïnvloed) word vervolgens kortliks bespreek.

Bykans al die respondente van hierdie studie het erken dat die **fisiese werkomgewing** 'n invloed op hulle stres uitoefen (kyk par. 4.3.4.6) – 'n stressor wat ook deur die Model gestel is (kyk par. 2.5.1.1) en in die literatuur gestaaf word: volgens Mallach (1996) is dit duidelik dat die fisiese ruimte in die werkomgewing 'n potensiële stressor kan wees. In die geval van Organisasie X, word die respondente se stres verminder deur die ligblou mure asook die toe-kantooropset (kyk par. 4.3.4.6).

Nog 'n stressor wat uit die Model na vore gekom het (kyk par. 2.5.1.2), is tydens die

empiriese studie gestaaf – **werklading** het 'n effek op die respondente se belewing van stres. Dit word ook in die literatuur gerapporteer: navorsers het gevind dat daar 'n verband bestaan tussen die hoeveelheid werk wat 'n persoon verrig en sy/haar gesondheid en prestasie (Cooper et al., 2001; Mallach, 1996). Dit is bevestig uit wat die respondente van hierdie studie te kenne gegee het: te veel werk lei dikwels tot langer **werkure**, wat stres en psigiese uitbranding tot gevolg kan hê (kyk par. 4.3.4.5). Die data van hierdie studie toon verder aan dat die respondente hoofsaaklik kwantitatiewe werkbelading ervaar aangesien hulle onder streng tyddruk werk om projekte te voltooi en dit hoë vlakke van stres veroorsaak (kyk par. 4.3.4.5).

Die data van hierdie studie toon verder aan dat **roloorbelading** ook een van die oorsake van die respondente se stres is. Roloorbelading word veroorsaak wanneer daar van die respondente verwag word om meer rolle te vervul (bv. van ouer, huweliksmaat en bestuurder) as waartoe hulle in staat is (kyk par. 4.3.3.1). Die effek wat roloorbelading op die individu se belewing van stres het, word ook in die Model beskryf (kyk par. 2.5.1.6c).

Die belangrikheid van **werkverhoudinge** is nog een van die faktore wat sterk na vore gekom het uit die data, die Model (kyk par. 2.5.1.7b) sowel as in die literatuur: volgens Locke en Taylor (1991) het sosiale verhoudings beide 'n ekspressiewe en 'n instrumentele funksie by die werk. Die respondente van hierdie studie is van mening dat werkverhoudinge stres kan veroorsaak, maar ook stres kan verlig (kyk par. 4.3.4.1). In hierdie studie blyk dit dat goeie werkverhoudinge stres verminder terwyl stremmende werkverhoudinge stres vermeerder (kyk par. 4.3.4.1). Leierskap- en **bestuurstyle** is 'n voorbeeld van 'n potensiële bron van spanning wat tot stremmende werkverhoudinge by die respondente kan lei en word in die literatuur (Cooper et al., 2001) en in die Model (kyk par. 2.5.1.7b) gestaaf.

Hierdie studie het blootgelê dat die verskille tussen mans en vroue se **bestuurstyle** ook respondente se belewing van stres beïnvloed (kyk par. 4.3.3.2 en 4.3.4.4). Hierdie verskille word aangespreek deur Prof. Lize Booysen van Unisa se nagraadse

Skool vir Bedryfsleiding. Volgens Booyesen (2004) is dit beduidend dat vroulike bestuurders:

- klem plaas op samewerking, spanwerk, deelname, intuïsie, empatie, bemagtiging en subtiele vorms van beheer
- klem plaas op leier-volger-verhoudings
- fokus op die leier as 'n kollega of 'n gelyke
- neig om simpatiek te wees.

Booyesen (2004) se beskrywing van die eienskappe van vroulike bestuurders word deur die data afkomstig van hierdie studie gestaaf. Respondente van hierdie studie toon 'n emosionele, empatiese betrokkenheid by die werk, neig om op ander se ondersteuning staat te maak weens hulle gebrek aan selfvertroue en toon 'n meer buigsame bestuurstyl as mans (kyk par. 4.3.4.4).

