

PERSOONLIKHEIDSVERSKILLE TUSSEN MANLIKE  
ENTREPRENEURS VAN VERSKILLENDE  
KULTUURGROEPE

LEZEL MILES

**PERSOONLIKHEIDSVERSKILLE TUSSEN MANLIKE  
ENTREPRENEURS VAN VERSKILLENDE  
KULTUURGROEPE**

deur

**Lezel Miles**

Verhandeling voorgelê ter vervulling van die graad M.P.L. in die  
*Fakulteit Ekonomiese- en Bestuurswetenskappe.*

*Departement Bedryfsielkunde*  
aan die  
**Universiteit van die Oranje-Vrystaat.**

**Studieleier**  
**Prof. C.L. Bester**

**November 2000**

## **DANKBETUIGINGS**

*Dankbaarheid is die glans wat my woorde en dade verkry wanneer ek bewus geword het van die feit dat ek teenoor iemand iets verskuldig is.*

*-J. Heyns-*

**Graag wil ek my opregte dank teenoor die volgende persone uitspreek:**

Prof. C.L. Bester, my studieleier, vir sy ondersteuning, leiding, maar meer as dit – sy belangstelling.

My ouers en grootouers wat my deur al die jare ondersteun het. Ek sal nooit genoeg dankie kan sê vir al hulle liefde, geloof in my en eindelose gebede nie.

Al my vriende saam met wie ek kon lag en huil.

'n Spesiale dankie aan André Bezuidenhoud vir sy voortdurende onderskraging en aanmoediging – woorde is ontoereikend.

Al die proefpersone wat bereid was om deel te neem aan die studie.

My Hemelse Vader deur wie bogenoemde persone oor my pad gestuur is dat Hy my in staat gestel het om hierdie studie te voltooi.

Ek verklaar dat die verhandeling wat hierby vir die graad M.P.L. aan die Universiteit van die Oranje-Vrystaat deur my ingedien word, my selfstandige werk is en nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander universiteit/fakulteit ingedien is nie. Ek doen voorts afstand van outeursreg in die verhandeling ten gunste van die Universiteit van die Oranje-Vrystaat.



---

Lezel Miles

## **INHOUDSOPGAWE**

### **HOOFSTUK 1**

#### **PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK**

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	5
1.3	Navorsingsvraag	6
1.4	Navorsingsdoelwitte	6
1.5	Verdere verloop van die studie	6

### **HOOFSTUK 2**

#### **ENTREPRENEURSKAP**

2.1	Inleiding	8
2.2	Begripsomskrywing van entrepreneurskap	9
2.3	Algemene mites en realiteite rakende entrepreneurskap	14
2.3.1	Entrepreneurs word hoofsaaklik gemotiveer deur geld	14
2.3.2	Entrepreneurs word gebore en nie gemaak nie	15
2.3.3	Entrepreneurs is akademies en sosiaal wanaangepas en oneffektief	15
2.3.4	Entrepreneurs beplan nie vooraf nie	16
2.3.5	Entrepreneurs wyk nie af van voorafopgestelde besigheidsplanne nie	16
2.3.6	Entrepreneurs is werkverwisselaars	16
2.3.7	Entrepreneurs is harder werkers	17
2.3.8	Entrepreneurs ervaar ongelooflike stres	17
2.3.9	Entrepreneurs sal hulle idees deeglik navors	17
2.3.10	Entrepreneurs het nooit swak idees nie	18
2.3.11	Entrepreneurs is logiese denkers	18
2.3.12	Entrepreneurs geniet dit om risiko's te neem	18
2.3.13	Entrepreneurs is altyd presteerders	19
2.3.14	Geluk speel 'n deurslaggewende rol in entrepreneurskap	19
2.4	Vereistes vir suksesvolle entrepreneurskap	20
2.4.1	Model van die kenmerke van entrepreneurs	20
2.4.1.1	Aktiwiteite van entrepreneurs	23
2.4.1.1.1	Skep of hanteer van verandering	23
2.4.1.1.2	Bou van 'n effektiewe organisasie	24

2.4.1.1.3	Vervul rol van hulpbronargitek	24
2.4.1.1.4	Bemaking en/of verkope van produk/idee	25
2.4.1.2	Algemene kenmerke van entrepreneurs	26
2.4.1.2.1	Dryfkrag, deursettingsvermoë en energie	26
2.4.1.2.2	Motivering	27
2.4.1.2.3	Rolorientasie en doelgerigheid	27
2.4.1.2.4	Kreatiwiteit en innoverende vermoëns	28
2.4.1.2.5	Waagmoed	29
2.4.1.2.6	Selfvertroue en selfbeeld	30
2.4.1.2.7	Integriteit en etiek	31
2.4.1.2.8	Interne lokus van beheer	31
2.4.1.2.9	Onafhanklikheidstrewes	32
2.4.1.2.10	Tydsbestuur	32
2.4.1.2.11	Hantering van onsekerheid	33
2.4.1.2.12	Leierskapstyl	33
2.4.1.2.13	Selfkennis	33
2.4.1.2.14	Verstandelike vermoëns en konsepsuele vaardigheid	34
2.4.1.2.15	Buigsaamheid	34
2.4.1.2.16	Objektiwiteit	35
2.4.1.2.17	Geduld	35
2.5	Tipes entrepreneurs	35
2.5.1	Klassifikasie van entrepreneurs op grond van hulle psigologiese eienskappe	36
2.5.1.1	Vinderentrepreneurs	36
2.5.1.2	Binderentrepreneurs	36
2.5.1.3	Slyperentrepreneurs	37
2.5.1.4	Toesighouer-entrepreneurs	37
2.5.2	Tipes entrepreneurs soos geïdentifiseer op grond van die tipe onderneming	38
2.5.2.1	Die intrapreneur	38
2.5.2.2	Die ekstrepreneur	39
2.5.2.3	Die novopreneur	39
2.5.2.4	Die interpreneur	40
2.5.2.5	Die renovateur	40
2.6	Die invloed van eksterne faktore op entrepreneurs	41
2.6.1	Agtergrondfaktore	41
2.6.1.1	Kinderjare	41
2.6.1.2	Beroep van ouers	42
2.6.1.3	Ouderdom	42
2.6.1.4	Opleiding	43
2.6.1.5	Motivering en ouerlike opvoeding	43
2.6.1.6.1	Werkrekord	44
2.6.2	Die makro-omgewing	45
2.6.2.1	Die ekonomie	45

2.6.2.2	Politieske faktore	45
2.6.2.3	Tegnologiese faktore	46
2.6.2.4	Maatskaplike veranderlikes	47
2.6.3	Kulturele faktore	47
2.6.3.1	Die politieke posisie	48
2.6.3.2	Ekonomiese posisie	49
2.7	Samevatting	50

### **HOOFSTUK 3**

#### **PERSOONLIKHEID**

3.1	Inleiding	53
3.2	Begripsomskrywing van persoonlikheid	54
3.3	Verskillende perspektiewe op persoonlikheid	56
3.3.1	Dieptesielkundige benaderings	56
3.3.2	Behavioristiese en leerteoretiese benaderings	58
3.3.3	Persoonsgeoriënteerde benadering	59
3.3.4	Trek-benadering	61
3.3.4.1	R.B. Cattell	63
3.3.4.1.1	Algemene en unieke trekke	63
3.3.4.1.1.1	Intrinsiek unieke trekke	64
3.3.4.1.1.2	Relatief unieke trekke	64
3.3.4.1.2	Omgewings- en konstitusioneel bepaalde trekke	64
3.3.4.1.3	Oppervlaktrekke en grondtrekke	65
3.3.4.1.4	Trekke volgens modaliteit van uiting	67
3.3.4.1.4.1	Vermoëtrekke	67
3.3.4.1.4.2	Temperamenttrekke (Stilistiese trekke)	67
3.3.4.1.4.3	Dinamiese trekke	68
3.3.4.1.5	Identifisering van grondtrekke	68
3.4	Die verband tussen persoonlikheid en werksomgewing	72
3.4.1	Holland se persoonlikheidstipes	73
3.4.1.1	Die realistiese tipe	73
3.4.1.2	Die ondersoekende tipe	74
3.4.1.3	Die artistiese tipe	74
3.4.1.4	Die sosiale tipe	75
3.4.1.5	Die konvensionele tipe	75
3.4.1.6	Die ondernemende tipe	76
3.4.2	Holland se tipes omgewings	77
3.4.2.1	Realistiese omgewing	77
3.4.2.2	Intellektuele omgewing	78
3.4.2.3	Artistiese omgewing	78
3.4.2.4	Dienslewerende omgewing	79

3.4.2.5	Konvensionele omgewing	80
3.4.2.6	Ondernemende omgewing	81
3.5	Die verband tussen persoonlikheid en entrepreneurskap	82
3.5.1	Dominansie	83
3.5.2	Innoverende denke	83
3.5.3	Onafhanklikheid	83
3.5.4	Selfvertroue	84
3.5.5	Waagmoed	84
3.5.6	Aanpasbaarheid	84
3.5.7	Prestasiemotivering	85
3.5.8	Ekstraversie	85
3.5.9	Angs	85
3.5.10	Interne lokus van beheer	86
3.6	Kultuur en persoonlikheidseienskappe	87
3.7	Samevatting	89

## **HOOFTUK 4**

### **NAVORSINGSMETODIEK**

4.1	Inleiding	91
4.2	Seleksie van proefpersone	91
4.3	Insameling van gegewens	92
4.4	Meetinstrumente	93
4.4.1	Biografiese vraelys	94
4.4.1.1	Aard en samestelling	94
4.4.2	Sestien-persoonlikheidsfaktor-vraelys	95
4.4.2.1	Aard en samestelling	95
4.4.2.2	Rasionaal vir insluiting	98
4.4.2.3	Betroubaarheid en geldigheid	99
4.4.2.3.1	Betroubaarheid	99
4.4.2.3.1.1	Toets-hertoetsbetroubaarheid	100
4.4.2.3.1.2	Halfverdelingsbetroubaarheid	100
4.4.2.3.2	Geldigheid	101
4.4.2.3.2.1	Operasionele geldigheid	101
4.4.2.3.2.2	Empiriese geldigheid	102
4.4.3	Schepers se Lokus van Beheer-vraelys	103
4.4.3.1	Aard en samestelling	103
4.4.3.2	Rasionaal vir insluiting	104
4.4.3.3	Betroubaarheid en geldigheid	104
4.4.3.3.1	Betroubaarheid	105
4.4.3.3.2	Geldigheid	105



4.5	Statistiese metodes	109
4.5.1	Statistiese tegnieke	109
4.5.1.1	Beskrywende statistiese tegnieke	109
4.5.1.2	Inferensiële statistiese tegnieke	110
4.6	Navorsingshipoteses	112
4.7	Samevatting	112

## **HOOFSTUK 5**

### **RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE**

5.1	Inleiding	113
5.2	Biografiese gegewens van proefpersone	114
5.2.1	Verspreiding ten opsigte van taalvoorkeur	114
5.2.2	Verspreiding ten opsigte van ouderdom	115
5.2.3	Verspreiding ten opsigte van huwelikstatus	116
5.2.4	Verspreiding ten opsigte van opvoedkundige kwalifikasie	117
5.2.5	Verspreiding ten opsigte van die aantal jare werkend	118
5.2.6	Verspreiding ten opsigte van aantal jare in huidige onderneming	119
5.2.7	Verspreiding ten opsigte van inkomste	120
5.2.8	Verspreiding ten opsigte van die tipe onderneming	121
5.2.9	Verspreiding ten opsigte van die tipe diens gelewer	122
5.2.10	Verspreiding ten opsigte van die aantal werknemers in diens	123
5.3	Persoonlikheidsverskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs	124
5.3.1	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van emosionele stabiliteit	125
5.3.2	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van dominansie	126
5.3.3	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van sosiale avontuurlikheid	126
5.3.4	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van emosionele sensitiwiteit	127
5.3.5	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van vatbaarheid vir skuldgevoelens	127
5.3.6	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van eksterne lokus van beheer	128
5.3.7	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van outonomie	129
5.3.8	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van angs-dinamiese integrasie	129
5.3.9	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van onafhanklikheid	130

5.3.10	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van selfvertroue	130
5.3.11	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van aanpasbaarheid	131
5.3.12	Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van prestasieмотivering	132
5.4	Gevolgtrekkings	133
5.5	Aanbevelings	134
5.6	Samevatting	135
	Bibliografie	136
	Opsomming	151
	Abstract	154

## LYS VAN TABELLE

Tabel 2.1	Historiese ontwikkeling van die entrepreneurskap-begrip	13
Tabel 3.1	Cattell se sestien eerste-orde-faktore	70
Tabel 3.2	Lys van tweede-orde-faktore	72
Tabel 4.1	Cattell se sestien eerste-orde-faktore	96
Tabel 4.2	Lys van tweede-orde-faktore	97
Tabel 4.3	Halfverdelingsbetroubaarheidskoeffisiënte van die 16 PF-faktore	100
Tabel 4.4	Direkte geldigheidskoeffisiënte vir die faktorskale in vorm A	102
Tabel 4.5	Itemstatistieke ten opsigte van skaal I van die Lokus van Beheer-vraelys: Eksterne lokus van beheer	106
Tabel 4.6	Itemstatistieke ten opsigte van skaal II van die Lokus van Beheer-vraelys: Interne lokus van beheer	107
Tabel 4.7	Itemstatistieke ten opsigte van skaal III van die Lokus van Beheer-vraelys: Outonomie	108
Tabel 5.1	Persoonlikheidsverskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van grondtrekke	124
Tabel 5.2	Persoonlikheidsverskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van tweede-orde faktore	124

## LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1	Profiel van die tipiese entrepreneur, bestuurder en personeel- bestuurder	11
Figuur 2.2	Model van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs	21
Figuur 2.3	Wat entrepreneurs doen	23
Figuur 5.1	Die taalvoorkeurverspreiding van die proefpersone	114
Figuur 5.2	Die ouderdomsverspreiding van die proefpersone	115
Figuur 5.3	Die huwelikstatusverspreiding van die proefpersone	116
Figuur 5.4	Die opvoedkundige kwalifikasieverspreiding van die proefpersone	117
Figuur 5.5	Die verspreiding van die proefpersone ten opsigte van die aantal jare werkend	118
Figuur 5.6	Die verspreiding van die proefpersone ten opsigte van die jare in diens by hulle huidige ondernemings	119
Figuur 5.7	Die inkomsteverspreiding van die proefpersone	120
Figuur 5.8	Die verspreiding van die tipe ondernemings van die proefpersone	121
Figuur 5.9	Die verspreiding van die proefpersone in die dienssektor ten opsigte van die tipe diens gelewer	122
Figuur 5.10	Die verspreiding ten opsigte van die aantal werknemers in diens	123

## HOOFSTUK 1

### PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK

#### **1.1 Inleiding**

Suid-Afrika bevind hom in 'n wurggreep van maatskaplike en ekonomiese agteruitgang. Volschenk (1989) is van mening dat hierdie toedrag van sake grootliks vererger word deur die toename in werkloosheid en die gebrek aan/of onderbenutting van latente entrepreneurspotensiaal.

Volgens die sentrale statistiekdiens (South African Institute of Race Relations, 1998) is 16,5% van die Suid-Afrikaanse populasie wat aktief na werk soek en 29,3% van diegene wat nie aktiewe werksoekers is nie, werkloos. Dit is veral mense tussen die ouderdomme van 20 en 34 jaar wat in die werkloosheidskategorie val.

In 'n poging om 'n arbeidsmark te skep wat die demografiese profiel van die "nuwe" Suid-Afrika (na die 1994-verkiesing) verteenwoordig, is werwing en aanstelling van swart werkers aan die orde van die dag (Innes, 1994). Duisende wit mense verloor dan ook hulle werk weens rasionalisering en die toestroming van swart mense na die stede veroorsaak nóg groter werkloosheid. Dit is dus nie vreemd nie dat Van Scheers (1993) aanvoer dat verstedeliking en die hoë geboortesyfer van veral die swart

bevolking daartoe bydra dat die formele sektor nie in staat is om voldoende werkseleenthede te skep nie. Daarom word die stedelike werkloos verplig om ter wille van oorlewing 'n werkseleentheid te skep.

Hetherington (1994) glo Suid-Afrika kan slegs die greep van ekonomiese stagnasie verbreek deur klem te plaas op entrepreneurskap en 'n ekonomiese klimaat te skep waarin entrepreneurs kan floreer. Godsell (1990) glo ook dat werkloosheid só sal afneem, maar voeg by dat dit ook gepaard sal gaan met 'n toename in die ekonomiese groeikoers. Die rede is dat kleiner organisasies meer kapitaal-buigsaam is.

Verder glo McClelland (1987a) en Harper (1991) dat entrepreneurskap se bydrae tot ekonomiese ontwikkeling groter is onder die wêreld se armer nasies soos Suid-Afrikaners. Stevenson en Jarillo (1990) stem saam dat entrepreneurskap die kern van ekonomiese ontwikkeling is; dáárom is dit belangrik dat navorsers moet probeer om die entrepreneurs as individue te verstaan.

Pandey en Tewary (1979) toon dat daar reeds van vroeg af pogings aangewend is om faktore te identifiseer wat van 'n persoon 'n suksesvolle entrepreneur maak (Nandy, 1973; McClelland, 1987b). Uit hierdie studies is dit duidelik dat suksesvolle entrepreneurs 'n bepaalde persoonlikheidsprofiel openbaar. Na aanleiding hiervan ontstaan die vraag of sodanige profiel 'n noodsaaklike voorvereiste is om as 'n entrepreneur te slaag en of dit moontlik is dat entrepreneurs met andersoortige persoonlikheidsprofile ook suksesvol kan wees.

Ray (1993), op sy beurt, onderskei tussen suksesvolle en minder suksesvolle

entrepreneurs op grond van die interafhanklikheid van die entrepreneur se persoonlikheid, agtergrond, ondervinding en vaardighede. Laasgenoemde sluit in hoe leer plaasvind. Daar is dus konsensus dat dit die entrepreneur se persoonlikheid is wat die organisasie se kultuur, waardes en sosiale gedrag kan vorm.

