

DIE FASILITERING VAN SELFAKTUALISERING

deur

DEWALD TOERIEN SCHOLTZ

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die

graad

MAGISTER ARTIUM IN BEDRYFSIELKUNDE

in die vak

BEDRYFSIELKUNDE

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

STUDIELEIER: PROF F V N CILLIERS

JUNIE 1994

DANKBETUIGINGS

Met hierdie geleentheid wil ek graag Prof. Frans Cilliers, as studieleier, bedank vir sy geduld, leiding en aanmoediging; in kort vir die fasilitering (en modellering) van selfaktualisering.

My dank aan my ouers wat deur dik en dun by my gestaan het en my aangemoedig het om nie net dié verhandeling nie, maar ook op ander lewensterreine dít te voltooi wat ek begin het.

Spesiale dank aan Lucinda, my vrou, vir haar hulp en liefde. Sonder haar sou die taak nie net moeiliker gewees het nie maar ook sinneloos.

Nicolette Teichmann verdien dank vir die deeglike taalversorging op kort kennisgewing.

Dankie aan al my vriende en vriendinne wat deur die tyd gehelp het met opmerkings, aanmerkings, kritiek, repliek, terugvoer en humor.

OPSUMMING

DIE FASILITERING VAN SELFAKTUALISERING
deur
DEWALD TOERIEN SCHOLTZ

STUDIELEIER : PROF F VAN N CILLIERS

GRAAD : MA

VAK : BEDRYFSIELKUNDE

Die doel van hierdie ondersoek is om die verskil in effek tussen direktiewe en nie-direktiewe insette van die fasilitateerder, tydens sensitiwiteitopleiding, te bepaal deur sommige kliënte voor te berei op die ervaring deur middel van 'n uitdeelstuk en ander kliënte nie voor te berei nie. Die sensitiwiteitgroep word deurgaans op ongestructureerde wyse hanteer en met behulp van 'n kwantitatiewe meting en verwerking met t-toetse asook 'n kwalitatiewe meting word hipoteses getoets. Die instrumente wat gebruik word is die POI, Rotter, Firo-B en 'n oopvraag-tegniek. Die resultate dui daarop dat persone wat voorberei word op die ervaring 'n groter interne lokus van kontrole openbaar.

Sleuteltermes:

Fasilitering	Psigologiese optimaliteit
Groepfasilitering	Sensitiewe relasievorming
Groepleierskap	Demokrasie
Selfontwikkeling	Psigologiese Groei

SUMMARY

THE FACILITATION OF SELF ACTUALIZATION

by

DEWALD TOERIEN SCHOLTZ

STUDY LEADER : PROF F VAN N CILLIERS

DEGREE : MA

SUBJECT : INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

The aim of this study is to determine the difference in effect between directive and non-directive inputs by the facilitator during sensitivity training, by preparing some clients for the experience with the aid of a handout while other clients go through the same experience unprepared. The sensitivity groups are run on an unstructured basis and effects are measured with a quantitative measurement and calculated with t-tests as well as qualitative measurement, thereby testing the hypotheses. The instruments that are used are the POI, Rotter, Firo-B and an open question technique. The results seem to indicate that people who are prepared for the experience show a higher internal locus of control.

Key terms:

- 650 Facilitation Psychological optimality
- 650 Group Facilitation Sensitive relationship building
- 650 Group Leadership Democracy
- Self Development Psychological Growth

X Self culture

UNISA	
BIBLIOTEK / LIBRARY	
1995 -01- 13	
Clas:	155.2 SCHO
Klas	
Acce	
Aanwin	



01556809

*Social Fac. ✓
 TV Influence (Psychology)
 ✓ Motivation (")*

INHOUDSOPGawe

OPSOMMING	iii
SUMMARY	iv
HOOFSTUK 1 : INLEIDING	1
1.1. AGTERGROND TOT EN MOTIVERING VAN DIE ONDERSOEK	1
1.2. PROBLEEMSTELLING	3
1.3. DOEL VAN DIE ONDERSOEK	5
1.3.1. Algemene doelstelling	5
1.3.2. Spesifieke doelstellings	5
1.4. PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING	6
1.4.1. Terreinafbakening	6
1.4.2. Relevante paradigmas	7
1.4.3. Metateoretiese aannames	9
1.4.4. Toepaslike teoretiese modelle en teorieë	10
1.4.5. Metodologiese aannames	11
1.4.6. Individue betrokke by die ondersoek	13
1.4.7. Relevante terminologie	14
1.5. UITLEG VAN ONDERSOEK	16
1.6. HOOFSTUKSAMEVATTING	16
HOOFSTUK 2: SELFAKTUALISERING	18
2.1. HUMANISTIES-EKSISTENSIËLE BESKOUINGS VAN SELFAKTUALISERING	18
2.1.1. Rollo May	18
2.1.2. Viktor Frankl	18
2.1.3. Carl Rogers	19
2.1.4. Abraham Maslow	20
2.1.5. Eric Berne	20
2.1.6. Frits Perls	21
2.1.7. Erich Fromm	22

2.1.8. Gordon Allport	22
2.1.9. Suzanne Kobasa	23
2.1.10. Bespreking	23
2.2. DEFINISIE VAN SELFAKTUALISERING	24
2.3. DIE PROSES VAN SELFAKTUALISERING	24
2.3.1. Abraham Maslow	25
2.3.2. Everett Shostrom	25
2.3.3. Carl Rogers	27
2.3.4. Bespreking	28
2.4. KENMERKE VAN DIE SELFAKTUALISERENDE INDIVIDU	28
2.4.1. Intrapersoonlike kenmerke	29
2.4.1.1. Fisiiese kenmerke	29
2.4.1.2. Kognitiewe kenmerke	29
2.4.1.3. Emosionele kenmerke	29
2.4.1.4. Konatiewe kenmerke	30
2.4.2. Interpersoonlike kenmerke	30
2.4.3. Bespreking	32
2.5. HOOFSTUKSAMEVATTING	33
HOOFSTUK 3 : FASILITERING	34
3.1. TEORETIESE BESKOUINGS VAN FASILITERING	34
3.1.1. Kurt Goldstein	34
3.1.2. Carl Rogers	34
3.1.3. Robert Carkhuff	35
3.1.4. Gerald Corey	36
3.1.5. Ander beskouinge	36
3.1.6. Bespreking	37
3.2. DEFINISIE VAN FASILITERING	37
3.3. DIE PROSES VAN FASILITERING	38
3.3.1. Joseph Luft	38
3.3.2. Robert Carkhuff	40

3.3.3. Lawrence Brammer	42
3.3.4. Bespreking	43
3.4. KENMERKE VAN DIE FASILITERINGSPROSES	44
3.5. FASILITERINGSROLLE BETROKKE BY FASILITERING	46
3.5.1. Die fasiliteerder	46
3.5.1.1. Die rol en funksie van die fasiliteerder	46
3.5.1.2. Die vaardighede van die fasiliteerder	47
3.5.1.3. Insette van die fasiliteerder	50
3.5.2. Die kliënt	54
3.6. HOOFSTUKSAMEVATTING	56
HOOFSTUK 4 : DIE KONTEKS VAN DIE FASILITERING VAN SELFAKTUALISERING	57
4.1. OMSKRYWING VAN DIE KONSEP GROEP	57
4.2. RASIONAAL VIR DIE GEBRUIK VAN GROEPE IN FASILITERING	58
4.3. 'N GROEPPROSESONTWIKKELINGSMODEL	60
4.4. SENSITIWITEITOPLEIDING AS FASILITERINGSTEGNIK	64
4.5. DIE SENSITIWITEITOPLEIDING-GELEENTHEID BINNE HIERDIE STUDIE	68
4.6. HOOFSTUKSAMEVATTING	69
HOOFSTUK 5 : NAVORSINGSMETODOLOGIE	70
5.1. DOEL VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK	70
5.2. ONDERSOEKGROEP	70
5.3. ONDERSOEKPROSEDURE	71
5.4. UITDEELSTUK	75
5.4.1. Rasional	75
5.4.2. Doel	75
5.4.3. Literatuurbronne	76
5.4.4. Formaat	76
5.4.5. Items/dimensies	76
5.5. METINGSBATTERY	76

5.5.1. Kwantitatiewe instrumente	77
5.5.1.1. Persoonlike Oriëntasie Vraelys (POI)	78
5.5.1.1.1. Doel	78
5.5.1.1.2. Rasionaal	78
5.5.1.1.3. Skale	78
5.5.1.1.4. Materiaal	81
5.5.1.1.5. Afname en nasienprosedure	82
5.5.1.1.6. Geldigheid en betroubaarheid	82
5.5.1.1.6.1. Geldigheid	83
5.5.1.1.6.2. Betroubaarheid	83
5.5.1.1.7. Toepaslikheid in hierdie ondersoek	84
5.5.1.2. Rotter interne-eksterne lokus van kontrole-skaal (Rotter)	85
5.5.1.2.1. Doel	85
5.5.1.2.2. Rasionaal	85
5.5.1.2.3. Skale	86
5.5.1.2.4. Materiaal	87
5.5.1.2.5. Afname en nasienprosedure	87
5.5.1.2.6. Geldigheid en betroubaarheid	87
5.5.1.2.6.1. Geldigheid	88
5.5.1.2.6.2. Betroubaarheid	88
5.5.1.2.7. Toepaslikheid vir hierdie ondersoek	89
5.5.1.3. Fundamentele Interpersoonlike Verhoudingsoriëntasie -Gedrag (Firo-B)	90
5.5.1.3.1. Doel	90
5.5.1.3.2. Rasionaal	90
5.5.1.3.3. Skale	91
5.5.1.3.4. Materiaal	93
5.5.1.3.5. Afname en nasienprosedure	93
5.5.1.3.6. Geldigheid en betroubaarheid	94
5.5.1.3.6.1. Geldigheid	94

5.5.1.3.6.2. Betroubaarheid	95
5.5.1.3.7. Toepaslikheid in hierdie ondersoek	95
5.5.2. Kwalitatiewe instrument	96
5.5.2.1. Doel	96
5.5.2.2. Rasionaal	96
5.5.2.3. Materiaal	96
5.5.2.4. Afname en nasienprosedure	97
5.5.2.5. Toepaslikheid in hierdie ondersoek	97
5.6. HIPOTESES	97
5.6.1. Nulhipotese	97
5.6.2. Alternatiewe hipotese	98
5.6.3. Kwalitatiewe data - hipotese	99
5.7. HOOFTUKSAMEVATTING	99
HOOFTUK 6 : RESULTATE	100
6.1. KWANTITATIEWE DATA	100
6.1.1. POI resultate	100
6.1.1.1. Rapportering van resultate	101
6.1.1.2. Hipotese aanvaarding/nie-aanvaarding	101
6.1.1.3. Interpretasie	101
6.1.2. Rotter resultate	102
6.1.2.1. Rapportering van resultate	102
6.1.2.2. Hipotese aanvaar/nie-aanvaar	103
6.1.2.3. Interpretasie	103
6.1.3. Firo-B resultate	104
6.1.3.1. Rapportering van resultate	104
6.1.3.2. Hipotese aanvaar/nie-aanvaar	105
6.1.3.3. Interpretasie	105
6.2. KWALITATIEWE DATA	108
6.2.1. Voorbereide groepe	108
6.2.1.1. Voorbereide groep A	108

6.2.1.2.	Voorbereide groep B	109
6.2.1.3.	Voorbereide groep C	110
6.2.1.4.	Gevolgtrekking	111
6.2.2.	Nie-voorbereide groepe	112
6.2.2.1.	Nie-voorbereide groep A	112
6.2.2.2.	Nie-voorbereide groep B	113
6.2.2.3.	Gevolgtrekking	114
6.3.	INTEGRASIE	115
6.4.	KOMMENTAAR OP DIE STUDIE	117
6.5.	AANBEVELINGS VIR TOEKOMSTIGE STUDIES	118
6.6.	HOOFSTUKSAMEVATTING	119
VERWYSINGS	120
BYLAAG 1	127
BYLAAG 2	136
BYLAAG 3	139
BYLAAG 4	141

<u>LYS VAN TABELLE</u>	<u>BLADSY</u>
1. Opsomming van skale waar beduidende verskille gevind is met die POI	101.
2. Opsomming van skale waar beduidende verskille gevind is met die Rotter	103.
3. Opsomming van skale waar beduidende verskille gevind is met die Firo-B	105.

<u>LYS VAN FIGURE</u>	<u>BLADSY</u>
1. Die proses van selfaktualisering	27.
2. Die Johari-venster	39.
3. Die fasiliteringsmodel	41.
4. Die mikrovaardighede hiérargie	48.

HOOFSTUK 1 : INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die agtergrond en motivering vir die studie uiteengesit, die probleemstelling word gegee asook die doel van die ondersoek. Die paradigmatische perspektief van die studie word uiteengesit sowel as die aannames wat hieruit voortspruit. Laastens word die relevante terminologie vir die studie uiteengesit en die uitleg van die verhandeling word bespreek.

1.1. AGTERGROND TOT EN MOTIVERING VAN DIE ONDERSOEK

Sielkunde het in die afgelope eeu baie ontwikkel en gedifferensieer in verskeie toepassings-en spesialisgebiede. In die bedryfsielkunde, as toepassingsgebied van die sielkunde in die werksituasie (Chaplin, 1975:256), is aanvanklik sterk gefokus op die organisasie, sy struktuur, procedures en gepaardgaande meganistiese insette om gedrag te verander – meestal om produktiwiteit te verhoog (Ivancewich en Matteson, 1990:4). Veral na die bekende Hawthorne-studies (Ivancewich en Matteson, 1990:618) is algaande meer klem gelê op die individu in die werksituasie en gepaardgaande gedragsdinamika. Geleidelik is meer dinamiese insette as poging tot gedragsverandering geïmplementeer in 'n doelbewuste poging om die selfaktualisering en geestesgesondheid van die werknemer te stimuleer (Payne en Cooper, 1981:1-4).

Hierdeur is 'n beweging gestimuleer met die klem op die selfaktualisering van die werknemer, wat veral in die sogenaamde

groeisielkunde bestudeer is (Schulz, 1977:iii). Teen hierdie agtergrond het die sensitiwiteitopleidingsbeweging veral in die 1970's veld gewen in 'n poging om werknemers intrapersoonlik te laat groei, meer effektiewe interpersoonlike verhoudings te laat aanleer, groepsdinamika te verstaan en om dit tot voordeel van die onderneming te laat gebruik. Tans word dit in die bedryfsielkunde aanvaar dat 'n selfaktualiserende individu (hetsy bestuurder of werker) 'n meer optimaal funksionerende werknemer is (Cilliers, 1984:3-5,98).

'n Populêre beskouing bestaan vandag nog in die sielkunde dat bogenoemde klem op die individu en sy selfaktualisering nie binne die werksituasie pas nie, maar eerder die werk van die voorligting-of kliniese sielkundige is (Louw, 1982:4). Die uitgangspunt is dan dat die bedryfsielkundige hom/haarself eerder met die makro-organisasiesisteme moet besig hou. In die praktyk het die eise wat aan die bedryfsielkundige gestel word egter sodanig verander dat hy/sy toenemend met die potensiaalontwikkeling en die verhoging van die werker se kwaliteit van lewe te doen kry. Walton, (1973) stel as voorvereiste om die kwaliteit van lewe van werkers te verhoog die voorwaardes van, "immediate opportunity to use and develop human capacities...opportunity for continued growth...social integration in the work organization" en laastens "the social relevance of work life".

Om hierdie eise aan te spreek het die bedryfsielkunde in die afgelope aantal jare begin konsentreer op verskeie sogenaamde selfaktualiserings-en persoonlikheidsgroeimodelle vanuit aanverwante gebiede in die sielkunde (Stone, Cohen en Adler,

1979:66-70). Voorbeeld van die toepassing van sommige van die modelle word gevind in selfgeldingopleiding, stresshanteringopleiding en empatie-opleiding, wat almal poog om selfaktualisering by die individuele werknemer te fasiliteer.

Die fasilitering van selfaktualisering kan deur middel van verskeie metodes bereik word, wat byvoorbeeld kan wissel van baie gestruktureerd (gegrond op pedagogiese beginsels, klaskameropleiding, selflees-en gerigte opleiding) tot baie ongestruktureerd (gegrond op humanistiese en androgogiese beginsels, fokus op die individuele leerder, ongerigte opleiding). In die literatuur en die praktyk word dikwels gespekuleer oor die metode (indien enige) wat beter resultate tot gevolg het by die kliënte. Die belangrikheid van die vraagstuk is daarin gesetel dat die aard van die stimulasie volgens Carkhuff, (1967) die aard en mate van selfaktualisering by die kliënt beïnvloed. Daar word selfs aangevoer dat die kliënt sielkundige skade kan opdoen in 'n ontoepaslike situasie. Carkhuff, (1979:1) som die punt akkuraat op wanneer hy stel "All helping is for better or worse -there is no middle ground."

1.2. PROBLEEMSTELLING

In aansluiting by bogenoemde, ontstaan die probleem: beïnvloed die mate van voorbereidheid van die kliënt, sy/haar groei na selfaktualisering binne 'n fasiliteringsituasie, aldan nie? Hierdie voorbereiding verwys veral na die tydsaspek in die fasilitering van selfaktualisering, wat in die praktiese bedryfsielkundige situasie heelwat bespreking veroorsaak. Indien die fasiliteerder nie-direktief te werk gaan en geen

voorbereiding met die kliënt doen nie (sodat individue ontonoom kan besluit hoe, waar en hoeveel hulle wil verander) word aangeneem dat 'n tyd verstryk voordat selfaktualisering begin plaasvind. Die rede vir die tydsverloop wentel om die feit dat die kliënte konsensus moet bereik oor die doel van die program of opleiding voordat daar met die opleiding voortgegaan kan word. Om die konsensus te bereik neem dikwels lank as gevolg daarvan dat die groep ook eers 'n sekere stadium van ontwikkeling moet bereik wat tyd in beslag neem (soos later in meer detail berig word).

Benewens die tydsverloop kan dit ook problematies wees om sonder enige duidelike doelstellings en doelwitte betrokke te raak by fasilitering wanneer die kliënte uit 'n organisasie kom waar direktiwiteit en struktuur hoog aangeprys, beloon en verwag word.

Die gevolg van bogenoemde tydsdruk en organisasieklimaat kan wees dat fasilitateerders meer geneig is om direktief op te tree, en die kliënt op voorskriftelike wyse voor te berei, om bogenoemde probleme te voorkom. Dit kan tot die dilemma lei dat die meer direktiewe metode dalk nie dieselfde kwaliteit en kwantiteit van selfaktualisering tot gevolg het nie.

Etlike navoringsvrae kan uit bogenoemde argument voortvloeи, byvoorbeeld:

- * wat is selfaktualisering en wat is die toepassingswaarde daarvan in die werksituasie?
- * hoe kan selfaktualisering in die werksituasie gestimuleer word?
- * watter tegnieke bestaan vir die fasilitering van

selfaktualisering?

- * is daar 'n verskil in die uitkomstes wanneer verskeie tegnieke gekontrasteer word?
- * moet 'n nie-direktiewe benadering ten alle koste gevolg word om selfaktualisering te fasiliteer?
- * is dit aanvaarbaar om nie-direktiwiteit prys te gee ten gunste van meer praktiese probleme?

1.3. DOEL VAN DIE ONDERSOEK

Die doel van die ondersoek word vervolgens op algemene vlak en dan meer spesifieker uiteengesit.

1.3.1. Algemene doelstelling

Die doel van die ondersoek is om die verskil in effek tussen direktiewe en nie-direktiewe insette van die fasilitateerdeur, tydens sensitiwiteitopleiding, te bepaal deur sommige kliënte voor te berei op die ervaring en ander kliënte nie voor te berei nie.

1.3.2. Spesifieke doelstellings

Die teoretiese doelstellings is om die konsepte selfaktualisering en fasilitering, in die konteks van hierdie ondersoek, vanuit die relevante literatuur te omskryf, asook om sensitiwiteitopleiding as 'n metode vir die fasilitering van selfaktualisering krities te bespreek.

Die empiriese doelstelling van die ondersoek is om die mate van

individue se selfaktualisering te bepaal na blootstelling aan sensitiwiteitgroepe, waar die groepe tydens die groepsessies dieselfde hanteer word, maar waar die individue in sekere groepe deur middel van 'n voorligtingstuk voorberei word op die ervaring terwyl die ander groepe onvoorbereid die ervaring meemaak.

1.4. PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING

Hierdie perspektief word aan die hand van die terreinafbakening, relevante paradigmas, metateoretiese aannames, toepaslike teoretiese modelle, metodologiese aannames, individue betrokke by die studie en relevante terminologie aangebied.

1.4.1. Terreinafbakening

Die navorsingsprojek lê binne die breë verband van die geesteswetenskappe en veral binne die sielkundeveld. Meer spesifiek word die studie gedoen uit 'n bedryfsielkunde-perspektief. Die bedryfsielkunde word deur Chaplin, (1975:256) gedefinieer as die toepassing van metodes en bevindinge van die sielkunde op industrieële verskynsels en probleme.

Die toepaslike subterrein vir die studie (binne die bedryfsielkunde) is die veld van die bedryfsgeestesgesondheid, waar daar, binne die werksopset, gestreef word om selfaktualisering by die werknemer te stimuleer (Plug, Meyer, Louw en Gouws, 1986:36,114 asook Ashbrook, 1970).

Groeisielkunde as subterrein word ook betrek met die aanname, binne die studie, dat alle individue in staat is tot

selfaktualisering. Die mediese model waar abnormale gedrag bestudeer, gediagnoseer en behandel moet word (Cilliers, 1984:46), word dus nie binne die studie gevolg nie.

'n Ander toepaslike subterrein van bedryfsielkunde wat toepaslik is in die studie, is die van opleiding. Opleiding van werknekmers is noodsaaklik om gevoelens en idees van bestuur aan werkers oor te dra. Camp, Blanchard en Huszczo, (1986:3) haal House aan wat opleiding definieer as enige poging om die huidige of toekomstige prestasie van die werker te verhoog deur leer te laat plaasvind.

Die leerervaring waarna in die vorige paragraaf verwys word, word vanuit 'n volwasse leerbenadering aangepak. Camp et al., (1986:88-90) stel dat volwasse leer behels dat die opleier tot 'n groot mate die leerder se natuurlike energie en talente steun sodat nuwe idees, konsepte en vaardighede nie afgedwing word op die leerder nie, maar sodat die individu die integrasie van die nuwe inligting self kan hanteer en insluit in sy denkkraamwerk.

1.4.2. Relevante paradigmas

Mouton en Marais, (1988:19) stel die volgende : " 'n Eienskap van geesteswetenskaplike navorsing is die feit dat navorsing in die verskillende dissiplines gekenmerk word deur die bestaan van meerdere paradigmas of navorsingtradies...Op enige oomblik bestaan daar dus in 'n geesteswetenskaplike dissipline 'n verskeidenheid van denkritzings wat verskillende interpretasies van die domeinverskynsels propageer."

In die bedryfsielkunde bestaan ook verskeie paradigmas wat die

fasilitering van selfaktualisering kan omvat. In die verhandeling word daar egter gefokus op die humanisties-eksistensiële paradigma. Die rede vir die besluit is eerstens die optimistiese lewens-en wêreldbekouing in die paradigma wat die mens as essensieel goed aanslaan.

Die humanisties-eksistensiële sielkunde fokus ook op die mens as totaliteit, in teenstelling met ander paradigmas wat die mens reduseer tot 'n totaliteit van aangeleerde response, soos in klassieke behaviorisme (Louw, 1982:117) of Freud se verwysing na drange en vrese. Clinebell, (1981:33) spreek die volgende kritiek uit teen Freud se psigoanalisme: "The fundamental inadequacy from which the other weaknesses are derived is his impoverished view of the nature of human beings. He saw human personality in biologically reductionistic, pathology-centered ways. He illuminated psychopathology in brilliant ways, but he neglected the healthy dimensions that are present in all persons, even the most disturbed."

Die humanisties-eksistensiële benadering is verder ook die eerste paradigma wat spesifiek aandag gee aan die selfaktualisering en optimalisering van die mens se potensiaal (Kruger, 1984:91).

'n Laaste rede om op die paradigma te fokus is dat die metode wat gevolg word (naamlik sensitiwiteitopleiding) uit die humanisties-eksistensiële sielkunde ontstaan het (Kruger, 1984:93), en dat inligting dus ontologies en teleologies op 'n humanisties-eksistensiële paradigmatische vlak ingesamel word.

In die meting van die selfaktualiseringsgedrag word vanuit 'n funksionalistiese paradigma gewerk. Die paradigma se ontologiese

aannames berus op die geloof dat dit moontlik is om 'n objektiewe sosiale wetenskap te hê waarbinne verskynsels geanalyseer en gemeet kan word (Morgan, 1980). In die studie word van psigometriese instrumente gebruik gemaak om die verskille tussen die twee tipes metodes in hierdie ondersoek te bepaal.

Benewens die funksionalistiese paradigma word daar ook van die fenomenologiese paradigma gebruik gemaak, tydens die empiriese gedeelte van die studie. Die paradigma poog om die mens te beskryf soos hy/sy voorkom in die daaglikse lewe en hoe die persoon die lewe ervaar (Kruger, 1984:102,103). Die perspektief word uitgedruk deur die kwalitatiewe data wat ingesamel word, waar die persone gevra word om hulle eie gewaarwordinge neer te skryf.

1.4.3. Metateoretiese aannames

Die metateoretiese aannames van toepassing op hierdie ondersoek is dat persoonlikheid uniek en dinamies is. Dit word in bykans alle persoonlikheidsteorieë beaam (Maddi, 1980). Verder word aangeneem dat persoonlikheidskenmerke (veral die omtrekskenmerke) deur middel van 'n fasiliteringsklimaat en-insette kan verander (Cilliers, 1991). In die empiriese ondersoek word aanvaar dat hierdie gedragsverandering psigometries bepaalbaar is deur middel van konseptueel-relevante en gestandardiseerde meetinstrumente (Morgan, 1980). Daar word ook gepoog om die totaliteit van die ervaring weer te gee (soos in die fenomenologiese paradigma beskryf) deur met behulp van kwalitatiewe data die deelnemers se subjektiewe reaksies te verkry (Kruger, 1984:103).

1.4.4. Toepaslike teoretiese modelle en teorieë

Binne die gekose humanisties-eksistensiële paradigma, sal verwys word na relevante persoonlikheidsteorieë (Maddi, 1980; Hjelle en Ziegler, 1981). Meer spesifiek word die teorieë gekies wat na selfaktualisering van die individu verwys as die optimalisering van groeipotensiaal. Die teorieë wat uitstaan is die van May, Frankl, Rogers, Maslow, Berne, Perls, Fromm, Allport en Kobasa. Hoewel almal as teoretici duidelike humanisties-eksistensiële teorieë geformuleer het, is daar ook raakvlakke met aanverwante raamwerke. So byvoorbeeld is Frankl ook 'n logoterapeut (Ivey, Ivey en Simek-Downing, 1980:289), werk Berne ook binne die transaksionele analyse – wat ook psigo-dinamiese grondtrekke het (Berne, 1964:11), is Perls ook 'n Gestaltsielkundige (Ivey et al., 1980:284) en vorm Kobasa se teorie ook deel van die salutogenesis-paradigma (Strümpfer, 1990). Die feit dat die teoretici oor die grense van die gekose paradigma skryf, word nie as 'n steuringsveranderlike in hierdie ondersoek beskou nie omdat hier met die suiwere konseptualisering van selfaktualisering gewerk word.

Ten opsigte van fasilitering, word steeds binne die humanisties-eksistensiële paradigma, relevante teoretiese modelle gekies wat verwys na die fasilitering van selfaktualisering. Meer spesifiek word Goldstein, Rogers, Carkhuff en Corey gekies. Vir die operasionalisering hiervan word Luft, Carkhuff en Brammer gekies. Luft (1969:6–24) verduidelik hoe die prosesse van selfopenbaring en gedragsterugvoering tot die fasilitering van selfaktualisering kan lei, terwyl Carkhuff (1980:21) en Brammer (1973:51–67) die konsepte in die praktyk toepaslik maak deur aan te dui wat die

fasiliteerder moet doen (dimensies) asook hoe om dit te doen (vaardighede).

Vir die konteks waarin die fasilitering van selfaktualisering plaasvind, word steeds binne die humanisties-eksistensiële paradigma na kleingroepaktiwiteit en sensitiwiteitopleiding verwys. Hierin is veral die groepontwikkeling, -proses en dinamika van belang (Napier en Gershenson, 1989).

In die empiriese ondersoek word binne die funksionele paradigma van metingsteorie gebruik gemaak om gedragskenmerke te meet en beduidendheid van verskille te bepaal (Morgan, 1980) asook die fenomenologiese paradigma om die verskynsel in totaliteit te verklaar (Kruger, 1984:102,103).

1.4.5. Metodologiese aannames

Die eerste gedeelte van die ondersoek het ten doel om die mees relevante teoretiese grondtrekke tot die uitvoering van die empiriese navorsing uiteen te sit.

Die tipe navorsing wat ten opsigte van die toetsing van die hipoteses uitgevoer word, is verklarend van aard. Mouton en Marais (1988:45) berig :"Die doel met verklarende navorsing is om oorsaaklikheid tussen veranderlikes of gebeurtenisse aan te toon... 'n Geldige kousale verklaring berus op drie sentrale voorwaardes:

- (i) dat 'n bepaalde opeenvolging van oorsaak en gevolg geld...
- (ii) dat 'n bepaalde verskynsel of verskynsels die egte oorsaak/oorsake van y is,

(iii) dat 'n aantoonbare verband tussen die verskynsels bestaan..."