'n Verdere tema wat na vore gekom het uit die data, maar wat nie in die Model of in die literatuurstudie aangetoon is nie, is die **gebrek aan opleiding vir bestuurders**. Die respondente ervaar stres wanneer hulle voel dat hulle nie voldoende indiensopleiding ontvang het nie (kyk par. 4.3.4.5b). Hulle voel dus dat hulle stres beter sal kan hanteer met die regte ondersteuning, hulp en opleiding van ander kollegas of van hul vorige bestuurders.

**Multikulturalisme** word ook gesien as 'n werkstressor wat, addisioneel tot die Model, sterk na vore gekom het (kyk par. 4.3.4.2). Die meeste respondente voel dat multikulturalisme bydra tot hulle belewing van stres omdat daar in sekere kulture, veral onder Indiër gemeenskappe, steeds 'n mate van diskriminasie teen die vrou is. Kulturele verskille blyk verder ook 'n groot invloed op werkverrigting te hê aangesien respondente van hierdie studie interaksie met mans van ander kulture steeds moeilik vind (kyk par. 4.3.4.2).

Dit is egter nie net sekere kulture wat teen die respondente diskrimineer nie, maar

veral ook mans wat nog tradisionele (dus stereotipe) sienings oor vroue het (kyk par. 4.3.4.3). Alhoewel die rol van die vrou sedert die afgelope tien jaar heelwat verander het, bestaan die tradisionele sienswyses omtrent vroue steeds, en baie respondente voel dat hulle manlike eweknie hulle steeds as 'n bedreiging sien – 'n interpersoonlike stressor wat die beleving van die respondente van hierdie studie se stres beïnvloed (kyk par. 4.3.4.3). In die literatuur word daar na hierdie stereotipes verwys deur Gardiner en Tiggemann (1999) en Mallach (1996). Respondente is egter van mening dat die vrou haar plek in die sakewêreld volstaan, dat vroue toenemend in hoë bestuursposte aangestel gaan word (kyk par. 4.6) en hulle pad na bo gaan oopveg (kyk par.4.3.4.3c). So word die stres wat deur **stereotipering** veroorsaak word, ietwat verlig deur die vertroosting dat die vrou die werk enige tyd net so goed soos 'n man kan doen (kyk par. 4.3.4.3c), omdat sy van nature 'n *'multi-tasker'* is.

### 5.3.3 Eienskappe van die individu

Die data afkomstig vanuit hierdie studie staaf die beskrywing in die Model (kyk par. 2.5.2.1) dat **persoonlikheid** 'n invloed op die beleving van stres het (kyk par. 4.3.3.3). Daar is ook in die literatuur daarna verwys, byvoorbeeld deur Rout (2002) wat gevind het dat sekere persoonlikheidstipes minder geneigdheid tot stres toon as andere. In gevalle waar die respondente in posisies beland waarin hulle nie tuis voel nie, of waarmee hulle as persoon nie gemaklik is nie, word die stres soveel erger beleef (kyk par. 4.3.3.3). Al die respondente is gedrewe, ambisieuse perfeksioniste wat erken dat hulle by tye te veel stres op hulself neem, moontlik omdat hulle nie ander mense se werk vertrou nie, en dan eerder die werk self wil afhandel (kyk par. 4.3.3.2).

Die respondente se beleving van stres word grootliks toegeskryf aan hulle **aangebore vermoëns** en die manier waarop hulle grootgeword het. Hulle rapporteer dat hulle tydens hul belangrike vormingsjare aan baie verantwoordelikhede blootgestel is, en hulle daarom beter bevoeg is om nou moeilike situasies te kan hanteer (kyk par.4.3.2).



Toenemende **ouderdom** is daarom een van die faktore wat 'n positiewe effek op die respondente se belewing van stres het (kyk par. 4.3.3.4). Die respondente van hierdie studie het getuig dat, namate hulle ouer geword het, hulle geleer het om stres beter te hanteer en selfs hul persepsie van stres het verander. Dit stem ooreen met wat in die literatuur gerapporteer is deur Rout (2002), sowel as uit die Model (kyk par. 2.5.2.5), dat ouderdom 'n bepalende rol speel in die individu se belewing van stres.

