

Hoofstuk 4: Data-ontleding en bespreking van bevindinge

4.1 INLEIDING

Gebaseer op die doelstellings van die studie (soos gestel in hoofstuk 1 en hoofstuk 3), is die verlangde data deur middel van onderhoude ingesamel en met behulp van kwalitatiewe tegnieke ontleed. Volgens Miles en Huberman (1984), vind sommige navorsers dit moeilik om data afkomstig vanuit onderhoude te ontleed. Hulle is van mening dat die gebruik van spesifieke stappe in data-ontleding moontlik konkrete data kan oplewer soos in die natuurwetenskappe – 'n eienskap wat teenstrydig is met kwalitatiewe navorsingsmetdologie.

Die data in hierdie studie is ontleed deur 'n kombinasie van Giorgi (1986) en Kerlinger (1986) se metodes te gebruik, waarvolgens temas, subtemas en sub-subtemas geskep is vanuit 'n holistiese beskouing van die data. Die primêre bron van data-ontleding is dus gedoen deur dokumentanalise. In paragraaf 3.4.6 word 'n beskrywing van dokumentanalise as data-ontledingsproses gegee.

Die volgende stappe (soos uiteengesit onder par. 3.4.6) is gebruik om data te ontleed (Bernard, 2002; Patton, 1990):

- Verkryging van 'n holistiese beskouing van die data
- Segmentering
- Die identifisering van temas, subtemas en sub-subtemas
- Kodering
- Optelling
- Literatuurkontrole

Hierdie hoofstuk verskaf die dokumentanalise van ses indiepte-semi-gestruktureerde onderhoude met vroulike bestuurders. Om by die fenomenologiese paradigma van hierdie studie te pas, het onderhoude 'n aanvang geneem met een algemene vraag:

Hoe beleef u as vroulike bestuurder stres?

Temas wat tydens die data-ontleding geïdentifiseer is, word in hierdie hoofstuk aangedui en bespreek.

4.2 AGTERGROND VAN RESPONDENTE EN STRUKTUUR VAN DIE ORGANISASIE

4.2.1 Agtergrond van respondente

Onderhoude is met ses vroulike bestuurders in 'n marknavorsingsorganisasie gevoer. Kriteria waarvolgens respondente vir hierdie studie gekies is, word meer volledig in hoofstuk 3 bespreek, maar kan kortliks aangedui word as:

- Vroue wat bestuursposisies in die organisasie beklee
- Vroue wat bereidwillig is om vrylik en openlik oor hulle belewing van stres te praat
- Vroue wat oor die vermoë beskik om ryk beskrywings te kan gee

Die biografiese gegewens van respondente is ingesamel tydens die onderhoude, en word uiteengesit in Tabel 4.1.

	Ouderdom	Huwelik-status	Aantal kinders	Kwalifikasies	Posisie	Tydperk in posisie	Tydperk by organisasie	Indiensopleiding
Respondent 1	44	Getroud	1	B.A. Kommunikasiekunde (Hons); M.A. Internasionale Politiek; Certificate in Marketing Management; Certificate in International Studies - Summer Course (Univ. of Kiel, Germany)	Direkteur	7 jaar	15 jaar	<input checked="" type="checkbox"/>
Respondent 2	40	Ongetroud	Geen	BSc (hons); BA (hons); MBA	Projekbestuurder	3 maande	3 maande	<input checked="" type="checkbox"/>
Respondent 3	38	Getroud	2	BA (Tale)	Bestuurder: Proeflees en Vertaling	4 jaar	5 jaar	<input checked="" type="checkbox"/>
Respondent 4	25	Bly saam met kêrel	Geen	Matriek	Bestuurder: Data Spesifisering	6 maande	± 2 jaar	<input checked="" type="checkbox"/>
Respondent 5	43	Getroud	2	3-jaar Diploma in Bemarking	Bestuurder: Opleiding	2 jaar	2 jaar	<input checked="" type="checkbox"/>
Respondent 6	57	Geskei	2	Matriek	Bestuurder: Veld	5 jaar	26 jaar	<input checked="" type="checkbox"/>

Tabel 4.1 Biografiese gegewens van respondente

4.2.2 Struktuur van die organisasie

Respondente wat vir hierdie studie gekies is, is almal verbonde aan dieselfde organisasie. Vir die doel van hierdie studie word daar voortaan van die betrokke organisasie as Organisasie X gepraat. Die samestelling van Organisasie X bestaan uit vier strategiese afdelings:

a Besigheidsontwikkeling: Hierdie afdeling van die Organisasie X is gemoeid met die werf van nuwe kliënte vir Organisasie X.

b Finansies/Bemarking: Die finansiële departement is verantwoordelik vir die hantering van die finansiële sy van die besigheid, met ander woorde van invordering van gelde afkomstig van kliënte tot die hantering van werknemers se salarisse. Die bemarkingsafdeling verseker die ontwikkeling en implementering van 'n bemarkingstrategie wat Organisasie X ondersteun en in staat stel om hul besigheidstrategie uit te leef en te bereik.

c Bestaande besigheid: Hierdie afdeling is verantwoordelik vir die handhawing van bestaande kliënte en rekeninge.

d Navorsing: Hierdie gedeelte van Organisasie X bevat die meeste werknemers, en is verantwoordelik vir die dag-tot-dag-uitvoering van navorsing. Dit sluit kliëntekontak, beplanning van projekte, skryf van voorleggings en verslae en so meer in.

Elk van die bogenoemde strategiese afdelings bestaan uit 'n verteenwoordigende direkteur wat op die uitvoerende komitee van Organisasie X dien. Onder elke direkteur van 'n afdeling, is daar verskeie subafdelings, elk met 'n adjunk-direkteur aan die hoof onder wie verskeie projekbestuurders val. Onder elke projekbestuurder is daar spesifieke projekte en kliënte wat elkeen deur 'n bestuurder beheer word, byvoorbeeld projekte in die motorindustrie, farmaseutiese industrie, finansiële industrie en so meer. In tabel 4.1 word aangedui watter posisies die ses respondente in die organisasie beklee. Respondent 1 beklee die hoogste posisie van die

respondente, naamlik dié van direkteur van een van die strategiese afdelings, terwyl Respondent 2 'n projekbestuuder is en Respondente 3, 4, 5 en 6 almal bestuurders van subafdelings is.

TEMA	SUBTEMA	SUB-SUBTEMA
1. DIE BESKOUIING EN MANIFESTASIE VAN STRES	Stres – die noodsaaklikheid van balans	
	<i>“Stress kills”</i>	
	Wyse waarop stres by vroulike bestuurders manifesteer	Fisieke/liggaamlike simptome Geestestoestand Gedrag
2. HUISLIKE AGTERGROND EN AANGEBORE VERMOË	Invloed van huislike agtergrond en aangebore, individuele vermoë op die belewing van stres	
3. DIE INVLOED WAT PERSOONLIKE EN PROFESSIONELE FAKTORE IN DIE BELEWING VAN STRES SPEEL	Huwelik-/Ouerstatus	<i>“Trust is good but control is better”</i>
	Bestuurstyl	
	Persoonlikheid	
	Ouderdom	
4. DIE ROL VAN DIE WERKOMGEWING IN DIE BELEWING VAN STRES	Werkverhoudings	<i>“The lost generation”</i> <i>“It’s a man’s world”</i> <i>“The [Old] Boys Club”</i> <i>“Adapt or die”</i>
	Multikulturalisme	
	Geslagstereotipering	
	Verskille in bestuurstyle tussen mans en vroue	
	Werklading	<i>“I’m a corporate robot”</i> Die rooi fiets
	Fisiese werkomgewing	
5. PERSOONLIKE BELEWENISSE	Menstruele siklusse	
	Verkeer	
6. ONTLADINGS/ONTSPANNINGSTEGNIEKE	Stimulante	
	Oefening	
	Lees	
	Kuns	
	Meditasie	
7. FAKTORE WAT BYDRA TOT DIE VERMEERDERING EN VERMINDERING VAN STRES		