Die rede hoekom hierdie studie verklarend van aard is, is dat daar reeds deur vorige outeurs bewys is dat fasilitering binne sensitiwiteitgroepe wel tot selfaktualisering lei (Buchanan, 1969; Guinan en Foulds, 1970; Hipple, 1973; Walton, 1973; Hare, 1976:418 Sheridan en Melhus, 1977; Dobson en Campbell, 1986). In die verhandeling is die doel dan om 'n spesifieke verband te verklaar tussen direktiewe stimulering van selfaktualisering (deur die kliënt voor te berei op die ervaring) en nie-direktiewe stimulering van selfaktualisering (waar die kliënt die ervaring onvoorbereid beleef).

Gegewe dat die studie verklarend van aard is, word daar geen kontrolegroep gebruik nie, aangesien die kontrolegroep nie die sensitiwiteitgroeppervaring sou deurloop nie en gevolglik sou dit geen lig kon werp op die vraagstuk rondom direktiewe of nie-direktiewe stimulasie van selfaktualisering nie. Daar word dus slegs van eksperimentele groepe gebruik gemaak om te bepaal of verskillende insette verskillende reaksies tot gevolg het.

Hierdie studie word uitgevoer deur vyf groepe persone, vir drie dae elk, binne 'n sensitiwiteitgroep te laat funksioneer. Drie van die groepe het voor die tyd 'n dokument ontvang wat die sensitiwiteitgroeppervaring bespreek en verduidelik. Die ander twee groepe is sonder enige voorbereiding aan die ervaring blootgestel.

Die studie is hipotese-gebonde en daar word gepoog om die

resultate van die studie te benut om praktiese oplossings op die probleemstelling te genereer. Die poging tot praktiese toepassing van die resultate het tot gevolg dat die navorsingsontwerp as aksienavorsing bestempel kan word. Chaplin (1975:8) definieer aksienavorsing as "a program of research whose ends are practical as opposed to theoretical".

Die steekproef word willekeurig getrek en individue word willekeurig in groepe ingedeel in 'n poging om steuringsveranderlikes soos persoonlikheid, ouerdom en geslag te beperk en die veralgemeenbaarheid van die studie te verhoog. Die afhanklike veranderlike in die studie is die selfaktualisering van die kliënte en die onafhanklike veranderlike is die mate van voorbereiding (direktiwiteit) wat die kliënte ontvang voor die sensitiwiteitgroep-ervaring.

Die resultate sal kwantitatief en kwalitatief geïnterpreteer word en daarna met die teoretiese ondersoek in verband gebring word.

1.4.6. Individue betrokke by die ondersoek

Tydens die studie is daar sprake van twee individue. Die eerste individu vertolk die rol van navorser en die fasilitaator van die groepe waar hy funksioneer as selfaktualiseringskonsultant.

Die tweede individu in die studie is die kliënt wat 'n werknemer binne die organisasie is waar die studie gedoen word. Dié persoon vertolk verskeie rolle byvoorbeeld as werknemer, groeplid, proefpersoon en vele meer. Vir die doel van die studie word die rolle nie in ag geneem nie en word daar slegs gefokus op

die individu as proefpersoon. Die rol vereis dat die persoon die groepsessies meemaak, sy ervaringe, idees en emosies met die groepelde deel en die gekose instrumente voltooi.

Ten spyte daarvan dat die ervaring in groepe plaasvind, word elke persoon individueel beskou en hanteer volgens die positiewe humanisties-eksistensiële paradigma.

1.4.7. Relevante terminologie

Binne die bespreekte paradigmas en aannames is daar sekere terme wat van belang is om van kennis te neem. Die terme verklaar die onderwerpe waarmee gewerk word.

Paradigma : Volgens Strümpfer, (1990) is a paradigm "a set of beliefs so fundamental they are immune from empirical testing" Hy gaan voort en sê dat 'n paradigm 'n wyse van dink en doen is wat deur wetenskaplikes aanvaar word in 'n sekere tydperk.

Konseptuele raamwerk : Volgens Mouton en Marais, (1988:137) kan die terme as volg gedefinieer word : "Konsepte word in bepaalde soorte stellings...gestruktureer op grond van bepaalde sintaktiese taalreëls...Wanneer stellings volgens rigtinggewende of regulatiewe belang of oriëntasies georden en saamgevoeg word..." vind die navorsing dan 'n konseptuele raamwerk. Die aard van die raamwerk word bepaal deur die funksie wat die raamwerk moet verrig. Drie soorte raamwerke word onderskei naamlik : tipologieë, modelle en teorieë.

Tipologieë : Is 'n konseptuele raamwerk wat basies 'n

klassifiserende of kategoriserende funksie verrig (Mouton en Marais, 1988:137).

Model : Chaplin, (1975:322) definieer die term as volg :"a physical representation of a system to show how that system works...a set of assumptions or postulates...which attempts to provide a generalized working construct that can account for empirical data or relationships" 'n Model kan dus nuwe verbande uitwys.

Teorie : "Grondreëls van 'n wetenskap om waargenome feite of verskynsels te verklaar" (Odendaal, Schoonees, Swanepoel, Du Toit en Booysen, 1981:1141). Mouton en Marais, (1988:139) stel dat die grense tussen modelle en teorieë dikwels vaag is.

Konsep : Kerlinger, (1986:26) berig :"The terms concept and construct have similar meanings. Yet there is an important distinction. A concept expresses an abstraction formed by generalization from particulars."

Konstruk : Kerlinger, (1986:27) verduidelik die woord as volg :"A construct is a concept. It has the added meaning, however, of having been deliberately and consciously invented or adopted for a special scientific purpose."

Hipotese : McGuigan, (1983:40) beweer dat 'n hipotese 'n stelling is oor die verhouding tussen veranderlikes, en dat die stelling getoets kan word. Die veranderlikes moet operasioneel gedefinieer word sodat dit meetbaar kan wees en die veranderlikes moet empiries wees (met ander woorde, verkrygbaar deur

observasie).

Direktiewe/nie-direktiewe : Plug et al., (1986:66,236) stel dat die woorde verwys na die mate van verantwoordelikheid, advies, leiding en interpretasie wat die eerste persoon (fasiliteerder) in die situasie aan die tweede persoon (kliënt) verskaf.

1.5. UITLEG VAN ONDERSOEK

In die teoretiese ondersoek word die konsepte selfaktualisering (hoofstuk 2) en fasilitering (hoofstuk 3) aangebied deur telkens te wys op teoretiese beskouings, definiëring van die konstruk, prosesse wat verband hou met die konsep en bepaling van kenmerke en dimensies. In hoofstuk 4 sal die konteks van die fasilitering van selfaktualisering ondersoek word.

Die empiriese gedeelte sal die fasilitering van 'n proses van selfaktualisering behels, waarna die effektiwiteit van die metode bepaal sal word deur die kliënte se persoonlike oriëntasies op verskeie dimensies te meet.

Die metode van navorsing (insluitend 'n volledige uiteensetting van die meetinstrumente wat tydens die navorsing gebruik is) sal in hoofstuk 5 beskryf word.

In hoofstuk 6 sal die resultate van die studie gerapporteer word en gevolgtrekkings gemaak word, asook aanbevelings gegee word vir verdere navorsing.

1.6. HOOFSUKSAMEVATTING

In die eerste hoofstuk is die motivering vir die studie, die probleemstelling, doel, paradigmatische perspektief en metode en uitleg van die studie uiteengesit.

In hoofstuk twee word die begrip selfaktualisering ondersoek.

HOOFTUK 2: SELFAKTUALISERING

In hierdie hoofstuk word die term selfaktualisering vanuit die humanisties-eksistensiële teorieë bespreek, operasioneel gedefinieer, die proses van selfaktualisering word uiteengesit en die kenmerke van 'n selfaktualiserende individu word aangedui. Die doel van die hoofstuk is om die konsep vir operasionaliseringsdoeleindes te verhelder.

2.1. HUMANISTIES-EKSISTENSIËLE BESKOUINGS VAN SELFAKTUALISERING

Vervolgens word die belangrikste konseptualisings van selfaktualisering vanuit die humanisties-eksistensiële paradigma bespreek.

2.1.1. Rollo May

Rollo May, (1958:3-36) stel dat selfaktualisering impliseer dat daar deurlopend keuses gemaak moet word en dat die mens verstaan moet word aan die hand van unieke menslike areas soos wilskrag, uitoefening van keuses en verandering. May, (1958:77) stel die idees as volg "...not as a set of psychic dynamisms or mechanisms but as a human being who is choosing, committing, and pointing himself toward something right now; the context is dynamic, immediately real, and present."

2.1.2. Viktor Frankl

Victor Frankl, (1965:x-xiv,62) beweer dat selfaktualisering tot 'n groot mate te make het met die besef van mense dat hulle wel 'n bydrae kan maak aan ander mense of aan die mensdom in die algemeen. As daar na selfaktualisering gestreef word as 'n doel per se, is dit egter selfvernietigend. Egte selfaktualisering is 'n byproduk van die vervulling van betekenis wat die mens na streef in die wêreld. Die soeke na betekenis, wat persone daaglikse mee besig is, behels self-transendering van die individuse denkkraamwerk van betekenis ("framework of meaning") sodat hy/sy meer oop kan wees vir die stimuli uit die omgewing (Frankl, 1969:31-49).

2.1.3. Carl Rogers

Carl Rogers, (1951:x,xi) beskryf 'n teorie van menslike gedrag wat stel dat mense basies goed is en dat almal die interne dryfkrag het om die self te aktualiseer. 'n Individu wat in 'n omgewing van onvoorwaardelike positiewe agting leef sal sy eie instinkte volg om goed te wees en behoort 'n selfontwikkelende individu te word sonder enige psigologiese steurnisse.

Probleme begin ontstaan wanneer 'n individu se konsep van die ideale self begin verander van sy konsep van die ware self. Die verandering vind plaas wanneer mense onbewus is van hulle eie interne evaluasies van hulle self-konsep, en eerder die beperkte evaluasies van ander begin aanvaar. Dit kan gestel word dat die georganiseerde konfigurasie van persepsies (self-konsep), wat die individu opbou uit sy sosiale interaksie (deur hom/haarself te openbaar aan andere, en deur die terugvoer wat hy/sy kry), en wat voortdurend verander as gevolg van leer wat plaasvind, sal lei

tot selfaktualisering en 'n optimale vlak van funksionering (Rogers, 1951:483-524).

Rogers, (1961:35) berig "Gradually my experience has forced me to conclude that the individual has within himself the capacity and the tendency, latent if not evident, to move toward maturity...A drive toward self-actualization...is the mainspring of life...It is the urge which is evident in all organic and human life - to expand, extend, become autonomous, develop, mature - the tendency to express and activate all the capacities of the organism or the self."

2.1.4. Abraham Maslow

Maslow, (1968:11-12) het die term selfaktualisering gebruik om die toppunt van behoeftenastrewing aan te dui. Maslow staan daarvoor dat menslike motivering in 'n hiërargie georden is en dat sekere vlakke van tevredenheid met elke behoefte bereik moet word voordat na 'n volgende vlak in die hiërargie beweeg kan word.

Hjelle en Ziegler, (1981:374) interpreteer Maslow se werk en kom tot die gevolgtrekking dat Maslow oortuig was dat alle mense die behoefte het om innerlike vervulling te soek en te ontwikkel. Individue bereik egter selde die toppunt van hierdie proses omdat mense blind is vir hulle eie potensiaal. Mense twyfel aan hulle eie vermoëns en dit veroorsaak dat hulle kansse op selfaktualisering verminder.

2.1.5. Eric Berne

Die pionier van transaksionele analyse, Eric Berne, (1964:171,172,178–183) stel in sy teorie dat mense tydens interaksie speletjies met mekaar speel, omdat hulle geleer word om op dié manier op te tree, omdat die speletjies nodig is vir oorlewing en omdat mense se ware self op die wyse beskerm word. Berne, (1964:61) stel : "Because there is so little opportunity for intimacy in daily life, and because some forms of intimacy...are psychologically impossible for most people, the bulk of the time in serious social life is taken up with playing games."

Berne, (1964:28) gaan egter ook voort om 'n waardevolle perspektief op selfaktualisering in individue te gee. Transaksionele analyse duï aan dat 'n gesonde selfaktualiserende individu een is met 'n gebalanseerde mengsel van ouer, volwassene en kind met elkeen wat sy regmatige plek in die ego speel.

Berne, (1964:178–184) wys uit dat interaksie nie altyd deur speletjies gemedieer moet word nie maar dat selfaktualiserende individue 'n stadium van outonomie kan bereik waar spontaneïteit, intimiteit en 'n fokus op die hier en nou die individu se interaksie rig.

2.1.6. Frits Perls

Volgens Perls, (1973:15,16) behels selfaktualisering dat elke individu sy/haar gevoelens, gedagtes en aksies integreer en tot 'n ervaring van heelheid ("wholeness") kom. Daar is natuurlik interaksie met die omgewing en ander individue maar die verantwoordelikheid van selfaktualisering en die hantering van

die omgewing berus steeds by die individu.

Dié Gestalt sielkundige uitgangspunt word in Clinebell, (1981:170) as volg beskryf: "The growth-orientation is robust and wholehearted in gestalt therapy. It identifies the key problem of people in our times as inner deadness; its goal is to increase psychological aliveness by facilitating growth towards wholeness."

2.1.7. Erich Fromm

Fromm, (1957:i) beweer : "...love is not a sentiment which can be easily indulged in by anyone, regardless of the level of maturity reached by him...all...attempts for love are bound to fail, unless he tries most actively to develop his total personality, so as to achieve a productive orientation; that satisfaction in individual love cannot be attained without the capacity to love one's neighbour, without true humility, courage, faith and discipline."

Selfaktualisering behels gevolglik dat elke individu sy/haar eie individualiteit ontwikkel terwyl hy/sy in verhoudings staan wat gekenmerk word deur dissipline, respek, geduld, konsentrasie, verantwoordelikheid en belangstelling (Fromm, 1957:90-109).

2.1.8. Gordon Allport

Allport, (1955:98) stel : "...psychology can add progressively to man's self-knowledge. And as man increases in self-knowledge he will be better able to bind himself wholesomely and wisely to

the process of creation...it can study him as...a self-assertive, self-critical, and self-improving individual whose passion for integrity and for meaningful relation to the whole of Being is his most distinctive capacity."

Allport, (1971:213-214) dui aan dat die volwasse ("mature") selfaktualiserende individu veral aan drie eienskappe uitgeken kan word: 'n verskeidenheid van outonome belangstellings, self-objektiwiteit (insig in en humor om die realiteit waar te neem en te aanvaar) en 'n samebindende filosofie van die lewe wat aan die individu sy plek in die lewe ophelder.

2.1.9. Suzanne Kobasa

Kobasa, Maddi en Puccetti, (1982) stel voor dat die geharde persoonlikheidstyl 'n bron is van positiewe weerstand teen die afbrekende effekte van stres. Die styl word saamgestel uit drie krities belangrike persoonlikheidseienskappe naamlik betrokkenheid (by die self en ander) beheer (oor die omgewing) en uitdaging ("challenge" wat dui op die waarneming van omstandighede as nuuswaardig, interessant en betekenisvol). Die geharde individu sal nie net beter oorleef nie maar ook selfaktualiserend wees en 'n ryker lewe lei.

2.1.10. Bespreking

Hoewel daar in al die teorieë verskillende benamings gebruik word (byvoorbeeld die aktualisering behoefté van Maslow, Fromm se produktiwiteit, Frankl se self-transcendering, Allport se volwassenheid en Kobasa se geharde persoonlikheid), vir die

selfaktualisering wat die individu ervaar, dui al die konsepte op 'n proses wat meer is as net die afwesigheid van abnormaliteite. Cilliers (1988) som die verskillende konsepte op deur na 'n proses van transenderende welstand en 'n geheelwording in die psige te verwys met gevolglike optimalisering van psigiese potensialiteit.

2.2. DEFINISIE VAN SELFAKTUALISERING

Dalzell, (1985) beweer, terwyl hy na selfaktualisering verwys : "As you well know, when we stop growing, we start dying."

Teoreties gesproke blyk dit dat die term selfaktualisering verwys na 'n positiewe, dinamiese behoefte en ontwikkelingsproses waartydens individue duideliker self-konsepte bekom (deur terugvoer van die omgewing), hulle self as positief aanslaan terwyl self-objektiwiteit steeds moontlik is, en meer effektiewe interaksie met die wêreld om hulle kan hê (terwyl destruktiewe interaksie geminimaliseer of selfs geneutraliseer word). Die gevolg is 'n geheelwording van die psige, 'n interne lokus van beheer en optimalisering van psigiese potensialiteit.

Hierdie definisie, wat saamgestel is uit die teorië van bogenoemde humanisties-eksistensialiste sal dien as die operasionele definisie binne hierdie studie.

2.3. DIE PROSES VAN SELFAKTUALISERING

Nie al bogenoemde teoretici het die proses van selfaktualisering in detail omskryf nie. Vervolgens word die gedagtes wat wel

hieroor bestaan binne dieselfde paradigma bespreek.

2.3.1. Abraham Maslow

Die proses van selfaktualisering kan volgens Maslow beskou word as voortvloeiend uit die alledaagse behoeftenastrewing van die mens. Sodra 'n laer-orde behoefte bevredig is vorm daar natuurlik, ander hoër-orde behoeftes wat bevredig moet word. Die hoër-orde behoeftes sluit selfaktualisering in (Maslow, 1954:17). Sodra die vlak van selfaktualisering bereik is mag dit outonoem word en is dit nie meer afhanglik van die bevrediging van laer orde behoeftes nie (Maslow, 1954:42).

Maslow, (1954:57,58) stel nie voor hoe die proses van selfaktualisering verloop nie maar dui eerder die antecedente aan. Wanneer die hoogste vlak bereik word begin die persoon outomaties optree soos 'n selfaktualiserende persoon. Nie almal bereik egter dié vlak van behoeftebevrediging nie omdat die behoefte 'n evolusionêre ontwikkeling is, die behoefte nie noodsaaklik is vir oorlewing nie, die behoefte subjektief minder krities beoordeel word, meer voorvereistes gestel word vir die bevrediging van die behoefte en 'n beter eksterne omgewing vereis word vir die bereiking daarvan.

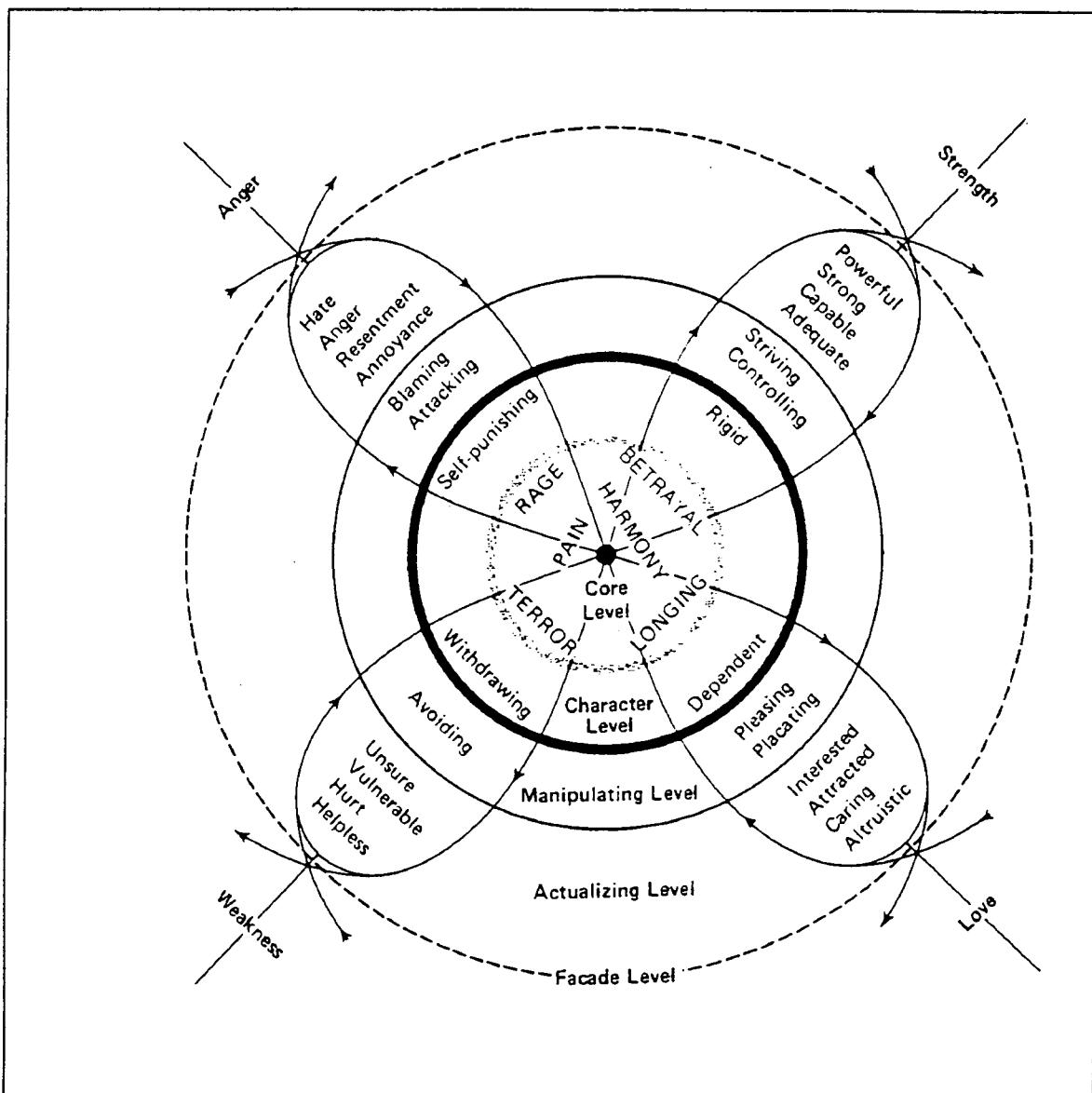
2.3.2. Everett Shostrom

Shostrom, (1976:136,137) stel dat selfaktualisering plaasvind deur 'n groeiproses. Die proses kan verstaan word deur na figuur 1 te kyk, en veral na die konsentriese sirkels. Die sirkels verteenwoordig die vier vlakke van persoonlikheid:

1. Die aktualiseringsvlak. Dit is die vlak van vryheid oftewel uitdrukking van gevoelens in kontak met ander persone.
2. Die manipuleringsvlak. Dié vlak van uitdrukking verteenwoordig metodes om met ander in 'n verhouding te wees sonder om gevoelens te betrek. Sisteme of speletjies word gebruik om die omgewing te manipuleer vir ondersteuning.
3. Die karaktervlak. Dié vlak van uitdrukking bestaan uit essensieel negatiewe gevoelens wat uitdrukking vind in spier-rigiditeit (muscular rigidity) met die doel om ander gevoelens terug te hou.
4. Die kernvlak. Hierdie is die middelpunt van 'n persoon se lewe, wat omvorm kan word in 'n veilige hawe van harmonie met die wêreld waar alle vlakke van gevoelens in die persoonlikheid deurgewerk is.

Die proses van selfaktualisering begin wanneer daar deur die vlakke van manipulering en karakter gewerk is na die kernvlak en wat dan finaal die toppunt bereik in die selfaktualiseringsvlak wat dan mede-aktief met die kern in interaksie is (soos geïllustreer deur die pyle in figuur 1). Aktualisering is dus intra-en interpersoonlik.

Die proses van selfaktualisering kan skematis as volg voorgestel word:



Figuur 1: Die proses van selfaktualisering (Shostrom, 1976:137)

2.3.3. Carl Rogers

Kirschenbaum en Henderson, (1989:302) haal Rogers aan wat stel dat selfaktualisering afhang van die individu en dat dit die natuurlike strewe van elke persoon is om selfaktualiserend te wees. Rogers gaan verder en stel dat die proses afhang van die sosiale omgewing waarin die persoon hom bevind, naamlik in 'n verhouding van onvoorwaardelike aanvaarding, egtheid, kongruensie en empatie. Hoe meer die kondisies aanwesig is hoe meer sal die

persoon selfaktualiserend optree deur meer in kontak te wees met sy/haar ware gevoelens. Sy/haar konsep van die self is meer kongruent met ervaringe, die persoon ervaar al meer en toon al meer onvoorwaardelike positiewe aanvaarding teenoor ander persone, die persoon sien hom/haarself al meer as die lokus van evaluasie waarmee die "self" en die eksterne wêreld beskou word (Kirscenbaum en Henderson, 1989:108-125,240).

2.3.4. Bespreking

Al die outeurs wat aangehaal is, is dit eens dat selfaktualisering nie 'n konsep is wat onmiddellik bereikbaar is nie, maar dat selfaktualisering slegs plaasvind in omstandighede waar negatiewe of primêre invloede en behoeftes deurgewerk en in sommige gevalle geneutraliseer is. Die proses van selfaktualisering word deur al drie beskou teen die agtergrond van verhoudings wat selfaktualisering bevorder of benadeel. Die proses se gevolge word dus op intra-en interpersoonlike vlak waargeneem terwyl die proses self intra-en interpersoonlik plaasvind.

2.4. KENMERKE VAN DIE SELFAKTUALISERENDE INDIVIDU

Vanuit bogenoemde operasionele definisie van selfaktualisering blyk dit dat die selfaktualiserende individu aan twee stelle kenmerke uitgeken kan word, dié wat verband hou met ontwikkeling binne die individu self (intrapersoonlik), en die wat verband hou met interaksie met die omgewing (veral interpersoonlike gedrag). Cilliers, (1988) berig dat die twee konsepte interafhanklik is en dat interpersoonlike kenmerke uit intrapersoonlike kenmerke

voortvloeи.

Vervolgens word die stelle kenmerke verdeel tussen die algemeen-aanvaarde sielkundige gedragsraamwerke van fisiese, kognitiewe, affektiewe, konatiewe en interpersoonlike gedrag (du Toit, Aronstam, Erasmus, Grobler en van Vuuren, 1986:i-viii). Die inligting is geïntegreerd vanuit bogenoemde teoretiese modelle sowel as Maslow (1954), Kirstensen, De Vries, Doornbosch, Bos-Arends, Visser-Martinov en Hoeksema (1976:126) en Cilliers (1984, 1988).

2.4.1. Intrapersoonlike kenmerke

2.4.1.1. Fisiese kenmerke

Die individu doen gereeld oefening, is fiks, het genoeg energie en stamina en 'n goeie algemene gesondheid. Hy is positief ingestel teenoor sy liggaam en aanvaar die aard en werking daarvan.

2.4.1.2. Kognitiewe kenmerke

Die individu het gewoonlik 'n bogemiddelde intellektuele vermoë, dink en redeneer gedissiplineerd, is objektief, buigsaam, verbeeldingryk, optimisties in evaluering, het 'n goeie geheue en 'n gesonde oordeel. Met ander woorde, hy laat nie toe dat onvanpaste gevoelens soos skuld, skaamte of minderwaardigheid/meerderwaardigheid sy denke beïnvloed nie.

2.4.1.3. Emosionele kenmerke

Die individu het 'n hoë mate van bewustheid of sensitiwiteit vir sy eie emosies en gevoelens. Hy erken hierdie gevoelens en spreek hulle uit sonder om homself te verdedig, of skaam of skuldig daaroor te voel. Hierdie gedrag lei tot selfbegrip en -insig en 'n realistiese selfbeeld gekenmerk deur selfagting, -respek, -aanvaarding en -vertroue. Dié ryk emosionele lewe lei tot 'n vrywillige betrokkenheid in 'n verskeidenheid lewensituasies waarin selfaktualisering doelbewus nagestreef word. Hierin word 'n hoë frustrasietoleransie en spanning as iets aangenaams, opwindends en avontuurlustigs beleef. Verdere kenmerke is emosionele selfstandigheid, onafhanklikheid en selfrigtinggewing (vanuit 'n interne lokus van kontrole). Laasgenoemde lei tot die ervaring van lewensinvolheid gekenmerk deur die aanvaarding van verantwoordelikheid vir alle emosionele gedrag. Dit impliseer weer dat die persoon sy gevoelens as sy eie ervaar en nie aan ander die skuld daarvoor sal gee nie (soos in: "jy maak my kwaad").

2.4.1.4. Konatiewe kenmerke

Die individu is selfregerend en selfrigtinggewend. Hy ervaar 'n vryheid van keuse vanuit 'n innerlike lokus van kontrole, sonder om aan magte van buite oorgelewer te voel.

2.4.2. Interpersoonlike kenmerke

Bogenoemde intrapersoonlike kenmerke dien as voorvereiste vir die volgende interpersoonlike kenmerke: 'n optimistiese en onvoorwaardelike aanvaarding van en respek teenoor ander mense; 'n voorkeur vir kwantitatief minder interpersoonlike kontak, maar

kwalitatief meer intieme, dieper en ryk belonende interpersoonlike verhoudings, verantwoordelike, spontane, natuurlike, openlike, oopregte optrede volgens eie gevoelens, maar ook sensitiief, empaties, konsidererend en liefdevol teenoor ander. Hierdie kenmerke lei tot verryking en die fasilitering van selfaktualisering in die gedrag van ander binne die interpersoonlike kontak.

Sensitiwiteit het betrekking op elke persoon se vermoë tot bewustheid van wat in homself aangaan, en die vermoë om hierdie inligting met respek, eerlikheid en verantwoordelikheid te hanteer. Verhoudingsvorming het betrekking op die potensiaal waaroer elke persoon beskik om verbale en nie-verbale kontak op 'n effektiewe, egte, spontane, nie-uitbuitende en verantwoordelike wyse, volgens die unieke eise van die menslike situasie, met 'n tweede persoon te maak.