Een van die opvallendste kenmerke van die Suid-Afrikaanse bevolking is sy diversiteit. Dink byvoorbeeld in hierdie verband aan opvoedkundige vlakke, etniese groepe, ouderdom samestelling en verspreiding van welvaart (Boshoff, Lange en Vermeulen, 1996). Die vraag ontstaan ook of entrepreneurs uit verskillende kultuurgroepe verskillende persoonlikheidsprofiel sal hê en tot hoe 'n mate hierdie profiel met die sogenaamde "ideale profiel" ooreenstem. Volgens Perry en Whitworth (1990) bestaan daar verskille tussen swart en wit entrepreneurs se persoonlikhede as gevolg van hulle etniese uiteenlopendheid. Schutte, Bennet en Boshoff (1995) het bevind dat swart en wit entrepreneurs varieer in terme van hulle biografiese agtergrond. Dié studies het empiriese getuienis gelewer dat afwykings tussen bogenoemde twee groepe kan bestaan.

Navorsers soos Whitworth en Unterbrink (1994), Omundson (1996), asook Collins en Gleaves (1998) het wit en swart Amerikaanse manlike entrepreneurs bestudeer en kon duidelike persoonlikheidsverskille identifiseer. In die lig hiervan is dit soveel waarskynliker dat die Suid-Afrikaanse swart en wit manlike entrepreneurs met hul uiteenlopende agtergronde se persoonlikhede sal verskil.

In sy studie oor die persoonlikheidseienskappe van entrepreneurs, beklemtoon Ray (1993) die effek van 'n interne lokus van beheer (wat 'n persoonlikheidsdimensie is)

op die sukses wat entrepreneurs behaal. Die voorkoms van verskille tussen wit en swart in die arbeidsmark word onder meer toegeskryf aan rasse se uiteenlopende werksetiekwaardes. Dit hang saam met die onderskeid tussen 'n interne en 'n eksterne lokus van beheer (Andrisani, 1977).

Valesha en Ostrom (1974) het bevind dat rasseverskille daartoe lei dat swart mans meer eksterne response gee as wit mans. Met ander woorde, blanke mans toon in die algemeen tekens van 'n interne lokus van beheer – iets wat dui op die mate waartoe 'n individu glo dat hy gerig en selfgemotiveerd is. Hierteenoor meen die swart mans dat die omgewing (byvoorbeeld geluk, die noodlot en maghebbers) 'n groot invloed sal hê op hul gedrag.

Kroon en Moolman (1992) aanvaar dat mense met 'n soortgelyke agtergrond soortgelyke eienskappe sal openbaar wat dit moontlik maak om entrepreneuriese persoonlikheidseienskappe te voorspel.

Daar bestaan egter min empiriese gegewens oor die biografiese agtergrond en persoonlikheidseienskappe van respektiewelik wit en swart Suid-Afrikaanse entrepreneurs.

Vervolgens - in die lig van die voorafgaande - word die probleem geëkspliseer wat in hierdie verhandeling ondersoek sal word.



## 1.2 Probleemstelling

Teoretici soos Hoole (1996) het, nadat verskeie studies onderneem is oor die eienskappe van entrepreneurs, tot die gevolgtrekking gekom dat daar nie voorsiening gemaak is vir die bestaan van persoonlikheidsverskille tussen swart en wit entrepreneurs in Suid-Afrika nie. Indien dit wel vlugtig bespreek is, is hul demografiese agtergrond beklemtoon. Dié navorsing het nie veel vrugte afgewerp nie.

Dit blyk, volgens Van der Kooy (1997), dat omgewingsfaktore 'n beduidende invloed het op die vorming van bepaalde persoonlikheidsfaktore. Die swartes in Suid-Afrika - voorheen verstoke van voorregte - se omgewingskonteks verskil radikaal van dié van die sogenaamde Amerikaanse Negers. Op grond hiervan ontstaan die vraag of dit ook gereflekteer word in die persoonlikheidsprofile van swart en blanke manlike Suid-Afrikaanse entrepreneurs. Dit is naamlik algemene kennis dat laasgenoemde groep blootgestel was aan gunstiger omgewingsinvloede.

Daar is veral twee redes waarom dit belangrik is om navorsing te doen oor swart manlike entrepreneurs en in dié verband word aangesluit by Van der Kooy (1997). Eerstens dui toekomsprojeksies daarop dat hierdie ondernemers se getalle ook in die jare wat kom, gaan toeneem. Tweedens is min empiriese gegewens oor hulle is bekend.

Uit die literatuur is dit ook duidelik dat wit manlike entrepreneurs en swart manlike entrepreneurs se persoonlikheidskenmerke geïdentifiseer moet word ten einde die suksesvolle entrepreneur se persoonlikheidsprofiel te kan bepaal.

### **1.3 Navorsingsvraag**

Is daar beduidende persoonlikheidsverskille tussen swart manlike entrepreneurs en wit manlike entrepreneurs in Suid-Afrika?

### **1.4 Navorsingsdoelwitte**

Die doel van die studie is:

- Om te bepaal of daar beduidende verskille identifiseerbaar is ten opsigte van die persoonlikheidsfaktore van swart manlike entrepreneurs en wit manlike entrepreneurs in Suid-Afrika.

### **1.5 Verdere verloop van die studie**

Die studie bestaan uit 'n literatuurstudie en 'n empiriese ondersoek.

In hoofstuk 2 word hoofsaaklik gefokus op die entrepreneurskap-kwessies wat relevant is vir die studie. In dié verband sal reeds bestaande navorsing en literatuur betrek word.

Persoonlikheid en toepaslike aspekte kom in hoofstuk 3 ter sprake.

Hoofstuk 4 lê klem op die navorsingsopset met spesifieke verwysing na die navorsingsontwerp, keuring van proefpersone, meetinstrumente, insameling van data, hipoteses en statistiese metodes.

Die resultate, asook die bespreking daarvan, sal in hoofstuk 5 aangebied word.

## HOOFSTUK 2

### ENTREPRENEURSKAP

#### **2.1**     Inleiding

Entrepreneurskap is vandag waarskynlik een van die gewildste onderwerpe onder bespreking. Veral in Suid-Afrika, wat tans 'n werkloosheidsyfer van sowat 30% van die ekonomies aktiewe bevolking het, is entrepreneurskap 'n noodsaaklike oorlewingstrategie (De Klerk, 1999). Volgens Kroon en Moolman (1992) het Suid-Afrika 'n tekort aan entrepreneurs. Hierdie probleem kán opgelos word: entrepreneurs word nie gebore nie (McNerney, 1994), hulle word geskep en ontwikkel. Entrepreneurskap hou dus nie net sosio-ekonomiese ontwikkelingsmoontlikhede in nie, maar is ook belangrik vir die individu.

In dié hoofstuk gaan die entrepreneurskap-begrip volledig omskryf word. Nadat mites oor entrepreneurs uit die weg geruim is, sal gefokus word op die vereistes waaraan suksesvolle entrepreneurs voldoen, die aktiwiteite wat hulle uitvoer en veral hul algemene persoonlikheidseienskappe.

Kuratho en Hodgetts (1992) het beklemtoon dat daar verskillende tipes entrepreneurs onderskei kan word op grond van hul uiteenlopende biografiese agtergrondfaktore. Daarom is daar gefokus op die onderskeid tussen entrepreneurs.

Omdat so 'n ondernemer nie in isolasie leef nie, is daar ook gelet op eksterne faktore wat bevorderlik of stremmend kan wees vir entrepreneurskap. Die klem het hier nie uitsluitlik geval op die ekonomie, politiek of tegnologie nie, maar ook op die entrepreneur se agtergrondfaktore.

Die laaste deel van die hoofstuk handel onder meer oor die posisie van die swart manlike entrepreneur in die arbeidsmark. Daar is meer gefokus op hul psigologiese kenmerke en hoe dit verskil van dié van wit manlike entrepreneurs as op hul ekonomiese posisie. Soos reeds gemeld in die voorafgaande hoofstuk is dit veral op hierdie gebied waar baie min navorsing gedoen is en literatuur beperk is.

## **2.2 Begripsomskrywing van entrepreneurskap**

Navorsing oor entrepreneurskap en die entrepreneur word bemoelik deur die magdom uiteenlopende betekenis wat aan hierdie begrippe gekoppel word.

Die oorsprong van die entrepreneurskap-konsep kan teruggevoer word na die Franse werkwoord “entreprendre” (wat beteken “om iets te onderneem”) wat dateer uit die twaalfde eeu. Smith (1983) toon aan dat die selfstandige naamwoord “entrepreneur”

teen die veertiende eeu ontwikkel is. Dit beskryf 'n persoon wat ondernemend en leidinggewend is en risikodraend optree.

Die klassieke Britse ekonome soos Smith en Ricardo, het die entrepreneur as 'n kapitalis beskou. Hierdie klassieke teorie oorvereenvoudig egter die werklikheid en hul beskrywings konsentreer hoofsaaklik op die ekonomiese sy van entrepreneurskap (Kroon & Moolman, 1992). Navolgers van die neo-klassieke benadering, anders as die Britse ekonome, het wel 'n duidelike onderskeid getref tussen die entrepreneur en die kapitalis, maar volgens Deeks (1976) kon hulle nie daarin slaag om 'n funksionele rol vir die entrepreneur te vind nie. Hy beskou ook hierdie ekonomiese analitiese benaderings tot entrepreneurskap as onbevredigend.

Meer onlangse geskrifte het die begrip entrepreneurskap uitgebrei. Kroon en Moolman (1992) glo dat McClelland se prestasiemotiveringsteorie die opspraakwekkendste was. McClelland (1967) onderskei naamlik tussen drie sosiale motiewe in die mens wat hom/haar beïnvloed om sy/haar ekonomiese doelwitte na te streef. Dié drie behoeftes is:

- Behoefte aan prestasie (“nAch – Need for achievement”)

Dit motiveer en beïnvloed 'n persoon sodat sy/haar optrede op prestasie gerig is.

- Behoefte aan affiliasie (“nAff – Need for affiliation”)

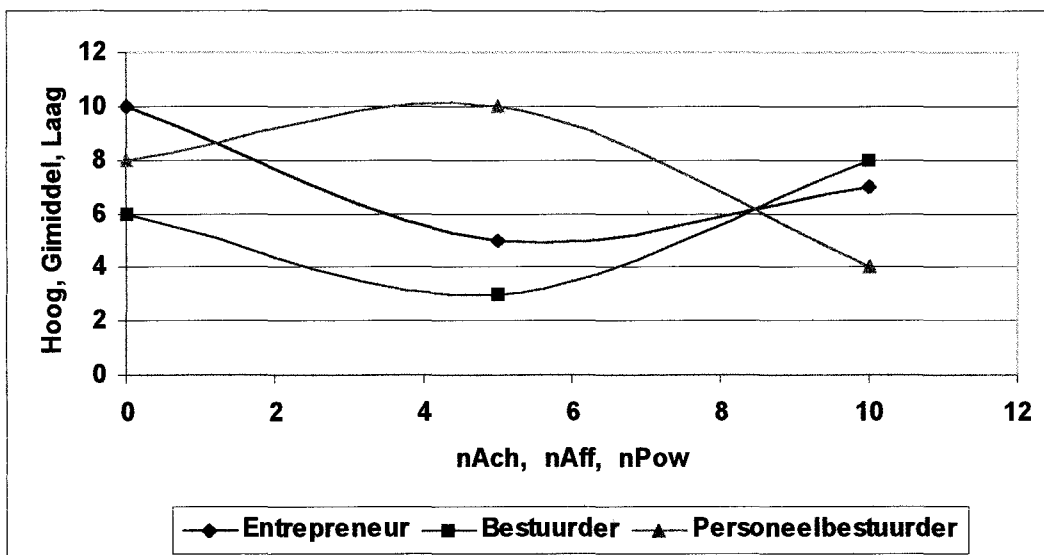
Hierdie innerlike drang spoor 'n persoon aan om aangename verhoudings met ander mense te handhaaf, want hy/sy het 'n begeerte om deur mense aanvaar te word.

- Behoeftes aan mag (“nPow – Need for power”)

Die behoefte wat ‘n persoon het om ander te lei en te beheer.

McClelland (1967) gaan ook verder deur – op grond van bogenoemde behoeftes – die klassieke entrepreneur te onderskei van ‘n bestuurder en personeelbestuurder in ‘n onderneming.

Die profiel van die tipiese entrepreneur (E), bestuurder (B) en personeelbestuurder (P) word in Figuur 2.1 grafies voorgestel.



**Figuur 2.1: Profiel van die tipiese entrepreneur, bestuurder en personeelbestuurder (McClelland, 1967).**

(E) het ‘n relatiewe hoë behoefte aan prestasie – hy/sy streef daarna om beter as ander te presteer en wil altyd wen. Hy/sy stel verder hoë eise en standaarde aan hom-

/haarself en openbaar unieke en innoverende denke. (E) het ook 'n langtermyn begeerte om iets te bereik of daarvoor te beplan.

(P) sal goeie, vriendelike verhoudings met mense handhaaf en in hulle belangstel. Hulle is daarop ingestel om nie verwerp of afgewys te word nie en het empatie met diegene wat probleme ondervind. 'n Tipiese (P) verleen voorkeur aan groepaktiwiteite. Volgens die diagram is (P) se profiel bykans die omgekeerde van (E) s'n.

Daarenteen toon (B) neigings om andere te beheer en te beïnvloed. Die behoefte aan mag vind uiting in eie gewin. 'n Tipiese (B) openbaar 'n voortdurende strewe om 'n invloed op ander uit te oefen, verleen ongevraagde advies en steun, ontketen sterk positiewe en negatiewe emosies in sy/haar medemens en is gesteld op sy/haar aansien en posisie.

Vesper (1980), soos aangehaal deur Kroon en Moolman (1992), wys daarop dat 'n entrepreneur iemand is wat hulpbronne, grondstowwe en ander faktore kombineer met die oog op die verbetering van die omgewing. Hy/sy lei ook veranderings, uitvindings en 'n nuwe ekonomiese bedeling in. Dingee, Smollen en Timmons (1990:5) weer, sien entrepreneurskap as "the process of creating or seizing an opportunity and pursuing it regardless of the resources currently controlled".

Kent et al. (1982) is dit eens dat entrepreneurskap nie 'n eenvoudige gebeurtenis is nie. Dit is 'n dinamiese proses wat voortdurend plaasvind en op die lang termyn gerig is. Volgens hulle is die entrepreneur die persoon wat krities belangrik is vir die



inisiëring, onderhouding, ontwikkeling en uitbreiding van 'n langtermyn winsgewende onderneming.

Struwig (1991) verskaf in tabelvorm 'n historiese oorsig van die ontwikkeling van entrepreneurskap. Só beeld sy ook belangrike kenmerke van 'n entrepreneur uit.

**Tabel 2.1: Historiese ontwikkeling van die entrepreneurskap-begrip (Struwig, 1991).**

Navorsers	Bydrae	Begrip voorgestel
1725 Cantillon	Persoon wat die risiko loop, verskil van die persoon wat die kapitaal voorsien.	Entrepreneur.
1803 Say	Entrepreneurs is 'n belangrike faktor van produksie.	Faktor van produksie.
1911 Knight	Entrepreneurs ontvang 'n opbrengs as vergoeding vir die onsekerheid wat hulle moet verduur.	Onsekerheid.
1914 Schumpeter	Entrepreneurs is innoveerders en ontwikkel onbeproeft tegnologie.	Innoveerder.
1973 Kirzner	Entrepreneurs vind baat by kennis wat ander nie besit nie. Eienaarskap is nie 'n voorwaarde om 'n entrepreneur te wees nie.	Skei eienaar van entrepreneur.

Die entrepreneur word dus gesien as 'n persoon wat risiko's neem, onsekerhede hanteer, innoveer, geleenthede identifiseer en nie noodwendig die eienaar van 'n onderneming is nie. Volgens Dingee et al. (1990) behels entrepreneurskap ook die skep van 'n nuwe produk of diens.

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat die volgende aspekte onontbeerlik is vir enige definisie van 'n entrepreneur of van entrepreneurskap:

- Identifisering van geleenthede;
- Ontwikkeling van 'n produk/diens;
- Neem van innoverende aksiestappe;
- Risiko-aanvaarding.

Die entrepreneur kan dus omskryf word as 'n persoon wat geleenthede in die eksterne omgewing identifiseer, dit dan op 'n innoverende manier bestuur en die risiko neem om geld daarin te investeer.

### **2.3 Algemene mites en realiteite rakende entrepreneurskap**

Uit al die verskillende definisies blyk dat die kennisraamwerk oor entrepreneurs meer uitgebreid is as ooit te vore. Ten spyte daarvan, bestaan daar steeds baie wanopvattinge en onduidelikheid oor wat entrepreneurs dan nou is. Die volgende mites is geïdentifiseer:

#### **2.3.1 Entrepreneurs word hoofsaaklik gemotiveer deur geld**

McNerney (1994) bevind dat entrepreneurs hoofsaaklik gemotiveer word deur die behoefte aan prestasie; nie deur geld nie. Volgens Kuratho en Hodgetts (1992) benodig ondernemings kapitaal om te oorleef, maar geld is nie noodwendig 'n

voorvereiste om 'n entrepreneur te word nie. Net so glo hulle dat geld ook nie vir die entrepreneur belangriker is as sy/haar passie vir sy/haar beroep nie. Volgens Boshoff (1992) is 'n entrepreneur se besigheid 'n instrument vir selfaktualisering. Entrepreneurs heg groot waarde daaraan dat hulle die bestuurskrag agter die besigheid is.

### **2.3.2 Entrepreneurs word gebore en nie gemaak nie**

Dit is onwaar. Entrepreneurs kan ontwikkel word en het nie die voordeel van genetiese talente nodig nie (Kroon & Moolman, 1992). Kroon en Moolman glo dus dat die entrepreneur wel met bepaalde eienskappe of potensiaal gebore word, maar dat 'n persoon se sukses as entrepreneur afhang van die wisselwerking tussen hierdie eienskappe en die situasie waarin die persoon hom-/haarself bevind. McNerney (1994) glo dat eienskappe soos selfmotivering, 'n interne lokus van beheer en kreatiewe denke aangeleer kan word.

### **2.3.3 Entrepreneurs is akademies en sosiaal wanaangepas en oneffektief**

Hierdie wanopvatting het volgens Kuratho en Hodgetts (1992) ontstaan omdat sommige kleinsake-eienaars 'n eie besigheid begin het nadat hulle skool op 'n vroeë leeftyd verlaat het. Deesdae word entrepreneurs egter dikwels beskou as sosiale, ekonomiese en akademiese helde – soms selfs as beroepspelers (Boshoff, 1992).

### **2.3.4 Entrepreneurs beplan nie vooraf nie**

Die stelling dat entrepreneurs net “doen” en nie “dink” vóór hulle doen nie, word heftig gekritiseer deur Kuratho en Hodgetts (1992) en McNerney (1994). Hulle glo entrepreneurs is denkers, soms ook metodiese mense, wat hul aksies versigtig beplan.