Die hantering van die **veelvuldige rolle** wat die respondente van hierdie studie moet vervul speel ook 'n belangrike rol in die belewing van hulle stres (kyk par. 4.3.3.1). Hierdie stressor word ook in die Model aangespreek (kyk par. 2.5.1.6). Die meerderheid respondente vind dit moeilik om die balans tussen die getroude lewe en hul werk te kry, en vind dat dit dikwels die oorsaak van stres is (kyk par. 4.3.3.1). Uit hierdie studie blyk dit dus dat dit nie slegs stressors in die werkomgewing is wat stres veroorsaak nie, maar dat faktore soos huwelikstatus of ouerskap ook 'n invloed op die vroulike bestuurder se belewing van stres het (kyk par. 4.3.3.1). Wanneer hulle stresvlakke hoog is, neig die meeste vroue dan om die situasie te probeer “beheer” – veral by die werk (kyk par. 4.3.3.2), en dit veroorsaak meer stres.

Die **individuele motivering** van 'n persoon (byvoorbeeld die betekenis wat 'n individu se werk vir hom/haar inhou), asook sy/haar verbintenis tot die organisasie, het volgens Locke en Taylor (1991) 'n invloed op die individu se belewing van stres by die werk. Dit word ook in die Model beskryf (kyk par 2.5.2.7) sowel as uit die data bevestig (kyk par 4.3.3.2) – die respondente is huiwerig om hulle werk aan ander kollegas te delegeer. Dit gaan moontlik gepaard met die oorontwikkelde sin vir verantwoordelikheid wat hulle by die werk ontwikkel het – 'n eienskap wat hulle stres vermeerder.

### 5.3.4 Bufferfaktore

Uit die empiriese navorsing blyk dit asof die respondente dikwels op **sosiale ondersteuning**, veral van hul eggenote, staatmaak om hulle stres te verlig (kyk par. 4.3.3.1). Die meerderheid respondente beklemtoon die positiewe rol wat 'n huwelik in hul belewing van stres speel (kyk par. 4.3.3.1), veral as emosionele en instrumentele ondersteuning – 'n bufferfaktor wat reeds uit die Model na vore gekom het (kyk par. 2.5.3.1) asook uit vorige navorsing (Koslowsky, 1998) wat bevind het dat die huwelik verhoed dat individue se werkstres 'n negatiewe invloed op hulle uitoefen.

Die respondente blyk verder doelbewuste pogings aan te wend om hulle stres te ontlaai. In paragraaf 4.3.6 word **ontspanningstegnieke** bespreek wat die respondente gebruik om ná 'n lang dag af te skakel. Hierdie ontspanningstegnieke stem ooreen met die hanteringstrategieë in die Model (kyk par. 2.5.3.2). Die respondente gebruik sekere hanteringstrategieë soos byvoorbeeld oefening, lees en meditasie ten einde hulle stres te verminder waarvan die meerderheid respondente vind dat oefening die beste manier is om stres te ontlaai (kyk par.4.3.6.2). Al die respondente is van mening dat dit noodsaaklik is om van negatiewe energie ontslae te raak.

### 5.3.5 Gevolge van stres

Volgens die Model is daar vier wyses waarop stres individue beïnvloed (kyk par. 2.5.4.1). Hierdie wyses word deur die empiriese studie gestaaf naamlik kognitiewe, gedrags-, psigologiese en fisiologiese versteurings wat by die respondente as gevolg van stres voorkom (kyk par. 4.3.1.3).

Stres word by die meeste respondente van hierdie studie veroorsaak deur 'n gebrek aan balans tussen hulle persoonlike en werklewe – en die uitwerking daarvan is uiteenlopend. Vir party hou dit duidelike fisieke implikasies in soos hoofpyne, slapeloosheid, gespanne spiere en so meer, terwyl ander geestelike en

gedragsveranderinge soos depressie ervaar (kyk par. 4.3.1.4a). Hierdie gedragsveranderinge beïnvloed verder die respondente se interaksie met ander en kan selfs implikasies vir hulle gesin inhou (kyk par. 4.3.1.4c).

Wanneer stres individue beïnvloed, is dit vanselfsprekend dat dit ook 'n invloed sal hê op die organisasie waarby hulle werk. Navorsing dui daarop dat individue wat vir 'n lang tyd aaneen stres ervaar, moontlike probleme ondervind om hulle werkstandaarde te handhaaf (Van Fleet, 1991). Mense wat stres ervaar kan verder moontlik langer pouses neem, afwesig wees of selfs fisieke, psigiese of emosionele uitbranding ervaar (Rout, 2002; Wisniewski & Gargiulo, 1997). Dit lei tot onvoldoende werknemeruitsette weens 'n verlaging in sy/haar produktiwiteit (kyk par. 2.5.4.2). Die respondente van hierdie studie het egter nie na die gevolge vir Organisasie X in die onderhoude verwys nie. Dit val ook buite die bestek van hierdie studie om hierdie aspek te ondersoek van die organisasie se kant af.