Die kernkondisies vir effektiewe interpersoonlike verhoudinge is die volgende:

1. Empatie het betrekking op die eerste persoon se bekwaamheid om verby die beperkinge van sy eie selfbewustheid, tot die bewuste en akkurate aanvoeling en verstaan van die tweede persoon se diepste gevoel en bedoeling vanuit laasgenoemde se verwysingsraamwerk te kom, en hierdie begrip, veral vroeg in die verhouding, eksplisiet te kommunikeer.
2. Respek kan gedefinieer word as 'n diepe erkenning, waardering en agting van die waarde van die tweede persoon. Respek word geopenbaar in 'n onvoorwaardelike positiewe omgee en warmte, en

in die kwaliteit van die aandag wat aan die ander persoon gegee word.

3. Egtheid het betrekking op die ooreenstemming of kongruensie tussen wat die persoon sê of doen, en dit wat hy/sy werklik voel en bedoel. In die verhouding met die tweede persoon is hy/sy spontaan, eerlik, opreg en volkome hom/haarself, sonder aanstellerigheid of verdediging. Dit beteken dat die persoon in kontak met homself/haarself is en oop is vir eie gewaarwordinge en gevoelens.

4. Konkreetheid het betrekking op die spesifiekeid of feitlikeid in kommunikasie betreffende persoonlike kommunikasie, in teenstelling met vae of oorveralgemeende uitings. Konkreetheid vergemaklik akkurate en helder kommunikasie.

2.4.3. Bespreking

Dit is duidelik dat die kenmerke van die selfaktualiserende individu 'n wye verskeidenheid konsepte omvat. Die verskeidenheid konsepte kan in 'n profiel saamgevat word. Die profiel kan as volg daar uitsien : op intrapsigiesevlak blyk die persone geïntigreerd en genoegsaam te wees, in die hede te leef sonder angs vir die toekoms of skuldgevoelens oor die verlede, vaste waardes te hê, spontane emosies te openbaar en 'n gesonde self-konsep te hê. By die interpersoonlike kenmerke word gevind dat selfaktualiserende persone harmonieuze verhoudinge met ander individue het, emosies in verhoudings openbaar, sensitief is teenoor ander persone, en 'n kreatiewe waarneming en hantering van die realiteit het sonder om op enige stadium sy/haar interne

lokus van kontrole prys te gee nie.

Bogenoemde intra- en interpersoonlike-gedragskenmerke lei gesamentlik tot die volgende werkskenmerke: werksbetrokkenheid in volle oorgawe, produktiwiteit, die ervaring van vreugde en selfaktualisering in die alledaagse en te midde van nuwe uitdagings, 'n voortdurende bewustheid van die verband tussen verskeie werksgebiede en take, en, in geheel, probleemgesentreerdheid, verantwoordelike optrede, buigsaamheid, inisiatief, konsentrasie en optimale tydsbenutting. Verdere kenmerke is doelgerigtheid, gekonsentreer op die hier-en-nou-situasie, maar terselfdertyd met 'n bewustheid van die verlede (sonder om 'n slagoffer daarvan te voel), en ook 'n toekomsgerigtheid, kreatiwiteit, lojaliteit en toegewydheid. Werksdoelwitte is geïntegreer met etiese, morele, sosiale en religieuse waardes, waardeur lewensin en -betekenis ervaar word. Geluk is nie 'n lewensdoelwit nie, maar eerder 'n neweproduk van prestasie, aanvaarding en selfaktualisering. Verder word voorkeur verleen aan 'n demokratiese bestuurstyl, gekenmerk deur pro-aktiewe beplanning en respekteerde delegering, waardeur ondergeskiktes groei en selfaktualiseer.

2.5. HOOFSTUKSAMEVATTING

In die hoofstuk is die term selfaktualisering ondersoek deur op die teorieë van selfaktualisering te wys, die konsep operasioneel te definieer, die proses van selfaktualisering uiteen te sit asook kenmerke van 'n selfaktualiserende individu uit te wys. In hoofstuk 3 word die konsep fasilitering ondersoek.

HOOFSTUK 3 : FASILITERING

In hierdie hoofstuk sal die term fasilitering, in 'n breet sielkundige perspektief, onder die loep geneem word deur 'n aantal teoretiese beskouings van fasilitering te gee, die konsep operasioneel te definieer, die proses van fasilitering te ondersoek en laastens die kenmerke en dimensies van fasilitering te ondersoek.

3.1. TEORETIESE BESKOUINGS VAN FASILITERING

Vervolgens word die perspektiewe van verskeie outeurs gegee met betrekking tot fasilitering.

3.1.1. Kurt Goldstein

Goldstein is die eerste individu wat die term fasilitering in die konteks van selfaktualisering gebruik en hy beskou die konsep fasilitering as stimulasie vir 'n groeiproses van die organisme (Shostrom, 1976:1).

3.1.2. Carl Rogers

Rogers, (1980:5-26) dui aan dat daar binne alle opbouende verhoudings sprake is van sekere kernvoorwaardes wat sal veroorsaak dat die verhouding lei tot selfaktualisering by die betrokkenes. Die voorwaardes is die van empatie, oopheid, egtheid en kongruensie. Fasilitering behels volgens Rogers (Kirscenbaum en Henderson, 1989:135-138) dan bloot die daarstel

van 'n geleentheid waar die kernvoorwaardes aanwesig is. Rogers (1961:32,33) beweer dat georganiseerde persepsies wat 'n individu omtrent hom/haarself het, beïnvloed word deur positiewe of nuwe ervaringe. Rogers, (1961:31-38) stel verder dat 'n individu outomaties sal strewe om die self te ontwikkel as hy/sy die geleentheid gebied word.

3.1.3. Robert Carkhuff

Carkhuff, (1967) stel dat fasilitering die toepassing van sekere vaardighede behels. Die vaardighede kan in 'n model geplaas word wat omvattend is sodat eerste persoon veranderlikes (fasiliteerder), tweede persoon veranderlikes (kliënt) en kontekstuele veranderlikes in ag geneem kan word. Die model wat hy voorstaan bestaan uit vyf vlakke, elke vlak dui op die gevorderdheid van die persone se vaardighede om binne 'n verhouding te werk. Die vlakke word bepaal deur die vaardighede wat die persoon tot sy beskikking het. Die vaardighede waarna Carkhuff, (1979:8,9) verwys is die "core of facilitative conditions" wat konsepte insluit soos aandaggewing betrokkenheid, eksplorasie, en begrip. Die interaksie tussen persone kan op 'n sekere vlak geplaas word deur op te let na die kernkondisies, byvoorbeeld:

Vlak 1: Daar is geen poging van die fasiliteerder om aandag te gee aan die kliënt se behoeftes nie.

Vlak 2: Daar is 'n poging van die fasiliteerder om die kliënt te betrek by die proses.

Vlak 3: Daar is 'n poging van die fasiliteerder om die kliënt se eksplorasie van sy/haar ervaringe te fasiliteer.

Vlak 4: Daar is 'n poging van die fasiliteerder om die kliënt se begrip van reeds geëksplorereerde materiaal te fasiliteer.

Vlak 5: Daar is 'n poging van die fasiliteerder om die kliënt se aksie, gebaseer op sy begrip van ervaringe, te fasiliteer.

Die model stel ook dat persone op hoër vlakke van funksionering persone op laer vlakke kan help om hoër vlakke te bereik.

3.1.4. Gerald Corey

Fasilitering behels volgens Corey, (1985:63,64) die stimulasie van 'n leerproses gebaseer op sistematiese direkte opleiding wat die leergeleentheid meer effektief maak (Carkhuff, 1971). Die leerproses het die optimale funksionering van die persoon ten doel (Lakin, 1972:4,5). Corey, (1985:63,64) wys op die volgende gevolge van leer: die individu leer om self en ander te vertrou; hy/sy vermeerder self-kennis en ontwikkel 'n unieke gevoel van identiteit; hy/sy herken die probleme van ander mense, bereik 'n nuwe perspektief van homself/haarself deur verhoogde selfaanvaarding, selfvertroue en selfrespek; die persoon ontdek alternatiewe maniere om normale veranderingsprobleme en konflik op te los; die individu verander spesifieke aksieplanne om gedrag te verander en is bereid om die planne te implementeer, en hy/sy leer meer effektiewe sosiale vaardighede aan.

3.1.5. Ander beskouinge

Reber, (1985:264) definieer fasilitering as "the act of making something easier, freeing the act from impediments or difficulties".

Miles, (1959:35) beweer: "any training aims at change in the person ...". Fasilitering kan beskou word as 'n positiewe leerervaring georganiseer om nuwe selfleer te versterk (Miles, 1959:31-39).

Cilliers, (1984:210-212) definieer fasilitering as die skep van 'n klimaat en die voorsiening van geleenthede vir 'n tweede individu om te leer hoe om van hom/haarself te leer; en om hom/haarself te ervaar sodat die kwaliteit van die individu se lewe kan verbeter (soos gemanifesteer in psigologiese optimale funksionering).

3.1.6. Bespreking

Dit blyk uit bogenoemde dat fasilitering wel lei tot hoër vlakke van psigologiese funksionering en moontlik selfaktualisering. Die hoër vlakke kan bereik word deur interaksie tussen persone. Die interaksie word gekenmerk deur die aanwesigheid van spesifieke vaardighede binne 'n spesifieke verhouding waardeur leer en groei bevorder word.

3.2. DEFINISIE VAN FASILITERING

Met inagneming van die teoretiese beskouings en bogenoemde definisies kan fasilitering dan beskou word as die toepassing van sekere spesifieke interpersoonlike vaardighede binne 'n

verhouding wat voldoen aan die kerndimensies van empatie, egtheid, openheid en kongruensie met die doel om selfaktualisering en leer in 'n tweede persoon teweeg te bring en te vergemaklik. Hierdie definisie sal dien as operasionele definisie binne die studie.

3.3. DIE PROSES VAN FASILITERING

Vervolgens word die proses van fasilitering in terme van die interpersoonlike aard daarvan beskryf. Dit behels die modelle van Luft, Carkhuff en Brammer.

3.3.1. Joseph Luft

Volgens Luft, (1969:6-8) maak twee konsepte deel uit van interaksie tussen individue, naamlik selfopenbaring en terugvoer oor die gedrag wat geopenbaar is.

Die konsepte word eenvoudig uiteengesit met behulp van die Johari-venster model (Luft, 1969:13). Die model maak voorsiening daarvoor dat die genoemde konsepte as dinamies voorgestel kan word sodat dit moontlik is om die proses van selfaktualisering te beskou. Die model verdeel die individu se ervaringsveld in vier areas, met die gebruik van die kwadrante:

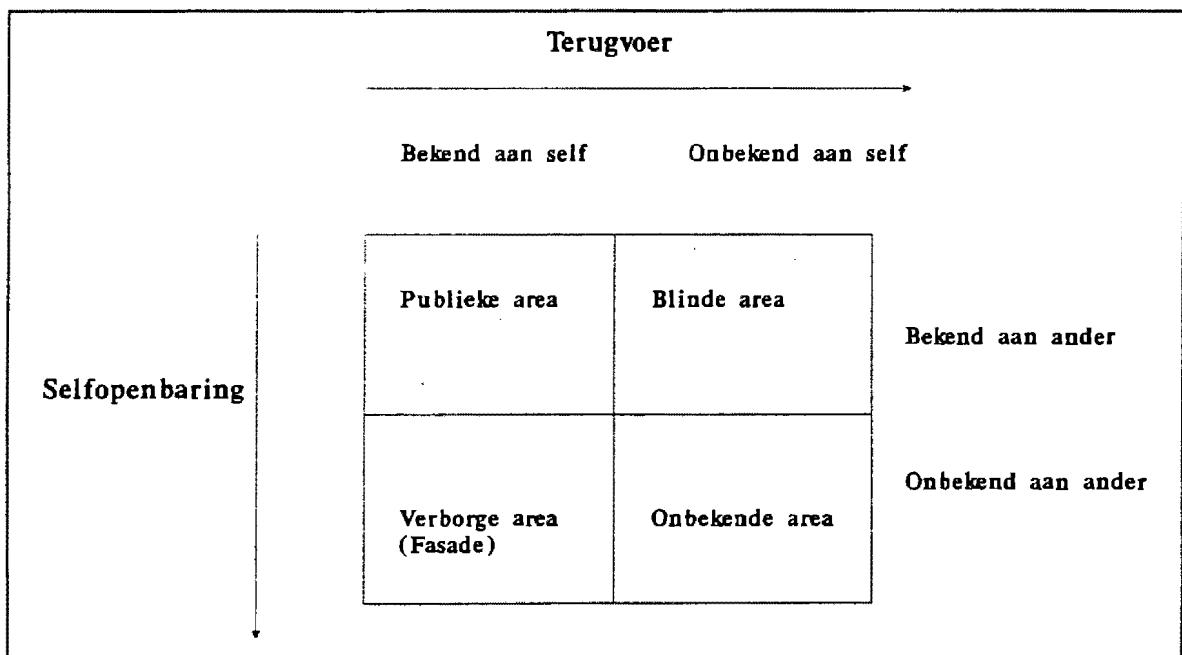
1. oop, wat verwys na gedrag, gevoelens en motivering bekend aan self en aan ander persone.
2. blind, wat verwys na gedrag, gevoelens en motivering onbekend aan self maar bekend aan ander persone.

3. verborge, wat verwys na gedrag, gevoelens en motivering bekend aan self maar nie bekend aan ander persone.

4. onbekende, wat verwys na gedrag, gevoelens en motivering onbekend aan self en aan ander persone.

Deur bewuswording word meer aan andere bekend gemaak ("bekend aan ander" dimensie) en deur die terugvoer op die selfopenbaring word die "bekend aan self" dimensie beïnvloed. Op die wyse leer die persoon homself en andere beter ken en word die potensiaal vir selfontwikkeling vergroot (Luft, 1969:14-24).

Die figuur kan grafies as volg voorgestel word:



Figuur 2 : Die Johari-venster (Luft, 1969:13)

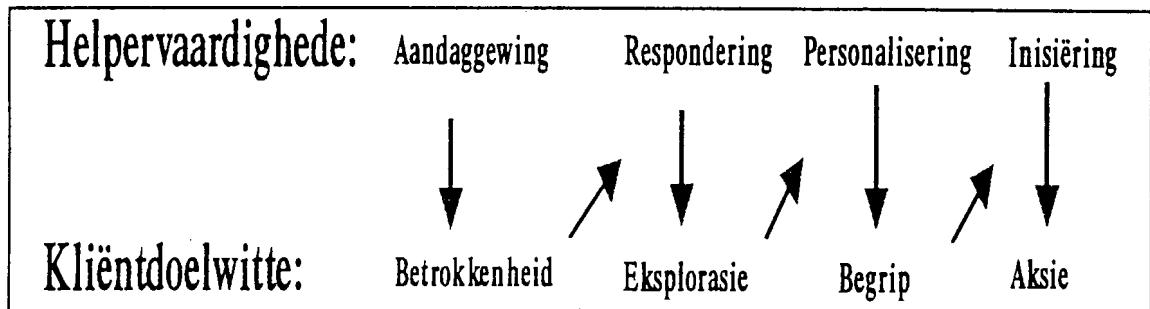
Selfaktualiserende individue fokus veral daarop om die publieke area te vergroot (Luft, 1969:13). Alle individue het sekere blinde areas wat die gevolg is daarvan dat sekere gedrag onbekend is aan die individu self maar wel bekend is aan ander individue. Deur middel van akkurate, eerlike terugvoer kan die onbekende area vir die individu bekend word en kan die individu ook besef hoe hy/sy ander individue beïnvloed en hoe die individue hom/haar beïnvloed. Deur die blinde area kleiner te maak vergroot die publieke area (Luft, 1969:14). Dieselfde geld vir die verborge area. 'n Individu beskerm hom/haarself deur 'n sekere fasade voor te hou en sodoende word selfaktualisering beperk (Luft, 1969:14).

Op grond van bogenoemde kan die afleiding gemaak word dat die proses van selfaktualisering te doen het met die vergroting van die publieke area, met die gevolg dat meer data oor die individue se gedrag, gevoelens en motiewe beskikbaar gestel word aan hom/haarself en aan ander persone in die verhouding; dus word die potensiaal vir selfaktualisering verhoog. Selfaktualisering volgens die model word bewerkstellig deur individue meer sensitief te maak vir hulle eie gedrag en vir ander mense se gevoelens en gedrag (Luft, 1969:14).

3.3.2. Robert Carkhuff

Carkhuff (1980:21) stel 'n model voor waardeur een persoon 'n ander kan help om tot 'n hoër vlak van funksionering te beweeg. Die model stel sekere stappe voor waardeur die fasiliteerder moet vorder en waarvolgens die kliënt behoort te reageer. Die model gee die proses van fasilitering van selfaktualisering soos volg

weer.



Figuur 3 : Die fasiliteringsmodel (Carkhuff, 1980:21)

Aandaggewing as aktiwiteit behels die mikrovaardigheid van kyk en luister na die tweede persoon se gedrag aan die hand van meganika/dinamika, inhoud/proses, intellek/gevoelens, linker-/regterbreinaktiwiteite en verbale gedrag. Die uitkoms is die tweede persoon se betrokkenheid by sy eie probleem omdat hy ervaar dat die eerste persoon omgee en luister.

Respondering as aktiwiteit behels die kommunikasie van die verkreeë inligting (in aandag skenk) deur middel van die mikrovaardighede van minimum aanmoediging ("uh", "uhu", "ja"), opsomming ("wat ek hoor jy sê", "ek kom agter dat", "dit klink vir my", "dit is asof daar in die groep", "dit kom voor asof"), reflektering van inhoud en gevoel ("jy voel omdat"). Die uitkoms is die tweede persoon se eksplorasie van sy eie gedrag.

Personalisering as aktiwiteit behels die eerste persoon se meestal onuitgesproke aanmoediging tot die uitkoms, waarin die tweede persoon begrip (erkennung, eiening, aanvaarding van eie verantwoordelikheid) vir die probleem kry.

Inisiëring as aktiwiteit behels dat die eerste persoon op die tweede se aksiestappe konsentreer (byvoorbeeld "wat dink jy is die oplossing vir jou probleem"). Die uitkoms is die tweede persoon se neem van aksie om sy eie probleem op te los.

3.3.3. Lawrence Brammer

Brammer, (1973:51-67) beweer dat fasilitering ten doel het om die proses van leer te vergemaklik en in stand te hou. Volgens Brammer (1973:51-67) ontwikkel die fasiliteringsproses in die volgende fases:

1. Voorbereiding en intrede: Die fasiliteerder se doelwitte in die fase moet wees om vertroue te bou in die groep en om die groep te help om keuses te maak wat betref die verhouding wat gevvestig word. In die fase is teenstand teen die fasiliteerder algemeen, waarskynlik omdat die individue in 'n vreemde situasie is, dat hulle gekonfronteer word met gevoelens en omdat daar dikwels 'n onbewuste teenstand teen verandering is.
2. Opheldering: Die fasiliteerder se doel in die fase is om duidelikheid te kry oor die groep se funksionering en om te probeer bepaal op watter vlak die groep funksioneer (byvoorbeeld in watter fase van verandering is die groep).
3. Struktuur: Tydens die fase is die sentrale vraag of die fasiliteerder met die groep kan werk en of die groep bereid is om saam met die fasiliteerder werk. Die kwessie sal die mate van kongruensie en aanvaarding binne die verhouding bepaal.

4. Verhoudings: Op dié stadium is daar pogings om die verhouding te verdiep en die groeplede se toewyding te intensifiseer sodat die groep produktief te werk kan gaan om struikelblokke tot selfaktualisering uit die weg te ruim.

5. Ontdekking: Hierdie is die werkfase in die verhouding waar die fasiliteerder ook meer aktief kan begin om die individue se selfaktualiseringspotensiaal te ontgin.

6. Konsolidering: Terwyl die meeste fasiliteringswerk gemoeid is met die ontdekkingsfase lei die proses daartoe dat daar op die een of ander stadium 'n punt bereik word waar die lede keuses moet maak of nuwe vaardighede moet inoefen sodat die selfaktualiseringsproses in individue momentum kan kry. Die tyd om oor probleme te praat en na te dink is dus verby en die tyd om aksie te neem is juis in hierdie fase.

7. Beplanning: Die fase word gekenmerk deur rasionele beplanning waar planne vir terminasie en verdere selfaktualisering gemaak word. Besprekings van vorige fases word op dié tydstip geoperasionaliseer.

8. Afsluiting: In die laaste fase word daar meesal 'n evaluasie gedoen van die mate waartoe selfaktualisering binne individue plaasgevind het en indien daar geen verandering was nie moet die kwessie bespreek en uitgeklaar word.

3.3.4. Bespreking

Met betrekking tot die proses van fasilitering kan gesê word dat

aktiwiteit binne 'n spesifieke verhouding en tussen individue verandering tot gevolg het, en dat die verandering met sekere stappe gepaard gaan. Fasilitering is nie 'n enkele gebeurtenis nie maar 'n proses oor tyd met duidelike en opeenvolgende fases. As gevolg van verandering oor tyd beweeg persone tot meer optimale vlakke van funksionering, of selfaktualisering.

3.4. KENMERKE VAN DIE FASILITERINGSPROSES

Brammer (1973:3-36) noem die volgende kenmerke van die fasiliteringsproses:

1. Uniekheid-universaliteit: Die fasiliteringsverhouding is uniek in menslike verhoudings en veral die onvoorwaardelike aanvaarding van die kliënt is seldsaam in ander tipes verhoudings. Die verhouding is egter ook universeel daarin dat dit gemik is op die vervulling van basiese menslike behoeftes.
2. Intellektuele en emosionele inhoud: Die fasiliteringverhouding dek die hele spektrum van denke en gevoelens. Die fasilitateerder moet veral aandag gee aan die vlak waarop die kliënt werk sodat daar nie inkongruente emosies begin ontstaan binne die fasilitateerder nie. Gewoonlik ontwikkel die verhouding van relatief intellektueel tot meer emosioneel.
3. Onduidelikheid-duidelikheid: Aanvanklike onduidelikheid help die kliënt om sy eie behoeftes, bekommernisse en gevoelens in die verhouding in te projekteer. As die verhouding te ongestructureerd is mag dit tot te hoë vlakke van angs by die kliënt lei.

4. Vertroue-wantroue: Dit is noodsaaklik dat die kliënt die fasiliteerder sal vertrou sodat die verhouding kan ontwikkel. Wantroue mag ontstaan as die kliënt die gevoel kry dat die fasiliteerder hom/haar probeer verander.

5. Persoonlike-sosiale verantwoordelikheid: Verbandhoudend met die etiese reëls waaraan die fasiliteerder moet voldoen is daar ook die kwessie van verantwoordelikheid binne die verhouding wat ontstaan. Twee wyduiteenlopende idees bestaan hieroor, te wete, die fasiliteerder is slegs verantwoordelik vir die uitkome van die faciliteringssessie, óf die fasiliteerder is verantwoordelik vir alle uitkomste wat voortvloeи uit die verhouding. 'n Middeweg is waarskynlik die gewenste houding om in te slaan naamlik dat fasiliteerder en groeplid verantwoordelikheid deel vir die uitkome van die facilitering.

6. Vryheid-beheer: Om ander individue te help deur middel van facilitering is basies 'n proses wat die individu toelaat om te selfaktualiseer in die rigting wat hy/sy uitkies. Die patroon van facilitering moet dus grotendeels bepaal word deur die groep of groeplid. Die lid het dus die vryheid om self te kies hoe die verhouding moet ontwikkel. Beheer is daarin gesetel dat die fasiliteerder ook 'n mate van verantwoordelikheid in die proses het, soos vroeër berig.

7. Etiese toegewydheid: Die fasiliteerder raak onmiddellik betrokke by 'n stel etiese reëls sodra hy/sy in 'n helpende verhouding optree. Die etiese kwessies is 'n refleksie van die fasiliteerder se eie morele standaarde, die gemeenskap se kodes asook die norme van die helpende professies.

Bogenoemde lys word vir die doeleindes van hierdie ondersoek as voldoende beskou.

3.5. FASILITERINGSROLLE BETROKKE BY FASILITERING

Tydens fasilitering is daar twee tipes rolle betrokke. Die eerste rol is die fasiliteerder en die tweede die kliënt (leerder). Laasgenoemde kan ook na 'n groep tweede persone of kliënte verwys.

3.5.1. Die fasiliteerder

3.5.1.1. Die rol en funksie van die fasiliteerder

Die rol en funksie word afgelei van die operasionele definisie van fasilitering, as die toepassing van spesifieke interpersoonlike vaardighede naamlik kerndimensies van empatie, egtheid, respek en kongruensie, met die doel om selfaktualisering en leer in 'n tweede persoon tot gevolg te hê en die proses van leer te vergemaklik.

Rogers, (1980) stel dat die fasiliteerder se rol en funksie geheel daarom draai om 'n klimaat en geleentheid daar te stel vir 'n tweede persoon om te selfaktualiseer. Rogers, (1980:115) stel: "Individuals have within themselves vast resources for self-understanding and for altering their self-concepts, basic attitudes, and self-directed behavior; these resources can be tapped if a definable climate of facilitative psychological attitudes can be provided."

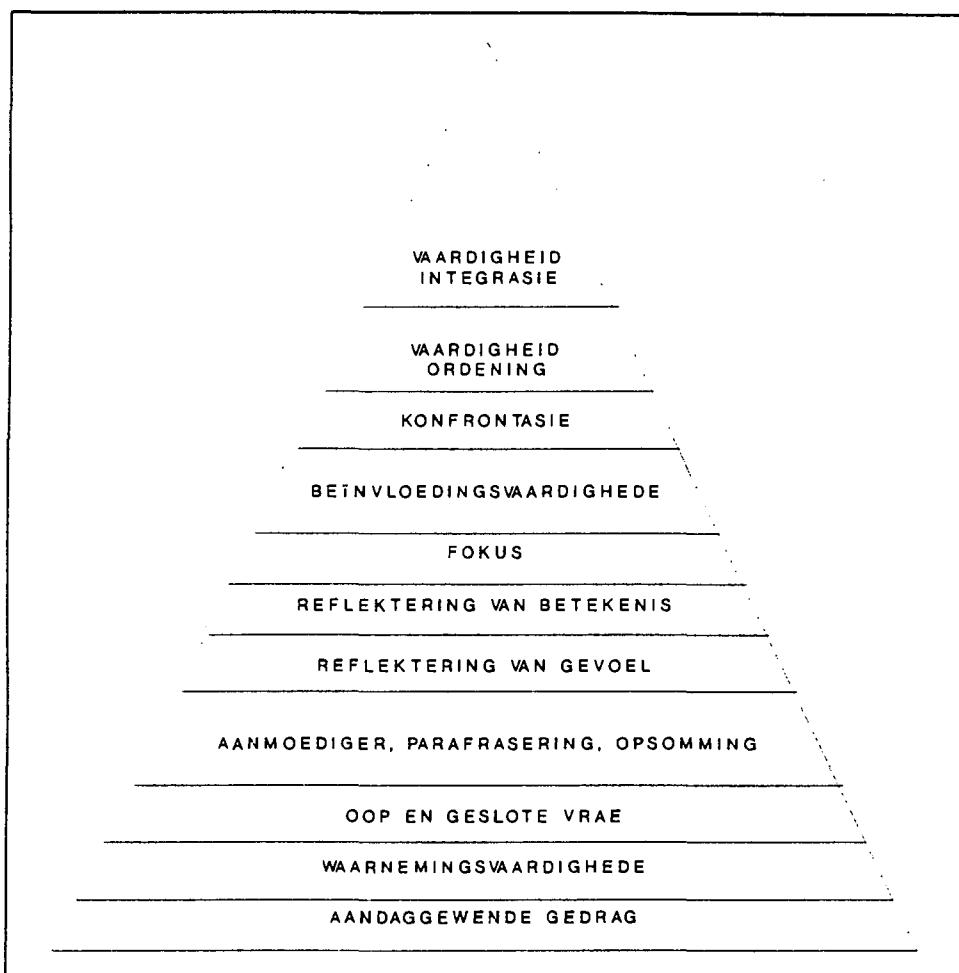
3.5.1.2. Die vaardighede van die fasiliteerder

Om die rol van die fasiliteerder te vertolk vereis sekere vaardighede. Sommige spesifieke vaardighede wat genoem word deur Rees (1991:101-138) is: opsomming en oorbrugging, weerspieëeling (refleksivering), oop vrae en parafrasering.

Anderson en Robertson (1985) gee die volgende vaardighede as noodsaaklik vir die fasiliteerder: aandaggewing, duidelike kommunikasie, modellering, skakeling (deur aan die kliënt uit te wys waar emosies en kognisies ooreenkoms en verskil), interpretering en regulering (van die gebeure in die groep sodat die groep en lede sy doelwitte bereik).

Lakin, (1984:95-113) beweer dat benewens die oriëntering van die kliënt, asook die uiteensetting van die doel en procedures, die leier ook optree om kommunikasie tussen lede te bewerkstellig, om onderwerpe vir bespreking te genereer en om die groep se aandag na en van spesifieke probleemareas te lei.

Ivey, et al., (1987:70) stel die verskeie vaardighede wat die fasiliteerder gebruik opsommend in 'n piramidevorm voor:



Figuur 4 : Die mikrovaardighede hiérargie (Ivey, Ivey & Simek- Downing, 1987:70)

Die model van Ivey et al., (1987:70) het die voordeel dat dit al die basiese vaardighede vir kommunikasie en interaksie binne helpende verhoudings weergee. Die heel onderste vlak van aandaggewende gedrag verwys na toepaslike oogkontak, verbale volging van die kliënt, liggaamstaal wat aandui dat die fasilitaerde wel oplet en stemkwaliteite om belangstelling aan te dui.