### **2.3.5 Entrepreneurs wyk nie af van voorafopgestelde besigheidsplanne nie**

McNerney (1994) het aangetoon dat entrepreneurs buigsaam is en hulle planne kan aanpas indien veranderinge sou intree. In aansluiting hierby dui Boshoff (1992) aan dat veranderde inligting en geleenthede daartoe lei dat hierdie ondernemers voorafopgestelde planne moet wysig. Banfe (1991) glo entrepreneurs moet voortdurend met nuwe idees vorendag kom, nuwe strategieë bedink en leer om mededingers uit te oorlê. Buigsaamheid en aanpasbaarheid is dus onmisbare elemente vir die suksesvolle langtermyn oorlewing van ‘n onderneming.

### **2.3.6 Entrepreneurs is werkverwisselaars**

Dié wanopvatting kan gewyt word daaraan dat sekere entrepreneurs baie rondgeswerf en ervaring opgedoen het alvorens ‘n eie besigheid begin is. Banfe (1991) meen egter ‘n hoogs gemotiveerde entrepreneur sal wel in staat wees om ‘n aantal jare in ‘n bepaalde beroep te bly. Deursettingsvermoë is juis ‘n tipiese kenmerk van suksesvolle entrepreneurs.

### **2.3.7 Entrepreneurs is harder werkers**

Volgens Dingee et al. (1990) is daar geen bewyse dat entrepreneurs langer en harder werk as bestuurders in groot organisasies nie. Banfe (1991) glo lang en vermoeiende ure is dikwels 'n noodsaaklike voorvereiste om sukses te kan behaal, maar doeltreffende en effektiewe werkverrigting is belangriker.

### **2.3.8 Entrepreneurs ervaar ongelooflike stres**

Alle professionele beroepe is stresvol en veeleisend en daar is geen bewyse dat entrepreneurskap veeleisender is nie (Dingee et al., 1990). Volgens Boshoff (1992) vind entrepreneurs hulle beroepe egter meer bevredigend: hulle is hul eie base en streef 'n eie beloning na. Daarbenewens presteer hulle beter en is hulle minder geneig om af te tree as diegene wat vir 'n werkgewer werk.

### **2.3.9 Entrepreneurs sal hulle idees deeglik navors**

Sekere idees word deeglik nagevors, maar volgens McNerney (1994) word dit meestal nie gedoen nie - dit neem te veel tyd in beslag. Byvoorbeeld: 'n geleentheid om 'n produk in Januarie te verkoop, bestaan dalk nie meer in September (wanneer die idee klaar nagevors is) nie.

### **2.3.10 Entrepreneurs het nooit swak idees nie**

Banfe (1991) beweer dat entrepreneurs goeie en slegte idees het. Swak idees word egter eerste gegeneer. Eers daarna kom goeie idees na vore. Gevolglik dien eersgenoemde as 'n motivering vir die ontwikkeling van laasgenoemde. Entrepreneurs het dus altyd idees; hetsy goed of sleg.

### **2.3.11 Entrepreneurs is logiese denkers**

Net soos hulle idees, is hierdie ondernemers se denke nie altyd logies nie. Banfe (1991) is oortuig dat entrepreneurs soms "logies onlogies" is. Deur onlogies te dink, oorweeg entrepreneurs onsekere idees wat hulle dan tot 'n logiese resultaat kan verwerk. Hierdie denkvermoë hang saam met hul kreatiewe denke (McNerney, 1994).

### **2.3.12 Entrepreneurs geniet dit om risiko's te neem**

McNerney (1994) het dit beklemtoon dat alle entrepreneurs nie altyd genot daaruit put om risiko's te neem nie. Wat wel waar is, is dat alle entrepreneurs bereid is om kansse te waag.

Volgens Harvard Besigheidskool tree entrepreneurs op as "percentage players" wanneer hulle hulself in risikosituasies bevind. Hulle doen dus eers 'n vinnige,

goedkoop analise van die voordele en nadele wat 'n risiko inhou en fokus dan op dié risiko wat die voordeligste blyk te wees.

### **2.3.13 Entrepreneurs is altyd presteerders**

Volgens Banfe (1991) se navorsing was die meeste entrepreneurs, selfs as kinders, altyd uitblinkers. Ueberroth (Banfe, 1991) het egter 'n lys van entrepreneurs opgestel wat op skool swak presteer het.

Dit is dus nie nodig om van skooldae af 'n presteerder te wees of om verskeie grade te behaal ten einde 'n suksesvolle entrepreneur te word nie. Wat wel belangrik is, is die individu se gemotiveerdheid en vasberadenheid om sy/haar lewensideaal te verwesenlik.

### **2.3.14 Geluk speel 'n deurslaggewende rol in entrepreneurskap**

Banfe (1991) het opgemerk dat goed voorbereide entrepreneurs wat optimaal gebruik maak van beskikbare geleenthede, dikwels as “gelukkig” beskryf word. Kuratho en Hodgetts (1992) beaam dat dit nie oor geluk gaan nie, maar oor die kombinasie van voorbereiding, deursettingsvermoë, begeerte, kennis en innovasie. Om op die regte tyd op die regte plek te wees, is voordelig. Geluk is egter beslis nie 'n voorvereiste vir die suksesvolheid van 'n onderneming nie.

Kuratho en Hodgetts (1992) is van mening dat hierdie veertien mites die resultaat is van 'n gebrek aan entrepreneurskapsnavorsing. Die voortbestaan daarvan kan slegs uit die weg geruim word deur resente navorsingsbevindings wat die teendeel bewys.

Steeds is dit egter nie duidelik aan watter vereistes entrepreneurs moet voldoen om sukses te behaal nie.

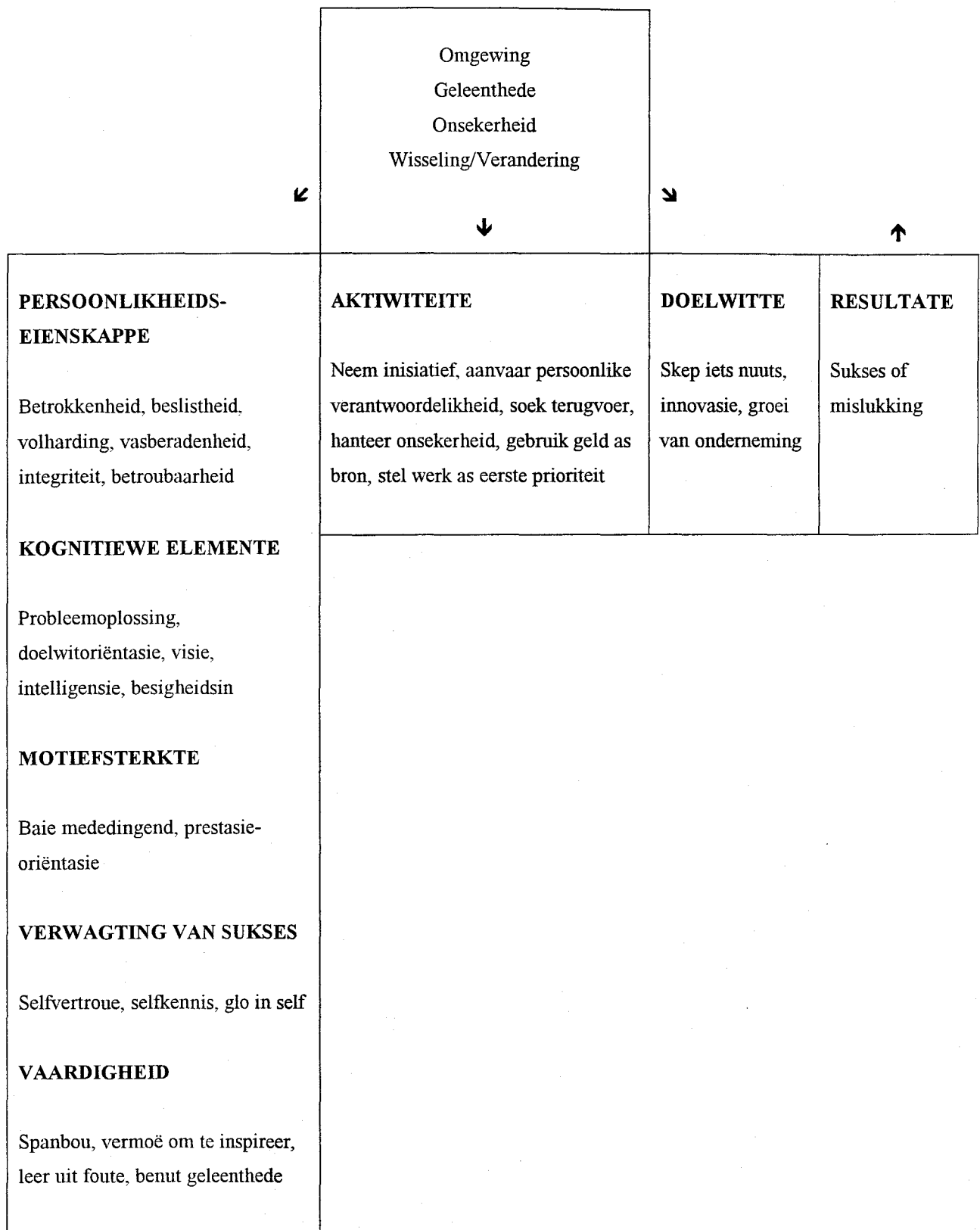
#### **2.4 Vereistes vir suksesvolle entrepreneurskap**

Om menslike gedrag te verstaan, te verklaar en te voorspel, moet daar gekyk word na die individu (met sy/haar besondere eienskappe) in interaksie met die situasie waarin hy/sy hom-/haarself bevind (Kroon & Moolman, 1992). Dié wisselwerking tussen die individu en 'n situasie word beïnvloed deur die omgewing waarbinne dit plaasvind, asook faktore soos die spesifieke rol wat 'n persoon op 'n bepaalde tydstip moet vertolk.

##### **2.4.1 Model van die kenmerke van entrepreneurs**

Modelle van die kenmerke van entrepreneurs is ontwikkel deur navorsers soos Chell en Haworth (1987), Bird (1989) en Van Daalen (1989). Vir hierdie studie se doeleindes sal gefokus word op Chell en Haworth (1987) se model, aangesien dit al die kenmerke van die ander modelle insluit.





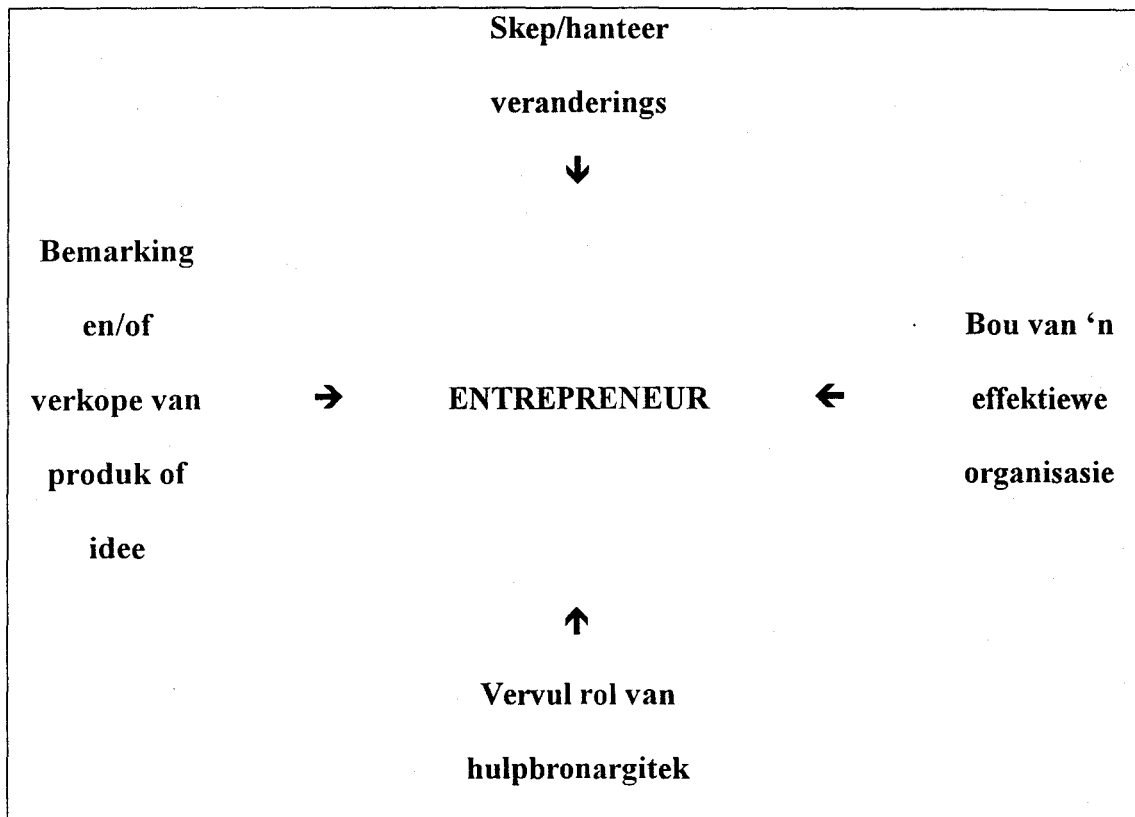
**Figuur 2.2: Model van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs (Chell & Haworth, 1987).**

Hierdie model beklemtoon persoonlikheidsienskappe, kognitiewe elemente, motivering, verwagtinge, vaardighede, gedrag of aktiwiteite gerig op die benutting van geleenthede. Hieruit sal doelwitte duidelik gestel word, waarvan die resultate óf sukses óf mislukking sal wees. Indien die entrepreneur byvoorbeeld voldoen aan die “suksesvolle” persoonlikheidstipe, maar misluk as entrepreneur, kan dit die gevolg wees van die invloed wat die omgewing op entrepreneursgedrag het.

Soos enige ander model het dié een ook sy beperkinge, maar Chell en Haworth (1987) gaan uit van die veronderstelling dat die suksesvolle entrepreneur oor al hierdie eienskappe behoort te beskik. Vervolgens sal daar op die kernaspekte van die model gefokus word.

### 2.4.1.1 Aktiwiteite van entrepreneurs

Entrepreneurs neem deel aan die volgende aktiwiteite:



**Figuur 2.3: Wat entrepreneurs doen (Smilor & Sexton, 1996).**

#### 2.4.1.1.1 Skep of hanteer van verandering

Dit beteken dat entrepreneurs verandering sien as geleenthede. Smilor en Sexton (1996) vergelyk die entrepreneur met 'n skaakspeler wat nie blindelings verandering benut/hanteer nie, maar wat eers kennis opdoen oor die spel en elke moontlike skuif

oorweeg. As die speler d n bereid is om die berekende risiko te neem, sal hulle begin innoveer.

Van Rooyen (1992) omskryf innovasie as 'n proses waardeur nuwe produkte, idees of markte geidentifiseer word deur middel van kreatiewe denke, nadat geleentede geëvalueer is.

#### **2.4.1.1.2 Bou van 'n effektiewe organisasie**

Die voorwaarde hiervoor is dat die entrepreneur eers sy organisasie moet visualiseer. Smilor en Sexton (1996) glo visie is die energie wat die bouproses aan die gang sit en rigting aandui.

Dit is ook belangrik om die visie te deel met al die rolspelers in die organisasie. Interpersoonlike interaksie, volgens Chell et al. (1991), is van kardinale belang. Deelnemende besluitneming en probleemoplossing lei nie net tot beter besluite nie, maar skep ook 'n gevoel van lojaliteit teenoor die organisasie.

#### **2.4.1.1.3 Vervul rol van hulpbronargitek**

Volgens Smilor en Sexton (1996:24) het Stevenson en Gumpert entrepreneurskap omskryf as "the pursuit of opportunity beyond the resources currently controlled". Daar rus dus 'n groot taak op die skouers van die finansiële bestuurder/entrepreneur: hy/sy moet die opsies oophou ten spyte daarvan dat bronne beperk mag wees.

Bronne kan wel vermeerder word deur netwerke op te bou en uit te brei. Kroon (1990) glo dat daar nie net verhoudings tussen individue onderling moet ontstaan nie, maar ook tussen 'n verskeidenheid van instansies. Hoe meer uitgebreide en komplekse kontakte entrepreneurs het, hoe groter is hulle kans om toegang te verkry tot ander se hulpbronne. Gevolglik verhoog hul kans op sukses en is dit waarskynliker dat hul organisasies sal groei.

#### **2.4.1.1.4 Bemarking en/of verkope van produk/idee**

Kroon (1990) beklemtoon dat dit belangrik is dat entrepreneurs hul mark moet ken – só kan die regte produk aan die regte verbruiker gelewer word.

Voortdurende leer vind plaas aangesien die verbruiker se behoeftes aanhoudend verander. Dit lei daartoe dat entrepreneurs nie net hul produk eenmalig kan bemark om die produk verkoop te kry nie. Die produk sal verander na gelang van die verbruiker se behoeftes en bemarking sal dus deurlopend plaasvind (Smilor & Sexton, 1996).

Ten einde die mark te kan ken, moet die entrepreneur beskik oor sowel kwantitatiewe inligting (afgelei uit data) en kwalitatiewe insigte (die gevolg van die vel van oordele). Objektiviteit én persoonlike betrokkenheid word dus van entrepreneurs verlang (Kroon, 1990).

#### **2.4.1.2 Algemene kenmerke van entrepreneurs**

Na aanleiding van vorige empiriese bevindings het Boshoff et al. (1998) tot die gevolgtrekking gekom dat entrepreneurs die beste verstaan kan word as hulle kenmerkende eienskappe bestudeer word. Die belangrikste algemene kenmerke wat deur die Suid-Afrikaanse studies van Pottas (1981), Breed (1982) en Van Daalen (1989) geïdentifiseer is, word vervolgens bespreek.

##### **2.4.1.2.1 Dryfkrag, deursettingsvermoë en energie**

Bogenoemde drie eienskappe dra by tot 'n positiewe persoonlikheidsoriëntasie en het te make met die entrepreneur se vermoë om oor langer periodes met aktiwiteite te volhard.

Dryfkrag verwys na die persoon se vermoë om dinge te laat gebeur en kan gesetel wees in 'n persoon se bewuste of onbewuste verwagtings/behoefte/motiewe. Indien diegene met dryfkrag struikelblokke teëkom, doen hulle alles binne hul vermoë om dit te oorkom. Hulle glo hulle is in beheer van hul wel en wee - 'n teken van 'n sterk interne lokus van beheer. Hulle werk hard, omdat hulle daarna streef om te presteer en nie omdat hulle mislukking vrees nie.