Tabel 4.2: Uiteensetting van temas, subtemas en sub-subtemas afkomstig uit die data

4.3 TEMAS, SUBTEMAS EN SUB-SUBTEMAS

Die data wat verwerk is, word in temas, subtemas en sub-subtemas ingedeel en word in Tabel 4.2 weergegee. Die volgende temas wat uit die data geïdentifiseer is, word vervolgens bespreek:

- Die beskouing en manifestasie van stres
- Huislike agtergrond en aangebore vermoë
- Die invloed wat persoonlike en professionele faktore in die belewing van stres speel
- Die rol van die werkomgewing in die belewing van stres
- Persoonlike belewenisse
- Ontladings-/Ontspanningstegnieke
- Faktore wat bydra tot die vermeerdering en vermindering van stres
- Voorstelle vir intervensie
- Die vroulike bestuurder in die toekoms

4.3.1 Die beskouing en manifestasie van stres

4.3.1.1 Stres – die noodsaaklikheid van balans

Stres blyk 'n persoonlike, innerlike ervaring te wees wat beide 'n positiewe en negatiewe uitwerking op individue en hulle werk kan hê. Vroue ervaar dikwels positiewe stres omdat *“...’n mens stres nodig het om jouself te dryf,”* soos Respondent 2 dit stel. Volgens Respondent 1 kan hierdie positiewe stres gesien word as 'n *“noodsaaklikheid”* waarvan die uitwerking *“wissel van mens tot mens”*.

Nog 'n konnotasie wat met stres gemaak word, word deur Respondent 1 aangevoer: *“vroumense kan oor die algemeen stres beter hanteer as mans”* veral *“in ’n bestuursposisie”*. Een moontlike rede word hiervoor aangevoer deur Respondente 1, 3 en 6 naamlik dat *“...vroue van nature ‘multi-taskers’ is”* en dus in staat is om 'n balans te handhaaf tussen verskillende rolle of take.

Die meerderheid respondente het verder na stres verwys as die handhawing van 'n balans tussen die spanning by die werk, die spanning in die persoonlike lewe en die uitkomst wat gelewer moet word. Hulle het verder genoem dat stres onhanteerbaar word wanneer een van hierdie aspekte uit balans is.

Die veelvuldige take wat baie vroue moet uitvoer, lei verder daartoe dat hul stres 'n konnotasie met *“te min tyd”* het, soos duidelik gestel deur Respondent 3. Die gebrek aan genoeg tyd vir die afhandeling van 'n projek asook die toenemende vermindering in werkmag, het 'n negatiewe effek op haar belewing van stres.

4.3.1.2 “Stress kills”

Die meerderheid van die respondente het 'n negatiewe assosiasie met stres en beskryf dit as 'n siekte wat jou doodmaak, soos Respondent 6 tereg gesê het: *“Stress kills and destroys you...”*. Sy het verder verduidelik dat, weens haar persoonlike ondervinding met die negatiewe effekte van stres, die woord stres haar *“baie bang maak”*.

Volgens verskeie respondente veroorsaak hierdie *“siekte”* onder meer die volgende:

- *“...not feeling very well...you feel tired and down”* (Respondent 4)
- *“I am just sick and tired of it”* (Respondent 6)
- *“Ek was so te sê uitgebrand...jou binnegoed was naderhand nie meer daar nie”* (Respondent 6)

Stres word verder deur Respondent 6 as 'n visuele ervaring uitgebeeld en word vergelyk met 'n donker tunnel waarin daar geen suurstof is nie en waarin mens verstik.

4.3.1.3 Wyse waarop stres by vroulike bestuurders manifesteer

Stres manifesteer op verskeie maniere en kom op die volgende wyses na vore:

a *Fisieke/liggaamlike simptome*

Stres het 'n invloed op fisieke vlak by al die respondente van hierdie studie. Die volgende liggaamlike simptome kom voor:

- Stres veroorsaak *hoofpyn* by byna al die respondente (Respondent 1, 3, 4, 5 en 6). Meeste respondente kan die verskil voel tussen 'n "normale" hoofpyn en 'n hoofpyn deur stres veroorsaak.
- Tesame met die streshoofpyne, blyk *gespanne spiere* bykans hand-aan-hand te loop (Respondent 2, 3, 4 en 6). Stywe spiere kom veral by die nekspiere algemeen voor.
- 'n *Verandering* in respondente se *eetpatrone* is nog 'n simptome wat algemeen by gespanne vroue voorkom (Respondent 4, 5 en 6). Alhoewel dit genoem is dat vroue soms 'n groter eetlus tydens stres het, ervaar die meeste respondente 'n afname in hul eetlus.
- Respondent 3 ervaar hoë *bloeddruk* tydens stresvolle tye (Respondent 3).
- Stres veroorsaak 'n verandering in twee respondente se *slaappatrone* (Respondent 1 en 5). Beide het erken dat hulle in stresvolle tye baie probleme ondervind met slaaploosheid.
- Maagsere by Respondent 6.
- Koorsblare by Respondent 4.

b *Geestestoestand*

Stres blyk ook 'n beduidende effek op 'n persoon se geestestoestand te hê. Na Respondent 5 se senuwee-instorting het sy "...besef dat werk nie alles in

my lewe is nie” want dit veroorsaak ‘n toestand wat voel asof “...jou binnegoed later nie meer daar is nie”.

Sommige respondente voel dikwels dat stres hulle aftakel totdat “...dit op ‘n stadium is asof dit buite beheer raak” en “jy nie helder dink nie”, soos Respondent 2 en Respondent 3 dit onderskeidelik sê. Dan veroorsaak dit dat sy nie “...kan afskakel nie” (Respondent 2) of sommer net huilerig raak: “I get teary” (Respondent 3).

c Gedrag

Stres affekteer die respondente se gedrag op verskillende wyses. Respondente het spesifiek verwys na die effek van stres op die verhoudinge wat hulle met ander kollegas het: “Dit het ‘n negatiewe invloed op mens se verhoudinge met ander” (Respondent 1). In Respondent 3 se geval veroorsaak stres dat sy dan “...nie baie geduld het nie” en “kortaf raak” met haar kollegas en huismense, “...dan skreeu ek op die kinders” (Respondent 3). Hierdie optrede gee dan aanleiding tot ‘n mate van aggressiewe gedrag, soos beskryf deur Respondent 2: “Ek kan nogal beduiweld raak...ek word vies en kwaad.”

Ander gedrag wat deur stres ontlok word, is byvoorbeeld katterigheid en kortaf gedrag, soos ervaar deur Respondent 4: “I can become very abrupt.” In ekstreme gevalle, soos met tye by Respondent 6, voel dit asof sy in werklikheid “twee persoonlikhede” het.

4.3.1.4 Samevatting van respondente se beskouing van stres

Die respondente van hierdie studie blyk om stres hoofsaaklik as negatief te beleef en selfs dat stres ‘n mens kan doodmaak. Verder word kan daar uit die bogenoemde fisieke, geestelike en gedragswyses waarop stres by die respondente van hierdie studie manifesteer en die wyse waarop hulle stres beskou en beleef, die volgende opsomming gemaak. Hulle:

- voel dat hulle somtyds te veel van hulleself gee – ‘n faktor wat bydra tot die versteuring van respondente se balans tussen hulle werk en hulle persoonlike lewe;
- gesondheid word negatief beïnvloed, byvoorbeeld deur hoë bloeddruk en verandering in slaap- en eetpatrone;
- raak veral moeg en geïrriteerd wat ‘n negatiewe invloed op hulle geestestoestand het;
- raak irrasioneel en buite beheer;
- ervaar innerlike konflik;
- ervaar gevoelens van emosionele uitputting;
- ervaar aggressiewe gevoelens wat soms in hulle gedrag manifesteer;
- gedrag beïnvloed ander mense soos byvoorbeeld hulle kinders en kollegas.