Die tweede vlak van die model behels die waarneming van die kliënt. Ivey et al., (1987:119-142) stel dat die kliënt fyn waargeneem moet word sodat die volgende vlakke in die hiérargie daaruit kan voortvloeи. Die kliënt moet waargeneem word, sonder

interpretasie of oordele, deur op te let na oogkontak, opmerkings en boodskappe, nie-verbale boodskappe en stemkwaliteit.

Die derde, vierde en vyfde vlakke is die basiese luistervolgorde (Ivey et al., 1987:70). Refleksivering van betekenis word nie hierby ingesluit nie omdat dit reeds 'n mate van interpretasie impliseer wat verder gaan as bloot luister.

Die sewende vlak in die hiërargie dra die belang oor dat daar eers op die persoon in die verhouding gefokus word voordat daar op die probleem gefokus word (Ivey et al., 1987:76).

Die beïnvloedingsvaardighede op die volgende vlak sluit in die direktiewe rig van die kliënt, die uitwys van logiese gevolge, interpretasie van die persoon se boodskap, selfopenbaring (deur die fasiliteerder), terugvoer en inligtingverskaffing (Ivey et al., 1987:78-84).

Die konfrontasievvlak behels dat teenstrydighede en inkongruensie tussen die kliënt se verbale en nie-verbale gedrag, gedagtes en houdings uitgewys word (Ivey et al., 1987:84-86).

Die tweede laaste vlak duï aan dat die interaksie binne die verhouding volgens sekere fases sal verloop en dat die fases in ag geneem moet word deur die fasiliteerder (Ivey et al., 1987:86-88).

Die laaste vlak impliseer dat die fasiliteerder bewus moet wees daarvan dat verskillende teorieë verskillende patronen van dié vaardighede benut en dat verskillende situasies verskillende

vaardigheidspatrone mag verg (Ivey et al., 1987:176–198).

Daar is verskeie vaardighede en modelle wat in die literatuur gevind kan word om die mikrovaardighede van die fasiliteerder uiteen te sit en te organiseer. Vir die doel van die studie word die model van Ivey et al., (1987:70) aanvaar omdat dit sistematies, georden en operasionaliseerbaar is.

3.5.1.3. Insette van die fasiliteerder

Alle fasiliteerders moet sekere generiese vaardighede openbaar om aan die rol van fasiliteerder te voldoen. Daar kan egter verskille wees in die wyse en mate waartoe fasiliteerders binne 'n fasiliteringsverhouding funksioneer. Die kenmerke van die verhouding word beïnvloed deur die fasiliteerder se insette (Carkhuff, 1979:249). Die fasiliteerder kan besluit (op grond van die situasie of 'n persoonlike sienswyse) om meer te fokus op die intellektuele of emosionele inhoud, die mate van duidelikheid of onduidelikheid rakende die verhouding en die mate van vryheid en beheer aanwesig in die verhouding. Juis die laaste twee genoemde kenmerke dien ondersoek te word aangesien dit is waaroor die doel van die studie handel naamlik om die verskil in effek tussen direktiewe en nie-direktiewe insette van die fasiliteerder, tydens sensitiwiteitopleiding, te bepaal deur sommige kliënte voor te berei op die ervaring en ander kliënte nie voor te berei nie.

Die term direktief beteken volgens Ivey et al., (1987:79) dat die fasiliteerder duidelik vir die kliënt aandui watter gedrag verwag word of watter aksie om te neem. Waar die fasiliteerder dus

rigtinggewend optree, wat betref die gewenste response of die gewenste uitkomste van die interaksie, kan dit beskou word as direktief. Nie-direktief sal dan beteken dat die fasiliteerder nie die gewenste gedrag voorskryf nie en dat geen aksie aangedui sal word nie.

Masson en Jacobs, (1980) stel dat direktiewe insette van die fasiliteerder lei tot duidelikheid van die doel van fasilitering en dat die duidelikheid een van die sleutelareas is vir 'n groep om suksesvol te funksioneer. Groepe faal dikwels omdat die fasiliteerder onduidelikheid het oor die groep se doel. Die doel word duidelik wanneer die fasiliteerder bepaal het hoe individue gehelp kan word en wat die moontlike veranderingsareas binne die groep is.

Martin, (1988) berig dat baie van sy kliënte ongemaklik was met die skynbare afwesigheid van struktuur in die verhouding. Hy beskryf dan twee dilemmas wat na vore gekom het uit die fasiliteringservaring: eerstens wie is verantwoordelik vir die sukses van die groep, die fasiliteerder of groeplede? Meestal het dit geblyk dat die verantwoordelikheid by die fasiliteerder berus aangesien individuele groeplede magteloos gevoel het om die struktuur te verander. Die tweede dilemma is dat die tyd wat gespandeer is aan beplanning, (byvoorbeeld die uitklaring van die struktuur) soms deur die groep ervaar is as 'n mors van tyd.

Rogers, (1980:192) gee persoonlike ervaringe weer wanneer hy sê: "I would not want it to appear that the group develops smoothly. The initial sessions are often chaotic. Usually there is disbelief that the workshop plan is to arise from all of us

together. Participants are suspicious of the staff. There is confusion because of the lack of structure. The staff is criticized for not having made plans - the participants are reluctant to own their own power." Uit die beskrywing is dit duidelik hoe ongemaklik die groeplede voel as gevolg van die mate van vryheid en tekort aan duidelike riglyne en doelwitte.

Rogers, (1980:193) wys egter uit dat die gevolge van die onsekerheid ook positief is : "But in the presence of the facilitative attitude created by staff and many participants, individuals gradually begin to hear one another, and then slowly to understand and to respect. The atmosphere becomes a working atmosphere, both in the large and the small groups, as people begin to delve into themselves and their relationships."

Die rasional van meer voorbereiding berus skynbaar daarop dat individue die leer gemakliker ervaar wanneer daar meer duidelikheid bestaan oor die doel van die fasilitering en die kenmerke van die verhouding. Die angstigheid as gevolg van onduidelikheid kan verminder word tot 'n meer hanteerbare vlak deur die kliënt voor te berei vir die groepervaring. Shaw, (1976:237-262) wys daarop dat deelname in die groep toeneem wanneer lidmaatskapkriteria vir die groep verduidelik word en rolle uitgeklaar word.

Smith, (1980) beweer : " Early writers saw the process...as largely unstructured and therefore dependent on the absence of particular types of leader behavior from the trainer. The continuous evolution of sensitivity training method has included a steadily broadening conception of ways in which group trainers

may facilitate their groups. Most recent writers see the trainer as a more active determinant of T-group outcome..."

Lakin, (1984:78-99) stel 'n aantal basiese optredes voor vir die fasilitering van selfaktualisering binne 'n groep :

1. Aanmoediging deur die fasilitaerder behoort op die groep as 'n geheel gefokus te word.
2. Die fasilitaerder moet oplet na wat individue doen in die groep en hoe hulle teenoor mekaar reageer.
3. Fasilitaerders moet die prosesse van kohesie steun en, vir die emosionele en kognitiewe welsyn van die lede, eksploteer.
4. Die fasilitaerder behoort sy voorskrifte en interpretasies te beperk tot voordeel van gręoplede se inisiatief.
5. Vertroue in die openhartigheid en integriteit van die fasilitaerder is essensieel vir wat gebeur in die groep.
6. Fasilitaerders kan funksioneer om problematiese interaksies in die groep op te helder sodat lede hulle eie reaksies kan verstaan.
7. Beskerming van die kwesbare lede moet voor voorsiening gemaak word, maar slegs as ander groepleden nie reeds tussenbeide tree nie.

In die kwessie rondom die insette van die fasilitaerder deur

voorbereiding en nie-voorbereiding van kliënte is dit belangrik om te let op die standpunt van Hammonds en Worthington, (1985) : "participants tended to follow the focus, action, intent, and function of the previous facilitator statement" en "groups might produce results of variable quality because such facilitated discussion groups might be guided strongly by the facilitators even if the facilitators do not attempt to guide the groups".

Truax, (1966) het ook bevind dat Rogers tydens sy sessies "gesonde" stellings van die kliënt versterk deur selektief warmte en goedkeuring te gebruik teenoor "nie-gesonde" stellings wat nie op die wyse beloon is nie. Die argument kan dus aangevoer word dat 'n fasiliteerder altyd 'n mate van direktiwiteit openbaar selfs wanneer die fasiliteerder empaties en aanvaardend is.

Dit blyk uit bovenoemde bespreking dat direktiewe en nie-direktiewe fasiliteerder insette nie as twee verskillende tegnieke beskou behoort te word nie, maar eerder as twee pole van 'n kontinuum hanteer behoort te word. Deur meer direktief te wees kan die fasiliteringsverhouding verduidelik word en die gewenste gedrag kan aan die kliënt voorgehou word. Aan die ander hand kan die fasiliteerder meer nie-direktief, met geen voorskrywing van die verhouding of gedrag nie, optree. Die aard van die voorskrywing, binne die studie, sal in hoofstuk vier uiteengesit word.

3.5.2. Die kliënt

Die kliënt of leerder funksioneer binne die fasiliteringsverhouding in die tweede rol. Rosenblatt,

(1975:133-139) beskryf die verskeidenheid emosies wat dié individu ervaar tydens fasilitering naamlik emosies wat wissel van woede en angs tot genot en warmte asook liefde en afhanklikheid.

Lakin, (1972:59) wys op die minder "dramatiese" emosies en idees wat deur kliënte ervaar word tydens 'n fasiliteringssessie: onsekerheid, verveeldheid, irritasie, depressie en apatie. Daar is ook periodes van refleksie, beplanning en pogings om 'n eerste of onbeplande indruk te verander. Daar is ook tye waar gevoelens van magteloosheid aanwesig is omdat interpersoonlike doelwitte en pogings om doelwitte te bereik verydel word.

Rogers, (1970:91-109) noem 'n aantal gevoelens wat nie tydens die fasiliteringssessie na vore gekom het nie maar eers later, na die sessie. Die gevoelens het hulle oorsprong egter by die fasiliteringservaring gehad: bangheid, dapperheid, sterk positiewe en negatiewe gevoelens, depressiewe gevoelens, gevoelens van pyn en vrees wat betref onafhanklikheid en selfgenoegsaamheid.

Sklare, Keener en Mas, (1990) berig dat kliënte angstigheid mag ervaar as gevolg daarvan dat die fasiliteringervaring 'n nuwe onvoorspelbare omgewing is. Die angs mag aktiewe deelname binne 'n groep inhibeer. Aktiewe deelname is volgens Sklare et al., (1990) noodsaaklik vir meer positiewe interpersoonlike en intrapersoonlike ervaringe in die verhouding en lei daartoe dat aktiewe kliënte meer akkurate persepsies, meer kreatiewe en spontane idees het en meer geleentheid het om te leer en persoonlike doelwitte te bereik. Rosenblatt, (1975:133-139) wys

daarop dat 'n effektiewe manier om onproduktiewe aangs te verlig, is om 'n bewustheid te vestig van gedrag wat in die groep verwag word; dit leer lede om die ervaring meer effektief te benut.

Shaw, (1976:237-262) lê ook klem op die aangs wat lede in groepe ervaar. Die aangs lei dikwels tot die immobilisering van lede wat die gevolg het dat individue nie die maksimum nut uit die groep kan behaal nie.

Uit bogenoemde voorbeeld is dit duidelik dat enige emosies kan voorkom tydens of as gevolg van 'n fasiliteringgeleentheid. Die emosies het 'n direkte invloed op die persoon se ervaring van die fasilitering van selfaktualisering en moet dus met omsigtigheid hanteer word sodat 'n verhouding geskep kan word wat selfaktualisering vir die kliënt moontlik maak.

3.6. HOOFTUKSAMENVATTING

In hoofstuk 3 is die term fasilitering beskou deur die teoretiese oorsprong van die konsep aan te dui en tot 'n operasionele definisie te kom, die proses van fasilitering te beskou, die kenmerke en dimensies van fasilitering te ondersoek, die rol, funksie, vaardighede en insette van die fasiliteerder en die ervaringe van die leerder te bespreek.

In hoofstuk 4 word fasilitering binne die mikro-perspektief van die studie geplaas.

HOOFSTUK 4 : DIE KONTEKS VAN DIE FASILITERING VAN SELFAKTUALISERING

In hierdie hoofstuk word gefokus op die konteks van fasilitering van selfaktualisering deur middel van groepsprosesse en sensitiwiteitopleiding. Eerstens word die redes uitgewys hoekom die fasilitering in groepe plaasvind, die term groep word gedefinieer en die groepsproses word toegelig. Die kern van die hoofstuk berus op die beskrywing en toepassing van die sensitiwiteitopleidingtegniek.

Dit dien uitgewys te word dat hoewel die fasilitering binne 'n groep plaasvind, die individue wat betrokke is (die fasiliteerder en die kliënt) dieselfde bly. Die kliënt se individualiteit word dus steeds behou ten spyte van die insluiting in 'n groep (Masson en Jacobs, 1980). Die fokus verander dus nie na die groep as geheel nie.

4.1. OMSKRYWING VAN DIE KONSEP GROEP

Omdat die term groep verskeie betekenisse vir verskillende mense het, word die volgende definisie van 'n groep vir die doeleindes van die studie aanvaar. Shaw, (1976:11) integreer die sienings van dertien auteurs en gee die volgende samevattende definisie van 'n groep: 'n groep kan gedefinieer word as twee of meer individue wat met mekaar in interaksie is op so 'n manier dat elke individu elke ander individu beïnvloed en ook wederkerig beïnvloed word.

4.2. RASIONAAL VIR DIE GEBRUIK VAN GROEPE IN FASILITERING

Groepe word in die fasilitering van selfaktualisering gebruik omdat individue in organisasies meestal in groepe funksioneer en besluite neem (Callahan, Fleenor en Knudson, 1986:208). Die fokus op organisasies bevestig weer eens dat fasilitering van selfaktualisering as deel van die bedryfsielkunde beskou kan word.

'n Ander rede om groepe te verkies bo individuele fasilitering is dat groeplede in interaksie kan tree en terugvoer kan kry van verskeie individue eerder as slegs die fasiliteerder wat net een perspektief kan weergee. Anderson en Robertson, (1985) verduidelik die stelling as volg : " (1) Personal growth is essentially a social process and as such can be most effectively developed through interactive and interdependent relationships with groups of people. (2) Receiving direct feedback from a number of people gives the individual an opportunity for consensual validation of interpersonal reality; a chance to compare his or her perceptions of self with those of others and to work toward congruence among a diversity of perceptual content."

Koste-implikasies daarvan om individue in groepe te hanteer teenoor individuele onderhoude is voor die hand liggend as net die tyd in ag geneem word wat gebruik word om een groep te hanteer teenoor etlike individue.

Die fasilitering van selfontwikkeling binne 'n groep het egter sekere implikasies wat die ervaring kan beïnvloed. Die

implikasies moet in ag geneem word. Golembiewski en Blumberg, (1977:58) neem die implikasies in ag en stel dit duidelik dat verskeie beginsels van groepsdinamika die mate van terugvoer en selfaktualisering beïnvloed naamlik:

1. Hoe groter die gedeelde persepsie deur groeplede van die behoefte aan verandering is, hoe groter is die druk vir verandering wat binne in die groep sal ontstaan en hoe groter is die invloed wat oor ander lede uitgeoefen sal word.
2. Hoe wyer groeplede informasie deel omtrent planne vir verandering en die gevolge daarvan, hoe hoër is die lede se verbintenis tot die verandering en die implementering daarvan.
3. Die stres wat veroorsaak word deur verandering in een subsisteem van 'n groep sal sistemiese stres in ander lede van die groep tot gevolg hê. Die stres kan verlig word deur die verandering te neutraliseer of deur die ander sub-sisteme in die groep ook aan te pas. As voorbeeld kan genoem word die geval waar een individu in die groep besluit om sekere feite oor hom/haarself bekend te maak en sy/haar fasade te laat vaar. Dit plaas druk op ander groeplede om hierop te reageer en sodoende ook iets van hulleself te onthul. Hoe meer individue van hulleself onthul en hoe meer geloofwaardig die terugvoer is hoe meer ontstaan 'n behoefte om te verander of om meer met die groep te deel. Die lede raak ook betrokke by die verandering in die groep en poog om al die ander lede te kry om deel te neem aan veranderinge. Die groep en groepproses kan dus spesifieke invloede uitoefen wat selfaktualisering kan verhaas of vertraag (Luft, 1969:82).

Die ontwikkeling van die groep het dus 'n wesenlike effek op die individu. Voordat die groep nie bereid is om openheid en eerlikheid toe te laat nie, is die waagstuk van die individu om hom/haarself te onthul vanselfsprekend veel groter. Die proses van selfaktualisering by die individu het dus ook te doen met die ontwikkeling in die groep. Hierdie groepdinamika-beginsels het 'n direkte uitwerking op die verandering van 'n groep en die fases waardeur 'n groep beweeg.

4.3. 'N GROEPPROSESONTWIKKELINGSMODEL

Moursund, (1990:150) stel proses (binne 'n groep) soos volg voor : " difficult to shift from focusing on content issues to focusing on the group process...he will begin to make connections, to see...patterns in other relationships. Subsequently, both in-group and out-of-group behaviors will begin to change."

Proses word dikwels gebruik in teenstelling met struktuur waar laasgenoemde verwys na die relatiewe gevestigde aspekte van 'n groep wat die raamwerk voorsien vir hoe lede optree (May, 1958:77; Allport, 1955:88,89). Die struktuur is relatief stabiel oor tyd en nie hoogs responsief tot wat lede in die groep doen nie (Schein, 1987:38). Die veranderlikheid van die proses binne die groep moet egter in aanmerking geneem word omdat juis dié aspek selfaktualisering beïnvloed (soos deur Napier en Gerschenfeld se model geïllustreer word).

Napier en Gerschenfeld (1989:470-477) het die sienings van omrent een-en-twintig outeurs geïntegreer om die volgende

generiese fases in 'n groep se ontwikkeling aan te dui:

1. Die Begin. Individue het verwagtinge en vooropgestelde idees omtrent wat in die groep gaan gebeur. Tydens die eerste fase is dit nodig vir alle deelnemers om in die groep ingesluit te word en om 'n relatief veilige situasie in die onbekende te skep. Hierdie is 'n tyd van wag en waarneming om gevare te identifiseer en met diskresie op te tree. Die groep word geric deur norme en waardes wat van ander groepe en situasies af ingebring is. 'n Balans tussen hoop en vrees bestaan.

2. Beweging na Konfrontasie. Nadat die aanvanklike toetsing van toepaslike gedrag plaasvind het, laat individue hulle fasades vaar en persoonlike rolle word vasgestel en meer gedrag ten toon gestel. Baie van die nuwe beweging in die groep hou verband met patronen van mag en leierskap wat ontwikkel. Die eerste fase het geleid tot 'n verhoogde afhanklikheid en onderwerping aan autoriteit asook 'n soeke na struktuur wat lede toelaat om die onbekende met relatiewe gemak te betree. Die struktuur lei tot sekere magte en invloede wat uitgebrei kan word maar ook gekritiseer kan word. Invloed en territorialiteit word die sentrale fokus van alle lede. Dit is die assertiewe soeke na 'n eie plek in die groep wat nuwe gedrag onthoopt en stereotipes as ontoepaslik uitwys. Die nuwe gedrag veroorsaak suspisie, wantroue en die basis vir koalisies in die groep. Spanning en konflik ontstaan. Emosionaliteit eerder as rasionele besluite is aan die orde van die dag. In die fase voel groeplede dikwels ongelukkig, kwaad, gefrustreerd en hartseer omdat daar 'n diskrepans bestaan tussen aanvanklike verwagtinge en die realiteit van groeplewe. Minder assertiewe lede mag in

hulleself terugtrek om konflik te vermy.

3. Kompromie en Harmonie. Groeplede kan meer verdedigend en rigied raak in hulle standpunte. 'n Konfrontasie oor werk of persoonlike sake mag plaasvind, maar individue wat besef hoe destruktief die verloop van gebeure is, sal 'n kompromis begin bewerkstellig. Groeplede kan weer met mekaar begin praat en besef 'n matige groepklimaat is noodsaaklik vir verdere selfaktualisering. Vyandigheid neem af, kommunikasie neem toe, lede word geherevalueer en meer geredelik aanvaar, selfuitdrukking word aangespoor, kompromering word nie meer gesien as 'n wen-verloor situasie nie. Die groepvertroue neem toe en die groep word as 'n geïntegreerde eenheid gesien. 'n Ware poging word aangewend om na sake en probleme te kyk. Ware eerlikheid en oopheid word aangemoedig maar aan die ander kant is daar subtiele druk om nie enige probleme te opper wat die groepsharmonie mag skade berokken nie. Persoonlike irritasies gaan ongesiens verby. 'n Toenemende diskrepans begin ontstaan tussen gevoelens en gedrag, maar tog mag die groep toenemend praat van sy openheid en vermoë om saam te werk. Deelname en stimulasie begin afneem. Die harmonie lei dus na laer effektiwiteit.

4. Herevaluasie. Ten spyte van koverte teenstand en passiwiteit besef die groep mettertyd dat die illusie van harmonie inderwaarheid opregtheid en direktheid inhieber. Die groep begin dus na 'n nuwe alternatief of struktuur soek om die groepsklimaat te verbeter. As die alternatief is om procedures te vergemaklik en die taak op 'n ander wyse uit te voer, mag die verandering oppervlakkig wees en slegs simptome sal aangespreek

word. Sou die groep egter besluit om tyd, energie en betrokkenheid te lewer om dieper te delf kan die oorsake van die probleme ondersoek word. 'n Besef begin ontstaan van hoe afhanklik die groep is van persoonlike behoeftes, wantroue en vrese en hoe die emosies kan bepaal hoe suksesvol die groep sy doel sal bereik. Waar die vorige fase dus sy doel gedien het in dat kommunikasie meer informeel geraak het en kompetisie beperk is, was daar die behoeftte om negatiewe gevoelens te kan uiter sonder vrees van sanksies. Die minder positiewe gevoelens moes dus gelegitimeer word. Interafhanklikheid in die groep neem toe met die besef dat die groep al meer kompleks raak. Groeplede is meer bereid om verantwoordelikheid te neem vir groepaksies. 'n Periode van intense konflik is moontlik as gevolg van die stressors wat vroeër onderdruk is, maar in die fase na vore kom. Gedurende hierdie periode neem persoonlike rekenskap, gedeelde verantwoordelikheid, vertroue, individuele risikoneming, en 'n bereidheid om werk sowel as persoonlike probleme op te los, toe.

5. Oplossing en Toewyding. Effektiewe werkgroepe is nie altyd harmonieus en spanningsvry nie. Daar is periodes van konflikoplossing en harmonie en selfs tye wanneer die groep regresseer na 'n patroon van besluiteeloosheid. Soos die groep egter ontwikkel word konflik makliker en met minder energie opgelos. Die groep is op hierdie stadium produktief. Die groep besef sy eie beperkings en krag en bou daarop. Soos nuwe eise aan die groep gestel word of individue die groep binnekom of verlaat moet die groep introspeksie en hersiening doen. Die groep mag selfs ophou om te bestaan en lede mag by ander groepe inskakel.

4.4. SENSITIWITEITOPLIEDING AS FASILITERINGSTEGNIEK

Driver, (1954:345) omskryf sensitiwiteitopleiding soos volg: "the group training provides fluid, unstructured groups in which every person becomes deeply involved, in which problems of leadership, decision making, interpersonal problems, and hidden agendas are seen in slow motion. In such a group, the individual becomes more diagnostically sensitive to what happens in groups; becomes aware of the ways in which groups grow; gains in self-awareness. The group provides opportunity for trainees to behave; to secure feedback on their behavior; to experiment with new ideas of leadership and membership..... to get on the 'feeling' as well as 'intellectual' level; a real awareness of the problems of group organization, functioning and growth".

Lakin, (1972:3,4) stel dat mense smag na warmte, liefde, stimulasie en opgewondenheid. Die hedendaagse snelle veranderinge in die sosiale en fisiese omgewing het egter die gevolg dat baie mense buite beheer voel van hulleself en hulle omstandighede. Veral die verval van sosiale sisteme neem baie persone se gevoelens van veiligheid en geborgenheid weg. Lakin stel dat sensitiwiteitopleiding juis poog om kommunikasie tussen individue in 'n groep te verbeter deur die persone te sensitiseer vir mekaar en vir hulleself. Op dié wyse word persone weer geanker binne sosiale verhoudinge.

Die rasional van sensitiwiteitopleiding berus daarop dat individue in hulleself die potensiaal het om te selfaktualiseer as hulle die kans en omstandighede gegun word om dit te doen. Deur die geleentheid aan persone te bied behoort hulle sensitief

vir mekaar te word en self te aktualiseer (Rogers, 1961:35).

Anderson en Robertson, (1985) beskryf die sienswyse as volg : "The opportunity to risk practicing new behaviors in a climate of trust and psychological safety increases the probability that individuals can increase their intra- and interpersonal effectiveness."

Die doel van sensitiwiteitopleiding is om die individu die tyd, plek en veiligheid te bied om te selfaktualiseer.

Kirstensen et al., (1976:32) berig dat sensitiwiteitgroepes meer as net 'n tegniek is, maar eerder 'n benadering tot selfaktualisering wat gebou is op 'n aantal veronderstellinge naamlik:

1. Openhartige eerlikheid – deur suksesvolle kommunikasie word beter verhoudings bevorder.
2. Deur onthullende konfrontasies met jouself en ander is dit moontlik om jouself en jou verhoudings op 'n nuwe manier te sien.
3. Hoe meer die individu waag en eksperimenteer in die groep hoe meer sal hy/sy leer.
4. Alle mense is essensieel goed en moet as sodanig binne die groep aangeslaan en hanteer word. Dit sal lei tot 'n veilige oord vir selfaktualisering.
5. Die kortstondige, dog skokkende, ervaring in die groep lei

tot 'n algemene verandering in mense.

Brook, (1970:7) stel dat sensitiwiteitgroepe, 'n klimaat aanwakker van: eie gevoelens en motiewe wat belangrik is, korrekte waarneming van die effek van eie gedrag op ander, korrekte begrip van die invloed van ander individue se gedrag op die "self", oplettendheid wat betref ander individue en die aanvaarding van opbouende kritiek, toepaslike interaksie met ander. Hy gaan verder en sê dat bogenoemde kondisies nie maklik is om te bereik nie en dat die normale sosiale omgewing nie die geleentheid vir sulke leer bied nie.

Masson en Jacobs, (1980) stel dat 'n effektiewe sensitiwiteitgroep een is waar die lede die geleentheid gegun word om hulle persoonlike doelwitte te ontdek en te ontwikkel. Die doelwitte omvat dikwels veranderinge in lewenstyl, groter bewustheid van gevoelens omtrent self en ander, verbeterde interpersoonlike kommunikasie en 'n evaluasie van waardes. Die individu besluit dus self hoe en wanneer wat bespreek moet word.

Die laaste stelling word veral duidelik uitgebeeld in die volgende aanhaling deur Ashbrook, (1970). "A student has just asked whether the group will be a discussion group or a therapy group: Leader: This is a totally different undertaking. So in a sense it will prove frustrating and confusing...there are no exceptions other than you be here - physically present as a body. Beyond that whether you personally participate is up to you. What we do and discuss will depend upon what you want or don't want. So we can get into everything and anything."

Die vaardighede van die fasiliteerder wat in die vorige hoofstuk genoem is, is van toepassing by sensitiwiteitopleiding. Sekere sentrale vaardighede in die spesifieke tegniek dien egter beklemtoon te word:

1. Die fasiliteerder reflektereer die kliënt se gedrag en emosies aan hom/haar terug sodat die individu deur middel van die terugvoer 'n realistiese selfbeeld kan ontwikkel. Verder kan die fasiliteerder ook die gedrag wat as doelwit gestel word modelleer (Rogers, 1975:49-73).
2. Yalom, (1985:135,136) verwys na 'n belangrike onderdeel van die sensitiwiteitgroep naamlik die "hier-en-nou" benadering wat deur die fasiliteerder bevorder moet word. Die implikasie van die benadering is dat kliënte verkieslik in die hede moet funksioneer en groepgedeelde ervaringe moet bespreek eerder as om gebeure uit die verlede in die groep te vertel. Die konsep is tweeledig van aard: op een vlak raak lede bewus van hulle gevoelens en response teenoor ander groeplede, die fasiliteerder en die groep as geheel. Op 'n ander vlak, die opheldering van proses, begin die groep die groepsproses verstaan. Die totale ervaring laat groeplede toe om meer omtrent hulleself te leer deur selfonthulling, katarsis en terugvoer.

Sensitiwiteitopleiding is dus 'n spesifieke ongestruktureerde groep-tegniek, met 'n sterk filosofiese en rasionele onderbou, waartydens persone die geleentheid gebied word om te selfaktualiseer deurdat 'n emosioneel veilige verhouding deur die fasiliteerder geskep word waartydens gefokus word op die kliënt se "hier-en-nou" ervaringe.

4.5. DIE SENSITIWITEITOPLEIDING—GELEENTHEID BINNE HIERDIE STUDIE

In die afdeling word daar gepoog om slegs 'n teoretiese agtergrond te gee vir die uiteindelike konteks wat tydens die studie gevolg is. Die gedetaileerde prosedure word in hoofstuk vyf uiteengesit.

In die studie is die doel om te bepaal of daar enige verskille in die mate van selfaktualisering ontstaan by kliënte wanneer hulle op direktiewe wyse voorberei word op die selfaktualiseringervaring, (deur die individue in te lig oor die doel en gewenste gedrag binne so 'n situasie), of wanneer die individue sonder enige voorbereiding die ervaring meemaak.