Deursettingsvermoë en energie weer verwys na volhardende gedrag wat geopenbaar word te midde van fisieke of sielkundige probleme. Terugslae ontmoedig hulle nie en hulp van ander word nie maklik aanvaar nie. Hulle is geneig om take onmiddellik af

te handel: dit word nie uitgestel tot later nie. Uitdagings word verkies bo sekuriteit en hoë eise word gestel aan hulself sowel as aan hul werknemers.

Van Rooyen (1992) maak die stelling dat entrepreneurs fanaties toegewyd is aan hul werk. Gevolglik is hulle geneig om persoonlike doelwitte bo mense te stel.

#### **2.4.1.2.2 Motivering**

Motivering is 'n innerlike ingesteldheid wat gemanifesteer word as 'n sterk strewe na prestasie en sukses. Prestasie word dus nie soseer nagestreef ter wille van sosiale erkenning of prestige nie - dit gaan eerder daaroor dat 'n innerlike gevoel van persoonlike sukses ervaar wil word (Kreitner & Kinicki, 1995).

Entrepreneurs het 'n begeerte om te presteer. Hierdie eienskap kom veral te voorskyn tydens die stigting, vestiging en uitbouing van hul nuwe ondernemings. Die prestasiegeoriënteerde aktiwiteite is gerig op die bereiking van 'n oorkoepelende doelstelling of lewensideaal.

#### **2.4.1.2.3 Roloriëntasie en doelgerigtheid**

Entrepreneurs moet eers 'n visie hê. Hierdie visie, volgens Smilor en Sexton (1996), behels die visualisering van idees, die omskepping daarvan in produkte en die formulering van 'n werkbare model van alle aspekte van die potensiële onderneming.

‘n Persoon kan dus nie ‘n ideaal verwesenlik alvorens hy/sy weet en verstaan wat hy/sy wil bereik nie. Daarom ontstaan roloriëntasie wat insluit ‘n gerigtheid op geleenthede in plaas van op probleme.

Doelgerigtheid impliseer die formulering van duidelik bereikbare, meetbare doelwitte en doelgerigte gedrag. Hierdie oogmerke stel die entrepreneur nou in staat om sy/haar aktiwiteite te fokus of te rig. Dit speel ook ‘n rol tydens die bepaling van prioriteite en bemoontlik metodes om prestasie te meet. Entrepreneurs verkry dus eers duidelikheid oor wat bereik wil word, stel realistiese doelwitte en fokus dan op geleenthede – nie op probleme nie.

#### **2.4.1.2.4 Kreatiwiteit en innoverende vermoëns**

Van Rooyen (1992) beskou kreatiwiteit as daardie skeppende, verstandelike, menslike proses wat ‘n nuwe idee (wat die een of ander probleem sal oplos) voortbring. Dit kan ‘n unieke, oorspronklike idee wees wat ten doel het om ‘n taak uit te voer of om dit aansienlik beter te doen as tevore. Nuwe, beter metodes, tegnieke en produkte om meer mededingend te wees en skaars hulpbronne beter te benut, word vereis.

Innovasie daarenteen, behels die toepassing of aanwending van ‘n nuwe idee om ‘n beter produk/diens/proses te ontwikkel ten einde ‘n probleem die hoof te bied. ‘n Kreatiewe idee word dus omgeskakel in ‘n aksie of ‘n tegniek wat bruikbaar sal wees vir die onderneming.



Bogenoemde twee eienskappe is volgens navorsing aanleerbaar. Mense kan dus geleer word om kreatief nuwe idees te genereer, dit bruikbaar aan te wend en op 'n innoverende wyse deur te voer.

Volgens Kroon en Moolman (1992) sal 'n kreatiewe persoon hom/haar daarop moet instel om voortdurend kreatief te dink. Besondere aandag moet ook geskenk word aan voorstelle en riglyne vir die ontwikkeling van nuwe idees.

#### **2.4.1.2.5 Waagmoed**

Brockhaus (1980) definieer die neem van risiko's as die waargenome waarskynlikheid waarmee die ontvang van beloning/straf geassosieer word met die sukses/mislukking van 'n voorgenome situasie.

Entrepreneurs is nie waaghalsig wanneer kanse gewaag word nie; bloot gewillig om berekende of matige risiko's te neem. Hulle is bewus van hul eie vermoëns en beperkings en is bereid om op grond daarvan te reageer. Entrepreneurs is dus realisties en hulle toewyding aan 'n taak berus op hul oordeelsvermoë – hulle weet in hoe 'n mate hulle die resultate positief kan beïnvloed. Dit beteken dat die risiko's wat verband hou met besigheidseleenthede nie te groot moet wees nie, want dan berus die kans op sukses nie by die entrepreneur nie. Die vlak van die risiko moet egter ook nie te laag wees nie, want dan is die geleentheid nie 'n uitdaging nie en is dit ook nie winsgewend nie.

Risiko's is nie net finansiële van aard nie. Dit kan ook die volgende insluit:

– 'n Gesinsrisiko

As entrepreneurs te veel tyd en energie aan hulle werk bestee, kan hulle hul gesinne afskeep. Dit kan hul gesins- en huweliksleuens strem.

– 'n Loopbaanrisiko

Indien 'n entrepreneur in sy/haar loopbaan misluk, kan dit vir hom/haar moeilik wees om weer 'n werktuiste binne 'n onderneming te vind.

– 'n Sielkundige risiko

Indien 'n entrepreneur se onderneming nie slaag nie, kan dit sy/haar selfvertroue skaad en motiveringsvlak verlaag, aangesien sy/haar reputasie op die spel is.

#### **2.4.1.2.6 Selfvertroue en selfbeeld**

Navorsing dui daarop dat entrepreneurs oor die algemeen 'n positiewe selfbeeld het en dat dié selfbeeld verband hou met prestasie-motivering en die bereiking van sukses. Smilor en Sexton (1996) glo dat 'n goeie selfbeeld en selfvertroue belangrik is, aangesien dit noodsaaklik is dat 'n entrepreneur in sy/haar idees moet glo. Tesame met 'n entrepreneur se sterk geloof in sy/haar nuwe idee/produk/diens, sal hy/sy altyd volhard ten spyte van kritiek en vyandigheid (Tropman & Morningstar, 1989). As iemand glo in sy/haar vermoëns, sal hy/sy selfversekerd optree.

Omdat selfvertroue 'n eienskap is wat direk verband hou met die selfbeeld, kan selfvertroue wat 'n knou gekry het, lei tot 'n negatiewe selfbeeld.

#### **2.4.1.2.7 Integriteit en etiek**

Integriteit en etiek is die basis vir gesonde, langtermyn sakeverhoudings. Dit gebeur dikwels dat versoekings wat kort- of langtermyn voordele inhou, die entrepreneur verlei om oneties op te tree. Sodoende kan hy/sy egter langtermyn moontlikhede verbeur. Dinger et al. (1990) glo dat integriteit en betroubaarheid waarskynlik die belangrikste faktore is wat langtermyn sukses sal meebring.

#### **2.4.1.2.8 Interne lokus van beheer**

Entrepreneurs met 'n interne lokus van beheer meen hulle is in beheer van hul eie lewens en dat hulle die verloop van sake kan inisieer. Hulle glo hulle kan die omgewing wysig en dat veranderings en gebeurtenisse nie die gevolg is van geluk of magte buite hulself nie.

Bothma en Schepers (1997) redeneer dat 'n persoon met 'n interne lokus van beheer voel dat hy/sy verantwoordelik is vir die gevolge van sy/haar aksies. Om sy/haar vlak van werkprestasie te beheer, sal die entrepreneur byvoorbeeld sy/haar aksies bestuur deur werksdoelwitte te bereik, inisiatief te neem en deur kreatiewe denke en bestuursvaardighede aan die dag te lê.

Die lokus van beheer-konstruksie is geformuleer binne die raamwerk van die sosiale leerteorie (Valesha & Ostrom, 1974). Volgens Rotter (1964) gaan hierdie teorie uit van die standpunt dat versterking van gedrag lei tot 'n verhoging van die verwagting

dat bepaalde gedrag of 'n besondere gebeurtenis in die toekoms deur versterking gevolg sal word.

Bepalend van 'n individu se reaksie op 'n gebeurtenis, is die mate waarin hy/sy waarneem dat beloning wel op sy/haar gedrag volg. Dit is in teenstelling met die mate waarin ervaar word dat beloning beheer word deur eksterne kragte, onafhanklik van sy/haar gedrag (Coetzer en Schepers, 1997).

#### **2.4.1.2.9 Onafhanklikheidstrewe**

Dit verwys na 'n besonder sterk strewe om nie van ander mense afhanklik te wees nie. Die entrepreneur wil sy/haar onderneming op sy/haar eie manier bestuur en sy/haar eie baas wees. So voel hy/sy dan ook meer in beheer van sake en word verantwoordelikhede makliker aanvaar (Joachim, 1997).

#### **2.4.1.2.10 Tydsbestuur**

Entrepreneurs beskou tyd as waardevol - 'n skaars hulpbron waarmee planmatig te werk gegaan moet word. Volgens Kroon (1990) werk entrepreneurs ook doelmatig en sistematies. Hulle leef ook nie in die verlede nie, maar is besonder toekomsgeoriënteerd.

#### **2.4.1.2.11 Hantering van onsekerheid**

'n Suksesvolle entrepreneur hou rekening met ongestruktureerde en dikwels onvoorspelbare situasies waarin hy/sy hom-/haarself gereeld bevind (Hart, 1972). Meestal word min inligting gebruik om effektiewe besluite te neem.

#### **2.4.1.2.12 Leierskapstyl**

Entrepreneurs is gewoonlik individualisties en geneig om meer taak- as mensgeoriënteerd te wees. Hulle stel doelwitte aan hulself en werk hard om dit te bereik, ongeag die invloed wat dit soms het op die mense om hulle (Greenhaus, 1987).

#### **2.4.1.2.13 Selfkennis**

Suksesvolle entrepreneurs het 'n behoefte aan konkrete, tydige, akkurate terugvoer van hul prestasies. Sodoende kan hulle hul eie sterk hoedanighede benut en hul swak eienskappe oorkom – 'n noodsaaklike voorvereiste om sukses te kan behaal (Kroon, 1990).

#### **2.4.1.2.14 Verstandelike vermoëns en konseptuele vaardigheid**

'n Suksesvolle entrepreneur, volgens Chell et al. (1987), hoef nie soseer bogemiddeld intelligent te wees nie. Hy/sy moet wel oor die vermoë beskik om sy/haar situasie sowel as die onderneming as 'n geheel te sien.

#### **2.4.1.2.15 Buigsaamheid**

Entrepreneurs het 'n begeerte om te presteer. Soos reeds gemeld in 2.4.1.2.2 tree hierdie eienskap veral na vore wanneer hul nuwe ondernemings gestig, gevestig en uitgebou word. Die prestasiegeoriënteerde aktiwiteite is gerig op die bereiking van 'n oorkoepelende doelstelling of lewensideaal. Volgens Greenhaus (1987) moet die ondernemer bereid wees om probleme uit iemand anders se perspektief te sien en sy/haar gedrag daarby aan te pas.

Tropman en Morningstar (1989) glo suksesvolle entrepreneurs moet die vermoë hê om maklik aan te pas by verskillende situasies. Omdat die omgewing/markte/sisteme voortdurend varieer, is dit noodsaaklik dat entrepreneurs in voeling bly daarmee.

#### **2.4.1.2.16 Objektiwiteit**

Entrepreneurs, volgens Kroon (1990), is meer realisties oor hulself en wat hulle wil bereik. Indien hulle hulp nodig het, raadpleeg hulle eerder spesialiste – wat beskik oor eerstehandse kennis - as familie en vriende.

#### **2.4.1.2.17 Geduld**

Irritasies en frustrasies is onlosmaaklik deel van die sakewêreld. Indien 'n persoon dus nie die geduld het om dit te hanteer nie, sal hy nie 'n suksesvolle entrepreneur kan wees nie (Zwiegers, 1976).

Belangrik is om in ag te neem dat die kenmerke van suksesvolle entrepreneurs verskil. Dít kan toegeskryf word daaraan dat daar verskillende soorte entrepreneurs is en dat verskillende fases van entrepreneurskap geïdentifiseer kan word. Vervolgens sal die verskillende tipes entrepreneurs beskryf word.

### **2.5 Tipes entrepreneurs**

Entrepreneurs word nie net geklassifiseer op grond van hulle psigologiese eienskappe nie; die tipe onderneming waarin hulle funksioneer, word ook in berekening gebring.

## 2.5.1 Klassifikasie van entrepreneurs op grond van hulle psigologiese eienskappe

Singer (1997) het na dertig jaar se navorsing entrepreneurs onder die volgende vier hoofde ingedeel:

### 2.5.1.1 Vinderentrepreneurs

Vinderentrepreneurs is die uitvindere van nuwe produkte, dienste of metodes. Hierdie uiters innoverende entrepreneurs is gedurig op die uitkyk vir nuwe moontlikhede en hul leuse is “if it ain’t broke; break it”.

Dié ondernemers torring ook voortdurend aan bestaande idees in die hoop op die daarstelling van ‘n beter metode. Schwartz, soos aangehaal deur Clement (1999:25), stel dit as volg: “Most successful entrepreneurs are never happy, because there is always another mountain to climb.”

### 2.5.1.2 Binderentrepreneurs

Hulle is die uiters sensitiewe entrepreneurs wat geneig is om vriendelik, taktvol en simpatiek op te tree teenoor ander. Volgens Miner (1997) sal so ‘n persoon aanpas by ander se behoeftes en probeer om verskille te vermy.



Hy/sy skep behae daarin om ander behulpsaam te wees, want hy/sy glo - volgens Kroon (1990) - dat 'n tevrede kliënt die beste advertensie vir 'n onderneming is.

### 2.5.1.3 Slyperentrepreneurs

Slyperentrepreneurs is die teenoorgestelde van die binderentrepreneurs. Hulle is die innoveerders – hulle gryp 'n idee aan en verbeter dit.

Singer (1997) meen hulle is gedissiplineerde denkers wat daarvan hou om vinnig besluite te neem. Ten slotte geniet hierdie goeie organiseerders dit om te deleger.

### 2.5.1.4 Toesighouer – entrepreneurs

Die klas kan gesien word as die suksesvolste van die vier. Tog kom hierdie tipe die minste voor. As 'n reël is hulle betroubare leiers wat konflik kan aanvaar en beheer. Verder maak hul praktiese oordeelsvermoë en goeie geheue vir detail van hulle uitstekende administrateurs. Singer glo dat hierdie soort entrepreneur die professionele beeld van 'n onderneming bevorder.

## **2.5.2 Tipes entrepreneurs soos geïdentifiseer op grond van die tipe onderneming**

Bos (1989) bespreek aan die hand van 'n studie wat onderneem is deur die Universiteit van Land in Swede die volgende soorte entrepreneurs:

### **2.5.2.1 Die intrapreneur**

Moderne navorsers is van mening dat 'n persoon nie noodwendig sy eie onderneming hoef te besit om as 'n entrepreneur beskou te kan word nie. Só het die intrapreneur ontstaan.

Dit is dus daardie persoon wat die geleentheid gebied word om nuwe inisiatiewe te implementeer binne die onderneming waarvoor hy/sy werk. Kierluff (1979:6) definieer 'n intrapreneur as “'n persoon of groep mense in 'n bestaande korporatiewe onderneming wat potensiële nuwe markgeleenthede ondersoek; aantreklike geleenthede identifiseer om produksie sowel as verkope te inisieer” (Kroon & Moolman, 1992). In der waarheid begin hierdie individu 'n onderneming binne 'n maatskappy.

### 2.5.2.2 Die ekstrepreneur

Menigmaal word 'n intrapreneur nie die geleentheid gebied om 'n unieke idee binne 'n onderneming te ontwikkel nie. Dit lei daartoe dat 'n nuwe onderneming dikwels tot stand gebring word. Die ekstrepreneur word dus gesien as 'n verlengstuk van die intrapreneur.

Die ekstrepreneur word ook deur Kroon en Moolman (1992) gekarakteriseer as 'n persoon wat skeppend van aard is. Terselfdertyd sal hy/sy volhard in sy/haar pogings om sy/haar idee uit te voer.

### 2.5.2.3 Die novopreneur

Alle entrepreneurs hoef nie noodwendig voorheen in diens te gewees het van 'n onderneming nie. Selfs 'n werklose persoon kan sy/haar eie onderneming begin om 'n unieke idee 'n werklikheid te maak.

Die novopreneur, volgens Kroon en Moolman (1992), beskik oor die vermoë om die eenvoudige, dog belangrike dinge in die lewe waar te neem en te ontgin.

#### 2.5.2.4 Die interpreneur

Só 'n persoon bring 'n nuwe onderneming op die been deur verskillende hulpbronne saam te voeg en te benut (Kroon & Moolman, 1992). Hy/sy sal byvoorbeeld kleiner ondernemings oorreed om hulle kragte saam te snoer en sodoende 'n magtige organisasie tot stand te bring. Hierdie navorsers wys ook daarop dat die interpreneur relatief winsgerig is.

Hy/sy skep iets nuuts deur die kombinerings van eienskappe soos sinvolle beplanning en verbeeldingrykheid.

#### 2.5.2.5 Die renovateur

Bos (1989) sien die renovateur as die persoon wat poog om 'n minder suksesvolle onderneming weer op die suksespad te plaas. Gewoonlik word sowel die komponente van 'n bestaande organisasie en iets nuuts bymekaar gevoeg.

Die uiterste vorm van die renovateur is die entrepreneurgerigte "krisisbestuurder" wat 'n onderneming bestuur wat in die hande van die werknemers geval het.

Renovateurs het die begeerte om voortdurend ou gebruike te vervang met nuwes, hulle is dikwels slegs vir kort periodes baie aktief en vinnige resultate is vir hulle belangrik.

## **2.6 Die invloed van eksterne faktore op entrepreneurs**

Elke tipe entrepreneur is egter in interaksie met sy omgewing. Aangesien die omgewing dus 'n belangrike rol speel in die sukses sowel as die ontwikkeling van die entrepreneur, sal daar in die volgende afdeling gelet word op die invloed wat eksterne faktore op hulle het.