4.3.2 Huislike agtergrond en aangebore vermoë

Dit blyk dat die respondente se beleving van stres direk verband hou met die manier waarop hulle grootgeword het. Volgens Respondent 5 hou dit direk verband met “...hoeveel verantwoordelikheid jy gehad het toe jy jonk was”. Hierdie vroue is ook van mening dat opvoeding ‘n beduidende rol gespeel het in die wyse waarop sy vandag stres hanteer:

“...ek dink vandag se jongmense is waarskynlik baie beter ‘equipped’ as wat ons geslag is om stres te hanteer – hulle leer baie meer dinge in die skool.” (Respondent 1)

Respondent 6 is van mening dat ‘n vrou minder stres sal beleef as sy ‘n natuurlike bestuurder is, en nie so hard moet probeer om te “bestuur” nie. Hierdeur impliseer sy dat mans soms minder stres ervaar omdat hulle ‘n beter aanvoeling vir bestuur het. Die hulpmiddels wat vroue dus raadpleeg vir bestuurstyle en -metodes dra dikwels by tot hulle beleving van stres, eerder as wat dit dit verlig:

“Ek lees boeke, hier is hierdie ‘One-minute management’, en jy lees dit, en jy lees dit. Maar ek dink tog ‘n bestuurder is gebore.” (Respondent 6)

4.3.3 Die invloed van persoonlike en professionele faktore in die beleving van stres

4.3.3.1 Huwelik-/Ouerstatus

Die meeste respondente is van mening dat huwelikstatus ‘n belangrike rol in die beleving van stres speel. In die geval van Respondent 5 behels haar werk dat sy baie uitstедig is, en kan dit ‘n *“...invloed op veral ‘n jong huwelik hê”*. Dit blyk verder somtyds moeilik te wees om die balans tussen die werkende vrou en die getroude vrou te kry omdat *“...jy nog steeds jou rol het wat jy moet vervul as vrou, getroude vrou”*. Dit veroorsaak addisionele druk by die vrou omdat *“...die geluk van jou huis basies van jou afhang”*, soos Respondent 3 dit stel.

Hierteenoor kom die voordeel van enkelstatus na vore wanneer Respondent 6 sê: *“Ek hoef aan niemand verslag te doen nie.”* Haar persepsie van die huwelik is dat dit stres dus vererger, aangesien mens altyd aan iemand by die huis moet rapporteer.

Die meerderheid respondente beklemtoon egter die positiewe rol wat hulle huwelike in hul beleving van stres speel: vier respondente voel dat ‘n huwelik ‘n groot bron van ondersteuning kan wees want *“...hy vat net oor en gee nie om om ma te speel nie”*, soos Respondent 1 dit stel. Hulle voel verder dat *“...hy sal verstaan as ek hom bel en sê ek is nie vanaand sewe-uur daar nie, al het ons ‘n ete-afspraak gehad”* (Respondent 5). In so ‘n geval word stres dus deur die huwelik verminder, veral omdat vroue se eggenote hulle ook dikwels advies gee met probleme en as ‘n klankbord dien. Respondent 6 voel dat daar definitief voordele in die huwelik opgesluit lê; onder andere *“...you can bounce it off [to] somebody”*. Dit blyk daarom dat vroue wat nie getroud is nie ‘n ander tipe stres het – niemand om mee te praat nie, *“...geen klankbord nie”* soos gestel deur Respondent 4.

Ouerstatus speel ook 'n groot rol in die professionele vrou se lewe en die meeste respondente voel dat dit bydra tot hulle negatiewe beleving van stres. Respondent 6 druk hierdie gevoel soos volg uit: *“Jy sal definitief nie met kinders kop bo water hou in hierdie posisie nie.”* Die vrou as bestuurder probeer om haar kinders nie ter wille van haar werk af te skeep nie want Respondent 3 erken *“...kinders is ‘n belangrike aspek in ‘n vrou se lewe”*. Sy kan egter ook nie bekostig dat haar persoonlike lewe in die pad van haar loopbaan staan nie: *“If I have to have a child, I would have to change my job”* (Respondent 4).

Ondanks baie stres by die werk, lyk dit asof die meerderheid respondente steeds hul kinders bo hul werk probeer stel, maar volgens Respondent 3 is *“...dit nie altyd die geval nie”*. Hulle probeer daarom om *“...hulle skoolaktiwiteite in te pas rondom [hul] werk, sonder om [die kinders] te verwaarloos”*.

Die werk stel egter hoë eise en standaarde en dit word van vroulike bestuurders (respondente van hierdie ondersoek) verwag om oortyd te werk, wat 'n addisionele bron van stres is: *“...want dis nie ‘n ‘nine ‘til five job’ nie”*, soos dié van Respondent 6. Dikwels veroorsaak dit verwarring by die kinders wanneer hul ma's moeg en gestres by die huis kom, soos Respondent 3 dit stel:

“...want hulle weet jy is hulle ma en jy is veronderstel om die ‘nice’ een te wees. Nou kom jy by die huis en jy is in ‘n slegte bui en jy skreeu op hulle en hulle het eintlik niks gedoen nie.”

4.3.3.2 Bestuurstyl

“Trust is good, but control is better”

'n Groot hoeveelheid stres gaan nie soseer gepaard met die tipe bestuurstyl nie, maar eerder met die hoeveelheid verantwoordelikheid. Die meerderheid

respondente voel dat hulle selde delegeer, en eerder die werk self doen. Respondent 3 glo daaraan “...dat jy net so hard moet werk as al die ander mense”. Respondent 5 voer nog ‘n moontlike rede aan waarom vroue huiwerig is om te delegeer:

“...omdat jy ‘ultimately responsible’ is en as jy iets gedelegeer het, en iets gaan daarmee fout, is dit aan die einde van die dag jy wat op die rooi tapyt is.”

Dit is dus vroue se neiging om die situastie te probeer “beheer” wanneer stresvlakke hoog is: “Trust is good, but control is better” (Respondent 1). Die rede vir die behoefte aan beheer word verwoord deur Respondent 3: “...ek dink daar is meer stres dat jy gaan wonder of die ander persoon al die werk gaan doen.”

Respondent 6 voel dat die vroulike bestuurder se stres minder gaan wees as sy ‘n gebore bestuurder is, omdat “...dit nie vir my natural is nie”. Dit neem baie inspanning om bestuursboeke te lees en ‘n bestuurstyl te probeer vestig. In Respondent 4 se geval, voel sy dat haar personeel haar nie ernstig genoeg opneem nie omdat “...they know that I am easy”. Die feit dat hulle haar misbruik omdat sy sagter is, veroorsaak baie stres.