Die respondente getuig dat bepaalde intervensies deur Organisasie X gedoen kan word ten einde hulle en hul kollegas se stres te verminder sodat hulle nie die organisasie se funksionering benadeel nie. Voorstelle vir intervensie sluit in: joga klasse tydens etensure; musiek as 'n fasiliteit in elkeen se kantoor; indiensopleiding vir bestuurders (byvoorbeeld deur kursusse) wat hulle bevoegdheid sal bevorder en hulle stres sal verminder; en effektiewe kommunikasie strategieë (kyk par. 4.4).

#### **5.4 AANBEVELINGS UIT DIE STUDIE**

Vanuit die gevolgtrekkings van die studie, word die volgende aanbevelings gemaak:

#### **5.4.1 Bewusmaking omtrent die bevindinge van die studie**

Alle vroulike bestuurders verbonde aan Organisasie X behoort ingelig te word omtrent die bevindinge van hierdie studie. Die impak wat stres op Organisasie X se vroulike bestuurders in terme van hul werk- en persoonlike lewe kan uitoefen, behoort die nodige aandag binne die organisasie te kry: hierdie inligting behoort ook onder die aandag van ander organisasies gebring te word deur moontlike publikasies in akademiese vak- en nywerheidstydskrifte

#### **5.4.2 Die ontwikkeling van 'n stresprogram vir organisasies**

Vroulike bestuurders moet kennis neem van die belangrike rol wat hulle nie net in die organisasie speel nie, maar ook in Suid-Afrika. Organisasies behoort die nodige opleiding en leiding aan hulle te verskaf sodat hulle hierdie rol suksesvol kan vervul, sonder onnodige negatiewe stres.

Na afloop van die bewusmaking van die bevindinge van hierdie studie, asook die impak wat stres op Organisasie X kan uitoefen, beveel die navorser aan dat daar 'n stresprogram vir organisasies ontwikkel word. Moontlik kan Organisasie X die voortou neem en kundiges aanstel vir hierdie doel. So 'n program behoort alle werknemers, van topbestuur tot sekuriteitswagte, in te sluit. Die volgende stadia in so 'n program word voorgestel:

- 'n Inleidende program oor stres: aspekte soos die eienskappe van stres, gevolge van stres, hoe om stres te identifiseer en so meer, behoort in hierdie gedeelte van die program aangebied word.
- 'n Opleidingsprogram oor die hantering van stres: hierdie program moet spesifiek fokus op intervensie – byvoorbeeld wenke vir die vermindering van stres.
- 'n Langtermyn-stresverminderingprogram: in die veranderende omgewing van elke organisasie is dit van kardinale belang om werknemers te betrek by

'n langtermyn-stresvermindingsprogram. Dit strek nie slegs tot voordeel van die individu nie, maar ook van die organisasie en die uitsette wat die organisasie lewer. By die beplanning van so program behoort die volgende faktore in ag geneem te word:

- Identifisering van stressors in die werkomgewing en die moontlike vermindering of uitskakeling daarvan.
- Bewusmaking van individue van hul persoonlike eienskappe wat met stres verband hou en die verskaffing van die nodige intervensie en opleiding aan hulle om stres teen te werk.
- Bevordering van buffers wat die invloed van stres op die werknemers kan teenwerk.

#### **5.4.3 Persoonlike en loopbaanontwikkeling vir vroulike bestuurders**

Die ontwikkeling van vaardighede en bevoegdhede wat verband hou met persoonlike en loopbaangerigte ontwikkeling by vroulike bestuurders word sterk aanbeveel. Die respondente van hierdie studie meen dat persoonlike ontwikkeling in hul beroep kan bydra tot 'n meer effektiewe wyse van stresshantering. Dit kan bereik word deur onder andere veldtogte, kursusse wat verwant is aan loopbaanbeplanning en ontwikkeling en gepaste netwerkgeleenthede, byvoorbeeld konferensies, forums en komitees.