### **2.6.1 Agtergrondfaktore**

Van Rensburg identifiseer die belangrikste elemente van 'n persoon se agtergrond, naamlik sy kinderjare, familiekring, opvoeding, opleiding, persoonlike waardes, geboorterangorde, kultuur, gemeenskap en sy werkrekord. Hierdie faktore kan 'n persoon direk beïnvloed om 'n entrepreneur te word al dan nie (Kroon & Moolman, 1992).

#### **2.6.1.1 Kinderjare**

Dit blyk dat sommige entrepreneurs moeilike kinderjare gehad het – jare waartydens hulle min finansiële en emosionele steun van hulle ouers ontvang het. As gevolg van hul ontevredenheid met hulle jeug, begin hulle dan 'n eie onderneming. Dit is dus nie vreemd nie dat Collins en Moore (1970) meen entrepreneurskap kan beskou word as 'n ontvlugtingsmetode en 'n geleentheid om selfvertroue, onafhanklikheid en selfaktualisering te bevorder.

### 2.6.1.2 Beroep van ouers

Navorsing oor ouers se beroepe het getoon dat entrepreneurs dikwels uit gesinne kom waar die vader of moeder 'n entrepreneur is (Crant, 1996). 'n Kind wat in 'n gesin opgroei waar ouers hul eie onderneming besit, word beïnvloed deur 'n gevoel van onafhanklikheid.

Clement (1999) het aangedui dat 'n entrepreneur wat opgroei in só 'n gesin se kanses op entrepreneuriese sukses verhoog met 50%. Dit kan toegeskryf word aan die lang ure wat kinders saam met hulle ouer(s) in die onderneming deurbring.

### 2.6.1.3 Ouderdom

Volgens Hisrich en Peters (1989) begin die meeste entrepreneurs hulle loopbane tussen die ouderdomme van 22 en 55 jaar. Dit kan wel vroeër as 22 geskied indien 'n persoon beskik oor die nodige opleiding en finansiële ondersteuning.

Collins en Moore (1970) stem saam dat dit egter gaan oor die aantal jare ervaring waaroor 'n persoon beskik en nie soseer oor sy/haar ouderdom nie.

#### **2.6.1.4 Opleiding**

Entrepreneurs se opleiding wissel van diegene wat nooit hoërskool voltooi het nie, tot diegene wat doktorsgrade behaal het aan tersiêre instellings (Clement, 1999). Kroon en Moolman (1992) glo dat formele opleiding nie 'n voorvereiste is vir entrepreneurskap nie, maar dat opleiding as nuttige agtergrond kan dien. Sekere prosedures en reëls word naamlik aangeleer waarvan die persoon andersins nie sou geweet het nie en wat hy/sy op die moeilike manier sou moes leer. Tyd en geld kan dus so bespaar word.

Dit is egter nie net opleiding in finansiële bestuur, algemene bestuur, strategiese beplanning en bemerking waarby die persoon kan baatvind nie. Kroon (1990) meen dat opleiding ook 'n persoon se vermoë om te kan kommunikeer en met mense te werk, verbeter.

#### **2.6.1.5 Motivering en ouerlike opvoeding**

Hoewel mense gereeld fantaseer oor onafhanklikheid en daarna streef om hulle eie ondernemings te bedryf, word slegs diegene wat gemotiveerd is entrepreneurs. Kroon en Moolman (1992) glo dat die feit dat net sekere mense gemotiveerd genoeg is om entrepreneurs te word, saamhang met hulle strewe na prestasie. Hierdie prestasie-motief word reeds tydens die kinderjare gevestig.

Prestasieмотivering bereik byvoorbeeld 'n hoë vlak wanneer die vader deur sy seun gerespekteer word en die vader die leidinggewende rol staak sodra die seun op sy eie kan presteer. Die prestasieмотief is ook sterk aanwesig by seuns wie se moeders van jongs af verwag dat hul kinders verantwoordelikheid moet kan aanvaar. Daar word ook gevind dat prestasieмотivering die sterkste aanwesig is by kinders uit die middelklas.

Coetzee (1979) het bewys dat daar 'n positiewe verband bestaan tussen 'n hoë vlak van prestasieмотivering en suksesvolle entrepreneurskap.

#### **2.6.1.6 Werkrekord**

Oor die algemeen toon entrepreneurs 'n onstabiele werkrekord. Volgens Kroon en Moolman (1992) is dit te wyte daaraan dat entrepreneurs dit moeilik vind om die rol van 'n ondergeskikte te vervul. Hulle aanvaar ook nie somer situasies waar hulle sekuriteit gekoppel is aan faktore buite hulself nie.

Omdat die entrepreneur rondswerf van die een onderneming na die volgende, doen hy/sy waardevolle ervaring op op terreine soos finansiële bestuur, bemarking en vervaardiging. Dit strek volgens Kroon (1990) tot sy/haar voordeel.



## 2.6.2 Die makro-omgewing

Alle ondernemings funksioneer binne 'n makro-omgewing en sal beïnvloed word deur die onbeheerbare veranderlikes. Kruger (1981) is van mening dat die eksterne omgewing grootliks onbeheerbaar is, voortdurend verander en deurslaggewend is vir die voortbestaan van enige onderneming. Dit moet egter duidelik gestel word dat die invloed van die veranderlikes nie op alle entrepreneurs dieselfde sal wees nie. Tegnologie het byvoorbeeld 'n sterker invloed op 'n vervaardigings- as op 'n handelonderneming.

### 2.6.2.1 Die ekonomie

Die ekonomiese omgewing is die middelpunt van verandering en beïnvloed al die ander omgewings (Kruger, 1981). Ekonomiese groei en ekonomiese aanwysers soos kredietbeperkings, hoë rentekoerse, tekorte aan eie kapitaal en ander ekonomiese fluktuasies beïnvloed hierdie ondernemings. Die entrepreneur moet dus 'n geskikte tydraamwerk opstel wat die verskillende ekonomiese tendense verreken.

### 2.6.2.2 Politiese faktore

In die vryemarkstelsel verkeer die onderneming in 'n dinamiese omgewing waar verskeie komplekse aktiwiteite, wetgewing en die owerheid se maatreëls voortdurend verander (Kroon, 1990).

Volgens Smit en Cronje (1992) beïnvloed die owerheid die totale sake-omgewing deur middel van onder andere die jaarlikse begroting, belastings, invoerbeheer, uitvoerbevordering, invoertariewe om bepaalde bedrywe teen oormatige buitelandse mededinging te beskerm, prysbeheer ten opsigte van sekere produkte, gesondheidsvoorskrifte en aansporingsmaatreëls om ontwikkeling in 'n bepaalde rigting te dwing.

In die verlede was daar wette en regulasies wat veroorsaak het dat entrepreneurskap by 'n groot deel van die Suid-Afrikaanse bevolking gedemp is (Kroon, 1990). Dit is egter herroep en na 1994 is die arbeidsmark vir almal oop. Hierdeur word, soos Van der Kooy (1997) dit stel, voordele ingehou vir die swart sowel as die wit gemeenskap.

Ondernemings is besonder sensitief vir die regeringsbeleid, wette en regulasies. Beleide en wetgewing wat daarop gerig is om entrepreneurskap te stimuleer, te bevorder en te ontwikkel en wat simpatiek is teenoor ondernemings, kan 'n betekenisvolle bydrae lewer tot die groei van hierdie sektor.

### **2.6.2.3 Tegnologiese faktore**

Kleinsakeondernemings kan met groter ondernemings meeding danksy die beskikbaarheid van die nuutste tegnologie. Hier dink ons veral aan faksmasjiene en rekenaarstelsels. Kroon en Moolman (1992) meld dan ook dat die gebruik van nuwe tegnologie meebring dat die entrepreneur 'n beter diens aan die gemeenskap kan lewer en dat hy/sy mededingend kan bly.

#### 2.6.2.4 Maatskaplike veranderlikes

Elke entrepreneur is deel van 'n bepaalde gemeenskap en die kultuur van 'n gemeenskap beïnvloed die lede daarvan se siening van besigheid en entrepreneurs. So byvoorbeeld bestaan daar, volgens Kroon en Moolman (1992), 'n verskil tussen wit en swart mense se opvattinge in dié verband.

Tradisioneel was die blankes die entrepreneurs, terwyl entrepreneurskap nie deel was van die swart mense se kultuur nie. Van der Kooy (1997) dui egter aan dat al hoe meer swart entrepreneurs die mark betree. Sogenaamde wit ondernemings staan hulle toenemend hierin by, aangesien entrepreneurskap tot almal se voordeel strek.

#### 2.6.3 Kulturele faktore

Wickham (1998) toon dat groot verskille bestaan tussen persone van uiteenlopende kulture en dat dit ook die geval is met entrepreneurs wat lede is van verskillende kultuurgroepe. Hierdie verskille kan toegeskryf word aan die etniese groeperings se waardesisteme en die omgewing waarin hulle opgroei.

Om vas te stel waar die swart entrepreneur hom tans in die arbeidsmark bevind, sal daar onderskeidelik na sy politieke en ekonomiese posisie gekyk word.

### 2.6.3.1 Die politieke posisie

Swart werkloosheid word algemeen erken as 'n belangrike faktor waardeur die politieke en ekonomiese stabiliteit in Suid-Afrika onderdruk word. Dit is dan ook een van die redes waarom die regering sowel as die sakesektor belangstel in die skep van formele en informele werksgeleenthede (Mazibuko & Struwig, 1993). Volgens Krige (1988) het swart entrepreneurs egter gedurende die tagtigerjare gedaanteverwisselings ondergaan as gevolg van historiese gebeurtenisse.

Tot en met 1976 was die tipes besighede in stedelike swart woongebiede tot sewe beperk. Hierdie getal het teen November 1977 gestyg tot ses-en-twintig. Eers gedurende 1979 is swartes wettiglik toegelaat om vennootskappe te vorm.

Swart entrepreneurskap is dus 'n betreklik nuwe verskynsel in hierdie land aangesien hulle eers die afgelope twee dekades toegelaat is om eie sakeondernemings te bedryf. Wit mense is tot 1985 verbied om swart woongebiede te betree. Gevolglik het die gebrek aan ondervinding van die blanke mark ook 'n nadelige uitwerking op swart entrepreneurskap gehad (Krige, 1988).

Die Departement van Finansies en Openbare Werke het in April 1997 'n witskrif gepubliseer oor aanskaffingshervorming in Suid-Afrika. Terselfdertyd het dit "regstellende aanskaffing" begunstig en was dit daarop gemik om lede van voorheen benadeelde gemeenskappe (wat swart mans insluit) meer mag te gee.

Die Minister van Openbare Werke, mnr. Jeff Radebe, het in Maart 1998 aangekondig dat die regstellende aksie beleid gebruik sal word as 'n riglyn om sowat 90% van dié departement se kontrakte toe te ken. Sodoende word swart entrepreneurs dus bevoordeel. 'n Verdere stap tot groter swart ekonomiese bemagtiging was die stigting van die Swart Sakeraad in Junie van dieselfde jaar (South African Institute of Race Relations, 1998).

#### **2.6.3.2 Ekonomiese posisie**

Volgens McGregor Inligtingsdienste (South African Institute of Race Relations, 1998) was daar teen Februarie 1998 drie-en-veertig swart beheerde maatskappye op die Johannesburgse Aandelemark genoteer. Die totale mark kapitalisasie van hierdie ondernemings het R111 biljoen beloop en daar was 'n verhoging van 92% teenoor die mark kapitalisasie van R58 biljoen deur drie-en-dertig swart beheerde maatskappye aan die einde van 1996. Hierdie syfers verwys slegs na genoteerde maatskappye. Dit sal baie hoër wees indien die kleinsakesektor, wat deur 'n groot aantal swartes besit word, ook in berekening gebring word.

Die informele sektor in besonder, word nie deur Suid-Afrikaanse banke gefinansier nie. Volgens die Raad van Banke van SA is ondernemings in hierdie sektor riskante kliënte weens hulle gebrek aan beide permanente adresse en minimum kapitale basisse. Nóg probleme waarmee swart entrepreneurs in hierdie sektore worstel, is onder andere die gebrek aan die bevredigende verskaffing van inligting, opleiding en die ontwikkeling van vaardighede.

Van der Kooy (1997) stem egter saam dat swart entrepreneurs suksesvol tot die ekonomie toetree. Hy meen ook dat indien wit entrepreneurs hulle hierin bystaan, hulle sodoende die beste van verskillende wêreldes kan kry. Dit sluit naamlik in oorlewing, wins, samewerking en swart ontwikkeling.

Uit die *South African Institute of Race Relations* (1998) se studie oor die verspreiding van entrepreneurs, was dit duidelik dat die meeste suksesvolle ondernemings aktief was in informele nedersettings (57%). Die enkele hoogste voorkoms van mikro-ondernemings met geen werknemers nie, was in stedelike gebiede (40%). Mikro-ondernemings met tussen een en vier werknemers het meestal voorgekom in klein dorpieë (23%), terwyl die kleinste getal aktief was in informele nedersettings (8%).

Ongeveer 86% entrepreneurs was swart, terwyl 71% van baie klein entrepreneurs wit was. Dit toon dat namate die grootte van die onderneming toegeneem het, die voorkoms van swart entrepreneurskap afgeneem het.

## 2.7 Samevatting

Uit die verskillende opvattinge oor entrepreneurskap blyk dit dat ons hier te make het met onvoldoende konseptualisering. Daar is wel raakpunte tussen die verskillende karakteriserings en daarom is daar op onderstaande omskrywing van hierdie konsep besluit. Vir die doeleindes van hierdie studie sal die volgende as maatstaf dien:

Entrepreneurskap kan omskryf word as die proses waartydens 'n persoon geleenthede in die eksterne omgewing identifiseer, dit dan op 'n innoverende manier bestuur en die risiko neem om geld daarin te investeer.

Entrepreneurskap as komplekse konsep, het tot baie mites gelei. Voorbeelde daarvan is dat entrepreneurs gebore word, akademies wanaangepas is, nie vooraf beplan nie, meer stres ervaar as ander werkers en aan 'n sekere profiel moet voldoen. Dít is egter verkeerd bewys.

In die literatuur word vier verskillende tipes entrepreneurs geïdentifiseer op grond van hul persoonlikheidseienskappe, terwyl vyf onderskei word na aanleiding van die soort organisasie waarbinne hulle funksioneer.

Wat egter belangriker is, is die dominante kenmerke wat met suksesvolle entrepreneurs geassosieer word, naamlik:

- Dryfkrag, deursettingsvermoë en energie;
- Motivering;
- Rolorientasie en doelgerigheid;
- Kreatiwiteit en innoverende vermoëns;
- Waagmoed;
- Selfvertroue en positiewe selfbeeld;
- Integriteit en etiek;
- Interne lokus van beheer;
- Onafhanklikheidstrewes;
- Ander eienskappe soos tydsbestuur en selfkennis.

Aangesien die omgewing ook 'n belangrike rol speel in die suksesvolheid sowel as die ontwikkeling van die entrepreneur, is daar gekyk na die belangrikste faktore. Agtergrondfaktore sluit in of die persoon moeilike kinderjare gehad het, of een of albei die ouers entrepreneurs was, sy/haar ouderdom, opleiding, ouerlike opvoeding, sowel as sy/haar werkrekord. Die ekonomiese, politieke, maatskaplike en tegnologiese faktore is die onbeheerbare omgewingsveranderlikes wat voortdurend varieer en deurslaggewend is vir entrepreneurs. Sodra die entrepreneurs kennis daarvan opdoen, kan hy/sy meer beheer daarvoor uitoefen.

In hierdie hoofstuk is ook getoon dat Suid-Afrika uit 'n diverse arbeidsmark bestaan en dat swart entrepreneurs toenemend 'n groter rol speel. Daarom is daar gekyk na die effek wat kultuurverskille op entrepreneurs het.

In die volgende hoofstuk gaan gefokus word op persoonlikheid en spesifiek hoe dit betrekking het op entrepreneurs.



## **HOOFSTUK 3**

### **PERSOONLIKHEID**

#### **3.1 Inleiding**

In hierdie hoofstuk gaan die begrip persoonlikheid eers volledig omskryf word sodat duidelikheid daarvoor verkry kan word. Die dieptesielkundige, behavioristiese en leerteoretiese asook persoonsgeoriënteerde benaderings het verskillende opvattinge daarvoor. Laasgenoemde denkrigting geniet die meeste aansien, aangesien die faktoranalitiese teorie daaruit ontwikkel het. In dié verband het Cattell die grootste bydrae gelewer en dit sal breedvoerig hier uiteengesit word.

Verder sal Holland se ses verskillende persoonlikheidstipes bespreek word en daar sal aangedui word waar die entrepreneur tuishoort. Laastens word daar in hierdie hoofstuk gefokus op die persoonlikheidseienskappe waarvoor 'n entrepreneur moet beskik ten einde sukses te behaal.

### 3.2 Begripsomskrywing van persoonlikheid

White het die volgende oor persoonlikheid gesê: “Complexity is inherent in personality. It is no surface illusion; it is a stubborn and inescapable fact. When we forget this fact we embark upon those foolish ventures in ever-simplification which end by impeding the understanding of human nature” (Phares, 1984:4).

Die term “persoonlikheid” is afgelei van die Latynse woord “persona” - oorspronklik die benaming van die teatermaskers wat Romeinse akteurs in opvoerings gedra het (Phares, 1984). Allport (1971) het hierdie konsep verder omskryf. Waar “persona” aanvanklik te make gehad het met ‘n karakter wat deur ‘n akteur uitgebeeld is, is dit uitgebrei om nie net te verwys na die individu agter die masker nie, maar na alle individue.

Phares (1984) het die volgende definisies van persoonlikheid wat deur die jare ontstaan het, aangeteken:

- Vermomming met die doel om te mislei.
- Bonatuurlike aantreklikheid.
- Sosiale-stimulus waarde.
- Die algehele organisasie van ‘n menslike wese tydens enige ontwikkelingstadium.
- Hiërargie van reëlins, gewoonlik met ‘n eenvormige hoofbeginsel.
- Die integrasie van daardie sisteme of gewoontes wat ‘n individu se kenmerkende aanpassings by die omgewing verteenwoordig.
- Die wyse waarop ‘n persoon dinge doen soos om te praat, te onthou, te dink of lief te hê.

- Die dinamiese organisasie binne die individu van daardie psigologiese sisteme wat sy/haar unieke aanpassing by die omgewing bepaal (al bogenoemde karakteriserings is dié van Allport).
- 'n Persoon se unieke patroon van trekke (Guilford, 1959).
- Daardie kenmerke van 'n persoon wat daartoe lei dat sy/haar reaksies op situasies 'n konsekwente patroon sal aanneem (Pervin, 1980).
- 'n Stabiele stel karaktertrekke of neigings wat daardie algemene ooreenkomste of verskille in mense se psigologiese gedrag (denke, gevoelens en aksies) bepaal (Pervin, 1980).