Respondente het hulle spesifieke bestuurstyl beskryf soos dit in Tabel 4.3 uiteengesit word:

Respondent	Bestuurstyl
Respondent 1	<i>“Ek het waarskynlik ‘n redelike ondersteunende bestuurstyl...met heelwat gesag... – my deur staan oop.”</i>
Respondent 2	<i>“Ek is definitief nie outokraties in my bestuurstyl nie...ek glo daaraan om na die ‘behavioural’ aspek te kyk van mense.”</i>
Respondent 3	<i>“Laid back – jy weet wat jou pligte is, so jy moet dit doen.”</i>
Respondent 4	<i>“I don’t really have a management style. I hand over the work and expect it to be done...I am not a watchdog.”</i>
Respondent 5	<i>“Ek is iemand wat nogal hou daarvan om te deleger – ek het baie jare daarmee gesukkel.”</i>
Respondent 6	<i>“Ek dink nie ek is die beste bestuurder nie...ek dink as jy ‘n gebore ‘manager’ is, gaan jy minder stres hê.”</i>

Tabel 4.3: Bestuurstyl van respondente

Die meeste respondente voel dat stres hulle bestuurstyl kan beïnvloed, veral in die wyse waarop hulle met hul kollegas praat, want “...partykeer dink ek nie helder nie” (Respondent 2). In stresvolle tye kan dit dikwels veroorsaak dat “..jy op iemand gaan skreeu” (Respondent 5).

Die vroulike bestuurder se kollegas kan soms haar onoordeelkundige optrede persoonlik opneem, veral in Respondent 6 se geval:

“Ek kry snotty e-mails (van kollegas) wat sê ‘you are not the flavour of the month.’”

Die vroulike bestuurders in hierdie studie toon die volgende bestuurstyl in reaksie op stres. Hulle:

- hulpmiddels wat hulle raadpleeg ten einde hul stres beter te kan hanteer, vererger gewoonlik die situasie;
- stel steeds hulle kinders bo hulle werk, al veroorsaak dit meer stres;

- probeer stres verminder deur ekstra verantwoordelikhede op hulself te neem;
- bestuurstyle het 'n invloed op hul belewing van stres;
- tree streng op teenoor hul kollegas in stresvolle tye;
- werkverwante stres kan dikwels irrasionele optrede veroorsaak.

4.3.3.3 Persoonlikheid

Die meeste vroue ervaar heelwat stres as gevolg van hulle persoonlikheidstipe – volgens Respondent 3 kan dit veroorsaak dat sy haarself “...*verskriklik dryf*”. Dit blyk dat die vroulike bestuurder meestal 'n baie gedrewe, perfeksionistiese persoonlikheid het wat veroorsaak dat sy “...*sommige kere te veel stres op haarself neem*”. 'n Verdere effek wat persoonlikheid op stres het, is dat die vrou partykeer, soos in die geval van Respondent 2, voel dat sy “...*nie goed genoeg 'perform' nie – ek probeer te gou fout vind met wat ek doen*”.

Respondent 5 voel dat haar persoonlikheid bydra tot die ontlading van haar stres, want “...*as jy iemand is wat nie 'outgoing' is nie, gaan jy nie met ander mense praat oor jou stres nie*”.

'n Mens se persoonlikheid kan egter in die pad staan van goeie bestuur as dit kom by die korporatiewe wêreld. In Respondent 6 se geval is daar 'n teenstrydigheid tussen haar kunssinnige persoonlikheid en haar bestuurspos:

“Ek wou Art School toe gegaan het – dit was in die tyd van die hippies, die 'flower power children'. Al wat ek wou gedoen het is Art School, selfs 'clothes design', en my ouers het gedink, 'no ways'. Toe stuur hulle my bank toe, in 'n 'commercial high school'. 'Banking – I hated it.' Ek wil losbreek, en op hierdie oomblik baklei ek vreeslik met myself.”

Nog 'n teenstrydigheid word gesien in Respondent 4 se persoonlikheid: “*I recently have been trying to change myself, and I think it just added to the*

stress. Because my personality is loud, but ever since I've become a manager, I don't know whether I like that personality any more."

Die navorser het die volgende addisionele inligting afkomstig vanuit die data aangeteken:

- Hierdie groep vroulike bestuurders blyk almal gedrewe, perfeksionistiese individue te wees.
- Werk word huis toe geneem totdat dit afgehandel is.
- Respondente verkies om die werk af te handel op 'n wyse waarmee hulle gemaklik voel.
- Respondente verkies dikwels om eerder die werk self af te handel as om dit te delegeer.
- Hulle vind dit moeilik om af te skakel ná 'n stresvolle werkdag.

4.3.3.4 Ouderdom

Toenemende ouderdom blyk 'n positiewe effek in die belewing van stres te hê. Die meeste respondente is oortuig dat hulle oor die jare geleer het om stres beter te kan hanteer, soos in die geval van Respondent 1: *"Hoe ouer ek word, hoe beter hanteer ek stres."* Respondente se persepsie van stres, asook die hantering daarvan, verander dus namate hulle ouer word. Respondent 4 voer 'n moontlike rede hiervoor aan:

"...toe ek jonger was het ek dinge op 'n reaktiewe basis gedoen – ek dink as jy ouer raak dan 'chill' jy meer uit."

Respondent 5 is ook van mening dat die ouderdom haar belewing en hantering van stres verbeter: *"I used to cry [when I was younger]...and then go booze it up and smoke."*

Die respondente voel verder dat 'n mens se belewing van stres nie soseer afhang van 'n spesifieke ouderdom nie, *"...maar definitief [van] jou 'past*

experience” (Respondent 5). Hulle persepsies en hantering van stres verander dus namate hulle meer ondervinding in die veld opdoen.

4.3.4 Die rol van die werkomgewing in die belewing van stres

Alhoewel al die vroue in hierdie ondersoek aan stres onderhewig is, beleef hulle hul werk oor die algemeen as opwindend en stimulerend. Die meerderheid respondente ervaar hul werk as interessant:

“Ek dink my werk is interessant – ek geniet dit verskriklik.” (Respondent 1)

“Ek vind dit baie opwindend, want ek hou van mense. Ek dink dis lekker om jou ‘experience’ met ander mense te deel.” (Respondent 5)

Respondent 3 het egter in alle eerlikheid gesê sy vind haar werk *“partykeer geweldig vervelig”*.

In Respondent 6 se geval blyk dit asof haar werk hoofsaaklik verantwoordelik is vir haar identiteit: *“Dit moet seker lekker wees as ek al die jare nog hier sit...as ek stil sit by die huis weet ek nie wie ek is nie.”*

4.3.4.1 Werkverhoudings

Werkverhoudings blyk beide ‘n positiewe en negatiewe invloed op respondente se belewing van stres te hê. Goeie werkverhoudings dra by tot die vermindering van hulle stres terwyl sekere negatiewe kollegiale verhoudings hulle stres vermeerder.

Een so ‘n positiewe invloed van werkverhoudings word deur Respondent 5 aangevoer wanneer sy verwys na kollegas met wie sy oor haar probleme kan gesels: *“dit is belangrik om jou stres minder te maak...die oomblik wat jy daarvoor kan praat, is jy veronderstel om dit ligter te maak.”* Respondent 3

versterk hierdie punt wanneer sy na goeie verhoudings met kollegas verwys deur te sê: *“Dis baie belangrik, veral om stres te verminder.”*

Sekere werkverhoudinge kan egter ook stres vermeerder, veral wanneer ‘n bestuurder haar personeel se welstand op die hart dra: *“Hulle stres word naderhand my stres,”* soos deur Respondent 6 gestel. Sy voel verder dat dit baie belangrik is dat ‘n bestuurder haar personeel goed moet ken om te weet *“...wanneer jy in hulle spasie kan inbeweeg”*.

Dit is verder belangrik om ‘n goeie werkverhouding met kollegas te probeer handhaaf en veral om jouself in iemand anders se situasie te plaas ten einde perspektief van ander se optredes te kry. Respondent 4 staaf hierdie punt deur te sê:

“You really need to have a good relationship with the people you work with...if you don’t respect that person, they won’t do their work properly.”

Respek vir kollegas is daarom noodsaaklik, dit wil sê, erkenning van kollegas *“...as individue met bepaalde intellektuele vermoëns”* (Respondent 2).