In die teorie word daar verskeie maniere genoem om die kliënt voor te berei op die ervaring, byvoorbeeld deur geskrewe riglyne voor te lê (Corey, Corey, Callahan en Russell, 1988:47, 48), deur 'n voor-groep byeenkoms te hou (Yalom, 1985:289–294), deur die groepfunksionering en doel met die groep te kontrakteer (Egan, 1972), of deur 'nloods of gidsessie te hou (Corey et al., 1988:38).

Sklare et al., (1990) fokus op die belang van fasiliteerders om groeplede (deur middel van geskrewe riglyne) voor te berei vir die hier-en-nou ervaring in die selfaktualiseringsgroep om sodoende aktiewe deelname te optimaliseer.

Lakin, (1972:57) berig :" The anxiety which is automatically increased by withdrawal of conventional leadership and structure does not itself lead to learning. It functions to elicit the

initial attempts to structure the situation because participants simply have to establish ways of being with one another...The anxiety also develops because under conditions of ambiguous authority, the dangers or fantasies about conflictful, sexual, or aggressive relationships increase...anxiety...can be reduced through establishing shared meanings and norms in the situations."

In die studie is sekere groepe voorberei deur sekere norme en riglyne vir die ervaring te voorsien. Die norme is met behulp van 'n geskrewe dokument versprei. Op grond van teoretiese redes (wat in hoofstuk twee en drie berig is) is daar besluit om die fasiliteringssessies deurgaans dieselfde te hanteer omdat daar in alle sessies sprake is van dieselfde vaardighede en aangesien die fasilitaator gemaklik voel binne 'n sekere rol en paradigma. Aangesien die mate van direktiwiteit tydens die sessie relatief konstant bly is daar besluit om op 'n ander manier die eksperimentele groepe aan verskillende mates van direktiwiteit bloot te stel naamlik deur die verspreiding van geskrewe riglyne aan sekere groepe teenoor onvoorbereide deelname van ander groepe.

4.6. HOOFTUKSAMEVATTING

In hoofstuk 4 is die tegniek van sensitiwiteitopleiding, soos toegepas in die studie, uiteengesit.

In hoofstuk 5 word die navorsingsmetodologie van die studie, uiteengesit.

HOOFSTUK 5 : NAVORSINGSMETOLOGIE

In hierdie hoofstuk word die navorsingsmetodologie van die studie uiteengesit.

5.1. DOEL VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Die empiriese doelstelling van die ondersoek is om die mate van individue se selfaktualisering te bepaal na blootstelling aan sensitiwiteitgroepe, waar die groepe tydens die groepsessies dieselfde hanteer word maar waar die individue in sekere groepe deur middel van 'n voorligtingstuk voorberei word op die ervaring terwyl die ander groepe onvoorbereid die ervaring meemaak.

5.2. ONDERSOEKGROEP

Die populasie is 96 beamptes in 'n staatsdepartement, gemoeid met werwing, keuring en plasing. Die steekproef is 30 persone.

Die biografiese kenmerke van die ondersoekgroep sien as volg daaruit:

1. 16 dames en 14 mans.
2. Ouderdomme wissel tussen 20 en 51 met 46% in die 20 - 30 kategorie en 43% in die 31-40 kategorie.
3. Al die individue is Afrikaans en Engelssprekende Suid-Afrikaanse burgers.
4. Al die individue bly in die Pretoria-omgewing.
5. Kwalifikasies wissel van St.8 tot 6 jaar nagraadse studie met 90% van die persone wat 'n st. 10 sertifikaat behaal het en 53%

van die persone wat 'n tersiëre kwalifikasie verwerf het (43% gegradeerd en 10% gediplomeerd).

5.3. ONDERSOEKPROSEDURE

Die chronologiese volgorde van gebeure tydens die studie is:

1. Individue word gewerf om aan die studie deel te neem en word in groepe geplaas. Omdat die studie verklarend van aard is, het dit tot gevolg dat die resultate veralgemeenbaar moet wees en op eksperimentele wyse uitgevoer moet word (Mouton en Marais, 1985:51). Om aan bogenoemde te voldoen is dit noodsaaklik om, waar moontlik, 'n ewekansige steekproef te trek (Mouton en Marais, 1985:119).

Uit 'n populasie van 96, is individue geselekteer deur aan die keurings- werwings- en plasingsafdelings binne die personeeldepartement van 'n groot burokratiese organisasie te vra om individue beskikbaar te stel om deel te neem aan 'n sensitiwiteitgroep. Die totale aantal persone wat beskikbaar gestel is, is telkens genomineer en dan willekeurig in groepe geplaas deur persone se vanne ewekansig te trek en in groepe te plaas. Daar is dus nie gepoog om geslagte, ouderdomme, opvoedkundige kwalifikasies of enige ander veranderlike eweredig te verdeel tussen die groepe nie. Daar was ook geen keuring van kliënte voor die tyd nie. Sodoende is 'n steekproef van 30 persone, as die ondersoekgroep, saamgestel.

Die ondersoekgroep is verdeel in 5 groepe van 6 individue elk waar drie groepe voorbereid deelgeneem het aan die ervaring en

twee groepe onvoorbereid deelgeneem het aan die ervaring.

2. Handig die uitdeelstuk uit aan die groepe wat voorberei word. Vir die individue wat voorbereid deelneem aan die ervaring word 'n uitdeelstuk 'n week voor die tyd uitgehandig met die instruksie dat die stuk deurgelees moet word voor die aanvang van die groep. Persone wat onvoorbereid aan die ervaring deelnaam word bloot gevra om op 'n sekere tyd en plek bymekaar te kom.

3. Kliënte lees en voltooi drie vraelyste. Alle persone word met hulle aankoms onmiddellik gevra om self die instruksies van die vraelyste te lees en dan op hulle eie tyd die instrument te voltooi. Die vraelyste word dan ingeneem. Hierdie vorm die kwantitatiewe meting van die studie en word uitgevoer met die doel om die drie hipoteses wat gestel word te toets.

4. Sensitiwiteitgroep begin. Sodra die instrumente voltooi is, neem die sensitiwiteitgroep 'n aanvang. Die sensitiwiteitgroep word telkens deur die fasilitaator begin met die woorde : "Hierdie is 'n sensitiwiteitgroep. Enige persoon wat graag iets wil sê kan gerus begin."

5. Aan die einde van die eerste sessie word die kliënte gevra om hulle gewaarwordinge, gevoelens en indrukke neer te skryf. Hierdie vorm deel van die insameling van kwalitatiewe data. Die data is noodsaaklik om te bepaal wat die kliënte se ervaring van die sensitiwiteitgroepfenomeen is. Aangesien elke individu (volgens die fenomenologiese paradigma) 'n unieke, werklike, intense ervaring het, is dit nodig om benewens die data verkry uit die psigometriese instrumente (volgens die funksionalistiese

paradigma), ook die tipe inligting te verkry..

6. Die tweede en derde sessies verloop soos die eerste sessie (stappe 4 en 5).

7. Na drie dae word die vraelyste weer afgeneem.

8. Na drie maande word die vraelyste weer afgeneem.

9. Vraelyste word gemerk. Nadat al drie die instrumente van al die kliënte saamgegroep is, word die vraelyste gemerk en die routellings neergeskryf. Al die vraelyste is in Amerika opgestel en gevvolglik kan die beskikbare norme nie benut word nie. Die feit dat routellings gebruik word in plaas van gestandardiseerde norme behoort geen effek op die studie te hê nie aangesien daar binne die studie gefokus word op die veranderinge wat binne die persoon en tussen persone plaasvind; dié veranderinge kan ook met behulp van routellings geïllustreer word.

10. Syfers word in rekenaar ingevoer en verwerk. Nadat die kwantitatiewe inligting ingesamel is, word dit in die rekenaar ingevoer en met behulp van die SPSS ("Statistical Package for the Social Sciences") rekenaarpakket verwerk (Klecka, Nie en Hull, 1975).

Die opstellers van die pakket maak die volgende opmerking: "SPSS is a packaged program specifically designed to compute those statistics used by social scientists. It was designed and developed during the late 1960's and is now one of the most widely used statistical packages" (Klecka et al., 1975:2). Met

behulp van die pakket word beskrywende data uit die instrumente verwerk en t-toetse word gedoen om groepe met mekaar te vergelyk sodat hipoteses getoets kan word.

Die hipoteses word getoets deur te bepaal of daar wel beduidende verskille tussen die groepe ontstaan as gevolg van die mate van voorbereidheid van die kliënte. Met "beduidend" word bedoel dat dit onwaarskynlik is dat 'n empiriese resultaat aan toeval alleen toegeskryf kan word (Plug et al., 1986:36). As 'n beduidende verskil dus tussen groepe gevind word is dit moontlik om te bewys dat die verskil nie toevallig is nie maar wel die gevolg is van 'n spesifieke ervaring.

Die beduidendheidsvlak (ook genoem alpha peil) wat in die navorsing as beduidend aanvaar sal word, is deurgaans die 0.10 vlak. Die rede vir die keuse van die vlak is enersyds konvensie en andersyds die klein aantal individue wat aan die studie meegemaak het en gevoldglik resultate kan lewer wat nie te eng beskou moet word nie (hoe groter N hoe sekerder kan resultate beoordeel word); sodoende kan verhoed word dat die hipoteses geen beduidende verskille aantoon nie (Lutz, 1983:272,273). Die alpha peil se vlak van sekerheid sal aangedui word met behulp van asteriske, waar een asterisk dui op 'n vlak van 0.10, twee dui op 'n 0.05 vlak en drie dui op die vlak van 0.01.

11. Kwalitatiewe data word tematies ontleed. Die kwalitatiewe data wat verkry is, word nie gebruik om die hipoteses te bewys nie, maar wel om die hipoteses wat aanvaar (of nie aanvaar) word te help verduidelik en in perspektief te plaas. Die data word tematies ontleed deur telkens te let op deurlopende idees en

gevoelens binne die groep volgens die individue se geskreve rapportering.

5.4. UITDEELSTUK

Die uitdeelstuk is die kernveranderlike in die studie aangesien die direktiwiteit van die sensitiwiteitsgroepe daarmee beïnvloed word.

5.4.1. Rasionaal

By die samestelling van die uitdeelstuk is daar aangeneem dat die insette tydens die groepsessies deur die fasilitaator tot 'n groot mate dieselfde sal wees (soos in 3.5.1.3. uiteengesit). Die mate van direktiwiteit en nie-direktiwiteit sal dus bepaal word deur middel van die uitdeelstuk wat aan spesifieke groepe uitgedeel is. Die uitdeelstuk word as bylaag 1 aangeheg.

Die uitdeelstuk is gebaseer op die werk van humanistieseksistensiële teoretici en dit vorm dan ook die paradigma wat in die stuk geld. Die feit dat die uitdeelstuk sekere gedrag voorstaan is nie deel van die humanistieseksistensiële paradigma nie en kan verstaan word uit 'n leerteoretiese perspektief.

5.4.2. Doel

Die uitdeelstuk het ten doel om individue voor te berei op die ervaring, maar sonder om die doel van die sensitiwiteitsgroep direk weer te gee. Daar is gepoog om sekere inligting herhaaldelik te gee in die inligtingstuk sodat die individu 'n

aanvoeling kan ontwikkel dat sekere maniere van optrede meer produktief is tydens sensitiwiteitsgroepe as ander maniere van optrede.

5.4.3. Literatuurbronne

Die mees relevante bronne is as agtergrond tot en inhoud van die uitdeelstuk gebruik. In die dokument is ook geen verwysings gegee nie omdat dit die uitdeelstuk te formeel mag laat lyk en die indruk skep van 'n wetenskaplike uiteensetting.

5.4.4. Formaat

Die uitdeelstuk is aan die persone gegee. Die dokument is so opgestel dat dit nie direk 'n aantal doelwitte gee wat bereik moet word as gevolg van die intervensie nie. Die rede vir die oorweging is die moontlikheid dat die kliënte hulle antwoorde op die instrumente kan vervals tydens die na-toetsing in 'n poging om te konformeer met die gestelde doelwitte.

5.4.5. Items/dimensies

Die uitdeelstuk, bevat essensieel riglyne rakende die gebeure in 'n sensitiwiteitgroep en lê veral klem op die aannames van sensitiwiteitopleiding, wat helpende gedrag in 'n groep impliseer, faktore wat selfaktualisering in groepe bevorder, die eienskappe van 'n positiewe groepklimaat, luistervaardighede en terugvoervaardighede.

5.5. METINGSBATTERY

5.5.1. Kwantitatiewe instrumente

Na aanleiding van die kenmerke waaraan 'n selfaktualiserende persoon voldoen, is daar gepoog om vraelyste te benut wat die kenmerke kan meet, om sodende te bepaal of die persoon wel 'n verandering ondergaan wat selfaktualisering aan betref. Daar word gebruik gemaak van die Persoonlike Oriëntasie Vraelys (POI) van Shostrom, (1976:29) om die intrapersoonlike en meer spesifiek affektiewe kenmerke te meet. Die Rotter interne-eksterne lokus van kontrole vraelys (Rotter) word gebruik om 'n aanduiding te gee van die persoon se konatiewe funksionering en spesifiek lokus van kontrole (Crandall, Katkovsky en Crandall, 1965). Laastens word die Fundamentele Interpersoonlike Verhoudingsoriëntasie - Gedrag (Firo-B) vraelys gebruik om die interpersoonlike kenmerke te meet (Schutz, 1966:1).

Hoewel slegs die POI uit 'n suiwer humanisties-eksistensiële paradigmatische agtergrond saamgestel is (Knapp, 1976:1), is die konsepte wat in die ander vraelyste gemeet word versoenbaar met die konsepte wat gevind word in die selfaktualiserende persoon. Die Rotter is saamgestel uit 'n leerteoretiese paradigma (Riordan, 1981), maar die konstruk van lokus van kontrole kom sterk na vore in die humanistiese paradigma en die kenmerke van die selfaktualiserende persoon. Die Firo-B se paradigmatische agtergrond is die sosiaal-psigologiese denkrijeting (Ryan, 1970:5), maar ook in die geval word die konstrukte wat gemeet word in die humanistiese paradigma gevind, en word sterk klem gelê op die interaksie van die selfaktualiserende individu met ander persone.

5.5.1.1. Persoonlike Oriëntasie Vraelys (POI)

Vervolgens word die POI vraelys bespreek.

5.5.1.1.1. Doel

Die POI is spesifiek deur Shostrom saamgestel om waardes en gedrag wat van belang is by selfaktualisering te meet (Knapp, 1976:1).

5.5.1.1.2. Rasionaal

Shostrom, (1976:2) beskryf selfaktualisering soos volg : dit is die mate waartoe 'n individu sy talente en vermoëns meer benut as die gemiddelde individu, die mate waartoe die individu op die huidige oomblik fokus eerder as op die verlede en die toekoms, die vermoë om as individu te funksioneer met selfgenoegsaamheid en die vermoë om die menslike natuur meer positief te ervaar as die gemiddelde individu. Die POI is gebaseer op die definisie.

Die POI berus nie net op die definisie van selfaktualisering nie maar ook op die teorieë van die humanisties-eksistensiële sielkundiges Maslow, Riesman, Rogers en Perls. Voortvloeiend uit dié paradigmatische perspektief is die vraelys ook gegrond op 'n aktualiseringsmodel eerder as 'n mediese model. Waar die mediese model die klem laat val op beweging vanaf siekte na normaliteit beklemtoon die aktualiseringsmodel die beweging van normaal na optimaal (Shostrom en Knapp, 1966:193).

5.5.1.1.3. Skale

Die POI bestaan uit twaalf skale - twee hoof (1-2) en tien (3-12) subskale (Knapp, 1976:2-7) :

1. Tydsbevoegdheid. Die skaal reflekteer die mate waartoe die individu in die hede leef eerder as die verlede of toekoms. Selfaktualiserende individue is die wat primêr in die hede leef met volle bewustheid en kontak van sy omgewing en volle gevoelsreaktiwiteit. Hulle is in staat om die verlede en die toekoms in betekenisvolle kontinuïteit met die hede te sien en hulle aspirasies is betekenisvol verbind met huidige werksdoelwitte. Geloof in die toekoms is hoog, sonder rigiede en oor-geïdealiseerde doelwitte. Individue met die waardes en gedrag kry 'n hoë telling op die skaal. Individue met 'n lae telling op die skaal leef in die verlede (ervaar skuldgevoelens) of die toekoms (het geïdealiseerde verwagtinge en vrese).
2. Innergerigtheid. Die skaal meet of 'n individu se manier van reageer primêr self-georiënteer is of eerder ander-georiënteer. Eersgenoemde individue word gerig deur geïnternaliseerde beginsels en motiverings terwyl laasgenoemde individue grotendeels beïnvloed word deur eksterne magte en 'n soeke na aanvaarding. Individue wat 'n hoë telling verkry op die skaal kan as intern gemotiveerd beskou word.
3. Selfaktualiseringswaarde. Die skaal meet die bevestiging van primêre waardes van selfaktualiserende individue. 'n Hoë telling dui daarop dat die respondent volgens die waardes wat eie aan selfaktualisering is, leef. 'n Lae telling dui aan dat hierdie waardes verworp word.

4. Eksistensialiteit. Die skaal meet die vermoë om in ooreenstemming met die eise van die situasie op te tree, sonder rigiede handhawing van beginsels. 'n Hoë telling dui op buigsaamheid in die toepassing van waardes en 'n lae telling op die neiging om rigied aan waardes vas te klou.

5. Gevoelsreaksie. Die skaal meet die responsiwiteit van 'n individu t.o.v sy eie gevoelens en behoeftes. 'n Hoë telling dui op sensitiwiteit vir eie gevoelens en 'n lae telling op onsensitiwiteit.

6. Spontaniëteit. Die skaal meet die vryheid om spontaan op te tree. 'n Hoë telling dui op die vermoë om gevoelens in spontane aksie uit te druk en 'n lae telling op 'n ongemak om gevoelens spontaan uit te druk.

7. Selfagting. Die skaal meet die bevestiging van die self op grond van eie waarde of sterkte. 'n Hoë telling dui op die vermoë om van die self te hou as gevolg van persoonlike sterkte en 'n lae telling suggereer gevoelens van lae selfwaarde.

8. Selfaanvaarding. Die skaal meet die aanvaarding van die self ten spyte van swakhede en tekortkominge. 'n Hoë telling dui op aanvaarding van die self met swakhede en 'n lae telling op 'n onvermoë om swakhede te aanvaar.

9. Mensbeskouing. Die skaal meet die mate waartoe 'n positiewe, konstruktiewe beskouing aangaande menswees gehuldig word. 'n Hoë telling dui daarop dat die respondent die mens as goed sien en dat hy/sy teenoorgesteldes soos goed-sleg, manlikheid-

vroulikheid, selfsugtigheid-onselfsugtigheid in die natuur van die mens kan versoen. 'n Hoë telling dui op die vermoë om sinergisties te wees in die verstaan van die menslike natuur. 'n Lae telling dui daarop dat die respondent die mens as sleg of boos sien.

10. Sinergie. Die skaal meet die vermoë om sinergisties te wees d.w.s. om teenoorgesteldes te transendeer. 'n Hoë telling dui op die vermoë om die teenoorgesteldes in die lewe as betekenisvol in verband te beskou. 'n Lae telling dui daarop dat die respondent teenoorgesteldes as opponerend beskou.

11. Aanvaarding van aggressie. Die skaal meet die vermoë om die eie natuurlike aggressiwiteit te aanvaar eerder as om dit te ontken, te verdring of 'n verdedigende houding in te neem. 'n Hoë telling dui op 'n vermoë om woede of aggressie in die self as natuurlik te aanvaar en 'n lae telling dui op 'n ontkenning van sulke gevoelens.

12. Kapasiteit vir intieme kontak. Die skaal meet die vermoë om betekenisvolle, intieme verhoudings met ander mense te ontwikkel, sonder verwagtinge en verpligtinge. 'n Hoë telling dui op die vermoë om betekenisvolle, kontakvolle verhoudings met ander individue aan te gaan en 'n lae telling dui op probleme met warm interpersoonlike verhoudings.

5.5.1.1.4. Materiaal

Die vraelysmateriaal bestaan uit 'n vraeboekie, antwoordvel, stel maskers (verwerk in 'n rekenaar merkprogram) en profielbladsy.

Die vraeboekie bevat volgens Knapp, (1976:2,3) 150 gepaarde, tweekeuse, teenoorgestelde positiewe en negatiewe stellings (A en B) as pole van 'n kontinuum.

Die aparte antwoordvel bevat ruimte vir 150 vrae en 'n spasie langs elke syfer om 'n A of 'n B in te skryf. Daar is 'n masker vir elke skaal (d.w.s. 12).

Die aantal vrae per skaal wissel van nege tot 127. Die profielbladsy dui die respondent se vlak van selfaktualisering aan, met positiewe kenmerke bo en negatiewe kenmerke onder aan die skaal.

5.5.1.1.5. Afname en nasienprosedure

Die respondent lees self die instruksies op die vraeboekie. Hierna beantwoord die persoon die 150 items deur telkens te besluit watter een van die stellings die beste op sy/haar waardes en gedrag van toepassing is. Hierna word die antwoordvel met behulp van 'n rekenaarprogram gemerk wat gebaseer is op die maskers waarmee die POI gewoonlik nagesien word. Die routellings word op die profielbladsy aangedui waarna die profiel getrek word.

5.5.1.1.6. Geldigheid en betroubaarheid

Verskeie geldigheid en betroubaarheid studies is in Amerika gedoen en word deur Knapp, (1976:9-67) aangehaal. Die studies dui op sterk geldigheid en betroubaarheid.

5.5.1.1.6.1. Geldigheid

Knapp, (1976:22–31) haal verskeie studies aan waar die POI gebruik is om die aktualiseringvlakke van deelnemers aan sensitiwiteitgroepe te meet en waar die instrument gebruik is om die effekte en gevolge van sulke groepe te meet. Deurgaans is daar beduidende resultate verkry wat die geldigheid van die vraelys bevestig. In sensitiwiteitgroepe word positiewe POI-resultate deur Knapp en Shostrom, (1976:187–202) gerapporteer.

In 'n Suid-Afrikaanse ondersoek oor angstigheid het Du Plessis, (1982:262–268) gevind dat die POI beduidend tussen beangste en nie-beangste dames onderskei. Cilliers, (1984) het in 'n plaaslike studie gevind dat individue wel beduidende verskille toon op 11 van die 12 skale (10 het beduidend positief verbeter na die intervensie en op een skaal is 'n beduidende verswakking gevind) van die POI. Die studie het gefokus op sensitiewe relasievorming as bestuursdimensie. Hoewel die studies nie direk met die huidige studie verband hou nie is dit tog aanduidend daarvan dat die instrument met vrug in 'n Suid-Afrikaanse konteks aangewend kan word.

Uit empiriese studies is die inhoudsgeldigheid van die POI al etlike kere bewys (Knapp, 1976:31–37). Knapp, (1976:9–67) en Shostrom, (1976:36–42) gee ook duidelike bewyse vir die konstruktgeldigheid van die POI – die vraelys onderskei beduidend tussen selfgeaktualiseerde en nie-selfgeaktualiseerde individue.

5.5.1.1.6.2. Betroubaarheid

Toets-hertoets ondersoeke t.o.v. sensitiwiteitopleiding vir skoolsielkundiges en studente (Shostrom, 1964) toon die volgende betroubaarheidskoëffisiënte :

1. vir skoolsielkundiges 0.91 op tydsoriëntasie en 0.93 op die ondersteuningsratio ($N=15$);
2. vir die studente - tellings wat wissel vanaf 0.52 vir aanvaarding van aggressie tot 0.82 vir eksistensialiteit;
3. vir verpleegstudente - tellings wat wissel vanaf 0.40 vir sinergie tot 0.74 vir eksistensialiteit.

Die resultate sluit aan by Schulz, (1994:96) se bevinding dat die POI in toets-hertoets situasies betroubare resultate verskaf. Knapp, (1976:76) dui egter aan dat die POI as gevolg van die sensitiwiteit van die skale nie werklik as betroubaar of nie, beoordeel kan word op grond van toets-hertoets resultate nie. Die tellings wat verkry word by een geleentheid is veronderstel om te verander voor 'n volgende toetsing. Dié standpunt rondom sensitiwiteit van skale behoort in ag geneem te word aangesien dit 'n impak het op die resultate van die studie.

'n Ander kwessie wat in ag geneem moet word met die betroubaarheid van die instrument is die probleem met vervalsing van response. Sulke vervalsing word veral gesien in profiele waar die respondent besonder hoë tellings gee in 'n poging om aanvaarbaar voor te kom en mag dus as "super-geaktualiseerd" voorkom (Knapp, 1976:69-74).

5.5.1.1.7. Toepaslikheid in hierdie ondersoek

Uit die voorafgaande beredenering blyk dit dat die POI wel 'n geldige en betroubare instrument is vir die meting van selfaktualisering.

Gegewe dat die meet van selfaktualisering wel 'n sentrale tema in die studie is, is dit uit die doel en rasional van die POI duidelik dat die instrument by uitstek geskik is om in hierdie studie te gebruik. Selfaktualisering, soos deur die POI operasioneel gedefinieer, stem ooreen met die konstruk selfaktualisering soos in die studie gedefinieer.

Gilligan (soos aangehaal deur Knapp, 1976:23) verklaar dat die POI konsepsueel goed verband hou met die oorkoepelende doelwit van sensitiwiteitsopleiding naamlik die verhoging van selfaktualisering. Die kenmerke van die selfaktualiserende persoon (soos bespreek in hoofstuk twee) word juis gemeet deur die verskillende skale van die instrument.

5.5.1.2. Rotter interne-eksterne lokus van kontrole-skaal (Rotter)

5.5.1.2.1. Doel

Die Rotter meet lokus van kontrole. Lokus van kontrole kan beskou word as die konstruk van waargenome beheer of kontrole, wat die individu het, oor 'n reeks eksterne faktore soos geluk, noodlot, onpersoonlike en persoonlike magte (Crandall et al., 1965).

5.5.1.2.2. Rasional

Die Rotter is gegrond in die leerteoretiese paradigma (Riordan, 1981) wat enige aspek van gedrag insluit wat die gevolg is van leer (Plug et al., 1986:202). Daar word dus aangeneem dat lokus van kontrole deur leer beïnvloed word.

Die rationaal van die Rotter kan afgelei word uit die operasionele definisie van die konstruk. Rotter (1966) definieer lokus van kontrole soos volg : wanneer 'n versterking (beloning) deur die individu waargeneem word as die resultaat van 'n aksie van hom/haar maar nie die uitsluitlike gevolg van sy/haar handeling nie, dan word dit tipies in ons kultuur waargeneem as die gevolg van geluk, kans, noodlot en onder die beheer van magtige ander, of as onvoorspelbaar as gevolg van die kompleksiteit van die magte wat hom/haar omring. Wanneer die gebeurtenis deur die individu op die wyse geïnterpreteer word, word die geloof, 'n geloof in eksterne kontrole genoem. As die individu die gebeurtenis sien as die gevolg van eie gedrag of eie relatief permanente eienskappe word die term interne kontrole aan die geloof gegee.

Die rationaal van die instrument is dus dat sekere persone gevolge waarnem as die gevolg van persoonlike aksies terwyl ander persone gevolge mag beskou as die resultaat van 'n ander mag en nie as die gevolg van persoonlike optrede nie.

5.5.1.2.3. Skale

Die Rotter bestaan uit 'n eendimensionele skaal gebaseer op die konstruk van lokus van kontrole (Mirels, 1970). Hoe hoër die telling op die skaal hoe meer ekstern is die individu se lokus

van kontrole. Laer tellings dui op 'n meer interne lokus van kontrole (Manning, 1980:68).

5.5.1.2.4. Materiaal

Die Rotter is 'n 29 item vraelys. Die vrae is geforseerde keuse-items waar die respondent moet kies tussen A of B. Van die 29 items in die vraelys is ses vullervrae wat geneem is uit die 60-item James-skaal. Die 23 oorblywende items is deur middel van herhaalde itemanalise verkry en het tot gevolg dat skalare homogeniteit tussen al die vrae bestaan (Manning, 1980:69). Vrae word op die vraelys self beantwoord deur 'n kruisie langs die gekose item te trek.

Die merkblad bestaan uit een bladsy waarop die items wat op 'n eksterne lokus van kontrole dui, aangeteken is.

5.5.1.2.5. Afname en nasienprosedure

Die respondent lees self die instruksies en beantwoord die 29 items deur telkens A of B te merk by elke vraag, afhangende van watter opsie meer toepaslik is vir die respondent. Die antwoordblad word nagesien met behulp van die merkblad, waar gemerkte antwoorde gesommeer word om 'n eksterne lokus van kontrolepunt te voorsien.

5.5.1.2.6. Geldigheid en betroubaarheid

Phares, (1988:480-483) berig dat die Rotter, as meetinstrument vir lokus van kontrole, vir volwassenes, die meeste gebruik word;

waarskynlik omdat die vraelys die konstruk as 'n breeë, veralgemeende faktor hanteer.

Volgens Phares, (1988:480) is daar sedert 1966 'n verstommende hoeveelheid navorsing oor lokus van kontrole gedoen en beloop die aantal studies tans in die duisende. Alhoewel sommige outeurs die opinie huldig dat lokus van kontrole uit verskeie dimensies bestaan (Lange en Tiggemann, 1981; Mirels, 1970) gee die Rotter 'n eenvoudige telling op 'n kontinuum om die individu se geloof in sy lokus van kontrole voor te stel.

5.5.1.2.6.1. Geldigheid

Mirels (1970) berig dat 'n groot aantal studies met diverse populasies die konstruktgeldigheid van die Rotter in 'n verskeidenheid eksperimentele en veldsituasies bevestig het.