In die omgangstaal word “persoonlikheid” op verskillende wyses omskryf. Sodoende word gepoog om verwarring te voorkom.

Meyer et al. (1997) dui eerstens aan dat dié term dikwels dui op die sosiale aspek van 'n persoon. Daar word dan soms van 'n persoon gesê dat hy/sy hom-/haarself laat geld en ander mense maklik kan beïndruk.

Tweedens word “persoonlikheid” gebruik om te verwys na 'n persoon se gewone optrede of geaardheid. Só word daar soms voorspellings van mense se gedrag gemaak op grond van hulle persoonlikhede. Dit is hierdie gebruik van die woord wat grootliks ooreenstem met die wyse waarop hierdie term in die sielkunde en bedryfsielkunde gebruik word.

Phares (1984) en Meyer et al. (1997) is dit eens dat “persoonlikheid” 'n konsep is wat van iemand 'n persoon maak; eienskappe wat dit moontlik maak om 'n spesifieke

persoon se gedrag te voorspel. Persoonlikheid as totaliteit sluit daarom al die individuele liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe in.

Meyer et al. (1997) definieer dit as volg:

Die gedurig veranderende, tog relatief stabiele organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy/haar gedrag bepaal, in interaksie met die konteks waarbinne die persoon hom-/haarself bevind.

### **3.3 Verskillende perspektiewe op persoonlikheid**

Die dieptesielkundige, behavioristiese en leerteoretiese, asook persoonsgeoriënteerde benaderings is verskillende teorieë wat persoonlikheid bestudeer het.

#### **3.3.1 Dieptesielkundige benaderings**

Aanhangers van die dieptesielkundige benaderings soos Freud, Jung en Adler, het gekonsentreer op die diep onbewuste aspekte van persoonlikheid (Louw & Edwards, 1993). Dit is veral Freud – wat beskou word as die vader van dié denkrigting – deur wie die bewuste sowel as die dieper lae van die bewussyn bestudeer is.

Volgens Meyer et al. (1997) is uitgegaan van die veronderstelling dat die mens se innerlike subjektiewe bewussyn uit verskillende lae bestaan wat verskil in sowel diepte as grade van bewustheid en onbewustheid. Die bewuste is die laag naaste aan

die oppervlakte van die bewussyn. Hierdie vlak bevat slegs die gedagtes, gevoelens en waarnemings waarvan die individu op die oomblik bewus is.

Die dieper lae het 'n eie aard wat beheer word deur eiesoortige wette en dit is veral dié lae – die voorbewuste en onbewuste vlakke - wat 'n belangrike invloed het op menslike funksionering (Louw, 1990). Op die voorbewuste vlak vind die persoon daardie geestesinhoudes wat die individu sonder veel moeite in sy/haar bewussyn kan oproep. Dit bestaan hoofsaaklik uit herinneringe aan vroeëre gebeurtenisse wat nie vir die persoon pynlik of angswekkend was nie, asook uit gewaarwordings en waarnemings waarop hy/sy nie op die oomblik konsentreer nie. Die onbewuste vlak stoor die persoon se “verbode” drange en herinneringe aan gebeurtenisse en wense wat so pynlik is, dat dit met skuldgevoelens belaai is en die persoon dit nie bewustelik kan belewe nie.

Kets de Vries (1977) verduidelik dat 'n entrepreneur volgens hierdie benadering gesien kan word as 'n persoon wat nie persoonlike behoeftes kan integreer met dié van 'n organisasie nie. Daarom kan hulle nie hulself met 'n instansie identifiseer nie.

Dieptesielkunde, volgens Meyer et al. (1997), is vandag steeds 'n baie omstrede denkrigting in die sielkunde - veral omdat dit nie aan die streng empiriese eise van 'n objektiewe wetenskaplike metodologie voldoen nie. In teenstelling met die behavioristiese hipoteses kan baie dieptesielkundige teorieë dus nie eksperimenteel getoets word nie.

### 3.3.2 Behavioristiese en leerteoretiese benaderings

Anders as die psigoanalise, berus hierdie benaderings op die aanname dat gedrag hoofsaaklik aangeleer word (Louw, 1990).

Locke (1704) het die menslike gees vergelyk met 'n skoon skryfbord wat by geboorte sonder enige kennis of inhoud is. Hy het ook beweer dat alle kennis deur middel van sintuiglike ervaring opgedoen word (Plug, 1994). Eksterne behavioriste soos Watson en Skinner meen verder dat nie net kennis nie, maar alle eienskappe en gedrag van 'n persoon, die resultaat is van omgewingsinvloede en dat genetiese faktore 'n minimale rol speel.

Volgens Meyer et al. (1997) glo behavioriste dat die gees uit "elemente" bestaan. Hierdie elemente is individuele ervarings wat deur sekere wette met mekaar in verband gebring word. Die wet van opeenvolging lui dat twee idees wat gereeld direk na mekaar ervaar word - byvoorbeeld weerlig en 'n donderslag - met mekaar geassosieer sal word. Indien 'n persoon aan weerlig dink, sal die donderslag gevolglik ook outomaties by hom/haar opkom. Hieruit lei die behavioriste af dat alle gedrag basies uit klein dele bestaan: stimuli en response. Dít word as gevolg van sekere leerwette met mekaar geassosieer.

Volgens Cannon (1991) beteken dit dat 'n entrepreneur se sukses afhanklik is van sy/haar ongelukkige agtergrond of ander soortgelyke gebeurtenisse uit die eksterne omgewing. Dit kan die individu se identifisering met sy/haar beroep problematiseer.

Die behavioristiese en leerteoretiese benaderings beoog nie soseer om mense te verstaan nie; bloot om faktore te identifiseer wat hulle gedrag bepaal. Dié kennis word dan, volgens Meyer et al. (1997), gebruik om mense se gedrag te voorspel en te beheer.

Bogenoemde benaderings wys pertinent daarop dat gedrag die resultaat is van 'n interaksie tussen die persoon en die situasie. Daar sal vervolgens gefokus word op 'n meer persoonsgeoriënteerde benadering, waar die klem geplaas word op die mens as 'n individu.

Vir doeleindes van die studie moet 'n persoonlikheidsteorie gekies word wat as verwysingsraamwerk kan dien by die insameling van gegewens en die bespreking van die resultate (Eysenck & Eysenck, 1985). Om aan hierdie vereistes te voldoen, is die persoonsgeoriënteerde benadering gebruik. Die feit dat dit uitgeloop het op die faktoranalitiese teorie wat deur Cattell ontwikkel is, het ook in hierdie denkrigting se guns getel.

### **3.3.3 Persoonsgeoriënteerde benaderings**

Dié benadering is meer holisties en het vorige benaderings geëvalueer en geïntegreer. Daar word uitgegaan van die standpunt dat die mens 'n unieke wese met besondere eienskappe is en dat dit hulle onderskei van diere (Louw & Edwards, 1993).

In teenstelling met die klem wat Freud op onbewuste prosesse plaas, erken persoonsgeoriënteerde teoretici die rol van die bewuste prosesse - veral die rol van die bewuste besluitnemingsprosesse. Volgens Louw en Edwards beskik 'n persoon oor bewustelike ervarings en sal hulle gevolglik ook dié ervarings evalueer.

Anders as die behavioriste, meen hierdie teoretici ook dat 'n persoon nie bloot op eksterne omgewingstimuli reageer nie. Hy/sy is verder nie uitgelewer aan inherente drange waarvoor hy/sy geen beheer het nie (Meyer et al., 1997).

Dit is navorsers soos Maslow en Rogers wat baanbrekers in dié veld was. Beide het klem geplaas op:

- Die mens as geïntegreerde wese;
  - Die individu se subjektiewe ervaringswêreld;
  - Die beeld van 'n persoon as waardige wese;
  - Bewuste prosesse en die individu as aktiewe deelnemer in die bepaling van gedrag
- (Meyer et al., 1997).

Hoewel geestesprosesse soos kreatiwiteit, waardes en emosies aangespreek is, is dimensies hoër of buite die self nie betrek nie.

In hierdie studie word egter gefokus op die trek-benadering tot persoonlikheid, aangesien trek-teoretici gepoog het om mense te klassifiseer volgens 'n beperkte aantal persoonlikheidseienskappe. Dit word vervolgens bespreek.



### 3.3.4 Trek-benadering

Volgens Louw en Edwards (1993) het trek-teoretici probeer om persone te groepeer op grond van trekke. Reber (1985:12) definieer 'n trek as “'n relatief blywende eienskap van 'n persoon se waargenome reëlmatige en konsekwente gedrag.”

Pogings om 'n persoon volgens basiese persoonlikheidstipes te klassifiseer, dateer terug tot minstens vyf eeue voor Christus. Dit is navorsers soos Hippokrates en Eysenck wat begin het om persoonlikheid in basiese elemente op te deel (Louw & Edwards, 1993).

Hippokrates het geglo dat daar vier basiese elemente in materie is en dat elkeen verwant is aan 'n tipe liggaamsvloeistof. Volgens Meyer et al. (1997) was sy standpunt dat indien 'n oormaat van een soort vloeistof voorkom, dit 'n bepaalde persoonlikheidseienskap tot gevolg sal hê.

So veroorsaak te veel swartgal in die liggaam 'n gevoel van ongelukkigheid of teruggetrokkenheid. Bloed het 'n gevoel van kalmte en vrolikheid tot gevolg, terwyl geelgal lei tot knorrigheid. Laastens sal 'n oormaat slym gelykmatigheid veroorsaak (Louw & Edwards, 1993).

Eysenck, op sy beurt, het temperamente in vier basiese klasse ingedeel. Volgens Louw en Edwards (1993) is die vier temperamente die volgende: ekstroversie teenoor introversie en neurotisme teenoor stabiliteit. Waar 'n ekstrovert gesellig is en impulsief sal optree, sal 'n introvert stiller en selfbeheersd voorkom. 'n Stabiele

persoon sal nie maklik matige emosies opwek nie, terwyl sterk emosies moeiteloos ontstaan by 'n neurotiese persoon.

Die menslike natuur is egter so kompleks dat daar nie gewaag kan word om persoonlikheid gerieflikheidshalwe slegs in 'n paar klasse te verdeel nie. Dit was teoretici soos Allport en Cattell wat as gevolg hiervan gekyk het na kontinuuums. Daardeur word 'n soepeler sisteem verskaf vir die klassifikasie van mense. Hulle het gebruik gemaak van wiskundige tegnieke wat faktoranalise genoem word.

Vir die studie se doeleindes moet 'n persoonlikheidsteorie gekies word wat as 'n verwysingsraamwerk kan dien by die insameling van gegewens en die interpretering van die resultate (Eysenck & Eysenck, 1985). Om aan hierdie vereistes te voldoen, sal die trek-benadering as breë verwysingsraamwerk vir persoonlikheid gebruik word.

Allport (1971) het na hierdie breë aspekte van persoonlikheid verwys as temperamente. Hy beskryf 'n temperament aan die hand van die tipiese styl van die emosionele respons, sensitiwiteit vir emosionele opwekking, hoe vinnig sterk emosies opgewek word en die kwaliteit van die gemoedstoestand wat meestal oorheers.

In die volgende afdeling sal Cattell se opvatting oor trekke uiteengesit word.

### 3.3.4.1 R.B. Cattell

Cattell (1950) beskou trekke as die basiese strukturele en funksionele elemente van die globale persoonlikheid. 'n Trek is, volgens hom, 'n basiese persoonlikheidsstruktuur wat afgelei word uit gedragsuitinge en wat reëlmatigheid en bestendigheid in gedragspatrone verklaar (Hall & Linzey, 1970).

Cattell (1950) het die persoonlikheidsstruktuur op verskillende wyses in soorte trekke onderverdeel. Dit sal vervolgens bespreek word.

#### 3.3.4.1.1 Algemene en unieke trekke

##### – Algemene trekke

Algemene trekke kom geleidelik by alle mense voor as gevolg van die persoon se sosiale omgang met ander mense en die feit dat genetiese moontlikhede beperk is (Cattell, 1950).

##### – Unieke trekke

Unieke trekke is op 'n spesifieke individu van toepassing – dit kom by niemand anders voor nie.

Hierdie indeling is eintlik deur Allport gepostuleer, maar dit word oorgeneem deur Cattell wat unieke trekke verder onderverdeel in intrinsiek unieke trekke en relatief unieke trekke.

#### 3.3.4.1.1.1 Intrinsiek unieke trekke

Dit is trekke wat uniek is aan 'n spesifieke persoon, byvoorbeeld 'n gebrek wat 'n heeltemal afsonderlike dimensie veronderstel.

#### 3.3.4.1.1.2 Relatief unieke trekke

Bogenoemde impliseer trekke wat 'n geringe afwyking van die algemene trekke veronderstel. Vir die doeleindes van hierdie studie word die indeling geïgnoreer, omdat Cattell (1950) meen dat, ten opsigte van die hoofdimensies van persoonlikheid, unieke trekke se patrone nie veel verskil van dié van algemene trekke nie.

#### 3.3.4.1.2 Omgewings- en konstitusioneel bepaalde trekke

Hierdie is die tweede moontlike indeling van trekke wat deur Cattell (1950) voorgestel is.

##### – Omgewingsbepaalde trekke

Omgewingsbepaalde trekke is trekke wat oorwegend deur die omgewing bepaal word. Abramson (1980) sien dit as die gevolg van die effek van die sosiale instellings en die fisiese omgewing.

- Konstitusioneel bepaalde trekke

Hierdie trekke word deur oorerflike faktore bepaal. Dit het dus 'n fisiologiese oorsprong en is in sekere gevalle aangebore.

Maas (1975) meld egter dat Cattell hierdie indeling selde gebruik, aangesien hy grondtrekke onderverdeel in konstitusioneel- en omgewingsgevormde grondtrekke.

#### 3.3.4.1.3 Oppervlaktrekke en grondtrekke

Hierdie derde groepering van trekke vorm 'n belangrike onderdeel van Cattell se persoonlikheidsstruktuur, omdat hy tydens operasionalisering baie daarvan gebruik maak.

- Oppervlaktrekke

Cattell (1950) beskou 'n oppervlaktrek as 'n uitdrukking van 'n groep oortrekkende eienskappe of gedragpatrone wat as 'n eenheid funksioneer. Volgens hom is oppervlaktrekke dus groeperings bekende gedragstrekke wat 'n korrelasiebundel vorm waarin al die korrelasies positief beduidend en hoog is, terwyl die korrelasies met veranderlikes buite die bundel beduidend laer is as die interne korrelasies.

Bishoff (Maas, 1975) beskou oppervlaktrekke as minder stabiel en slegs beskrywend aangesien dit deur die interaksie van grondtrekke bepaal word. Die onderlinge verband tussen die verskillende oppervlaktrekke is kompleks van aard,

omdat hulle nie altyd saam varieer nie en nie noodwendig 'n gemeenskaplike oorsprong het nie (Liebert & Spiegler, 1990). Dáárom het oppervlaktreke geen besondere oorsaaklike grondslag in biologiese faktore en genetiese determinante nie.

Aangesien treke geldig en betekenisvol voorkom, gee dit op die lang duur beter rekenskap van gedrag.

– Grondtreke (eerste-orde-faktore)

Grondtreke is die onderliggende veranderlikes wat die veelvuldige oppervlakte-manifestasies determineer en word deur middel van faktoranalise geïdentifiseer. Dit het tot gevolg dat 'n beperkte aantal grondtreke verantwoordelik is vir komplekse oppervlaktreke (Maas, 1975). Dus: grondtreke vorm die boustene van persoonlikheid en kan slegs deur faktoranalise aangedui word. Volgens Pervin (1980) verteenwoordig 'n grondtrek gedragshandelinge wat saam varieer om 'n koherente, onafhanklike dimensie van persoonlikheid te vorm. Grondtreke is nie uiterlik waarneembaar nie, maar kan met behulp van vraelysresultate en faktorontleding uitgewys word.

Oppervlaktreke is gewoonlik primêr beskrywend, terwyl grondtreke verklarend en oorsaaklik is.

#### **3.3.4.1.4 Trekke volgens modaliteit van uiting**

Phares (1984) meen dat die vierde indeling van trekke baie belangrik is. In dié verband word vermoëtrekke, temperamenttrekke en dinamiese trekke geïdentifiseer.

##### **3.3.4.1.4.1 Vermoëtrekke**

Vermoëtrekke slaan op die begrip “kognitief” en hier is intelligensie waarskynlik die belangrikste trek. Dié trekke dui nie net aan hoe goed ‘n individu sy doelwitte kan bereik nie, maar ook watter faktore die bevoegdheid om ‘n spesiale vaardigheid uit te voer, beïnvloed (Abramson, 1980).

##### **3.3.4.1.4.2 Temperamenttrekke (stilistiese trekke)**

Hierdie trekke stem ooreen met die begrip “affektief”. Dit verwys na daardie trekke van die individu wat nie deur motivering beïnvloed word nie. Hierdie trekke is verantwoordelik vir ‘n persoon se emosionele vlak en bepaal hoe reaktief ‘n persoon sal wees. Temperamenttrekke bepaal gevolglik die spoed, energie en emosie waarmee ‘n individu sal reageer op omgewingstoestande. Volgens Abramson (1980) is ‘n persoon se prikkelbaarheid, impulsiwiteit en sensitiwiteit voorbeelde daarvan.

#### 3.3.4.1.4.3 Dinamiese trekke

Dinamiese trekke kom ooreen met die begrip “konatief”. Dit motiveer die persoon en word gekenmerk deur ‘n gedragshandeling wat afstuur op ‘n spesifieke doel (Cattell, 1950). Sodra die doelwit bereik word, word die betroubare gedragshandeling gestaak. Persone wat ambisieus en magsgeoriënteerd voorkom, word as dinamies geklassifiseer.

Daar moet egter in ag geneem word dat bogenoemde drie trekke almal grondtrekke is. Hierdie laaste indeling sal gebruik word as basis vir die bespreking wat volg.

#### 3.3.4.1.5 Identifisering van grondtrekke

Cattell het, volgens Maas (1975), data ingesamel met behulp van vraelyste (wat hy Q-data genoem het), gedragsrekords wat verwys het na persone se gedrag in alledaagse situasies (L-data genoem) en data wat verkry is van gestandaardiseerde toetse (T-data). Laasgenoemde het gedragsituasies behels waar die persoon onbewus was dat hy/sy aan toetsing onderwerp is.