Stres kan egter ook werkverhoudings beïnvloed, soos in die geval van Respondent 1: *“Jy is partymaal kortaf met mense wat jy nie noodwendig bedoel nie. Maar dit gebeur, omdat stres het ‘n ‘derailment’ invloed [het] op hoe jy gewoonlik is en ek dink ‘n mens moet leer om daardie ding te hanteer”* (Respondent 1). Respondent 3 voel weer dat *“stress has a bad influence on my colleagues”*.

4.3.4.2 Multikulturalisme

“The Lost Generation”

Suid-Afrika se apartheidstelsel en wit regering van die verlede het ‘n groot invloed gehad in ons persepsies van ander mense, veral swartmense:

“Aan die blanke en aan die ander bevolkingsgroepe dink ek daar was ‘n ‘lost generation’, want ons het skielik uitgeval tussen die vorige geslag wat die apartheidsbeleid gemaak het, en ons kinders wat kleurlind groot word. So ons geslag is hier in die middel vasgevang...aan die een kant is ons uitverkoop deur ons ouers, en aan die ander kant het ons nooit die geleenthede gehad wat ons kinders gaan hê nie.” (Respondent 1)

Die meerderheid respondente voel dat multikulturalisme binne die werkkonteks bydra tot hulle belewing van stres. Volgens Respondent 1 kan kulturele verskille daarom ‘n direkte invloed op werkverrigting en stresvlakke hê aangesien die huidige geslag van vroulike bestuurders nog nie presies weet hoe om hierdie *“nuwe ding”* te hanteer nie en steeds *“dors na kennis”*.

Respondent 5 voel dit is belangrik om *“...op te let wat jy sê om nie werknemers te affronteer nie”*, veral omdat *“...verskillende kulture verskillend dink en verskillend reageer”* (Respondent 2).

Vroulike bestuurders vind dit moeilik om met mans van ‘n ander kultuur rondom een tafel te sit, veral *“...as daar Indiërs is dan dink hulle baie vinnig – hulle het besigheidskoppe. Emosies bestaan nie in hulle lewens nie, dis net ‘n ‘cold, corporate meeting’”* (Respondent 6). ‘n Moontlike rede hiervoor word aangevoer deur Respondent 4: *“an Indian lady is a princess, and not really placed in the boardroom.”*

Alhoewel omstandighede in die laaste paar jaar verander het, is interaksie met swart mans vir Respondent 6 steeds baie moeilik. Sy voel dat dit moontlik is weens die feit dat vroue steeds as ondergeskik gesien word: *“...where the wife is seen as the lady in the kitchen – totally the doormat.”* Sy beweer dat dit ‘n invloed het op die wyse waarop ‘n manlike swart kollega instruksies van ‘n Afrikaanse, wit, vroulike bestuurder sal aanvaar: *“n Afrikaanse wit vrou dink ek kry nogal baie swaar in baie posisies.”*

Hierdie verskynsel van diskriminasie word weer eens teruggevoer na die apartheidsjare waar daar buiten vir kleur- en rasverskille, ook *“...die*

definitiewe lyn tussen Afrikaans en Engels was – die witte moes homself bewys, ‘he had to prove himself.’” (Respondent 6). Baie respondente is egter positief oor die toekoms van Suid-Afrika en glo dat die deurbraak met die volgende generasie gaan kom: *“Hy gaan binne tien jaar reg wees”* (Respondent 1).

Die feit dat Respondent 4 ‘n Indiërvrou is, bemoeilik haar rol as bestuurder: *“I see how they react to meeting an Indian female being in a management position, because you don’t see that very often.”*

Die navorser het die volgende addisionele inligting rakende multikulturalisme uit die data aangeteken:

- Respondente het empatie met ander kulture.
- Respondente ervaar interaksie tussen verskillende kulture dikwels as stresvol.

4.3.4.3 Geslagstereotipering

a “It’s a man’s world”

Die meerderheid respondente is van mening dat hul persepsie oor die rol van die vrou in die samelewing oor die afgelope tien jaar heelwat verander het – vroue speel deesdae belangrike rolle in al die moontlike lewensfere. Die algemene gevoel is dat vroue deesdae op hul eie voete kan staan en net sulke goeie bestuurders is as hulle manlike eweknieë.

Daar bestaan egter nog baie tradisionele (dus stereotipe) sienings oor die rol van vrouens in die korporatiewe wêreld, wat stres veroorsaak vir veral vroue in bestuursposisies: *“...die vrou het ‘n harde tyd in die boardrooms”* (Respondent 6) en *“it’s a man’s world”* (Respondent 3).

Respondent 4 beweer dat vroulike bestuurders vroeër nie 'n funksionele rol vervul het nie: *“women managers before were looked on as show pieces.”* Respondent 1 is van mening dat van hierdie tradisionele sienings moontlik weens die feit is dat *“..baie mans 'n baie beperkte siening van 'n vrou se vermoëns”* het. Hierdie beperkte siening veroorsaak dat vroue hulself moet bewys en *“n super-vrou”* moet wees (Respondent 3). Afgesien van die feit dat vroue hard moet werk om hul plek vol te staan in die korporatiewe wêreld, voel Respondent 3 steeds dat *“...as 'n vrou iets sê, en 'n man sê dieselfde ding, glo hulle eerder die man as vir die vrou”*.

Alhoewel heelwat kritici van die geslagstereotipes meen dat hedendaagse vroue onafhanklik, geëmansipeerd en bemagtig is, meen Respondent 5 dat vroue steeds hulself teen hul manlike ewenkieë meet: *“Jy is definitief steeds besig om jouself te meet teen jou manlike kollegas.”* Een moontlike rede kan wees dat mans vroue steeds nie as “korporatiewe kollegas” ag nie, maar hulle eerder behandel volgens die tradisionele sienswyse:

“They treat women the way they treat their wives at home – go and bring me this or that.” (Respondent 4)

Die wyse waarop die samelewing mense stereotipeer, kan volgens Respondent 1 grootliks toegeskryf word aan die sienings van ouers en onderwysers:

“Sekere ‘manlike’ beroepe soos byvoorbeeld 'n mediese dokter of ingenieur is van vroeg af deur dogters se ouers en onderwysers van die hand gewys.”

b “The [Old] Boys Club”

Vir die vroulike bestuurders van hierdie studie is daar 'n gebrek aan 'n ondersteuningstelsel by die werk omdat vroulike bestuurders mekaar blykbaar nie ondersteun nie en hulle ook nie deur manlike kollegas ondersteun word nie – moontlik omdat mans 'n vroulike bestuurder steeds as 'n bedreiging

sien. Manlike bestuurders blyk dikwels mekaar te ondersteun, die sogenaamde “*buddies system*”, waarvan vroue nie deel vorm nie:

“Baie keer dink ek vroue in bestuursposisies ondersteun nie mekaar nie. Aan die een kant kan dit jaloesie wees, aan die ander kant is dit nie hoe ‘n vroulike bestuurder noodwendig ontwikkel nie. Jy moet jousef bewys en jousef laat geld.” (Respondent 1)

Weens vroue se gebrek aan ondersteuning vanaf hulle manlike eweknieë, is dit dikwels “...asof jy teen ‘n muur vas praat, want hulle hoor nie wat jy sê nie” (Respondent 2).

Respek blyk ook een aspek te wees wat vrouebestuurders nie van hul manlike eweknieë ontvang nie: “*They tend not to respect you as much as they would a male manager*” (Respondent 4). Hierdie gebrek aan respek kom veral na vore wanneer daar vroeër ‘n man in dieselfde posisie was: “*I think they associate more with a man – it’s also the boys club kind of thing*” (Respondent 4).