#### **5.4.4 Aanmoediging van vroulike deelname en leierskap in besluitneming**

##### *a Aanmoediging van aktiewe leierskap*

Die aktiewe deelname van vroue tydens vergaderings en in komitees behoort in organisasies aangemoedig te word, asook dat vroulike bestuurders die geleentheid gegun word om vergaderings te lei. Dit vereis dat organisasies die nodige opleiding aan werknemers sal verskaf ten einde hul leierskapkwaliteite te verbeter en bevorder. Die moontlikheid van virtuele vergaderings waar insette oor die inter- of intranet gedoen word, is een manier waarop vroue wat andersins nie sou deelneem

nie, se stil stemme in organisasies gehoor kan word.

*b Sigbaarheid van vroulike bestuurders*

Nog 'n aanbeveling wat gemaak word, is dat die bydraes en prestasies van vroulike bestuurders tydens openbare geleenthede, byvoorbeeld jaareindfunksies, genoem moet word. Op so 'n wyse word vroue as rolmodelle gesien vir ander jong, opkomende vroulike bestuurders.

## **5.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING**

Tydens die ontleding van die huidige data, is die volgende areas vir navorsing geïdentifiseer:

### **5.5.1 Uitbreiding van navorsing na ander kontekste**

Die huidige navorsing het vroulike bestuurders van een organisasie in die marknavorsingsindustrie betrek. Dit kan voordelig wees om hierdie navorsing uit te brei na ander organisasies en nywerhede, selfs in verskillende provinsies of lande. Dit kan verder voordelig wees om bevindinge te vergelyk ten einde te bepaal hoe stres by die vroulike bestuurder aangespreek kan word.

### **5.5.2 Opleidings- en ontwikkelingsbehoefte van vroulike bestuurders**

'n Ondersoek na die behoeftes vir opleiding en ontwikkeling onder vroulike bestuurders kan voordelig wees vir die akkurate implementering van werkswinkels, kursusse en intervensieprogramme.

### **5.5.3 Suksesse/mislukkings van vroulike bestuurders**

Die navorser is nie bewus van enige navorsing oor die suksesse of mislukkings van

vroulike bestuurders in Suid-Afrika nie. Sodanige navorsing kan verreikende implikasies inhou vir vroue in Suid-Afrika, en kan ook van groot hulp wees in die verbetering van gelyke beregtiging in die land. Hierdie area vir navorsing is onder die aandag gebring deur 'n onlangse uitspraak deur adjunkminister Lindiwe Hendricks (2004) van die Department van Handel en Nywerheid. Hy waarsku dat die transformasie van Suid-Afrika se ekonomie nie volledig sal wees alvorens mans en vroue gelyke deelname in die ekonomie het nie. Die lae vlak van vroulike deelname in die formele ekonomie is vir 'n lang tyd as 'n groot probleem in Suid-Afrika gesien. Hendricks beweer verder dat dit essensieel is om die belangrike rol wat vroue in Suid-Afrika se groeiende ekonomie speel en kan speel, te erken.

## 5.6 SLOTOPMERKINGS

Hierdie studie het van fenomenologiese navorsingsmetodes gebruik gemaak om die beleving van stres by die vroulike bestuurder te ondersoek. Dit blyk duidelik dat stres 'n faktor in die lewe van vandag se vroulike bestuurder is en dat dit 'n direkte invloed op werkverrigting, persoonlike lewe en tot 'n groot mate op hulle sukses en groei het.

Dit word in hierdie studie uiteengesit dat die rolle en take van vroue in die laaste tien jaar dramaties verander het. Vroulike bestuurders is egter nie altyd gereed of voldoende opgelei om die leiding te neem by organisasies nie. Aangesien vroue so 'n belangrike rol vervul, is dit belangrik dat organisasies hulle bemagtig om hierdie funksies op 'n bekwame wyse te vervul ter wille van die sukses van die organisasie, die vrou as bestuurder en die breër Suid-Afrikaanse vrouegemeenskap:

*“It’s really only when there are more women at management and executive levels that they will be able to demonstrate the value they can add to corporate South Africa. It is really up to us individually and as organisations to achieve a critical mass of women which can change the current management paradigm” (Booyesen et al., 2003, p.11).*