Rotter (1966) het etlike studies uitgevoer en versamel om die geldigheid van sy instrument aan te toon. Die diskriminasiegeldigheid van sy instrument word aangetoon deurdat lae korrelasies gevind is met intelligensie, sosiale wenslikheid en liberale politieke sienings. Rotter (1966) toon ook aan dat die skaal oor konstruktgeldigheid beskik deur Adams-Webber se studie weer te gee waar die Rotter met 'n projektiwe instrument vergelyk is wat lokus van kontrole meet en waar die resultate beduidende ooreenkomsste getoon het.

5.5.1.2.6.2. Betroubaarheid

In die navorsing wat deur Rotter, (1966) gedoen is om die

betrouwbaarheid van sy skaal te bepaal is korrelasies gevind wat wissel tussen 0.49 en 0.83 (op toets-hertoets metings oor een tot twee maande). Harrow en Ferante (1969) het 'n 0.75 korrelasie en Hersch en Schiebe (1967) 0.43 tot 0.84 korrelasies gevind met behulp van toets-hertoets metings. Lange en Tiggemann (1981) bevind ook dat die toets-hertoets betrouwbaarheid van die Rotter voldoende is (1981).

Rotter (1966) het 'n interne konstantheid van betrouwbaarheid van 0.65 en 0.79 tussen toetsitems gevind. Die Rotter kan dus as betrouwbaar beskou word.

5.5.1.2.7. Toepaslikheid vir hierdie ondersoek

Aangesien selfaktualiserende individue op die konatiewe vlak 'n interne lokus van kontrole het (soos in hoofstuk twee berig), is die Rotter die aangewese instrument om te bepaal tot watter mate die individu gebeure sien as die gevolg van sy eie gedrag of sy eie relatief permanente kenmerke.

Persone met 'n interne lokus van kontrole sal ook poog om hulle kwaliteit van lewe te verhoog en dit kom ooreen met die pogings van selfaktualiserende persone om hulleself en hulle omstandighede te verbeter. Seeman, (1963) het aangetoon dat persone met 'n interne lokus van kontrole meer sal poog om hulle kwaliteit van lewe te verbeter as persone met 'n eksterne lokus van kontrole. Eersgenoemde persone voel ook dat hulle hulleself beter kan beheer as wat laasgenoemde persone glo is moontlik vir hulleself.

In die studie waar persone binne groepe sal funksioneer en waar die groepe voorbereid of onvoorbereid op die ervaring kan wees, is dit noodsaaklik om 'n instrument in die navorsing in te sluit wat kan meet tot watter mate persone voel dat gebeure in die groep die gevolg is van hulle eie insette en watter gebeure buite hulle beheer en die gevolg van ander magte is.

Hoewel die Rotter die aangewese instrument in die situasie is en op statistiese vlak, binne eksperimentele studies, as geldig en betroubaar bewys is, is dit noodsaaklik om te wys op 'n potensiële probleem met die vraelys. Mirels, (1970) asook Reid en Ware, (1973) dui aan dat die Rotter twee of meer aparte, betekenisvolle faktore mag bevat. Deur middel van faktoranalise is bevind dat een faktor 'n gevoel van beheer oor die individu se eie lewe mag wees (persoonlike beheer) en dat 'n tweede faktor bestaan naamlik die waargenome vermoë om sosiale en politieke stelsels te beïnvloed (sisteembeheer). Aangesien die ervaring binne 'n groep plaasvind mag sisteembeheer 'n kwessie wees wat in ag geneem moet word.

5.5.1.3. Fundamentele Interpersoonlike Verhoudingsoriëntasie – Gedrag (Firo-B)

5.5.1.3.1. Doel

Die Firo-B meet die kliënt se ervaring van 'n interpersoonlike situasie aan die hand van drie behoeftes naamlik insluiting, beheer en affeksie (Ryan, 1970:5).

5.5.1.3.2. Rasionaal

Die Firo-B is paradigmatis gegrond in die sosiaal-psigologiese denkriktiging (Ryan, 1970:5), waar die belang van sosiale interaksie en groepe bestudeer word asook hoe dit verband hou met die individu se aanpassing en leer (Plug et al., 1986:339).

Kortlikks kan die rasional van die Firo-B beskryf word as "people need people" (Schutz, 1966:1). Die Firo-B berus op die aanname dat elke individu drie interpersoonlike behoeftes het naamlik insluiting, beheer en affeksie. Die drie behoeftes verteenwoordig die totale verskeidenheid interpersoonlike gedrag om interpersoonlike verskynsels te verduidelik en te voorspel. Firo-B (in teenstelling met ander Firo instrumente) verwys spesifiek na die gedrag wat die individu openbaar om sy/haar behoeftes te bevredig.

Die verskillende behoeftes kan soos volg verduidelik word (Schutz, 1966:18-20):

1. insluiting : die behoefte om 'n bevredigende verhouding daar te stel en te onderhou met individue, wat betref interaksie en assosiasie.
2. beheer : die behoefte om 'n bevredigende verhouding met individue daar te stel en te onderhou, wat betref beheer en mag.
3. affeksie : die behoefte om 'n bevredigende verhouding met ander individue daar te stel, wat betref liefde en affeksie.

5.5.1.3.3. Skale

Die Firo-B het ses skale wat die verhoudings tussen individue uitdruk. Die skaaltelling wissel van 0 tot 6 (waar 0 dui dat die respondent nie met die stelling saamstem nie en 6 dui dat die respondent volkome met die stelling saamstem). Elke respondent se resultate word uitgedruk as 'n stel van ses getalle in die volgende volgorde: Ie, Iw, Ce, Cw, Ae, Aw. Die "e" beteken telkens "expressed" of uitgedrukte en die "w" beteken "wanted" of behoeft aan. Die I, C en A dui op insluiting, beheer en affeksie.

Ie dui op uitgedrukte insluiting d.w.s die gedrag wat die respondent openbaar om insluiting te bewerkstellig.

Iw dui op die insluitingsgedrag wat die respondent 'n behoeft aan het en wat van ander individue afkomstig is.

Ce dui op uitgedrukte beheer d.w.s die gedrag wat die respondent openbaar om beheer te bewerkstellig.

Cw dui op die beheergedrag wat die respondent 'n behoeft aan het en wat van ander individue afkomstig is.

Ae dui op uitgedrukte affeksie d.w.s die gedrag wat die respondent openbaar om affeksie te bewerkstellig.

Aw dui op die affeksiegedrag wat die respondent 'n behoeft aan het en wat van ander individue afkomstig is.

Indien die tellings op die "e" en "w" skale van 'n spesifieke behoefte dieselfde is kan daar gesê word dat die individu tevrede

is met die behoefte d.w.s. die persoon gee uitdrukking aan 'n behoefte en ervaar dat individue aan die behoefte voldoen op die vlak wat hy/sy wil hê. Indien die tellings nie dieselfde is nie word 'n dissatisfaksie telling verkry wat aandui dat die individu meer van sy behoefte uitdruk en nie dieselfde terugkry nie of dat die individu nie 'n sterk behoefte het nie maar dat ander individue wel die behoefte beklemtoon.

Skaaltellings van 1,2,3 dui op 'n lae behoefte. 4,5,6 dui op 'n gemiddelde behoeftevlak en 7,8,9 dui op 'n intense behoefte.

5.5.1.3.4. Materiaal

Die vraelys materiaal bestaan uit 'n boekie met 108 stellings, wat deur die respondent geoordeel moet word, en 'n ses punt kolom langs elke vraag. In die kolom kan die respondent merk tot watter mate hy/sy ooreenstem met die stelling. Benewens die vraelys is daar ook ses maskers wat oor die kolomme op die vraeboekie geplaas kan word om die antwoorde te merk.

5.5.1.3.5. Afname en nasienprosedure

Die respondent lees self die instruksies op die vraeboekie. Hierna word die vrae beantwoord deur in die kolom langs die vraag 'n merk te maak wat verband hou met die mate van ooreenstemming wat die respondent openbaar met die stelling.

Die nasien word met behulp van maskers gedoen en die tellings van elke skaal word gesommeer.

5.5.1.3.6. Geldigheid en betrouwbaarheid

Hoewel geen geldigheids-en betrouwbaarheidsstudies in Suid-Afrika gevind kon word nie is etlike sulke studies in Amerika gedoen. Al die studies het te make met die meet van die behoeftes van individue binne groepinteraksie byvoorbeeld aanpasbaarheid tussen individue by die werk en in die opstel van suksesvolle werkgroepe. Navorsing wat spesifiek verband hou met hierdie studie is ook gedoen naamlik die evaluasie van sensitiwiteitgroepe. In al die studies is daar beduidende positiewe resultate met die FIRO-B verkry (Schutz, 1978).

Schutz, (1966:v) beweer dat die evaluasie van menslike verhoudingsgroepe byvoorbeeld sensitiwiteitgroepe dikwels deur middel van die Firo-B gedoen is, om veranderinge in interpersoonlike verhoudings gedurende en na die werksessies te bepaal.

5.5.1.3.6.1. Geldigheid

In die Firo-B word deurentyd van Guttman skale gebruik wat sekere implikasies het vir die geldigheid en betrouwbaarheid van die instrument. Schutz, (1978:9,10) stel: "content validity is determined by showing how well the content of the test items samples the class of situations or the subject matter about which conclusions are to be drawn. If the theory underlying the use of Guttman scales is accepted, then content validity is a property of all legitimate cumulative scales, and therefore of all Firo-B scales"

Wat betref samevallende geldigheid is daar sedert 1958 verskeie studies gedoen waar ander instrumente en tegnieke in samehang met die Firo-B gebruik is. In al die gevalle is die Firo-B as geldig bewys. Die studies kan egter nie direk van toepassing gemaak word op die huidige studie nie aangesien dit handel oor politieke houdings, beroepsklasse en verandering van opinie. In 'n studie deur Bennis en Peabody (Schutz, 1966:143) is daar egter bewyse gevind van samevallende geldigheid (wat van toepassing is op dié studie) naamlik dat persone in 'n T-groep van dié persone sal hou, en mee oor die weg sal kom, wat dieselfde mate van intensiteit vertoon in hulle behoeftes. Dit blyk dat die Firo-B wel aanvaarbaar is wat betref geldigheid.

5.5.1.3.6.2. Betroubaarheid

Schutz, (1978:8,9) stel: "... since the scales of FIRO-B are all Guttman scales, reproducibility is the appropriate measure of internal consistency. If the items have the cumulative property, their unidimensionality is established." Die een dimensionele aard is wel bewys in studies waar resultate van .94 vir skale Ei Wi Wc Ea Wa en .93 vir skaal Ec behaal is, wat betref ooreenstemming met vorige resultate. Wat betref toets-hertoets betrouwbaarheid is daar 'n gemiddelde koëffisiënt van .76 oor alle skale behaal.

5.5.1.3.7. Toepaslikheid in hierdie ondersoek

Die intrapersoonlike kenmerke van die selfaktualiserende persoon wat in hoofstuk twee bespreek is dui daarop dat sulke persone gebalanseerde interpersoonlike verhoudings het, wat emosioneel

ryk is. Met behulp van die Firo-B kan die intensiteit van die interpersoonlike behoeftes binne die verhouding bepaal word deur te let op die mate van vergenoegdheid van die persone met die behoeftes. Die doel, rationaal en skale van die Firo-B is geskik en juis opgestel om die kenmerke van die verhouding te meet.

Uit die geldigheid en die betrouwbaarheid ondersoek van die studie is dit duidelik dat die instrument in vorige navorsing juis aangewend is vir die evaluasie van sensitiwiteitgroepe. In dié navorsing is geldige en betroubare resultate verkry. Die instrument is by uitstek geskik vir gebruik binne die studie.

5.5.2. Kwalitatiewe instrument

5.5.2.1. Doel

Die doel van die instrument is om kliënte die geleentheid te bied om hulle eie, unieke ervaringe en gewaarwordinge weer te gee.

5.5.2.2. Rasionaal

Die instrument is gebaseer op die fenomenologiese paradigma (soos in 1.4.2. bespreek) en is gegrond op die aanname dat psigometriese instrumente nie die totaliteit van die ervaring kan ondervang nie en dus gebrekkige resultate lewer (Kruger, 1984:103).

5.5.2.3. Materiaal

Die materiaal bestaan uit een folio papier waarop daar geskryf

is: gee u indrukke, gewaarwordinge en gevoelens van die dag weer in ten minste een paragraaf.

5.5.2.4. Afname en nasienprosedure

Aan die einde van elke dag word die instrument aan die kliënte uitgedeel. Nadat al die instrumente ingeneem is word hulle geïntegreer deur temas in die geskrifte te identifiseer. Die temas word geïdentifiseer deur alle idees en gevoelens wat weergegee word neer te skryf en dan te probeer om verskeie sulke idees en gevoelens onder kategorieë saam te groepeer.

5.5.2.5. Toepaslikheid in hierdie ondersoek

Op grond van die fenomenologiese paradigma se sentraliteit in die studie is hierdie 'n onmisbare deel van die ondersoek.

5.6. HIPOTESES

Die drie veranderlikes van selfaktualisering wat op kwantitatiewe wyse gemeet word in die studie om te bepaal wat die effek van die intervensie is, is: intrapersoonlike, affektiewe kenmerke (gemeet deur die POI), intrapersoonlike konatiwew kenmerke (spesifiek interne lokus van kontrole, gemeet deur die Rotter) en interpersoonlike kenmerke (gemeet deur die Firo-B).

Op kwalitatiewe wyse word ook 'n meting gedoen om die ervaring van die kliënt te peil tydens die sensitiwiteitgroep.

5.6.1. Nulhipotese

Daar is geen beduidende verskille (in die voor-, na- en drie-maande-meting) ten opsigte van die mate van individue se selfaktualisering na blootstelling aan sensitiwiteitgroepe soos gemeet deur,

H01 die POI

H02 die Rotter

H03 die Firo-B

waar die groepe tydens die groepsessies dieselfde hanteer word maar waar die individue in sekere groepe deur middel van 'n voorligtingstuk voorberei word op die ervaring, terwyl die ander groepe onvoorbereid die ervaring meemaak.

5.6.2. Alternatiewe hipotese

Daar is beduidende verskille (in die voor-, na- en drie-maande-meting) ten opsigte van die mate van individue se selfaktualisering na blootstelling aan sensitiwiteitgroepe soos gemeet deur,

HA1 die POI

HA2 die Rotter

HA3 die Firo-B

waar die groepe tydens die groepsessies dieselfde hanteer word maar waar die individue in sekere groepe deur middel van 'n voorligtingstuk voorberei word op die ervaring terwyl die ander groepe onvoorbereid die ervaring meemaak.

5.6.3. Kwalitatiewe data – hipotese

Omdat 'n statistiese hipotese nie binne 'n fenomenologiese paradigma opgestel en getoets kan word nie, word die hipotese as volg geformuleer: die sensitiwiteitgroepervaring is 'n unieke, intense en werklike ervaring vir die kliënt en het 'n verandering in die persoon tot gevolg.

5.7. HOOFTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die empiriese studie beskryf. Die doel van die ondersoek is beskryf asook die ondersoeksgroep en ondersoekprosedure. Die uitdeelstuk en die meetinstrumente is beskryf, asook hulle geldigheid en betroubaarheid en toepaslikheid in die studie. Laastens is die hipoteses gepostuleer wat uit die literatuurstudie na vore gekom het.

In hoofstuk 6 word die resultate van die empiriese ondersoek berig.

HOOFSTUK 6 : RESULTATE

In hierdie hoofstuk sal die resultate van die empiriese studie per hipotese uiteengesit word. Die resultate sal eerstens gerapporteer en dan geïnterpreteer word.

In die tabelle word deurgaans die t-toets resultate weergegee tussen verskillende groepe. Die tabelle dui die t-telling aan in die kolom gemerk "t" en die waarskynlikheid dat die telling beduidend is in die kolom gemerk "prob".

Na die kwantitatiewe data hanteer is, word daar gelet op die kwalitatiewe data wat ingesamel is, sodat die hipoteses verder toegelig kan word.

Die beskrywende statistiek word in bylae 2 - 4 aangebied. In bylaag 2 word die voorbereide groepe se data weergegee, in bylaag 3 die onvoorbereide groepe se data, en in bylaag 4 word die statistiek van die totale groepe gegee.

6.1. KWANTITATIEWE DATA

Vervolgens word die kwantitatiewe data, verkry met behulp van die psigometriese instrumente, weergegee.

6.1.1. POI resultate

Vervolgens word die resultate van die POI gerapporteer en geïnterpreteer.

6.1.1.1. Rapportering van resultate

Slegs die resultate wat beduidend is word getabelleer.

Tabel 1: Opsomming van alle skale waar beduidende verskille gevind is deur die afneem van die POI.

GROEP	VOOR	NA	3 MDE
VOORBEREIDE GROEP A/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A	10 **		9 ** 10 **
VOORBEREIDE GROEP A/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	1 * 10 * 11 **		2 * 11 **
VOORBEREIDE GROEP B/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A	1 * 3 *	7 **	1 * 3 ** 7 * 9 * 10 *
VOORBEREIDE GROEP B/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	1 ** 2 ** 3 * 10 *	1 **	1 * 2 *** 3 *
VOORBEREIDE GROEP C/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A	7 **		
VOORBEREIDE GROEP C/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B		1 ** 8 *	
TOTALE VOORBEREIDE GROEPE/ TOTALE ONVOORBEREIDE GROEPE	1 *** 10 ***	7 **	1 ** 7 ** 10 *

* : 0.10

** : 0.05

*** : 0.01

6.1.1.2. Hipotese aanvaarding/nie-aanvaarding

H01 word aanvaar aangesien beduidende verskille ten opsigte van die POI slegs verkry is by 20 veranderlikes uit 'n moontlike 168 (slegs 11% van die totaal).

In die voor-meting is 13 verskille uit 'n moontlike 84 gevind (15%), in die na-meting is 5 verskille uit 'n moontlike 84 gevind (6%), en in die drie-maande-meting is 15 verskille gevind (18%).

6.1.1.3. Interpretasie

Insiggewend is die metings in die voor-toetsing. Aangesien dit vir groeplede moontlik is om vanuit die uitdeelstuk afleidings te maak betreffende die eienskappe van 'n selfaktualiserende persoon kan dit verklaar hoekom daar reeds voor die groepervaring beduidende verskille ontstaan.

In slegs een geval bly die aanvanklike verskil deurentyd beduidend verskillend. Die geval is waar voorbereide groep B en nie-voorbereide groep B vergelyk word t.o.v. die eerste skaal - tydsbevoegdheid. Selfs na die intervensie het die nie-voorbereide groep geen sterker fokus op die hede ontwikkel nie.

In twee gevalle is daar in die na- en drie-maande-meting beduidende verskille gevind (in een geval met die vergelyking van voorbereide groep B met nie-voorbereide groep A en die ander geval by die vergelyking van die totale groepe). Beide behels skaal 7 - selfagting. Die verskynsel kan moontlik toegelig word met behulp van die kwalitatiewe data.

In die geval van die POI is dit nie moontlik om 'n patroon te vind wat die resultate verklaar nie as gevolg van die lae hoeveelheid beduidende verskille.

6.1.2. Rotter resultate

Vervolgens word die resultate van die Rotter gerapporteer en geïnterpreteer.

6.1.2.1. Rapportering van resultate

Slegs die resultate wat beduidend is word getabelleer.

Tabel 2: Opsomming van skale waar beduidende verskille gevind is deur die afneem van die Rotter.

GROEPE	VOOR	NA	3 MDE
VOORBEREIDE GROEP A/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A			
VOORBEREIDE GROEP A/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	*	**	***
VOORBEREIDE GROEP B/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A	*	***	
VOORBEREIDE GROEP B/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	***	***	***
VOORBEREIDE GROEP C/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A			
VOORBEREIDE GROEP C/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	**	**	***
TOTALE VOORBEREIDE GROEPE/ TOTALE NIE-VOORBEREIDE GROEPE	***	***	***

* : 0.10

** : 0.05

*** : 0.01

6.1.2.2. Hipotese aanvaar/nie-aanvaar

Hipotese HA2 word aanvaar aangesien daar 14 beduidende verskille gevind is uit 'n moontlike 21 (66%). Van die moontlike tellings, uitgesluit die voor-metings (aangesien daar geen groepintervensie plaasgevind het op daardie tydstip nie), is daar nege beduidende verskille gevind. (64% van die moontlike verskille is dus beduidend). Onder die nege tellings tel al die t-toetse in die geval waar die totale groepe vergelyk is.

6.1.2.3. Interpretasie

Kliënte in die voorbereide groepe het hoër tellings behaal as dié in die onvoorbereide groepe. Die beduidende verskille (in 11 gevalle op die hoogste beduidendheidsvlak) wat betref die interne lokus van kontrole kan waarskynlik verklaar word omdat die "reëls" van aanvaarbare gedrag reeds duidelik is as gevolg van die uitdeelstuk (Corey et al., 1988:47, 48; Sklare et al., 1990). Die individue het die persepsie dat gevolge (positief of negatief) die resultaat is van hulle aksies en dus dat ander magte nie die uitkomste beïnvloed nie.

Die feit dat daar reeds beduidende verskille bestaan by die voor-meting dui moontlik daarop dat die persone in die voorbereide groepe as gevolg van die uitdeelstuk 'n beter idee kan vorm van wat in die groepe gaan plaasvind en dat die idees lei tot die gevoel dat die persone se aksies wel 'n verskil kan maak binne die groep. Die persone wat nie weet wat om te verwag nie voel moontlik angstig oor die situasie omdat dit geheel en al onbekend is of omdat inligting beskikbaar is wat die groepe as angswekkend beskryf. Die persone sal natuurlik voel dat hulle aksies nie 'n effek sal hê nie en dat gebeure binne die groep die gevolg is van ander magte.

In die gemete gevalle is daar by twee instansies geen beduidende verskille gevind nie. By albei kere is nie-voorbereide groep A betrokke. By die Firo-B en die POI is daar beduidende verskille gevind tussen die groep en ander voorbereide groepe. Slegs die Rotter toon dus die verskynsel. Die gevolgtrekking wat gemaak kan word is dat kliënte in die groep tot dieselfde mate 'n interne lokus van kontrole waargeneem het as die voorbereide groepe. Die toedrag van sake kan moontlik verduidelik word deur op die kwalitatiewe data van die groep te let.

6.1.3. Firo-B resultate

Vervolgens word die resultate van die Rotter gerapporteer en geïnterpreteer.

6.1.3.1. Rapportering van resultate

Slegs die resultate wat beduidend is word getabelleer.

Tabel 3: Opsomming van skale waar beduidende verskille gevind is met die afneem van die Firo-B.

GROEPE	VOOR	NA	3 MDE
VOORBEREIDE GROEP A/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A		Ae *	Aw *
VOORBEREIDE GROEP A/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	Ie *		Cw ** Ie *
VOORBEREIDE GROEP B/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A	Iw *	Ae * Ce *	Aw **
VOORBEREIDE GROEP B/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B	Iw *		
VOORBEREIDE GROEP C/ NIE-VOORBEREIDE GROEP A		Ae **	
VOORBEREIDE GROEP C/ NIE-VOORBEREIDE GROEP B			Cw *
TOTALE VOORBEREIDE GROEPE/ TOTALE NIE-VOORBEREIDE GROEPE		Ae ** Ce *	

* : 0.10

** : 0.05

*** : 0.01

6.1.3.2. Hipotese aanvaar/nie-aanvaar

H03 word aanvaar aangesien slegs 14 beduidende verskille gevind is uit 'n moontlike 126 verskille (11%). Die Firo-B toon dus nie beduidend aan dat selfaktualisering in groepe met verskillende direktiwiteit verskillende gevolge gehad het nie. As die voormetings nie in ag geneem word nie (aangesien die groepsintervensie nog nie plaasgevind het nie) is daar steeds slegs 11 verskille uit 'n moontlike 84 (13% beduidende verskille).

6.1.3.3. Interpretasie

Daar is deurentyd klein dissatisfaksietellings by al die groepe gevind wat aandui dat die individue nie groot verskille toon tussen uitgedrukte gedrag en behoefté aan 'n sekere tipe gedrag nie. Die klein tellings bemoeilik die moontlikheid van beduidende verskille. (Die instrument is moontlik nie sensitief genoeg om die dissatisfaksiegevoelens duideliker te kan aantoon nie).

Insiggewend is die metings in die voor-toetsing. Al drie die beduidende verskille wat gevind is āui op behoeftes betreffende insluiting. Lede in die nie-voorbereide groepe het waarskynlik sekere vrese rondom hulle aanvaarding binne die groep. Die vrese word aangespreek in die uitdeelstuk wat aan die voorbereide groepe gaan.

In die na-meting is dit interessant om daarop te let dat al die behoeftes te make het met die uitdrukking ("e") van die behoeftes. Daar is dus beduidende verskille gevind tussen sommige voorbereide en onvoorbereide groepe wat betref die dissatisfaksie wat persone ervaar het binne die groepe om affeksie en kontrole uit te druk. Persone in die nie-voorbereide groepe is dus in sommige groepe meer ontevrede met die verloop van verhoudings binne die groepe as persone in die voorbereide groepe. Weereens blyk dit moontlik te wees dat die direktiewe voorligting aan sommige groepe die persone voorberei het op die tipe verhoudinge wat te wagte kan wees en dat die verhoudings meer geredelik aanvaar is.

Tydens die meting na drie maande is daar skynbaar 'n klem verskuiwing vanaf uitgedrukte behoeftes na meer "wanted" sentimente. Dit is moontlik aanduidend dat die behoeftes wat in die sensitiviteitgroepe ervaar en aan voldoen is nie binne die werkongewing aandag geniet nie en dat groeplede die behoeftes meer bevredig wil hē.

Te min beduidende tellings is gevind om werklik 'n patroon te kan vorm van die individue se selfaktualisering. Dit is egter insiggewend as daar na Shostrom, (1976:137) se aktualiseringsmodel gekyk word (soos uitgebeeld in figuur 1 in paragraaf 2.3.2.) om te sien dat wanneer die persoon begin aktualiseer hy/sy afbeweeg (volgens die pyle) na die kernvlak. Die beweging geskied deur die uitdrukking van sekere emosies en behoeftes. Nadat die kern bereik is begin 'n uitbeweging na die aktualiseringsvlak deurdat die persoon bewus geraak het van sekere behoeftes en emosies waaraan 'n tekort of 'n behoeftes bestaan en wat vervul moet word (vergelykbaar met die "wanted" dimensie).

Die selfaktualiserende persoon se verwagte interpersoonlike verhoudings is dus nie bevestig deur die instrument nie. 'n Rede vir die toedrag van sake mag die moeilike ekonomiese en politieke toestand binne Suid-Afrika wees ten tye van die studie. Etlike kollegas van die groeplede is afgelê en 'n gevoel van wantroue teenoor ander mense was deurentyd aanwesig. Die tipe wantroue kan volgens Rogers veroorsaak dat persone hulle nie volledig in verhoudings wil begewe nie (Kirschenbaum en Henderson, 1989:108-125).

6.2. KWALITATIEWE DATA

Die verskeie response van die lede word elkeen weergegee; waar dit met ander lede se response ooreenstem of sinoniem is, word die inligting slegs as een respons weergegee. Die rede hiervoor is dat die idees en gevoelens van die lede tot 'n groot mate ooreenstem en herhalend is. Die groepfasiliteerder berig ook telkens, in kort, voor die rapportering van die data wat in die groep gebeur het sodat die konteks duideliker kan word.

6.2.1. Voorbereide groepe

Vervolgens word die kwalitatiewe data van die voorbereide groepe weergegee.

6.2.1.1. Voorbereide groep A

Die groep het die verrigtinge besonder positief aangepak. Die groeplede het die uitdeelstuk deeglik bestudeer en het 'n ongestructureerde leierlose groep verwag. Die groep het vroeg op die eerste dag 'n reeks doelwitte daargestel om te bereik en op die manier struktuur geskep.

Na die eerste hoogs suksesvolle dag was daar meer probleme op die tweede dag om op emosionele vlak te kommunikeer, dit het kliënte frustreer. Tydens die finale dag het die groep hulle gestelde doelwitte bereik en gemaklik gekommunikeer.

TEMAS VAN DAG 1

- * Leer om eerlik met self te wees.
- * Sensitiwiteit is belangrik.
- * Baie leersaam.
- * Stadige pas.
- * Positiwe ervaring.

TEMAS VAN DAG 2

- * Konflik bestaan maar dit word onderdruk.
- * Sommige individue misbruik ander emosioneel.
- * Gevoelens van "belonging".
- * Leer iets van die self en andere.
- * Positief.
- * Gemaklik om gevoelens te openbaar.
- * Wil meer struktuur hê.

TEMAS VAN DAG 3

- * Emosioneel dreinerend.
- * Voel veilig, rustig en kalm.
- * Groepkohesie hoog.
- * Baie persoonlike ontwikkeling.
- * Stimulerend.
- * Lekker.
- * Verrassend.

6.2.1.2. Voorbereide groep B

Die groep het die uitdeelstuk bestudeer en was onmiddellik bereid om op emosionele vlak te beweeg. Die demokratiese waardes van 'n sensitiwiteitgroep en die vertrouensverhouding in die groep is volkome in die groep aanvaar.

Tydens die tweede dag was daar 'n mate van afplatting omdat die individue skynbaar die vorige dag se verrigtinge as baie ontblotend ervaar het. Wantroue in die groep het ontstaan nadat daar gevoel is dat party individue te veel neem en te min teruggee aan die groep. Tydens die laaste dag is die vorige dag se probleme tot 'n groot mate opgelos.