Die navorser het die volgende addisionele inligting rakende ondersteuning van vroulike bestuurders uit die data aangeteken. Die respondente:

- benodig morele ondersteuning van kollegas en bestuurders
- ervaar soms ‘n gebrek aan selfvertroue weens die tradisionele siening oor die vrou wat nog steeds heers naamlik dat vroue steeds as “minder belangrik” gesien word
- beweer dat die samelewing die tradisionele siening van ‘n vrou, naamlik sag en empaties, versterk
- voel dat hulle vermoëns as bestuurders nie deur hul manlike kollegas aanvaar word nie.

c “Adapt or die”

Die hedendaagse vrou het die behoefte om net soos hulle manlike eweknieë, bo uit te kom – en baie het dit reeds bereik.

“Ek dink die vrou het ‘n lang pad geloop en ons behoort baie trots te wees op ons vroue as bestuurders in ons land” (Respondent 6).

Die respondente is dus van mening dat, alhoewel basiese stereotipes tussen mans en vroue steeds bestaan, *“...mense meer bewus geword het daarvan dat ‘n vrou enige tyd die ‘job’ net so goed soos ‘n man kan doen”* (Respondent 1). Mans sal dus by die gedagte moet aanpas:

“Hulle het nie ‘n keuse nie en dit is basies maar my houding. Wel, hulle moet maar ‘adapt or die’, ek het nie ‘n saak met hulle nie” (Respondent 1).

Een aspek wat respondente sal help in die evolusionêre ontwikkeling van hulle leierskap, is volgens Respondente 1, 2 en 3 die feit dat sy van nature ‘n *“multi-tasker”* is. Die voorspelling is ook dat mans in die toekoms baie swaar gaan kry, want *“...vrouens het baie energie, ‘a lot of common sense, a lot of determination and we are very hard workers”* (Respondent 6). Mans kan dus maar net toekyk op die hedendaagse, geëmansipeerde vrou wat haar pad na bo oopveg, want soos Respondent 1 dit stel: *“Ek doen wat ek moet doen en hulle moet maar bykom.”*

Die navorser het die volgende addisionele inligting rakende die vermoëns en selfvertroue van die respondente aangeteken. Die respondente:

- voel dat hulle enige iets kan doen wat ‘n man kan doen
- voel dat hulle op gelyke voet is met mans
- is vrymoedig om te verskil van ander.

4.3.4.4 Verskille in bestuurstyle tussen mans en vroue

Die verskille tussen die bestuurstyle van mans en vroue is deur die meerderheid respondente aangevoer as 'n oorsaak van stres. Hulle moet saam met heelwat manlike bestuurders werk en een van die oorsake van die respondente se belewing van stres is die feit dat mans en vroue so verskillend is, “...want 'n man dink definitief anderster as 'n vrou” (Respondent 6). Die verskille tussen mans en vroue se bestuurstyle soos die respondente dit beskryf het, word vervolgens uiteengesit:

Mans se bestuurstyl	Vroue se bestuurstyl
<p>Emosionele onbetrokkenheid – “<i>n man mag miskien onemosioneel wees wat sekere dinge betref</i>” (Respondent 2); “<i>hy haal daardie emosies uit</i>” (Respondent 6)</p>	<p>Emosionele betrokkenheid – “<i>Ek is ’n mens mens en ek glo daaraan om na die ‘behavioural’ aspek te kyk van mense</i>” (Respondent 2); “[<i>Women</i>] had to take the emotions out” (Respondent 6); “<i>Waar ek vir myself sê, emosies gaan nie vandag ’n rol speel nie, jy gaan nie katterig wees nie, en jy gaan hom nie aanval nie. Bly liewerste stil</i>” (Respondent 6)</p>
<p>Selfvertroue – “<i>ek dink mans is meer selfversekerd oor die algemeen as vroue</i>” (Respondent 3)</p>	<p>Gebrek aan selfvertroue – “<i>omdat sy so baie in die kombuis gedruk was</i>” (Respondent 3); “<i>vrouens moet leer om meer ‘assertive’ te wees</i>” (Respondent 1)</p>
<p>Aggressief – “<i>hulle kap jou om elke draai</i>” (Respondent 2); “<i>mans is baie meer aggressief</i>” (Respondent 1); “<i>anders gaan hy jou verby vat of by jou oorvat</i>” (Respondent 3); “<i>n man kan jou maliker afbreek as ’n vrou</i>” (Respondent 6)</p>	<p>Empaties – “<i>peace maker...our softer personalities come out a bit and you try and hide yourself, for being a female because you do feel sorry for that person</i>” (Respondent 4); “<i>hulle stres word my stres</i>” (Respondent 6)</p>
<p>Onafhanklik – “<i>So die dinge wat ons [as vroue] definitief by hulle kan leer, dink ek is meer ‘assertiveness’</i>” (Respondent 1); “<i>Ek dink mans is meer selfversekerd oor die algemeen as die vrouens en veral in so ’n tipe posisie. Hulle kan hulleself beter handhaaf ook.</i>” (Respondent 3)</p>	<p>Afhanklik van ander se ondersteuning – “<i>om mense te kry om net weer eens as hulle stuk werk klaar gedoen het net te kyk of dit reg is. So ek dink daardie kwessie van omdat jy afhanklik is van baie ander mense</i>” (Respondent 1)</p>
<p>Ongeduldig – “<i>hulle wil nie hoor wat jy te sê het nie</i>” (Respondent 2); “<i>hy kan deur sy ongeduld partykeer informasie verloor</i>” (Respondent 6)</p>	<p>Geduldig – “<i>As ek daardie foon optel, dan weet ek [dis nie nou ’n goeie tyd nie], dan sê ek, weet jy wat, ek praat nie vandag met jou nie en ek bel jou later, goodbye...ek is versigtig hoe ek inbeweeg</i>” (Respondent 6)</p>
<p>Onbuigsaam – “<i>Yes or No</i>” (Respondent 6)</p>	<p>Buigsaam: - “<i>Well...you know...</i>” (Respondent 6)</p>

Tabel 4.4 Mans se bestuurstyl teenoor vroue se bestuurstyl

4.3.4.5 Werklading

a *“I am a corporate robot”*

Werklading blyk ‘n beduidende effek op die belewing van stres te hê. Aangesien die vroulike bestuurder net twee hande het, moet mens volgens Respondent 2 “...definitief kan herken wat doenbaar is en wat nie doenbaar is nie” veral omdat sommige respondente voel dat “...hier te veel werk is en te min mense om die werk te doen” (Respondent 3). Stres word dikwels ook veroorsaak deur dinge wat as minder belangrik voorkom, maar wat ook gedoen moet word: “Dis die klein goedjies wat gedoen moet word – nie noodwendig die groot projekte nie” (Respondent 1).

Die meerderheid respondente het gevoel dat werklading dikwels die oorsaak is vir verlengde werkure, soos in die geval van Respondent 6: “Ek sal nie kan afskakel nie...dit is nie ‘n ‘nine ‘til five job’ nie...jy kan nooit ophou werk nie”. Die hoë werklading tesame met lang ure kan konsentrasie en produktiwiteit laat afneem en kan selfs tot psigiese uitbranding lei – ‘n proses waar ‘n mens “...jouself verloor. Waar het ek van die pad af gegaan? Waar het ek myself verloor?” (Respondent 6). Dis dan wanneer vroue gevoelens van misbruik ervaar, hulle hulself nie meer ken nie, “...cause I am just a corporate robot” (Respondent 6).

b *“Die rooi fiets”*

Die respondente van hierdie studie ervaar stres omdat hulle voel dat hulle nie goed genoeg vir hul bestuursposte voorberei is nie. Hulle voel verder dat hulle by die diep kant ingegooi word – sonder enige leiding van kollegas of vorige bestuurders:

“Daar was nie voorbereidings nie. Hulle het my hier ingeroep en die volgende dag toe begin ek. Ek het niks geweet nie, ek het nog die rooi fiets gery met die klokkie. Die posmanfietsie. Hier moes ek leer om fiets te ry. En dit was nie maklik nie – dit was baie erg.” (Respondent 6)

Stres sal dus verminder “...if you just take their hand for the first six months”. In die praktyk is dit is egter die vrou, en die vrou alleen wat die mas moet opkom, en moet swem totdat sy kan sê: “Okay, wie soek die fiets nou? Ek kan hom nou ry en het hom nie meer nodig nie.” (Respondent 6)

Die navorser het die volgende addisionele inligting rakende werklading uit die data aangeteken. Die respondente:

- ervaar werklading dikwels as te hoog
- werk dikwels na-ure om bepaalde projekte klaar te kry
- het te veel om te doen
- voel emosioneel uitgeput
- sukkel om saans af te skakel
- voel dat hulle nie voldoende voorberei is vir hulle pos en die nodige leiding kry nie
- voel dat hulle deur die werk misbruik word.