Met behulp van L-data (lewensrekordgegevens) het waarnemers byvoorbeeld die frekwensie en intensiteit waarmee spesifieke gedragpatrone voorkom, op ‘n vaste skaal beoordeel. Sulke tellings van trekke soos sosialisering, emosionaliteit, pligsgetrouheid en andere, word op skool verkry van onderwysers en leerlinge. Die nadeel hieraan verbonde is dat beoordeling binne die grense van ‘n bepaalde situasie



(soos 'n klaskamer) geskied vanuit die posisie van 'n persoon wat 'n bepaalde rol vervul (soos dié van 'n onderwyser of 'n klasmaat).

Q-data (vraelysgegewens) is ook gebruik om trekke te identifiseer. Maas (1975) glo dit berus op introspeksie en die toetsling se selfkennis. Vraelyste is meestal gestandaardiseerde, betroubare meetinstrumente. So kan die toetsafnemer die administrasie van die toets objektief implementeer deurdat sy/haar eie subjektiewe oordeel uitgeskakel word. Vraelyste vereis egter wel dat die toetsling eerlik teenoor hom-/haarself moet wees en nie so antwoord dat resultate in 'n sekere rigting gedwing word nie.

Guilford (1959), aangehaal deur Maas (1975), beweer dat 'n persoon oor ruim selfkennis moet beskik om 'n vraelys betroubaar te kan beantwoord. Cattell het 'n geselekteerde groep proefpersone gebruik wat na alle waarskynlikheid oor meer selfkennis beskik het, omdat hulle opvoedkundige peil hoër was as dié van hul deursnee tydgenote.

Hy het ook T-data (objektiewe toetsgegewens) uit gestandaardiseerde gedragsituasies in die klinieke verkry, waar die toetsling nie bewus was van die verband tussen sy respons en die persoonlikheidseienskap wat gemeet is nie. Die gedragsituasies het potlood-en-papiertake sowel as objektiewe metings met apparaat ingesluit.

Dit het vir Cattell (1950) gelyk asof L-data die beste die trekke kon identifiseer wat algemeen is aan alle aspekte van menslike gedrag. Daarom het hy op grond van

hierdie data grondtrekke geïdentifiseer, waarna hy vasgestel het of ooreenstemmende faktore volgens Q- en T-data bestaan.

Nadat afsonderlike faktoranalitiese ondersoeke op die L-, Q- en T-data uitgevoer is, het hy sestien primêre trekke geïsoleer wat hy beskou het as die basiese eenhede van persoonlikheid. Volgens Cattell (1950) is die faktore verantwoordelik vir die groot verskeidenheid – maar ook vir die stabiliteit – wanneer menslike gedrag ter sprake is.

**Tabel 3.1: Cattell se sestien eerste-orde-faktore (Maas, 1975).**

TREK	LAE TELLING	HOË TELLING
A	<i>Sisotimie</i> Terughoudend / afsydig / krities	<i>Affektomie</i> Goedhartig / na-buite-lewend
B	<i>Lae intelligensie</i> Stompsinnig	<i>Hoë intelligensie</i> Begaafd
C	<i>Laer egosterkte</i> Deur gevoelens beïnvloed	<i>Hoër egosterkte</i> Emosioneel stabiel / volwasse
E	<i>Onderdanigheid</i> Maklik beïnvloedbaar / insiklik	<i>Dominansie</i> Selfgeldend / mededingend
F	<i>Soberheid</i> Swygzaam / sober	<i>Sorgvryheid</i> Entoesiasies / lughartig
G	<i>Laer superegosterkte</i> Opportunisties / verontagsaam reëls	<i>Hoër superegosterkte</i> Plijsgetrou / hoë morele waardes
H	<i>Skugterheid</i> Skaam / sensitief vir bedreigings	<i>Sosiale vrypostigheid</i> Waaghalsig / ongebonde

TREK	LAE TELLING	HOË TELLING
I	<i>Ontoegeflikheid</i> Onversetlik / realisties	<i>Emosionele gevoeligheid</i> Teerhartig / liggeraak
L	<i>Gevoel van geborgenheid</i> Vertrouend/aanvaar omstandighede	<i>Agterdogtigheid</i> Wantrouig / moeilik om te bedrieg
M	<i>Prakties</i> Doelmatig	<i>Onkonvensioneel</i> Verbeeldingryk
N	<i>Natwiteit</i> Opreg maar sosiaal lomp	<i>Skerpsinnigheid</i> Wêreldwys / sosiaal bewus
O	<i>Onverstoorbare selfversekerdheid</i> Selfvoldaan / rustig	<i>Geneigdheid tot skuldgevoelens</i> Vol kwellings / ongerus
Q1	<i>Konserwatisme</i> Respekteer gevestigde idees	<i>Radikalisme</i> Vrydenkend / ondersoekend
Q2	<i>Groepafhanklikheid</i> Volgeling	<i>Selfgenoegsaamheid</i> Leier
Q3	<i>Gebrekkige selfsentiment integrasie</i> Verontagsaam sosiale etiket	<i>Sterk selfsentiment</i> Selfbeheersd / goeie selfbeeld
Q4	<i>Lae erg-gespannedheid</i> Ontspanne / kalm	<i>Hoë erg-gespannedheid</i> Gespanne / gefrustreerd

Al is eerste-orde-faktore primêr, beteken dit nie dat daar geen onderlinge verband is nie. Cattell (1950) se tweede-orde-faktore is:

Tabel 3.2: Lys van tweede-orde-faktore (Maas, 1975).

TREK	BIPOLÊRE BENAMING	POPULÊRE TERM	KOMBINASIE BY + POOL
QI	Introversie – Ekstraversie	Introversie teenoor ekstraversie	+A +E +F +H -Q2
QII	Aanpassing – Angs	Lae angs teenoor hoë angs	-C -H +L +O -Q3 +Q4
QIII	Gevoelsafhanklikheid – Serebraal	Gevoelsafhanklikheid teenoor beredenerend	-A -I -M, t.o.v. vroue: +E +L
QIV	Onderworpenheid – Onafhanklikheid	Afhanklikheid teenoor onafhanklikheid	+E +L +M +Q1 +Q2

### 3.4 Die verband tussen persoonlikheid en werksomgewing

Dit blyk uit die literatuur (Coetzer & Schepers, 1997) oor loopbaanbestuur dat werkstevredenheid en produktiwiteit verhoog kan word deur in die werksituasie sorg te dra dat werkvereistes ten opsigte van persoonlikheidsfunksionering en bepaalde persoonlikheidsprofiële sal korreleer.

In hierdie verband is veral Holland (1973) se navorsing waardevol. Die kern van sy teorie is die kategorisering van individue ooreenkomstig ses bepaalde persoonlikheidstipes en die assosiering van hierdie persoonlikheidstipes met ses ooreenstemmende tipes werksomgewings. Hy onderskei dus ses basiese persoonlikheidstipes en ses parallelle werksomgewings.

### **3.4.1 Holland se persoonlikheidstipes**

Op grond van 'n persoon se kultuur, vriendekring, ouers en fisiese omgewing het Holland (1973) ses persoonlikheidstipes ontwikkel. Indien 'n persoon dus aan 'n sekere persoonlikheidstipe behoort, sal hy in 'n sekere beroep pas.

Die ses persoonlikheidstipes wat Holland onderskei, is die volgende:

#### **3.4.1.1 Die realistiese tipe**

Dié tipe word gekenmerk deur fisieke krag, aggressiewe gedrag en belangstelling in motoriese aktiwiteite. Die persoon is materialisties ingestel, natuurlik en stabiel. Konkrete probleemsituasies word bo die abstrakte verkies, terwyl sosiale sensitiwiteit laag is.

Die realistiese individu verkies realistiese beroepe en situasies en vermy sosiale beroepe. Hy/sy sien hom-/haarself as 'n praktiese mens met swak menseverhoudings. Vir so 'n persoon is dit belangrik dat sy/haar beroep gepaard sal gaan met geld, mag en status.

### **3.4.1.2 Die ondersoekende tipe**

Sulke persone verkies aktiwiteite wat biologiese, sielkundige en kulturele verskynsels simbolies, sistematies en kreatief ondersoek. Sodoende kan dié fenomene verstaan en beheer word.

Persone sien hulleself as leerders wat eerder wil dink as om te doen. Hulle is gewoonlik intellektueel sterk en beskik veral oor wiskundige en wetenskaplike vermoëns. Hierdie mense het 'n afkeer van ooredende, sosiale en herhalende aktiwiteite. Daarom staan leierskapsrolle hulle nie aan nie.

### **3.4.1.3 Die artistieke tipe**

Dié tipe is onder meer kompleks, emosioneel, idealisties, impulsief, onafhanklik en introspektief. Hy/sy sien hom-/haarself as oorspronklik, verbeeldingryk en wanordelik. So 'n persoon meen ook dat hy/sy kunstig en/of musikaal is. Verder is die estetiese vir hulle belangrik.

Die artistieke tipe vermy konvensionele beroepe – hulle verleen voorkeur aan onsistematiese, tydelose beroepe.

#### 3.4.1.4 Die sosiale tipe

Hulle word ook die diensleweringstipe genoem (Holland, 1973). Persone is onder meer vriendelik, grootmoedig, ooredend, taktvol, verantwoordelik, hulpvaardig en toon insig.

Hierdie tipe het goeie menseverhoudings wat gepaardgaan met interpersoonlike en opvoedkundige vaardighede. Hulle vermy realistiese beroepe en heg waarde aan sosiale en etiese probleme. Laastens beskou hierdie persone hulself as mense wat ander verstaan, kan onderrig en daarvan hou om hulpvaardig te wees.

#### 3.4.1.5 Die konvensionele tipe

Sulke persone is konformerend, onbuigsaam, pligsgetrou, geïnhibeerd, ordelik en prakties. Hulle het 'n afkeer van die dubbelsinnige, vrye, ondersoekende en ongesistematiseerde.

Die konvensionele persoon hou van die sistematiese, geordende manipulasie van data wat byvoorbeeld vereis word deur klerklike beroepe. Hy/sy sien hom-/haarself as ordelik met klerklike en numeriese vaardighede. Besigheid en die bereiking van ekonomiese doelwitte is vir hom/haar van groot waarde.

### 3.4.1.6 Die ondernemende tipe

Hierdie mense verkies aktiwiteite wat behels dat ander gemanipuleer word om 'n ekonomiese of 'n organisasie se doelwit te bereik. Sulke persone word uitgeken aan hulle aggressie, populariteit, selfvertroue, sosialisering-, leierskap- en kommunikasievaardighede.

Die ondernemende persoon is avontuurlustig, ambisieus, onafhanklik, dominerend en optimisties (Holland, 1973). Hulle is spraaksaam en verbaal aggressief, iets wat gebruik word om ander te domineer en te lei. Verder word mag en status nagejaag. Dit word weerspieël in van hul ander eienskappe wat insluit hebsug, eersug, ondernemingsgees, geselligheid en plesiersoekery.

Dit is dan entrepreneurs wat aan die laasgenoemde persoonlikheidstipe gekoppel word. Hoewel entrepreneurs dus na ander persoonlikheidstipes kan neig, moet hierdie tipe deel uitmaak van die pakket.

Dié ses tipes kom selde in so 'n perfekte vorm voor. Die meeste mense besit eienskappe van al ses, maar Holland beweer dat elke individu so optree dat een of meer van die tipes meer gereflekteer word as die ander. Wanneer 'n beroepskeuse gemaak moet word, word die individu se eienskappe vergelyk met bogenoemde ses tipes sodat bepaal kan word met watter een hy/sy die meeste ooreenstem.



### **3.4.2 Holland se tipes omgewings**

Holland (1973) onderskei die volgende ses soorte omgewings:

#### **3.4.2.1 Realistiese omgewing**

Hierdie omgewing stel eise en bied geleenthede wat lei tot die uitdruklike en sistematiese manipulerings van voorwerpe. Die realistiese omgewing skep 'n kenmerkende atmosfeer wat individue stimuleer om realistiese aktiwiteite te beoefen soos onder andere om masjiene en gereedskap te gebruik. Tegnieke bekwaamhede en prestasie word bevorder en persone word beloon vir die openbaring van konvensionele waardes.

Hierdie omgewingservarings gee daartoe aanleiding dat individue meer ontvanklik is vir pragmatiese en konvensionele invloede. Hulle stel meer belang in die realistiese beroepe en rolle waar hulle hulleself in realistiese aktiwiteite kan laat geld.

Soos in die geval van die realistiese tipe, openbaar individue in die realistiese omgewing die volgende persoonlikheidsienskappe: hulle is inskiklik, openhartig, opreg, volhardend, prakties, stabiel, spaarsamig, manlik, materialisties, skaam en onbetrokke.

### 3.4.2.2 Intellektuele omgewing

Die kenmerkende eise van hierdie tipe omgewing is die waarneming van die simboliese, sistematiese en kreatiewe ontleding van fisiese, biologiese of kulturele verskynsels. Hierdie tipe omgewing skep 'n atmosfeer wat individue stimuleer om intellektuele aktiwiteite te beoefen. Hulle sien die wêreld as kompleks, abstrak, onafhanklik en oorspronklik, terwyl die intellektuele omgewing dié mense beloon vir prestasies op wetenskaplike gebied.

Hierdie omgewingservarings maak individue meer ontvanklik vir abstrakte, teoretiese en ontledende invloede. Hulle voel aangetrokke tot beroepe wat met navorsing verband hou en rolle wat behels dat hulle hulleself kan uitleef in intellektuele aktiwiteite.

Individue in 'n intellektuele omgewing openbaar die volgende persoonlikheidseienskappe: ontledend, omsigtig, krities, leergierig, noukeurig, onafhanklik, intellektueel, introspektief, introverties, beskeie en ongewild (Holland, 1973).

### 3.4.2.3 Artistieke omgewing

Hierdie tipe omgewing bied geleenthede vir die skep van kunsvorms deur die beoefening van dubbelsinnige, vrye en onsistematiese aktiwiteite. Die artistieke omgewing skep dus 'n atmosfeer wat individue stimuleer om deel te neem aan

artistieke aktiwiteite. Dit moedig mense aan om hulself te beskou as beeldend, skeppend, oorspronklik, intuïtief, afwykend en onafhanklik. Die siening dat die wêreld ingewikkeld, onafhanklik, onkonvensioneel en buigzaam is, word ook bevorder. Die artistieke omgewing beloon verder die individu vir die demonstrasie van estetiese waardes.

Die omgewingservarings lei daartoe dat die individu meer afhanklik is van persoonlike, emosionele en verbeeldingryke invloede. Hulle voel meer aangetrokke tot kunsberoep en rolle waar hulle hulself kan uitleef in kunstige aktiwiteite. Dit blyk dat hierdie persone geneig is om met ander mee te ding op 'n persoonlike, emosionele, skeppende en onkonvensionele wyse.

'n Individu in die artistieke omgewing toon die volgende persoonlikheidseienskappe: hy/sy is kompleks, wanordelik, emosioneel, vroulik, idealisties, verbeeldingryk, onprakties, impulsief, onafhanklik, introspektief, intuïtief, sonderling en oorspronklik.

#### **3.4.2.4 Dienslewerende omgewing**

Die eise wat hier gestel word is die manipulerings van ander om hulle te inspireer, op te lei, te ontwikkel, te versorg of te onderrig. Die dienslewerende omgewing skep 'n atmosfeer wat individue stimuleer om deel te neem aan dienslewerende aktiwiteite. Dit moedig 'n persoon aan om hom-/haarself te beskou as een wat ander graag help, ander probeer begryp en wat samewerkend en sosiaal is. Die dienslewerende omgewing beloon gevolglik die individu vir die demonstrasie van sosiale waardes.

Die omgewingservarings gee aanleiding daartoe dat die individu meer vatbaar is vir dienslewerende, mensliewende en godsdienstige invloede. Hulle voel meer aangetrokke tot dienslewerende beroepe en vervul graag rolle waar hulle hulself kan uitleef in dienslewerende aktiwiteite. Hulle is meer geneig om met ander mee te ding deur vriendelik, behulpsaam en samewerkend te wees.

'n Individu in die dienslewerende omgewing toon die volgende persoonlikheidseienskappe: oorheersend, samewerkend, vroulik, vriendelik, opreg, behulpsaam, idealisties, aangenaam, oortuigend, verantwoordelik, sosiaal, taktvol, begrypend, simpatiek en verstandig.

#### **3.4.2.5 Konvensionele omgewing**

Kenmerkend van die konvensionele omgewing is die sistematiese manipulerings van data wat insluit die byhou van verslae, liassering van dokumente, reprodusering van materiaal, organisering van geskrewe en numeriese data volgens 'n spesifieke stelsel en die bediening van gerekenariseerde masjiene. In aansluiting hierby skep die konvensionele omgewing 'n atmosfeer wat individue stimuleer om deel te neem aan konvensionele aktiwiteite soos die liassering en organisering van data of verslae. Dit moedig 'n persoon aan om hom-/haarself te beskou as ordelik en beskikbaar oor klerklike bevoegdhe. Sy/haar omgewing word gesien as konvensioneel, stereotiep en eenvoudig. Die konvensionele omgewing beloon daarom die individu vir die demonstrasie van konvensionele waardes soos konformiteit en betroubaarheid.

Die omgewingservarings veroorsaak dat materialistiese invloede soos geld, sosiale status en mag meer aanloklik is vir die persoon. Hulle voel meer aangetrokke tot konvensionele beroepe en rolvervulling en hulle is ook meer geneig om op 'n konvensionele wyse met ander mee te ding.

Individue in die konvensionele omgewing toon die volgende persoonlikheidseienskappe: hulle is konsensieus, verdedigend, doeltreffend, bekwaam, onbuigsaam, geïnhibeerd, dienswillig, ordelik, volhardend, prakties, selfbeheersd en toon 'n belangstelling in die handelsbedryf.

#### **3.4.2.6 Ondernemende omgewing**

Die ondernemende omgewing stel eise ten opsigte van die manipulerings van ander om georganiseerde doelstellings te bereik. Hierdie omgewing skep 'n atmosfeer wat individue stimuleer om deel te neem aan ondernemende aktiwiteite soos handeldryf en die oplei van ander. Dit aktiveer ondernemende inisiatiewe en prestasie en moedig individue aan om hulleself te sien as aggressief, populêr, selfvertrouend, sosiaal, welsprekend en in staat om leiding te neem. Hulle beskou op 'n stereotipe, konstruktiewe, afhanklike en eenvoudige wyse die wêreld in terme van mag, status verantwoordelikheid. Die ondernemende omgewing beloon dan ook die individu vir die demonstrasie van hierdie waardes en doelstellings.