<u>TEMAS VAN DAG 1</u>	<u>TEMAS VAN DAG 2</u>	<u>TEMAS VAN DAG DRIE</u>
<ul style="list-style-type: none"> * Gevoel van veiligheid. * Emosies word blootgelê. * Groep= funksionering word duidelik. * Waardevolle terugvoer. 	<ul style="list-style-type: none"> * Emosioneel uitputtend. * Voel bedreig * Ontwikkel in groep maar wou soms geïsoleer wees. * Vertroue in die groep is 'n kwessie. * Frustrasie as gevolg van min struktuur en groep wat dieper emosies verhoed. * Terugvoer is waardevol. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sensitiwiteit is belangrik. * Emosioneel openhartig. * Leersaam. * Gemaklik. * Ondersteuning van ander groeplede. * Groei= geleentheid.

6.2.1.3. Voorbereide groep C

Hierdie groep het die eerste dag op 'n hoë kognitiewe vlak aangepak met idees uit die uitdeelstuk. Die individue het emosies behandel as nog feite wat onthou en verwerk moet word. Tydens die tweede dag was daar 'n skeuring in die groep, waar party lede op 'n meer emosionele vlak wou beweeg en ander op 'n kognitiewe vlak wou volhard. Die uiteenlopende houdings het tot frustrasie geleid. Op die laaste dag was die groep meer produktief en is lede se emosies aanvaar en hanteer.

<u>TEMAS VAN DAG 1</u>	<u>TEMAS VAN DAG TWEE</u>	<u>TEMAS VAN DAG DRIE</u>
<ul style="list-style-type: none"> * Gevoelens word aangespreek maar die situasie voel abnormaal. * Meer geleer van "self". * Meer geleer van groepnorme en groepdruk. * Geniet ervaringsleer. * Opwindend. * Stadige tempo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Frustrasie aanwesig as gevolg van swak kommunikasie, onsekerheid, aggressie, doelloosheid met geen resultate. * Kry insig in eie probleme en idees. * Leer andere ken. * Terugvoer waardevol. * Vertrou op groeplede vir steun. * Afwagting. * Baie vermoeiend. * Genoegdoening. 	<ul style="list-style-type: none"> * Gevoel van trots in die groep. * Bevestig emosies. * Vertroue ontwikkel. * Gee en neem makliker terugvoer. * Interessant en leersaam. * Aggressie onder groeplede. * Gemak. * Hoë groepkohesie.

6.2.1.4. Gevolgtrekking

Uit bogenoemde blyk dit dat die groepe wat die uitdeelstuk ontvang 'n idee vorm van die "reëls" in die nuwe onbekende situasie. Die gevolg is dat lede van relatief vroeg af kon waag om emosies in die groep te openbaar.

Waar die emosies geïgnoreer of kognitief hanteer is, het die lede die vrymoedigheid gehad om die toedrag van sake uit te wys en die gewenste response aan te dui. Lede was ook van die begin af bereid om terugvoer te gee en te ontvang.

Dit is opvallend dat lede in die groepe nie op die eerste dag probleme ervaar het met die ongestructureerdheid van die ervaring of met die leierloosheid van die groep nie.

Vir al drie die groepe was die eerste dag 'n positiewe ervaring waartydens baie van die "self" en andere geleer is. Skynbaar het die voorbereide groeplede tot die gevolgtrekking gekom dat die doel van die ervaring is om iets omtrent mense te leer, hetsey ander of die "self".

Na die ervaring van die eerste dag, is daar by al drie die groepe

tydens die tweede dag probleme ervaar met die tekort aan struktuur en doelgerigtheid. Die idee bestaan skynbaar dat dit goed is om die eerste dag ongestructureerd te maak maar sodra die groep bewys het dat dit moontlik is om so te funksioneer behoort die tweede dag meer gestructureerd te wees. Dit blyk ook dat die dag as uitputtend ervaar is, maar dat waardevolle leer en terugvoer ontvang is.

Tydens die derde dag is daar deurgaans sprake van afsluiting en 'n gemak in die groep asook 'n gemak om met emosies gekonfronteer te word.

6.2.2. Nie-voorbereide groepe

Vervolgens word die kwalitatiewe data van die nie-voorbereide weergegee.

6.2.2.1. Nie-voorbereide groep A

Tydens die eerste dag het dit duidelik geword dat individue in die groep onderlinge geskille het, wat nie in die werksituasie opgelos word nie. Die geskille het tot uiting gekom in persoonlike aanvalle en kritiek op gedrag in die verlede.

Emosie in die groep het hoog geloop terwyl party individue mekaar aangeval het, ander kant gekies het by die strydendes en ander die konflik probeer stop het.

Tydens die tweede dag het die lede broos gevoel na die vorige dag se konflik en die meeste persone wou die dag se ervaring op 'n kognitiewe vlak hanteer. Dit het tot gevoelens van frustrasie geleid by die lede wat nog "unfinished business" gehad het.

Op die laaste dag is etlike ontdekings gemaak wat betref die belang van vertroue in die groep en die belangrikheid om emosies uit te leef in die groep.

<u>TEMAS VAN DAG EEN</u>	<u>TEMAS VAN DAG TWEE</u>	<u>TEMAS VAN DAG DRIE</u>
* Die groep stel eise waaraan die individu nie wil voldoen nie.	* Hou emosies in toom.	* Wees eerlik en opreg.
* Dit is nodig om aan mense te sê hoe jy voel anders sal hulle nooit weet nie.	* Wees sensitief.	* Neem mense in ag.
* Sensitiwiteit is uiters belangrik.	* Vertroue is noodsaaklik.	* Openbaar jouself aan andere.
* Baie geleer van die "self" en ander.	* Moet niemand forseer om gevoelens en idees te deel nie.	* Sommige mense vir die eerste keer leer ken.
	* Wees jouself.	* Wees uiters sensitief.
	* Aanvaar mense soos hulle is.	
	* Magteloosheid, moedeloosheid, frustrasie.	

6.2.2.2. Nie-voorbereide groep B

Die groep het die sensitiwiteitgroepsituasie baie bedreigend ervaar en kon geen idees kry oor die doel van die oefening nie. 'n Groeplid het opgemerk dat dit is hoe dit moet voel om in 'n geskaakte vliegtuig te wees.

Deurlopend deur die eerste dag was 'n vrees om op emosionele vlak te beweeg en om ander individue te vertrou met persoonlike emosies. Die doelloosheid en stilte was skynbaar die grootste probleme vir die groep. Na die eerste dag se intense ongemak het die groep die tweede dag baie positief aangepak en op 'n dieper emosionele vlak beweeg. Lede het meer opgelet na ander individue se emosies en sensitiwiteit het toegeneem. Op die laaste dag was die groep produktief en het die groeplede dieper insig in ander individue getoon asook meer selfinsig.

<u>TEMAS VAN DAG EEN</u>	<u>TEMAS VAN DAG TWEE</u>	<u>TEMAS VAN DAG DRIE</u>
<ul style="list-style-type: none"> * Baie onseker, frustrasie - geen doel. * Vrees om emosioneel openlik te wees. * Vrees om aan self oorgelaat te wees. * Stilte is bedreigend. * Wees sensitief. * Baie uitputtend. 	<ul style="list-style-type: none"> * Frustrasie en woede omdat al die individue nie op 'n dieper emosionele vlak wil werk nie. * Meer gemaklik met stiltes. * Meer sensitief. * Doel is duideliker naamlik om self en ander te leer ken. * Meer emosionele openlikheid. 	<ul style="list-style-type: none"> * Verstaan individue beter. * Terugvoer gee en ontvang is makliker. * Empatie ervaar en gegee. * Vertrou intuisie. * Baie gegroei. * Emosies ontdek wat vantevore nie duidelik was nie. * Baie leersaam. * Ontspanne. * Voel meer positief oor die "self".

6.2.2.3. Gevolgtrekking

By die nie-voorbereide groepe is dit opvallend dat die groepledes feitlik die hele eerste ontmoeting gebruik om hulleself te oriënteer en die groepnorms uit te werk. Die vrees vir die uiting van emosies en die bakleiery onder die lede oor sake uit die verlede en buite die groep dui daarop dat die lede onseker is van wat verwag word en dus werk met kwessies wat relevant is in die werkplek. Die tydperk word as doelloos en bedreigend ervaar.

Tydens die tweede dag is die lede meer bereid om op emosionele vlak te werk en is daar 'n groter bewustheid van die belang van sensitiwiteit, vir ander lede se emosies. Dié emosionele bewustheid lei egter tot frustrasie en aggressie omdat party persone daarvan wegstuur en ander op 'n dieper emosionele vlak wil beweeg. As gevolg van die leierloosheid van die situasie voel lede ook magteloos om die rigting van gebeure te verander.

Die laaste dag toon telkens baie positiewe ervaringe en emosionele rykheid en sensitiwiteit.

Skynbaar bereik voorbereide en nie-voorbereide groepe tydens die derde dag 'n toestand waartydens die groepklimaat optimaal is vir

selfaktualisering. Die eerste twee dae verskil egter daarin dat die nie-voorbereide groepe baie meer energie gebruik om die situasie op te som, te verstaan en te struktureer.

Drie spesiale gevalle wat tydens die kwantitatiewe ontleding gevind is moet aan die hand van die kwalitatiewe data verklaar word.

Nie-voorbereide groep A toon tot 'n groot mate dieselfde mate van interne lokus van kontrole as die voorbereide groepe. 'n Moontlike verklaring hiervoor mag wees dat die groeplede as gevolg van die konflik in die groep van die heel begin af besef het dat eie reaksies 'n geweldige invloed op ander lede kan hê (vandaar die deurlopende besorgdheid met sensitiwiteit). Die besef van die effek van eie optrede op andere vorm deel van die konstruk van lokus van kontrole.

Die geval van POI 7 wat binne nie-voorbereide groep A nie verander na die groepservaring nie, kan waarskynlik ook toegeskryf word aan die konflik in die groep wat moontlik persone se selfagting gekrenk het. (Die "aanvalle" op persone word in die uitdeelstuk aangespreek met spesifieke riglyne oor hoe om terugvoer te gee. Die riglyne verhoed dat persone mekaar krenk).

Die laaste geval wat bespreek moet word is die van die tydsbevoegdheidskaal wat beduidend verskillend bly, selfs na die groepsintervensie. Binne die groep self kan daar nie 'n rede gevind word vir die toedrag van sake nie. 'n Moontlike verklaring mag wees dat die groep hanteer is in die tydperk waartydens aansienlike afleggings binne die organisasie plaasgevind het. Die afleggings kon enige persoon raak en het natuurlik ook 'n impak op die groeplede gehad wat nie in die hede gefunksioneer het nie maar in die verlede.

6.3. INTEGRASIE

Daar blyk verskil te wees in die mate waartoe lede van die voorbereide groepe 'n persepsie van beheer het oor die groep en hulle effek daarop, teenoor die aanvanklike gevoelens van die individue in die nie-voorbereide groepe wat skynbaar oorgelewer

voel aan die kragte binne die groep.

Die kwalitatiewe data bevestig dus die bevinding van hipotese 2. In die kwalitatiewe data is daar ook aanduidings verkry dat die persone in die voorbereide en nie-voorbereide groepe verskillende mate van inter- en intrapersoonlike ontwikkeling ondergaan het. Dié aanduidings is egter nie in die kwalitatiewe data gevind nie aangesien die POI en Firo-B nie beduidende verskille oplewer nie.

Die redes wat aangevoer kan word vir die beperkte beduidende verskille is moontlik die sensitiwiteit van die instrumente (veral die Firo-B) wat nie voldoende is om fyner nuanses van emosies en idees te kan meet nie.

Tweedens kan dit gestel word dat die effek oor drie dae met die voor-en na-toetsing waarskynlik te kort is om 'n noemenswaardige effek te hê, veral as die idees van byvoorbeeld Rollo May geneem word dat selfaktualisering in der waarheid 'n lewenslange volgehoue strewe is (May, 1958:3-36). (Die idee van tydsverloop vir selfaktualisering kom deurentyd voor in die individue se werk wat in die studie aangehaal is).

Na drie maande wanneer 'n verskil wel teenwoordig behoort te wees is daar weereens nie aan die hipotese voldoen nie. Rogers, (1951:x,xi) gee 'n moontlike verklaring wanneer hy postuleer dat individue veral in 'n omgewing van onvoorwaardelike aanvaarding en empatie sal neig om self te aktualiseer. Tydens die studie was Suid-Afrika, en gevolglik die organisasie, onderworpe aan geweldige eksterne druk (ekonomies en polities). Die druk beïnvloed ook die werknemer deur byvoorbeeld afleggings. In sulke gespanne omstandighede waar aanvaarding en empatie minder teenwoordig mag wees, kan aanvaar word dat die meeste kliënte aan die eksperimentele groepe hulle nie tydens die drie maande in ideale toestande, gerig op selfaktualisering, bevind het nie. Die spanning het waarskynlik selfaktualisering gekortwiek (Siddique en D'Arcy, 1984; Peck, 1978:13-25).

Die verkreeë resultate is dus kongruent met bestaande menings in die veld. Die resultate is ook aanvaarbaar gegewe die paradigmatische agtergrond, waar die siening algemeen gehuldig

word dat individue inherent in staat is om te ontwikkel en sal neig tot selfaktualisering (Rogers, 1961:35; Hjelle en Ziegler, 1981:374). Die feit dat geen beduidende verskille by twee van die hipoteses gevind is nie dui moontlik daarop dat die individue almal grotendeels tot dieselfde mate ontwikkel het ten spyte van die verskillende metodes wat gevolg is en dat, hoewel sekere omstandighede 'n gevoel van "in beheer wees" mag bevorder, bereik die meeste individue na die ondervinding, oor tyd, dieselfde resultate.

Dit kan dus gestel word dat die mate van direktiwiteit wat aanwesig is in 'n sensitiwiteitsgroep nie 'n noemenswaardige effek het op die inter-en intrapersoonlike ontwikkeling van individue nie.

6.4. KOMMENTAAR OP DIE STUDIE

'n Gebrek in die studie is die klein aantal proefpersone wat gebruik is, wat tot gevolg het dat veralgemeenbaarheid beperk word en afleidings bemoeilik word.

'n Volgende probleem wat die studie gekortwiek het, is die negatiewe gevoelens binne die organisasie en die land. Individue het tydens groepsessies dikwels verkies om nie in die "hier en nou" te praat nie aangesien ander kwellinge soos afleggings en geweld deurentyd in hulle gedagtes was.

Die negatiwiteit jeens die ekonomie en die politiek in Suid-Afrika het waarskynlik ook 'n invloed op die resultate van die drie maande toetsing gehad waar die individue se negatiewe uitkyke op die makro-omgewing kon deursuur na persoonlike gevoelens en idees.

'n Ander belangrike effek wat navorsing regverdig en wat moontlik binne die bestek van die studie kan val is die effek van verskillende tipes individue binne die groep. Die persoonlikhede het definitief 'n invloed op die groep en gevolglik op die lede se selfaktualisering.

'n Volgende kwessie is in al die groepe geïdentifiseer: die

groepfasiliteerde word telkens gekonfronteer met verhale van vorige groepe waar groeplede van gehoor het. In die verhale is daar die kenmerk dat individue moet huil om die groep te laat werk, dat individue mekaar in die groepe aanval (soms ook fisies), dat individue in die groep "uitmekaargeruk" word oor sekere opmerkings, ensovoorts. Die tipe wolhaarstories is skynbaar die verwagting waarmee individue sensitiwiteitgroep binne gaan. Die verwagtinge is ook nie die uitsondering nie maar eerder die norm. Om die verwagtinge aan te spreek is dit nuttig om individue voor die intervensie uit te wys wat die werklike doel van die groep is en wat 'n demokratiese waardestelsel behels.

Die vraag ontstaan egter of dit nie problematies kan wees om groeplede te veel voor te berei nie, aangesien dit daartoe kan lei dat werk wat deur die groep gedoen moet word deur die fasiliteerde aan hulle gegee word. Verder mag dit problematies wees om oorspesifiek te wees betreffende groepnorme aangesien misleidende vrese kan ontstaan wat mag lei tot selfvervullende profesieë.

6.5. AANBEVELINGS VIR TOEKOMSTIGE STUDIES

In toekomstige studies is dit noodsaaklik om meer individue te gebruik in die eksperimentele groepe sodat beduidende verskille en ooreenkomsste gevind kan word.

Dit is noodsaaklik om in die toekoms te poog om die effek van die eksterne invloede te kwantifiseer en by te reken (aangesien dit onmoontlik is om die effek vir drie maande lank te elimineer).

'n Ander manier wat oorweeg kan word om dieselfde tipe studie aan te pak is om 'n ontwerp te gebruik wat kan bepaal wat se effek die uitdeelstuk as sulks op die kliënte het aangesien dit moontlik is dat respondenten op grond van die inligting in die uitdeelstuk 'n valsebeeld van selfaktualisering voorgehou het. Die ontwerp kan byvoorbeeld groepe insluit wat die uitdeelstuk ontvang maar nie die sensitiwiteitgroep meemaak nie.

Laastens is daar 'n moontlikheid vir verdere studie in die

gesprekke (verbale interaksie) binne die groep. Die onderwerpe wat hanteer word asook die wyse waarop dit hanteer word byvoorbeeld deur ander groeplede op aggressiewe wyse aan te val, het waarskynlik 'n invloed op die individu se selfaktualisering en sy leerervaring.

6.6. HOOFTUKSAMEVATTING

In hoofstuk ses is die resultate van die empiriese studie gerapporteer en geïnterpreteer. Daar is gepoog om afleidings te maak van die geïntigreerde data en die hipoteses is aanvaar of nie-aanvaar nie. Vervolgens is daar kommentaar gelewer op die studie en is aanbevelings gemaak vir toekomstige navorsing.

VERWYSINGS

- Allport, G.W. (1955). *Becoming. Basic Considerations for a Psychology of Personality.* London: Yale University Press.
- Allport, G.W. (1971). *Personality. A Psychological Interpretation.* London: Constable.
- Anderson, L.F., & Robertson, S.E. (1985). Group facilitation. Functions and skills. *Small Group Behavior*, 16 (2), 139-156.
- Ashbrook, J.B. (1970). The small group as an instrument in personal growth and organizational change. *Journal of Pastoral Care*, 24 (1), 178-192.
- Berne, E. (1964). *Games People Play.* New York: Grove Press.
- Brammer, L.M. (1973). *The helping relationship. Process and Skills.* Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Brook, R.C. (1970). *Self concept changes as a function of participation in sensitivity training as measured by the Tennessee self concept scale.* Arbor: University Microfilms.
- Buchanan, P.C. (Sept 1969). Facilitating personal growth. *Training and Development Journal*. No. 28 - 32.
- Callahan, R.E., Fleenor, C.P., & Knudson, H.R. (1986). *Understanding Organizational Behavior. A managerial viewpoint.* Columbus: Charles E. Merrill.
- Camp, R.R., Blanchard, P.N., & Huszczo, G.E. (1986). *Toward a more organizationally effective training strategy and practice.* Englewood Cliffs: Preston.
- Carkhuff, R.R. (1967). Toward a comprehensive model of facilitative interpersonal processes. *Journal of Counseling Psychology*, 14 (1), 67-72.
- Carkhuff, R.R. (1971). Training as a Preferred Mode of Treatment. *Journal of Counseling Psychology*, 18 (2), 123-131.
- Carkhuff, R.R. (1979). *The Skills of Helping.* Amherst: Human Resource Development.
- Carkhuff, R.R. (1980). *The art of Helping IV.* Amherst: Human Resource Development.
- Chaplin, J.P. (1975). *Dictionary of Psychology* (rev. ed.). New York: Dell.
- Cilliers, F.v.N. (1984). *'n Onwikkellingsprogram in sensitiewe relasievorming as bestuursdimensie.* Gepubliseerde D.Litt. et Phil.-proefskrif. PU vir CHO, Potchefstroom.
- Cilliers, F.v.N. (Okt 1988). Die konsep sielkundige optimaliteit in bestuur. *IPMJournal*. No. 15 - 18.

- Cilliers, F.v.N. (1991). Facilitating : making a process available. *Human Resource Management*, 7 (2), 36-37.
- Clinebell, H. (1981). *Contemporary Growth Therapies*. Nashville : Abington.
- Corey, G. (1985). *Theory and practice of group counseling* (2nd ed.). Monterey: Brooks/Cole.
- Corey, G., Corey, M.S., Callahan, P., & Russell, J.M. (1988). *Group techniques*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Crandall, V.C., Katkovksy, W., & Crandall, V.J. (1965). Children's beliefs in their control of reinforcements in intellectual academic achievement behaviours. *Child Development*, 36, 91 - 109.
- Dalzell, B.C. (Feb 1985). A systems approach to self development. *Managers Magazine*. No. 26 - 31.
- Dobson, J.E., & Campbell, N.J. (March 1986). Laboratory outcomes of personal growth groups. *Journal for Specialists in Group Work*. No. 9 - 14.
- Driver, H.I. (1954). *Multiple Counseling : a small group discussion method for personal growth*. Madison: Montana.
- Du Plessis, W.F. (1982). *Beangste en nie-beangste eerstejaardamestudente - 'n klinies - psigologiese verkenning*. Gepubliseerde D.Litt. et Phil.-proefskrif. PU vir CHO, Potchefstroom.
- Du Toit, S.I. (red), Aronstam, M., Erasmus, J.A.K., Grobler, E., & Van Vuuren, R. (1986). *Perspektiewe Op Menswees*. Kaapstad: Academica.
- Egan, G. (1972). Contracts in Encounter Groups. *The 1972 Annual Handbook for Group Facilitators*. No.185 - 196.
- Frankl, V.E. (1965). *The Doctor And The Soul*. New York: Souvenir Press.
- Frankl, V.E. (1969). *Will To Meaning*. Ohio : The World Publishing Press.
- Fromm, E. (1957). *The Art of Loving*. London: Unwin.
- Golembiewksi, R.T., & Blumberg, A. (1977). *Sensitivity training and the laboratory approach* (3rd ed.). Illinois : F.E. Peacock.
- Guinan, J.F., & Foulds, M.L. (1970). Marathon group: facilitator of personal growth? *Journal of Counseling Psychology*, 17 (2), 145 - 149.
- Hammonds, T.M., & Worthington, E.L. (1985). The effect of facilitator utterances on participant responses in a brief acme - type marriage enrichment group. *The American Journal of Family Therapy*, 13 (2), 39 - 49.

- Hare, A.P. (1976). *Handbook of Small Group Research*. New York: Free Press.
- Harrow, M.J., & Ferrante, A. (1969). Locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting Psychology*, 33, 582 -589.
- Hersch, P.D., & Schiebe, K.E. (1967). On the reliability and validity of internal-external control as a personality dimension. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 31, 609 - 614.
- Hipple, J.L. (March 1973). Personal growth outcomes due to human relations training experiences. *Journal of College Student Personnel*. No. 157 -164.
- Hjelle, L.A., & Ziegler, D.J. (1981). *Personality Theories. Basic assumptions, research, and applications*. (2nd ed.). Auckland : Mc Graw-Hill.
- Ivancewich, J.M., & Matteson, M.T. (1990). *Organizational Behavior and Management*. (2nd ed.). Boston : Irwin.
- Ivey, A.E., Ivey, M.B., & Simek-Downing, L. (1987). *Counseling and Psychotherapy : integrating skills, theory, and practice*. (2ed.). Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. (3rd ed.). Tokyo : CBS.
- Kirschenbaum, H., & Henderson, V.L. (1989) *The Carl Rogers Reader*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kirstensen, B., de Vries, J.E., Doornbosch, F.P., Bos-Arends, H.M.I., Visser - Martinov, N., & Hoeksema, S.G. (1976). *Sensitivity training en hoe verder*. Amsterdam : Buijten & Schippenheijn.
- Klecka, W.R., Nie, N.H., & Hull, C.H. (1975). *SPSS Primer*. New York : Mc- Graw Hill.
- Knapp, R.R. (1976). *Handbook for the POI*. San Diego: Edits.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Pucetti, M.C. (1982). Personality and Exercise as Buffers in the Stress-illness Relationship. *Journal of Behavioral Medicine*, 5 (4), 391 - 404.
- Kruger, D. (1984). *A first encounter with psychology*. Pretoria : Academica.
- Lakin, M. (1972). *Interpersonal Encounter: Theory and Practice in Sensitivity Training*. New York: Mc Graw-Hill.
- Lakin, M. (1984). *The Helping Group : therapeutic principles and issues*. Reading: Addison - Wesley.
- Lange, R.V. & Tiggemann, M. (1981). Dimensionality and Reliability of the Rotter I-E Locus of Control Scale. *Journal of Personality Assessment*, 45 (4), 398 - 406.

- Louw, D.A. (1982). *Inleiding tot die psigologie*. (2ed.). Johannesburg: McGraw-Hill.
- Luft, J. (1969). *Of Human Interaction*. Palo Alto: National Press.
- Lutz, G.M. (1983). *Understanding Social Statistics*. New York : MacMillan.
- Maddi, S.R. (1980). *Personality Theories: a comparative analysis*. (4th ed.). Illinois: Dorsey Press.
- Manning, A.S. (1980). *Locus of control & empathic ability in religious sisters*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling. Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.
- Martin, P. (1988). Self development groups in the context of a structured management development programme. *Management education and development*, 19 (4), 281 - 297.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harpers.
- Maslow, A.H. (1968). *Toward a psychology of being*. (2nd ed.). New York: Harpers.
- Masson, R.L., & Jacobs, E. (Sept 1980). Group leadership : practical points for beginners. *Personnel and guidance journal*. No. 52 - 55.
- May, R. (1958). *Existence : a new Dimension in Psychology and Psychiatry*. New York : Basic Books.
- McGuigan, F.J. (1983). *Experimental Psychology : methods of research*. (4th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Miles, M. (1959). *Learning to work in groups*. New York : Columbia University.
- Mirels, H.L. (1970). Dimensions of Internal versus External Control. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 34 (2), 226 - 228.
- Morgan, G. (1980). Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*. No. 605-620.
- Moursund, J. (1990). *The Process of Counseling and Therapy*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Mouton, J., & Marais, H.C. (1988). *Metodologie van die geesteswetenskappe : Basiese begrippe*. Pretoria : RGN.
- Napier, R.W., & Gerschenfeld, M.K. (1989). *Groups, Theory and experience*. (4th ed.). Dallas : Houghton Mifflin.
- Odendal, F.F., Schoonees, P.C., Swanepoel, C.J., Du Toit, S.J., & Booysen, C.M. (1981). *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal*. Johannesburg: Perskor.

- Payne, R., & Cooper, C.L. (1981). *Groups at Work*. Toronto: John Wiley.
- Peck, M.S. (1978). *The Road Less Travelled*. London : Arrow.
- Perls, F. (1973). *The Gestalt Approach. Eye Witness to Therapy*. Illinois : Science and Behavior Books.
- Phares, E.J. (1988). *Introduction to personality*. (2nd ed.). Glenview : Scott, Foresman.
- Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A., & Gouws, L.A. (1986). *Psigologie-Woordeboek*. Johannesburg : McGraw-Hill.
- Reber, A.S. (1985). *Dictionary of Psychology*. New York : Penguin.
- Rees, F. (1991). *How to LEAD Work teams*. San Diego : Pfeiffer.
- Reid, D.W., & Ware, E.E. (1973). Multidimensionality of internal-external control: implications for past and future research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 5 (3), 264 - 271.
- Riordan, Z.V.A. (1981). Locus of control in South Africa. *The Journal of Social Psychology*, 115 (2), 159 - 168.
- Rogers, C.R. (1951). *Client-centered therapy*. London: Constable.
- Rogers, C.R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. London : Constable.
- Rogers, C.R. (1970). *Carl Rogers on encounter groups*. New York: Harper & Row.
- Rogers, C.R. (1975). *Encounter groups*. London : Penguin.
- Rogers, C.R. (1980). *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rosenblatt, D. (1975). *Opening doors. What happens in gestalt therapy*. New York: Harper & Row.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs : general and applied*, 80 (1), 1 - 28.
- Ryan, L.R. (1970). *Clinical Interpretation of the Firo-B*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schein, E.H. (1987). *Process Consultation. Vol II*. Reading: Addison-Wesley.
- Schulz, D. (1977). *Growth Psychology : Models of the healthy personality*. New York: Van Nostrand.
- Schulz, G.M. (1994). *Reliability and Validity of the Personal Orientation Inventory in South Africa*. Ongepubliseerde M.A.-verhandeling. Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

- Schutz, W. (1966). *The Interpersonal Underworld. A reprint edition of Firo.* Palo Alto : Science & Behavior.
- Schutz, W. (1978). *Firo Awareness Scales Manual.* Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Seeman, M. (1963). Alienation and Learning in a reformatory. *American Journal of Sociology*, 69, 276 - 284.
- Shaw, M.E. (1976). *Group dynamics. The psychology of small group behavior.* (2nd ed.). New York : Mc Graw-Hill.
- Sheridan, E.P., & Melhus, G.E. (1977). A programmed personal growth laboratory. *Psychological Reports*, 41, 143 - 150.
- Shostrom, E.L. (1964). An inventory for the measurement of selfactualization. *Educational and psychological measurement*, 24 (2), 207 - 218.
- Shostrom, E.L. (1976). *Actualizing Therapy. Foundations for a scientific ethic.* San Diego : Edits.
- Shostrom, E.L., & Knapp, R.R. (1966). The relationship of a measure of self-actualization (POI) to a measure of pathology (MMPI) and to therapeutic growth. *American Journal of psychotherapy*, 20, 193 - 202.
- Siddique, C.M., & D'Arcy, C. (1984). Adolescence, Stress, and Psychological Well-Being. *Journal of Youth and Adolescence*, 13 (6), 459-473.
- Sklare, G., Keener, R., & Mas, C. (1990). Preparing members for "here-and-now" group counselling. *The Journal for Specialists in group work*, 15 (3), 141 - 148.
- Smith, P.B. (1980). The T-Group Trainer : group facilitator or prisoner of circumstance? *Journal of Applied Behavioral Science*, 16 (1), 63-77.
- Stone, G.C., Cohen, F., & Adler, N.E. (1979). *Health Psychology : a handbook : theories, applications and challenges of a psychological approach to the health care system.* San Francisco : Jossey Bass.
- Strümpfer, D.J.W. (1990). Salutogenesis : A new paradigm. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 20 (4), 265-276.
- Truax, C.B. (1966). Reinforcement and nonreinforcement in Rogerian psychotherapy. *Journal of Abnormal Psychology*, 71, 1 - 9.
- Walton, D.R. (Nov 1973). Effects of personal growth groups on self-actualization and creative personality. *Journal of College Student Personnel*. No. 490 - 494.
- Walton, R.E. (Fall 1973). Quality of Working Life: what is it? *Sloan Management Review*. No. 11-21.
- Yalom, I.D. (1985). *Theory and Practice of Group Psychotherapy.*

New York : Basic Books.