4.3.4.6 Fisiese werkomgewing

Dit lyk asof die fisiese werkomgewing ook ‘n beduidende effek op die belewing van stres kan hê. Een respondent het genoem dat Organisasie X se ligblou mure en toe kantore help om werknemers se stresvlakke te verlaag deur hul te kalmeer, in teenstelling met ‘n meer morbiede omgewing: “As ‘n mens in ‘n klein, donker ‘pokey’ kantoortjie werk dan maak dit jou baie meer morbied” (Respondent 1).

Algemene gevoelens teenoor ‘n toe-kantoorstruktuur soos wat in Organisasie X gebruik word, is positief. Respondent 5 voel “daar is meer stres in ‘n oopplan-kantoor as wat elkeen op sy eie werk...veral in terme van persoonlikhede wat bots”. Nog ‘n nadeel van ‘n oopplan-struktuur is die hoeveelheid mense binne een vetrek: “Kan jy dink as twintig mense gelyk praat? Nee wat, dan gaan ek net langer in die toilet sit” (Respondent 6).

In respondent 3 se geval is daar heelwat onderbrekings in die kantoor wat haar aandag aflei, onder andere die lui van telefone. Sy voel daarom dat sy meer produktief en gefokus sou wees as sy van haar huis af kon werk.

4.3.5 Persoonlike belewenisse

Benewens die feit dat al die bogenoemde faktore die belewing van stres by die respondente beïnvloed, is daar ook enkele ander faktore wat tydens die data-insameling na vore gekom het. Hierdie faktore blyk meer persoonlik van aard te wees aangesien nie alle respondente dit as bepalende faktore in hul stresbelewing geag het nie. Voorbeelde van hierdie faktore is onder andere die invloed van verkeer en menstruele siklusse op die belewing van stres.

Respondent 2 voel dat verkeer 'n beduidende effek op haar stresvlakke het:

“Dit vat my gewoonlik so halfuur na 'n uur om te ‘settle’ waar ek dan net bietjie moet kalmeer. Ek kan die verkeer nie verdra nie en dis hoekom ek partykeer vroeg by die werk is om die verkeer te mis.”

Vir Respondent 1 het haar menstruele siklusse 'n invloed op haar stresvlakke en haar belewing van stres:

“Dit hang af watter tyd van die maand dit is.”

4.3.6 Ontladings-/ontspanningstegnieke

Die meerderheid respondente in hierdie studie het die behoefte om af te skakel na 'n lang dag se werk, maar vind dit baie moeilik om die balans tussen hulle werk en hulle persoonlike lewens te kry *“...since I have never been able to split the two before”* (Respondent 4). Die volgende tegnieke word deur die respondente gebruik om stres te ontlaai:

4.3.6.1 Stimulante

Die gebruik van stimulante soos sigarette en koffie hou verband met stres by twee respondente:

“Ek voel op daardie oomblik seker beter, maar die langdurige effek van die baie meer rook sal seker op ‘n dag uitkom...en dan neem ek ook baie meer koffie in.” (Respondent 5)

“I have related stress to lighting up a cigarette...when I always have like a huge deadline, or something happened in my life I always light up a cigarette.” (Respondent 4).

4.3.6.2 Oefening

Oefening blyk ‘n algemene en suksesvolle ontlastingstechniek te wees:

- *“Ek gaan stap in die berge”* (Respondent 1)
- *“Ek sorg dat ek gereeld oefen, maar harde oefening, nie sommer sagte oefening nie”* (Respondent 2)
- *“...dan sal ek om die huis loop of in die tuin gaan werk”* (Respondent 5)
- *“Ons joga was altyd baie lekker, toe ek nog joga gedoen het”* (Respondent 3)
- *“Diep asemhaling – ‘I promise you, you get oxygen back in your brain’”* (Respondent 6)

4.3.6.3 Lees

Sommige respondente voel dat lees ‘n mens dwing om van die dag se gebeure te vergeet, soos in die geval van Respondent 1: *“As ‘n mens byvoorbeeld ‘n roman of so lees, dan kan jy jou kop verplaas.”*

4.3.6.4 Kuns

Kunsvorme blyk 'n ideale ontspanningstegniek vir stres te wees. Ontspanning gaan veral vir sekere respondente hand-aan-hand met musiek: *“Ek het konstant oorfone op my ore”* (Respondent 2) en *“ek is baie lief vir musiek”* (Respondent 5).

Respondent 6 voel dat sy enige kunsvorm wil probeer net om van die stres ontslae te raak:

“Ek wil sommer nou vir kunsklasse gaan – ek wil verf en kyk of ek plesier daaruit kan vind.”

4.3.6.5 Meditasie

Twee van die respondente voel ook dat meditasie 'n unieke manier is om weer in voeling met jouself te kom, hetsy deur 'n skuimbad, *“taking a long, relaxing bath”* (Respondent 4), of deur 'n meer formele wyse van meditasie: *“Ek moet mediteer – gereeld mediteer...jy moet rustig raak in jouself”* (Respondent 6).

4.3.7 Samevatting van die faktore wat bydra tot die vermeerdering en vermindering van stres

Uit die bogenoemde bespreking van temas, subtemas en sub-subtemas wat uit die data geïdentifiseer is, het dit geblyk dat sommige faktore kan bydra tot die vermeerding van stres, terwyl ander faktore weer stres by respondente kan verlig. Hierdie faktore word vervolgens aangedui.

4.3.7.1 Faktore wat stres vermeerder

Die volgende faktore vermeerder stres by respondente:

- **Huwelikstatus:** Sommige respondente sukkel met die balans tussen die werk en huwelikslewe, wat hul stres vermeerder.
- **Ouerstatus:** Kinders mag nooit tweede kom nie en veroorsaak 'n verhoging in hul sin vir verantwoordelikheid – 'n eienskap wat aanleiding gee tot meer stres by party respondente.
- **Bestuurstyl:** Die meeste respondente probeer om altyd in kontrole te wees; 'n paar voel dat hulle nie “gebore” bestuurders is nie.
- **Persoonlikheid:** Wanneer die respondente oormatige dryfkrag het, te veel stres op hulself plaas of wanneer hul persoonlikheid bots met die industrie, word stres verhoog.
- **Werkverhoudings:** Negatiewe verhoudings met kollegas of ondergeskiktes kan stres vermeerder. Verder word werknemers se stres die respondent se stres.
- **Multikulturalisme:** Kulturele verskille dra soms by tot die meeste respondente se belewing van stres en die wyse waarop hulle stres hanteer.
- **Geslagstereotipering:** Geslagsverskille en tradisionele sieninge rondom die respondent se rol veroorsaak stres.
- **Verskille in bestuurstyle tussen mans en vroue:** Die verskille tussen mans en vroue se bestuurstyle word deur die meerderheid respondente aangevoer as 'n oorsaak van stres.
- **Werkklading:** 'n Te hoë werkklading by sommige respondente vir die hoeveelheid tyd beskikbaar, veroorsaak stres.
- **Gebrek aan ondersteuning:** Enkele respondente beleef stres erger wanneer hulle min of geen ondersteuning van ander vroulike kollegas en ondergeskiktes kry nie.
- **Gebrek aan respek:** Die belewing van stres vererger wanneer respondente voel dat hulle manlike eweknieë hulle nie respekteer nie.
- **Onvoldoende opleiding:** Party respondente ervaar stres omdat hulle nie goed genoeg vir 'n pos opgelei en voorberei is nie.
- **Verkeer:** Verkeer het 'n negatiewe invloed op een respondent se stresvlakke.

- Die respondent as vrou – menstruele siklusse: Die spesifieke tyd van die maand het 'n invloed op sommige respondente se belewing van stres.

4.3.7.2 Faktore wat stres verminder

- Opvoeding en agtergrond: Indien hulle as kind aan sekere verantwoordelikhede gewoond was, verminder dit die negatiewe belewing van stres. Ook die hedendaagse skoolopleiding rus kinders toe met die nodige vaardighede om stres te hanteer.
- Huwelikstatus: Sommige respondente het ondersteuning en 'n klankbord in hul mans.
- Bestuurstyl: Die respondente wat kan deleger om hul werk en verantwoordelikhede minder te maak, se stres verminder
- Ouderdom: Persepsies van stres en die hantering daarvan verbeter namate die respondente ouer word.
- Werkverhoudings: Positiewe werkverhoudings met kollegas of ondergeskiktes kan stres verminder, soos wanneer respondente hul stres aan kollegas kan kommunikeer.
- Fisiese werkomgewing: Aspekte soos byvoorbeeld rustige kleure en 'n toe-kantooropset dra by tot 'n rustige atmosfeer, en verminder stres, soos in die geval van Organisasie X.
- Oefening: Verskeie tipes oefeninge blyk 'n uitstekende ontlastingstegniek vir stres by die meeste respondente te wees.
- Lees: Deur te lees word sekere respondente gedwing om van die dag se gebeure te vergeet.
- Kuns en musiek: Enige kunsvorm blyk 'n goeie manier van ontspan by 'n paar respondente te wees.
- Meditasie: Meditasie laat een respondent weer in voeling met haarself kom.
- Effektiewe kommunikasie: Die respondente ondervind dat deeglike kommunikasie tussen bestuurders, werknemers en kollegas stres verminder.

4.4 VOORSTELLE VIR INTERVENSIE

Tydens die onderhoude het die volgende voorstelle vir die vermindering van stres na vore gekom:

4.4.1 Joga

Vroeër jare is joga tydens etensure by Organisasie X aangebied. Die algemene gevoel is dat dit 'n definitiewe effek op werknemers se stresvlakke het, naamlik stresvermindering, en dit word dus weer aanbeveel as instelling tydens etensure.

4.4.2 Musiek

Musiek blyk 'n positiewe effek op al die respondente te hê en dit word aanbeveel om musiek in Organisasie X te gebruik vir die verlaging van stresvlakke. Aangesien alle werknemers nie ewe veel van musiek in die werkplek hou nie, word dit aanbeveel as fasiliteit in die gerief van elke persoon se kantoor.

4.4.3 Aanstelling van jongmense

Dit is deur een respondent onder die aandag van die navorser gebring dat dit tot die voordeel van Organisasie X sal strek indien meer jongmense aangestel sal word. Daar is 'n behoefte aan "nuwe bloed" en nuwe idees asook om 'n ander perspektief te kry op bestaande sisteme. Dit kan bydra tot die vermindering van stres om nuwe perspektiewe in Organisasie X in te bring.

4.4.4 Indiensopleiding vir bestuurders

Slegs drie respondente het indiensopleiding ontvang toe hulle in hul bepaalde bestuursposte aangestel is. Dit is tydens onderhoude genoem dat dit die

belewing van stres drasties sal verminder as bestuurders meer opleiding (bv. kursusse vir bestuurders) en ondersteuning kan ontvang.

4.4.5 Kommunikasie

Uit die onderhoude met respondente het geblyk dat een groot oorsaak vir die verhoging van stresvlakke in die werkplek swak kommunikasie tussen bestuurders en hul kollegas is. Die navorser is dus van mening dat effektiewe kommunikasiestrategieë die belewing van stres by alle werknemers positief sal beïnvloed.

4.5 DIE VROULIKE BESTUURDER IN DIE TOEKOMS

“Womandla”

‘n Onlangse studie deur die Buro vir Marknavorsing (Ligthelm, 2003) het bepaal dat die meerderheid respondente uit ‘n steekproef van 147, aangedui het dat hul persepsie oor die rol van vroue in die samelewing drasties verander het oor die afgelope vyf jaar. Hierdie punt is verder versterk deur die respondente van hierdie studie wat eenstemmig was rakende die verandering in die werkomstandighede in Suid-Afrika sedert die laaste tien jaar. Respondent 5 stel dit soos volg:

“Ek meen, tien jaar terug het jy bitter min bestuurderesse gekry wat ‘n blanke vrou was – dit was hoofsaaklik maar mans.”

Die vrou het egter ‘n lang en ver pad geloop, en Respondent 6 voel sterk dat Suid-Afrika trots kan wees op die vroue wat opgelewer is. Die veranderinge wat al tien jaar lank aan die gang is, gaan Suid-Afrika noodgedwonge tot ‘n balans met betrekking tot gelyke verdeling bring – met baie vroulike kreatiwiteit, harmonie en vrede om op terug te val. Vir die eerste keer gaan die land, volgens Respondent 1, *“die ander kant”* van die bevolking se stem ook begin hoor.

Alhoewel die werkomstandighede verander het, blyk dit duidelik uit die onderhoude dat die rol van die vrou nie in alle opsigte verander het nie. Hoewel die respondente voltyds werk en selfs bestuursposte beklee, moet die meeste van hulle steeds 'n goeie vrou vir haar man, en 'n goeie ma vir haar kinders wees. Baie van hierdie respondente wat hoë bestuursposte beklee word dus gedwing om elke dag rolle te verwissel tussen vrou, ma en bestuurder. Dit dra by tot die verhoging van stres. Respondent 4 voel dat sy nie daardie tipe stres sal kan hanteer nie – om gelyke aandag aan kinders en 'n loopbaan te gee nie. Maar die respondente het die behoefte om te presteer, en om bo uit te kom en poog dus om 'n balans tussen werk- en gesinsfaktore te handhaaf.

4.6 OPSOMMING

Die bespreking in hierdie hoofstuk het veral klem gelê op die faktore wat die belewing van stres by die vroulike bestuurder beïnvloed soos uit die persoonlike onderhoude blyk.

Ses respondente het deelgeneem aan die kwalitatiewe studie – elkeen se bydrae het 'n persoonlike indiepte-onderhoud met die navorser behels. Navorsingsresultate is daarvolgens ontleed en geïnterpreteer waartydens temas, subtemas en sub-subtemas uitgelig is. 'n Gedetailleerde ontleding in hierdie hoofstuk het interessante oorsake, gevolge, belewing en hantering van stres ontbloot.

Die temas, subtemas en sub-subtemas wat vanuit die data ontwikkel is, sal gebruik word in hoofstuk 5 om 'n sintese te vorm van die bevindinge uit die literatuur (sien hoofstuk 2) en die bevindinge afkomstig van die data uit hierdie studie. Met die hulp van dié sintese, sal aanbevelings gemaak word vir die hantering van stres by die vroulike bestuurder asook aanbevelings vir verdere navorsing.