BYLAAG 1

VOORAFLEESWERK

Sensitiwiteitopleiding is 'n gedragswetenskaplike tegniek wat ontstaan het in die sosiale sielkunde van die veertiger-en vyftigerjare. Behalwe dat dit wetenskaplik verantwoordbaar is, is dit ook geanker in die demokratiese waardestelsel, in dié sin dat elke individu uniek is, sy eie keuse kan maak, besluite kan neem en verantwoordelik is vir sy eie selfaktualisering.

Onderliggende aannames

Onderliggend aan die sensitiwiteitgroep bestaan die volgende aannames ten opsigte van die aard van die leerproses :

- a. Die verantwoordelikheid vir leer. Elke individu is verantwoordelik vir sy eie leer. Wat 'n individu leer, hang af van sy eie styl, gereedheid en die verhouding wat hy/sy ontwikkel met ander lede van die groep.
- b. Die fasiliteerder se rol. Die fasiliteerder se rol is bloot om die ondersoek en begrip van die ervaring van die groep aan te help. Hy help kliënte om te fokus op die manier waarop die groep funksioneer, die style van individuele kliënte of die aspekte waarmee die groep te kampe het.
- c. Outentieke verhoudings en leer. 'n Kliënt binne 'n sensitiwiteitgroep is in die beste situasie om te leer wanneer hy/sy outentieke verhoudings met ander lede aanknoop waardeur sy selfbeeld verskerp word en verdediging afneem. In outentieke verhoudings kan individue ook eerlik en direk met ander wees sodat hulle kan kommunikeer oor wat hulle in werklikheid voel, eerder as om hulle gevoelens te verberg.
- d. Aanleer van nuwe vaardighede en waardes. 'n Reeks nuwe vaardighede word by mense ontwikkel namate hulle hulle basiese waardes, onderliggend aan gedrag begin

ondersoek, en in staat gestel word om met nuwe gedrag te oefen en om terugvoer te ontvang, of gedrag die gewenste impak op ander lede het.

Waarom bied mense in sensitiwiteitgroep hulp aan?

Om ander te help is 'n sentrale sosiale proses en dit is natuurlik vir mense in verhoudings om ander te wil help om te ontwikkel. Dit kan egter gebeur dat hulp nie altyd van waarde is nie. Dit gebeur wanneer die ontvanger van die hulp dit nie sien as helpend nie, of as dit nie bydra tot sy selfaktualisering nie. In so 'n geval lei die aanbieding van hulp nie tot groter bevrediging, beter prestasie of selfaktualisering aan die kant van die ontvanger nie.

Mense mag uiteenlopende motiewe hê om hulp aan te bied. Dit mag wees om die prestasie van 'n ondergeskikte te verbeter, om eie skuldgevoelens te verminder, om dankbaarheid by ander individue te ontlok, om iemand gelukkig te maak, om betekenis aan 'n mens se eie lewe te gee, ensovoorts.

Dit mag ook gebeur dat iemand hulp wil aanbied om sy meerdere vaardigheid en kennis aan ander te toon, ander te beheer, ander in die skuld te plaas by hom/haarself, afhanklikheid by ander te skep ensovoorts. Hierdie bewustelike, of gedeeltelik-bewuste motiewe is onderling so vermeng dat dit bykans onmoontlik is vir of die helper of die ontvanger van die hulp om werklik tot die kern van hierdie motiewe deur te dring.

Afhangende van sy eie behoeftes en hoe die ontvanger die motiewe van die helper waarneem, sal die ontvanger verskillende reaksies toon, byvoorbeeld dankbaarheid, weerstand openbaar, admirasię toon, hy/sy mag ontwikkel, die persoon mag egter ook hulpeloos, skuldig, afhanklik voel, jaloers wees, ensovoorts. Die persoon mag ook voel dat sy/haar selfaktualisering aan die helper verskuldig is of voel dat hy/sy gemanipuleer word en nie anders kan as om toe te gee aan die hulp wat die helper bied nie.

Wat soms gebeur, is dat die ontvanger van die hulp met verloop van tyd meer hulpeloos en afhanklik raak en minder in staat word

om sy eie besluite of inisiatief ten opsigte van eie optrede te neem. Hy/sy openbaar minder selfvertroue en word meer passief, en is minder bereid om risikos te loop en raak minder kreatief.

By die oorgrote meerderheid van geleenthede egter raak die ontvanger van hulp meer kreatief, minder afhanklik, meer bereid om risikos te loop en meer gemotiveerd om eie probleme op te los. Hulp mag dus tot persoonlike selfaktualisering en verandering lei of dit mag die teenoorgestelde uitwerking hê.

Faktore wat selfaktualisering in groepe bevorder

Sekere faktore veroorsaak dat groepe suksesvol is en dat die lede hulle selfaktualisingsdoelwitte bereik. Sommige van die faktore is:

a. Wedersydse vertroue

Wanneer 'n verhouding gekenmerk word deur aanvaarding en vertroue, word aanbiedinge van hulp waardeer, word daarna geluister, word dit gesien as potensieel waardevol en daar word op gereageer deurdat die individu ontwikkel.

b. Gesamentlike leer

Mense kan vir mekaar van groot hulp wees wanneer hulle gesamentlik besig is om te leer. Die leer-atmosfeer word dan een van gesamentlike ondersoek en selfaktualisering. Hulp word dan wederkerig, die rolle van die helper en die ontvanger word uitruilbaar en elke kliënt is bereid om te leer en voel dat hy/sy van sy makkers in die gesamentlike taak kan leer. *'n Verdere afleiding hiervan is dat elke individu vir sy eie leer verantwoordelik is. Dit is nie die fasilitaerde se verantwoordelikheid om te sorg dat individue leer nie.*

c. Wedersydse openheid

Een van die belangrikste toestande vir effektiewe leer is die geleentheid vir terugvoer of kennis oor vooruitgang.

Terugvoer, soos wat later in meer detail aangedui sal word, is ook essensieel vir die aanleer van vaardighede, kennis en houdings. Om werklik effektief te wees moet 'n mens weet hoe ander individue voel en hoe hulle dinge sien.

d. Outonomie

Die ideale verhouding vir selfaktualisering is 'n interafhanklike een waar die een individu die ander sien as beide helper en ontvanger, in 'n proses van wedersydse wisselwerking tussen gelykes. Dit is belangrik dat elkeen in die verhouding sy eie vryheid en onafhanklikheid en outonomie handhaaf en dat hy/sy die reg voorbehou om hom/haarself te bestuur ten opsigte van eie leer, selfaktualisering en probleemoplossing.

e. Eksperimentering

Innovasie en eksperimentering is eienskappe van 'n baie produktiewe verhouding. In sulke verhoudings kry mens dikwels 'n opgewondenheid en 'n aangenaamheid in die gesamentlike soek na nuwe oplossings vir probleme wat voortdurend besig is om te verander. Die selfaktualiseringsproses word dan gesien as 'n uitdaging waarvoor voortdurend kreatiewe oplossings gesoek word.

f. Aanvaarding

Groeplede behoort mekaar onvoorwaardelik te aanvaar. Dit impliseer dat die individu nie aangeslaan word volgens subjektiewe ekstrinsieke maatstawwe nie, maar volgens sy inherente eienskappe as mens. 'n Manier van dink, om dus aan te leer, is " 'n individu is goed tensy anders bewys" eerder as die meer bekende " 'n individu kan slegs vertrou word as hy/sy my vertroue verdien het".

g. Universaliteit

Mense gaan soms groepe binne met die idee dat hulle uniek is in hulle probleme en eienaardighede, en dat slegs hulle self

sekere onaanvaarbare probleme, gedagtes, impulse en fantasieë het. Dié toedrag van sake is egter onvrugbaar aangesien dit hulle verhoed om openlik met ander te kommunikeer.

Die waarheid is dat mense grotendeels dieselfde idees en impulse het, en mekaar kan help deur gevoelens uit te ruil en idees te bespreek. Daar moet onthou word dat samewerking in groepe essensieel is. Terselfdertyd is verskille tussen mense – net soos konflik – wat positief hanteer en benut word, die essensie van produktiwiteit en kreatiwiteit.

Dit is belangrik dat elke groeplid 'n optimale sielkundige klimaat van vertroue, openheid, billikheid en empatie sal bevorder sodat elke groeplid belangrik sal voel, en die groepdinamika positief sal inwerk op verhoudings.

Klimaatskepping en akkommodering

By die opening veral, maar ook deurlopend in 'n groep, het die groepfasilitaator, maar ook groeplede onderling, die belangrike taak om 'n optimale klimaat of groepatmosfeer vir deelname en samewerking te skep en te onderhou. So 'n positiewe klimaat word bepaal deur wat en veral hoe dinge in die groep gesê en gedoen word.

Elke groeplid afsonderlik en die groep as geheel se ervaring en persepsie van die groepklimaat bepaal houding en instelling teenoor die groepdoelstellings, selfwaardering en teenoor die ander groeplede. Kortom, die tipe klimaat dui vir elke groeplid aan of hy/sy en sy saak, sowel die van die groep, as belangrik en van waarde beskou word. 'n Positiewe groepklimaat toon onder andere die volgende **eienskappe en houdings**:

- a. Groeplede word onvoorwaardelik aanvaar.
- b. 'n Norm van gelyke deelname bestaan.
- c. Erkenning van behoeftes en bydraes word gegee.

- d. Respek vir persoonlike waardigheid word gehandhaaf.
- e. Gemaklike en ontspanne interpersoonlike verhoudings bestaan.
- f. Verskille en konflik word konstruktief hanteer.
- g. 'n Norm vir openlike en vertroulike kommunikasie word geskep.
- h. Die afwesigheid van 'n voorskriftelike groepleier wat absolute verantwoordelikheid vir die groep aanvaar.

Een van die belangrikste maniere om 'n positiewe groepklimaat daar te stel en aan bogenoemde riglyne te voldoen, is deur te luister. Vervolgens word kortliks aandag aan die aspek gegee.

Luistervaardighede

Die hoor van boodskappe is suiwer 'n fisiologiese proses. Luister na boodskappe, behels egter die vaardigheid om die betekenis van boodskappe, dikwels dieperliggend, dubbelsinnig of vaag, te verstaan. Die boodskap moet dus nie net ontvang word nie, maar ook geïnterpreteer word sodat daar weer 'n toepaslike verbale en nie-verbale reaksie geskep kan word.

Hierdie vaardigheid is absoluut noodsaaklik vir interpersoonlike kommunikasie omdat **steurings of blokkasies** van kommunikasie en boodskappe veelvoudig is. Die volgende is voorbeeld in die verband:

- a. Dit wat mense sê (inhoud) en bedoel (betekenis) is dikwels weerspreekend.
- b. Dit wat mense sê (verbaal) en doen (nie-verbaal) is dikwels diskwalifiserend van mekaar.
- c. Taal as sulks is dikwels verwarrend en onakkuraat.
- d. Vaagheid, dubbelsinnigheid, onvolledigheid en

niksseggendheid van boodskappe skep verwarring.

e. Steurende gebeure tydens groepsessies.

Dit is verder belangrik om te besef dat stilbly ook 'n luistervaardigheid is. Stiltes word dikwels vermy of individue praat om stiltes te breek. Die rede hiervoor is dat stiltes mense ongemaklik en buite beheer van die proses laat voel.

'n Meer vrugbare benadering is egter om die stilte te laat voortduur, want dit gee mense die geleentheid om na te dink oor gebeure en selfs om net naby aan ander individue te wees.

Terugvoervaardighede

Die gee en ontvang van terugvoer is 'n vaardigheid wat aangeleer en ontwikkel kan word. Ontydige terugvoer, of as dit op 'n verkeerde manier aangebied word, kan skadelike resultate tot gevolg hê. Enkele kriteria vir bruikbare terugvoer is die volgende:

- a. Dit is beskrywend eerder as evaluerend en interpreterend. Dit is beter om te fokus op wat die individu gedoen het, as om sy gedrag te probeer verklaar in terme van wat hy/sy is.
- b. Terugvoer moet spesifiek, eerder as algemeen wees.
- c. Dit word gerig op gedrag waaraan wel iets gedoen kan word of wat maklik verander kan word.
- d. Tydsberekening is belangrik. Gewoonlik is dit van groter waarde om terugvoer te gee so gou as moontlik nadat die gedrag waargeneem is.
- e. Terugvoer behoort gekontroleer te word om te verseker dat dit duidelik gekommunikeer is. Een manier om dit te doen, is om die ontvanger te vra om dit wat hy/sy gehoor het in sy eie woorde te herhaal sodat vasgestel kan word of die ontvanger se interpretasie ooreenkom

met dit wat die sender bedoel het.

- f. Terugvoer word nie aangewend om 'n ander individu te straf nie. Indien 'n individu voel om iets aan 'n ander individu te sê, moet hy/sy eers seker maak of hy/sy werklik probeer om die ander individu te help.
- g. Gee "ek" boodskappe byvoorbeeld "ek voel so" of, "ek dink so", eerder as "mense dink, en mense voel so".
- h. Druk jou gevoelens op 'n direkte, duidelike manier uit.
- i. Gun die ander individu die keuse om te verander. Dit is baie bedreigend om van 'n individu te verwag om gedrag te verander (al is die gedrag nadelig vir die groep) as hy/sy self nog nie besluit het om te verander nie.

Die veronderstelling geld dus dat terugvoer wat op die regte wyse aangebied word, 'n goeie geleentheid en manier is om te leer en te ontwikkel.

Die gee en ontvang van terugvoer word bevorder deur faktore soos die volgende :

- a. Wedersydse vertroue.
- b. Waarneming van die situasie as 'n gesamentlike verkenning.
- c. Deur versigtig te luister hoe die terugvoer ontvang word.

BRONNELYS

Anderson, L.F., & Robertson, S.E. (1985). Group facilitation. Functions and skills. *Small Group Behavior*, 16 (2), 139-156.

- Brammer, L.M. (1973). *The helping relationship. Process and Skills.* Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Carkhuff, R.R. (1979). *The Skills of Helping.* Amherst: Human Resource Development.
- Carkhuff, R.R. (1980). *The art of Helping IV.* Amherst: Human Resource Development.
- Cilliers, F.v.N. (1991). Facilitating : making a process available. *Human Resource Management*, 7 (2), 36-37.
- Ivey, A.E., Ivey, M.B., & Simek-Downing, L. (1987). *Counseling and Psychotherapy : integrating skills, theory, and practice.* (2ed.). Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Kirstensen, B., de Vries, J.E., Doornbosch, F.P., Bos-Arends, H.M.I., Visser - Martinov, N., & Hoeksema, S.G. (1976). *Sensitivity training en hoe verder.* Amsterdam : Buijten & Schippenheijn.
- Miles, M. (1959). *Learning to work in groups.* New York : Columbia University.
- Napier, R.W., & Gerschenfeld, M.K. (1989). *Groups, Theory and experience.* (4th ed.). Dallas : Houghton Mifflin.
- Rees, F. (1991). *How to LEAD Work teams.* San Diego : Pfeiffer.
- Rogers, C.R. (1975a). *Encounter groups.* London : Penguin.
- Strümpfer, D.J.W. (1990). Salutogenesis : A new paradigm. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, 20 (4), 265-276.
- *****

BYLAAG 2

Beskrywende statistiek van voorbereide groep A

ITEMNO	ITEMNAAM	VOORBEREIDE GROEP A					
		VOOR		NA		3MDE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tydbelevingheid	15.83	3.25	14.67	2.25	16.50	3.50
POI 2	Innigerigtheid	80.33	8.87	83.50	7.42	86.67	6.80
POI 3	Waarden	19.83	2.13	20.33	2.73	20.83	2.13
POI 4	Eksistensialiteit	17.50	5.20	17.00	3.22	19.50	5.17
POI 5	Groetstrukturen	16.17	3.06	16.17	1.83	15.83	2.63
POI 6	Spontaneiteit	11.83	1.16	12.17	1.94	13.17	1.47
POI 7	Selfagting	11.83	1.16	12.33	1.21	13.50	1.04
POI 8	Selfaanvaarding	13.17	2.22	13.83	2.13	14.67	2.65
POI 9	Mensbeskouing	11.50	1.51	11.83	1.16	12.33	0.81
POI 10	Sinergie	7.17	0.75	6.17	1.47	7.50	0.83
POI 11	Aggressie-aanvaarding	16.83	2.13	17.67	2.73	18.00	1.67
POI 12	Interne kontak	18.33	2.16	18.00	3.63	19.67	2.42
Rotter		6.17	4.70	7.17	4.16	5.83	4.44
Firo-B Ae	Allekseis uitgedruk	0.00	1.41	-0.67	0.81	0.50	0.83
Firo-B Aw	Allekseis behoefte	0.33	1.36	-0.33	0.51	-0.17	0.40
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	0.00	3.34	1.00	0.89	-1.17	2.40
Firo-B Cw	Kontrole behoefte	0.50	1.51	0.50	0.83	0.33	0.81
Firo-B Ie	Inskluiting uitgedruk	0.67	1.03	0.67	1.50	1.00	1.09
Firo-B Iw	Inskluiting behoefte	0.17	0.98	0.83	2.04	0.00	0.63

Beskrywende statistiek van voorbereide groep B

ITEMNO	ITEMNAAM	VOORBEREIDE GROEP B					
		VOOR		NA		3MDE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tydsbevanghied	16.67	2.80	16.33	2.50	17.00	2.09
POI 2	Innvergelykheid	82.33	4.92	86.83	5.49	89.17	5.98
POI 3	Waardes	21.50	1.37	21.50	1.22	21.50	1.37
POI 4	Eksistensiëleit	19.33	3.50	18.83	3.76	20.67	4.32
POI 5	Gevoelsmaakse	13.00	2.00	15.17	2.48	15.83	2.31
POI 6	Spontaneiteit	11.50	1.51	12.83	1.17	13.33	1.21
POI 7	Selvagting	13.17	1.32	12.83	0.75	13.67	0.51
POI 8	Selfaanvaarding	15.33	2.65	15.17	1.94	16.33	2.50
POI 9	Mensbeskouing	12.17	1.72	12.33	1.50	12.17	1.94
POI 10	Sinergie	7.33	1.21	7.83	0.98	7.17	0.98
POI 11	Aggressie-aanvaarding	15.17	2.78	16.00	2.00	17.00	1.67
POI 12	Intieme kontak	17.50	2.58	18.83	1.94	18.50	2.34
Rotter		5.00	3.34	3.67	2.33	5.33	4.63
Firo-B Ae	Afleksie uitgedruk	0.17	0.98	-1.00	1.26	0.33	1.36
Firo-B Aw	Afleksie behoefté	0.67	1.50	-0.17	0.40	0.00	0.00
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	-0.33	2.42	-0.67	2.06	0.67	2.33
Firo-B Cw	Kontrole behoefté	-0.50	1.76	-0.67	1.03	-1.17	1.94
Firo-B Ie	Instuiting uitgedruk	0.50	1.51	0.33	1.03	0.00	1.26
Firo-B Iw	Instuiting behoefté	2.00	2.28	0.33	0.81	0.83	1.16

Beskrywende statistiek van voorbereide groep C

ITEMNO	ITEMNAAM	VOORBEREIDE GROEP C					
		VOOR		NA		3MDE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tydbevoegdheid	15,67	3,72	16,67	2,42	16,17	2,48
POI 2	Innergengheid	72,33	10,54	80,67	9,83	80,50	9,60
POI 3	Waardes	18,50	3,44	19,67	2,25	19,17	3,37
POI 4	Eksistensialiteit	15,00	5,72	15,83	4,16	17,50	4,84
POI 5	Gevontismaksie	12,00	2,75	15,55	3,72	14,00	2,82
POI 6	Spontaneiteit	10,33	2,65	11,83	2,40	11,50	2,16
POI 7	Selfagting	11,33	2,42	12,83	0,75	12,83	1,72
POI 8	Selfaanvaarding	12,50	3,14	13,17	2,40	14,67	2,65
POI 9	Mensbeskouing	11,50	2,07	10,83	1,94	11,17	1,94
POI 10	Sinergie	7,00	1,41	6,83	1,16	6,57	1,36
POI 11	Aggressie-aanvaarding	13,33	2,94	14,17	2,40	3,83	2,85
POI 12	Intieme kontak	14,33	3,93	18,50	3,08	18,33	3,66
Roller		5,33	3,01	4,57	5,27	4,83	3,71
Firo-B Ar	Afslaksie uitgedruk	0,00	1,09	-1,17	1,16	-0,67	1,03
Firo-B Aw	Afslaksie behoefte	0,00	1,26	0,17	0,40	-1,83	3,25
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	0,33	2,33	-0,50	2,42	-0,33	1,96
Firo-B Cw	Kontrole behoefte	-0,33	0,51	-0,17	1,60	0,17	0,98
Firo-B Ie	Insluiting uitgedruk	-0,17	1,32	0,50	0,83	-1,00	2,45
Firo-B Iw	Insluiting behoefte	-0,33	1,96	0,00	0,00	-1,83	2,99

BYLAAG 3

Beskrywende statistiek van nie-voorbereide groep A

ITEMNO	ITEMNAAM	NIE-VOORBEREIDE GROEP A					
		VOOR		NA		3MDE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tydlike vergadering	13.83	3.72	15.83	2.13	13.83	3.25
POI 2	Kunstige regelheid	77.83	8.40	82.33	10.22	84.67	10.11
POI 3	Waardes	19.00	2.96	20.50	2.73	18.50	2.42
POI 4	Ekonomiese stabiliteit	16.83	2.85	18.67	3.38	19.00	2.82
POI 5	Gevorderde maatskappy	14.33	1.86	16.67	1.86	15.67	2.50
POI 6	Spontaneiteit	12.50	1.08	13.00	2.89	12.83	2.48
POI 7	Selfagging	11.67	1.86	11.50	1.04	12.00	1.79
POI 8	Selfaanvaarding	13.83	1.47	14.33	2.16	15.83	4.07
POI 9	Mensenskouing	10.50	2.07	11.33	1.75	9.83	1.94
POI 10	Sinergie	5.83	1.17	6.67	1.36	5.67	1.36
POI 11	Agressie-aanvaldigheid	15.00	2.82	16.83	3.43	17.00	4.00
POI 12	Interne kontak	18.00	3.63	18.83	2.48	20.00	3.23
Poer		8.67	3.07	7.67	1.75	7.67	1.75
Firo-B Ae	Afleksel uitgedruk	0.17	0.76	0.50	1.22	0.33	1.03
Firo-B Aw	Afleksel behoeftie	-0.67	1.75	-0.67	0.81	-1.00	0.89
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	2.13	4.21	2.17	3.06	0.50	3.88
Firo-B Cw	Kontrole behoeftie	-0.83	2.04	0.17	0.75	0.00	1.09
Firo-B In	Inhiating uitgedruk	0.17	0.98	0.00	0.41	1.00	1.26
Firo-B Iw	Inhiating behoeftie	0.00	1.09	-0.83	1.60	0.17	1.40

Beskrywende statistiek van nie-voorbereide groep B

ITEMNO	ITEMNAAM	NIE-VOORBEREIDE GROEP B					
		VOOR		NA		3MDE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tvdsbevoegdheid	12,80	1,64	13,60	0,89	15,00	1,58
POI 2	Invergeringthoud	75,80	4,43	81,60	7,12	80,60	2,30
POI 3	Wardes	19,60	1,51	20,20	2,17	21,00	1,22
POI 4	Eksistensialiteit	15,40	5,17	16,40	4,87	17,40	3,20
POI 5	Gewoelsreaksie	14,80	2,58	15,20	2,77	14,00	1,87
POI 6	Spontaneiteit	11,20	1,09	12,60	0,54	12,00	1,73
POI 7	Selfagting	11,60	2,07	12,00	1,41	12,20	1,48
POI 8	Selfwaardering	14,00	2,12	15,80	1,64	15,40	2,30
POI 9	Mensbeskouing	11,00	1,22	12,00	0,70	12,00	0,70
POI 10	Senergie	6,00	1,00	6,40	0,89	6,60	1,51
POI 11	Agressie-nawoordung	14,60	0,55	14,40	1,51	15,60	1,51
POI 12	Intieme kontak	16,60	3,13	19,00	2,54	18,20	2,16
Roter		11,00	2,34	12,00	1,87	12,60	2,07
Firo-B Ar	Alteksin uitgedruk	-0,60	0,54	-0,60	1,14	0,60	1,81
Firo-B Aw	Alteksin behoefté	-0,20	0,83	-0,20	0,83	-0,60	1,51
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	1,00	2,82	0,80	1,74	-1,00	1,73
Firo-B Cw	Kontrole behoefté	-0,60	0,89	-0,60	1,34	-1,00	1,00
Firo-B In	Instuiting uitgedruk	-0,20	0,44	0,40	0,89	-0,20	0,83
Firo-B Iw	Instuiting behoefté	-0,20	1,63	1,00	1,41	0,40	0,54

BYLAAG 4

Beskrywende statistiek van totale voorbereide groepe

ITEMNO	ITEMNAAM	TOTALE VOORBEREIDE GROEPE					
		VOOR		NA		3MOE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tydbevengheid	16.05	3.11	15.89	2.42	16.55	2.62
POI 2	Innigerigheid	78.33	9.09	83.67	7.76	84.44	8.08
POI 3	Waardes	19.94	2.64	20.50	2.18	20.50	2.50
POI 4	Eksistensialiteit	17.28	4.96	17.22	3.73	19.22	4.70
POI 5	Gevorsteekse	13.71	3.08	15.61	2.66	15.22	2.60
POI 6	Spontaneiteit	11.22	1.50	12.28	1.84	12.67	1.78
POI 7	Snigeling	12.11	1.81	12.67	0.91	13.33	1.89
POI 8	Selfaanvaarding	13.87	2.83	14.05	2.21	15.22	2.41
POI 9	Mensbeskouing	11.72	1.71	11.57	1.61	11.89	1.64
POI 10	Sinergie	7.17	1.10	6.94	1.35	7.11	1.08
POI 11	Aggresie-aanvaarding	15.11	2.89	15.94	2.69	16.28	2.72
POI 12	Interne kontak	16.72	3.32	18.44	2.81	18.83	2.77
Rötter		5.83	3.58	5.17	4.15	5.33	4.04
Firo-B An	Allekam uitgedruk	0.05	1.11	-0.94	1.05	-0.28	1.13
Firo-B Aw	Allekas behoefte	0.33	1.33	-0.22	0.43	-0.67	1.97
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	0.00	2.59	-0.05	1.95	-0.28	2.24
Firo-B Cw	Kontrola behoefte	-0.11	1.38	-0.11	1.23	-0.22	1.44
Firo-B In	Instuiting uitgedruk	0.33	1.28	0.50	1.10	0.00	1.81
Firo-B Jw	Instuiting behoefte	0.61	2.00	0.39	1.24	-0.33	2.11

Beskrywende statistiek van totale nie-voorbereide groepe

ITEMNO	ITEMNAAM	TOTALE ONVOORBEREIDE GROEPE					
		VOOR		NA		3MDE	
		X	S	X	S	X	S
POI 1	Tydbevoegdheid	13.36	1.59	14.82	1.99	14.36	2.58
POI 2	Innemingshet	76.91	6.65	82.27	8.54	82.82	7.60
POI 3	Waardes	19.72	2.33	20.36	2.38	19.64	2.29
POI 4	Eksistensialiteit	16.18	3.92	17.54	4.08	18.27	2.97
POI 5	Gevoelensreaksie	14.54	2.11	16.00	2.32	14.91	2.30
POI 6	Spontaneiteit	11.91	2.38	12.82	2.09	12.45	2.11
POI 7	Selvagting	11.64	1.86	11.73	1.19	12.09	1.58
POI 8	Selvaanvaarding	13.91	1.70	15.00	2.00	15.64	3.23
POI 9	Mensbeskouing	10.73	1.58	11.64	1.36	10.82	1.83
POI 10	Sinergie	5.91	1.04	6.54	1.13	6.09	1.45
POI 11	Agressievaanvaarding	14.82	2.04	15.73	2.90	16.36	3.07
POI 12	Interne kontak	17.36	3.32	18.91	2.38	19.18	2.82
Rotter		9.72	2.50	9.64	2.84	9.91	3.14
Firo-B Ae	Afleksie uitgedruk	-0.18	0.75	0.00	1.26	0.45	1.37
Firo-B Aw	Afleksie behoefte	-0.45	1.37	-0.45	0.82	-0.82	1.17
Firo-B Ce	Kontrole uitgedruk	1.73	3.85	1.54	2.50	-0.18	3.06
Firo-B Cw	Kontrole behoefte	-0.73	1.55	-0.18	1.08	-0.45	1.13
Firo-B Ie	Instuiting uitgedruk	0.00	0.77	0.18	1.17	0.45	1.21
Firo-B Iw	Instuiting behoefte	-0.29	1.30	0.00	1.73	0.27	0.47