Volgens Holland (1973) maak die omgewingservarings die individu meer ontvanklik vir sosiale, emosionele en materialistiese invloede. Hulle is meer geneig tot 'n

ondernemende omgewing en beroepsrolle wat vereis dat hulle hulself kan uitleef in ondernemende aktiwiteite. Hierdie mense ding met ander mee deur hul spraaksamheid te gebruik om dié persone te domineer en te oorweldig.

Holland (1973) meen dat 'n individu in die ondernemende omgewing die volgende persoonlikheidseienskappe openbaar: hulle is hebsugtig, waaghalsig, ambisieus, strygerig, ondergeskik, energiek, impulsief, plesiersoekend, selfvoldaan en sosiaal.

Hy dui aan dat die verskillende tipes kan oorvleuel. Realistiese en ondersoekende tipes is byvoorbeeld nader verwant aan mekaar as die konvensioneles en kunstiges. Verder is sommige persone en/of omgewings duideliker gedefinieer as ander. 'n Persoon of 'n omgewing wat met meer tipes ooreenstem, kan as ongedifferensieer of swak gedefinieer beskryf word.

Die verhoudings tussen tipes of omgewings word voorgestel deur 'n heksagonale model wat op 'n faktoranalise gebaseer is. Hoe korter die afstand tussen tipes of omgewings is, hoe meer verenigbaar is hulle.

### **3.5 Die verband tussen persoonlikheid en entrepreneurskap**

In hoofstuk 2 is reeds genoem dat 'n entrepreneur bepaalde kenmerke moet openbaar om suksesvol te kan wees. In dié verband kan die volgende persoonlikheidseienskappe afgelei word uit die kenmerke wat onder paragraaf 2.4.1.2 bespreek is:

### **3.5.1 Dominansie**

'n Suksesvolle entrepreneur kan omskryf word as selfgeldend (Banfe, 1991; McNerney, 1994), aggressief en mededingend. Hy/sy neem verantwoordelikheid ten opsigte van sy/haar besigheid en is ook verantwoordelik vir sy/haar eie besluite. Met 'n gevoel van selfgeldendheid, aggressie en mededingendheid kan entrepreneurs glo in hul eie vermoëns.

### **3.5.2 Innoverende denke**

McClelland (1967), Struwig (1991) en Kuratho en Hodgetts (1992) het 'n suksesvolle entrepreneur geklassifiseer as ondersoekend, liberaal en vrydenkend. 'n Entrepreneur se kreatiwiteit, wat verwys na sy/haar verbeeldingrykheid en kreatiewe denkvermoë, word deur middel van sy/haar innoverende denke omskep tot iets konkreet.

### **3.5.3 Onafhanklikheid**

McClelland (1967) en Joachim (1997) beskou entrepreneurs as meer selfgenoegsaam en vindingryk as nie-entrepreneurs. Eersgenoemde ondernemers verleen ook voorkeur aan eie besluite; iets wat verband hou met 'n vertroue in hulself. Natuurlik beteken dit nie dat hulle in isolasie leef nie.

### **3.5.4 Selfvertroue**

Chell et al. (1991) en Smilor en Sexton (1996) dui aan dat 'n entrepreneur selfversekerd en selfvoldaan is. Entrepreneurs sien mislukkings as leersame ondervindings. Baie van hulle glo dat hulle meer leer uit hul aanvanklike terugslae as uit hul vroeëre suksesse.

### **3.5.5 Waagmoed**

Volgens Kroon en Moolman (1992) asook McNerney (1994) is entrepreneurs bereid om berekende risiko's te neem. Dit beteken dat die waagstuk - wat verband hou met die besigheidsgelentheid - nie te groot of te klein moet wees nie. Entrepreneurs kan dus gesien word as waaghalsig en sosiaal vrymoedig.

### **3.5.6 Aanpasbaarheid**

Banfe (1991) en McNerney (1994) beskou entrepreneurs as meer buigsaam en aanpasbaar as nie-entrepreneurs. Dít kan byvoorbeeld toegeskryf word aan hulle positiewe houding en die afwesigheid van die vrees dat mislukkings fataal kan wees vir hulle ondernemings.



### **3.5.7 Prestasiemotivering**

McClelland (1967) beklemtoon dat entrepreneurs gemotiveerd is om te presteer. Hulle het 'n spesifieke doel voor oë en genoeg deursettingsvermoë om hulle in staat te stel om dit te bereik. Hulle prestasie sal uiteindelik ook bydra tot 'n gevoel van selfaktualisering.

### **3.5.8 Ekstraversie**

Omundson (1996) asook Collins en Gleaves (1998) het entrepreneurs in die algemeen as ekstroverte gekarakteriseer. Dit kan ook saamhang met die sosialiseringvaardighede waarvoor ekstroverte beskik – deur betrokke te raak by die gemeenskap wen jy hulle guns en kan jy nuttige kontakte opbou.

### **3.5.9 Angs**

Mazibuko en Struwig (1993) het aangetoon dat lae stresvlakke een van die redes is waarom entrepreneurs sukses behaal. Phares (1984) stem saam dat 'n hoë stresvlak 'n persoon se werkprestasie negatief beïnvloed, maar meen dat matige stres wel nodig is.

### 3.5.10 Interne lokus van beheer

Yue Wah (1993) en Bothma en Schepers (1997) het met behulp van navorsing getoon dat suksesvolle entrepreneurs 'n hoë interne lokus van beheer het. Met ander woorde, die persoon voel dat hy/sy self in beheer is van sy/haar lot.

Pandey en Tewary (1979) en Phares (1984) stem hiermee saam. 'n Individu wat oor 'n interne lokus van beheer beskik, sal prestasie aan oorsake binne sy/haar beheer (vermoëns of gedrag) toeskryf. Hierteenoor sal iemand met 'n eksterne lokus van beheer meen sy/haar prestasie is te danke aan oorsake buite sy/haar beheer (geluk of die noodlot).

Yue Wah (1993) gaan verder deur ekstraversie en 'n interne lokus van beheer met mekaar in verband te bring. Hy toon aan dat indien 'n persoon glo dat hy-/syself in beheer is van sy/haar situasie, hy/sy meer selfvertroue gaan hê. Dit sal gepaardgaan met energieke, na-buite-lewende sosiale optrede teenoor ander mense. Studies oor die lokus van beheer het ook aangedui dat dié konstruk onder andere met verskeie vorme van prestasie-verwante, sosiaalverwante en aanpassingsgedrag geassosieer kan word (Louw & Raubenheimer, 1990). Om hierdie rede is die lokus van beheer dus ook 'n beïnvloedingsfaktor en dit is daarom dat dit in die verhandeling verreken word.

### 3.6 Kultuur en persoonlikheidseienskappe

In 'n poging om kultuurverskille te ondersoek, het Mazibuko en Struwig (1993) op grond van 'n verkennende studie waarby vroue van verskillende kultuurgroepe betrek is, tot die volgende gevolgtrekkings gekom:

- Die swart bevolking het hulle eie gevestigde kultuur wat verskil van die westerse samelewing. Dit veroorsaak dat die westerse besigheidsbeginsels ook vreemd is vir dié groep. As gevolg hiervan het baie respondente aangedui dat hulle verkies om volgens 'n vaste roetine te werk. Dit stem nie ooreen met die buigsame, aanpasbare optrede van suksesvolle entrepreneurs nie.
- Respondente het aangedui dat hulle nie in 'n hoë stres omgewing kan werk waar tyd beperk is nie. Negentig persent van die respondente het ook aangedui dat hulle geen stres tydens werksure ervaar nie.
- Tradisioneel word die man as die leier in die swart gemeenskap gesien. Daarom aanvaar hy, as manlike entrepreneur, die rol van die selfbewuste leier. Dit gaan gepaard met 'n goeie selfbeeld.
- Swart entrepreneurs verkies om eerder saam met ander mense te werk as alleen. Die swart entrepreneur is dus nie individualisties nie.

Volgens Omundson (1996) sal daar in 'n kultuur waar samewerking verwag en beloon word en waar kompeterende gedrag afgekeur word, 'n gemeenskap ontstaan wat minder ekstroverties sal wees as ander kulture.

Collins en Gleaves (1998) het aangetoon dat swart manlike Amerikaanse entrepreneurs ook minder gemotiveerd is as hulle wit eweknieë. Dit kan gewyt word aan hulle eksterne lokus van beheer - die swart entrepreneur glo naamlik dat sy omgewing 'n groot invloed sal hê op sy gedrag (Valesha & Ostrom, 1974).

Aangesien 'n lae interne lokus van beheer gekoppel is aan die swart entrepreneur, het sekere stereotipes ontstaan. So byvoorbeeld beoordeel blankes swart mense op 'n laer vlak wat wilsterkte/rasionaliteit betref (Edwards, 1984).

Alhoewel baie van hierdie "tipiese" kenmerke aangeleerde eienskappe is en besig is om te verdwyn (onder meer as gevolg van globalisering), beïnvloed stereotipes steeds swart entrepreneurs se gedrag. Belangrik is ook Le Vine (1982) se bevinding dat 'n persoon wel bereid mag wees om aan te pas by 'n ander kultuur se gedrag, maar dat hy/sy steeds getrou sal bly aan sy/haar eie kultuur as dit kom by sy/haar begeertes, vrese en fundamentele waardes.

### 3.7 Samevatting

Soos in die geval van entrepreneurskap, koppel verskillende teorieë verskillende betekenis aan persoonlikheid. Vir hierdie verhandeling se doeleindes word gebruik gemaak van Meyer et al. (1997) se definisie van hierdie konsep:

Persoonlikheid is die gedurig veranderende, tog relatief stabiele organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy/haar gedrag bepaal, in interaksie met die konteks waarbinne die persoon hom-/haarself bevind.

Daar is verskillende denkrigtings oor persoonlikheid, naamlik die dieptesielkundige, behavioristiese en leerteoretiese, persoonsgeoriënteerde en die trek-benadering. Laasgenoemde is gebruik om die mens, as komplekse wese, se persoonlikheid te ontleed. Spesifiek is daar in hierdie studie gefokus op Allport en Cattell se sienings.

Cattell het nie slegs die sestien eerste-orde-faktore vir persoonlikheid geïdentifiseer nie; hy het dit ook gekombineer. Só kan eienskappe soos ekstraversie en 'n persoon se angsvlak met behulp van tweede-orde-faktore bepaal word.

Daar is ook vasgestel dat entrepreneurs tuis behoort onder Holland (1973) se ondernemende persoonlikheidstipe. Daarvolgens is entrepreneurs afhanklik, ambisieus, energiek en optimisties.

In die laaste deel van die hoofstuk is daar gefokus op die verband tussen persoonlikheid en entrepreneurskap. Eienskappe soos onafhanklikheid,

aanpasbaarheid, dominansie, innoverende denkvermoë en selfvertroue word byvoorbeeld aan suksesvolle entrepreneurs toegedig. Navorsers soos Yue Wah (1993) het ook aangetoon dat suksesvolle entrepreneurs 'n hoë interne lokus van beheer het - die persoon skryf dus sy/haar prestasies toe aan oorsake binne sy/haar beheer en beskou nie die omgewing as 'n onbeheerbare mag nie.

Persoonlikheidseienskappe varieer egter net soos wat kulture verskil. Vorige navorsing (Mazibuko & Struwig, 1993) het getoon dat swart entrepreneurs gewoonlik dit verkies om eerder in 'n groep te werk as alleen, dat hulle minder gemotiveerd is, beskik oor 'n lae interne lokus van beheer en minder ekstroverties is. Hierdie persone is egter ook selfbewuste leiers met gepaardgaande goeie selfbeelde.

Voorafgaande bring ons terug by die vraag wat hierdie verhandeling ondersoek: is daar 'n verskil tussen die persoonlikheidseienskappe van swart en wit manlike entrepreneurs? Vervolgens sal daar gefokus word op die praktiese uitvoering van die studie.

## **HOOFSTUK 4**

### **NAVORSINGSMETODIEK**

#### **4.1 Inleiding**

In dié hoofstuk word die navorsingsmetode wat in hierdie studie gebruik is, bespreek. Daar word aandag geskenk aan die wyse waarop proefpersone geselekteer is, hoe data ingesamel is, die meetinstrumente wat gebruik is om gegewe eienskappe te meet en statistiese tegnieke waarvolgens die inligting verwerk is. Die navorsingshipoteses word ook hier uiteengesit.

#### **4.2 Seleksie van proefpersone**

Dit was noodsaaklik om te bepaal wie as 'n suksesvolle entrepreneur beskou kon word. Suksesvolle entrepreneurs is geïdentifiseer op grond van die volgende kriteria (Boshoff et al., 1998):

- Die individu moet óf 'n bestuurder van 'n besigheid wees, óf die besigheid besit, óf dit gestig het.
- Die besigheid moet tussen vyf en honderd werknemers hê.

- Die jaarlikse omset moet minder as R3 miljoen per jaar wees in die geval van 'n kleinhandelaar, minder as R2 miljoen per jaar in geval van 'n vervaardiger en minder as R1 miljoen per jaar vir 'n diensleweringorganisasie.
- Die totale bates in die besigheid (geboue en eiendom uitgesluit) moet minder as R1 miljoen wees.

By die Bloemfonteinse Kamer van Handel en Nywerheid is 'n lys van Bloemfonteinse entrepreneurs verkry wat aan bogenoemde kriteria voldoen het. Uit daardie lys is honderd-en-vyftig persone op ewekansige wyse getrek.

#### **4.3 Insameling van gegewens**

Eerstens is 'n inligtingsbrief, getik op die briefhoof van die Bedryfsielkunde departement, aan elke geselekteerde entrepreneur gestuur om die nodige agtergrond oor die studie te verskaf. Dit moes hulle ook motiveer om hul samewerking te gee.

Aanvanklik is honderd-en-vyftig persone op 'n ewekansige wyse geselekteer, aangesien baie min entrepreneurs gewillig sou wees om 'n toetsbattery van ongeveer twee ure af te lê. Ná 'n telefoniese opvolg was dit nodig om 'n verdere honderd persone te kies, omdat te min ondernemers bereid was om aan die studie deel te neem.

Data is ingesamel deur middel van selfbeoordelingsvraelyste. Aangesien dit C-toetse is en om 'n goeie responskoers te verseker, het die navorser persoonlike besoeke



afgelê by die proefpersone, hetsy by hulle privaatwonings of by hul werkplekke. In die meeste gevalle was een tot drie besoeke per proefpersoon nodig om inligting in te samel.

Uiteindelik het tagtig entrepreneurs in Bloemfontein, van wie veertig wit mans en veertig swart mans was, die vraelyste voltooi.

#### 4.4 Meetinstrumente

Volgens die literatuur (Kroon & Moolman, 1992) is daar veral tien persoonlikheidsfaktore wat kenmerkend is van suksesvolle entrepreneurs. Navorsing in die VSA (Whitworth & Unterbrink, 1994; Omundson, 1996; Collins & Gleaves, 1998) het aangetoon dat wit en swart manlike entrepreneurs se persoonlikhede veral verskil ten opsigte van ekstraversie, outonomie en interne lokus van beheer. Ook die volgende faktore stem nie ooreen nie: dryfkrag, waagmoed, kreatiwiteit, selfvertroue en integriteit. Dié verskille is egter minder betekenisvol as eersgenoemde drie.

Dit blyk, volgens Van der Kooy (1997), dat omgewingsfaktore 'n beduidende invloed het op die vorming van bepaalde persoonlikheidsfaktore. Soos reeds gemeld, verskil die omgewingskonteks van swart mense in die VSA radikaal van die gedepriveerde omgewingskonteks van swart mense in Suid-Afrika. Op grond hiervan ontstaan die vraag of laasgenoemde invloede gereflekteer word in die persoonlikheidsprofile van swart manlike entrepreneurs in Suid-Afrika waar blanke manlike entrepreneurs aan gunstiger omgewingsinvloede blootgestel was.

Daarom was dit waarskynlik meer gerade om die breë spektrum van persoonlikheidsfaktore in hierdie studie te betrek. Sodoende kon vasgestel word of daar nie ook ander persoonlikheidskenmerke is wat Suid-Afrikaanse entrepreneurs kenmerk en wat nie tot op hede in navorsing na vore gekom het nie.

Die Sestien-Persoonlikheidsfaktor-vraelys en Schepers se Lokus van Beheer-vraelys sal die persoonlikheidsfaktore van die entrepreneurs meet, terwyl 'n biografiese vraelys ook opgestel is.

#### **4.4.1 Biografiese vraelys**

##### **4.4.1.1 Aard en samestelling**

Dié vraelys vereis van die proefpersone om vrae te beantwoord oor wat in die literatuur geïdentifiseer is as suksesvolle entrepreneurs se relevante biografiese eienskappe. Hierdie selfbeantwoordingsvraelys bestaan uit elf vrae, waarvan tien geslote keusevrae is en een 'n oop tipe vraag.

Die biografiese eienskappe wat in die vraelys ingesluit is, is:

- Huistaal;
- Ouderdom;
- Kultuurgroep;
- Huwelikstatus;
- Hoogste opvoedkundige kwalifikasies;
- Aantal jare as werkende persoon;
- Aantal jare in huidige onderneming;
- Vorige beroep;
- Bruto jaarlikse inkomste;
- Tipe onderneming;
- Aantal werkers in diens.

#### **4.4.2 Sestien-Persoonlikheidsfaktor-vraelys**

##### **4.4.2.1 Aard en samestelling**

Die 16 PF is oorspronklik deur Cattell opgestel. Ten spyte van baie kritiek is dit byna universeel aanvaar en reeds uit die Engels in ander tale, soos Afrikaans, vertaal (Maas, 1975). Volgens Smit (1991) moet die vraelys toegepas word op 'n persoon wat ten minste agtien jaar oud is. Die toepassingstyd sal ook wissel tussen veertig en sestig minute. Aangesien die 16 PF 'n C-klas toets is, is dit onder die toesig van 'n geregistreerde sielkundige afgeneem.

Volgens Steyn (1977) is die toets daarop gemik om die totale persoonlikheid te meet - nie net 'n enkele persoonlikheidstrek nie. Cattell het sestien primêre-orde-faktore plus nog vier definitiewe tweede orde-faktore geïdentifiseer.

**Tabel 4.1: Cattell se sestien eerste-orde-faktore (Maas, 1975).**

<b>TREK</b>	<b>LAE TELLING</b>	<b>HOë TELLING</b>
A	Terughoudend	Hartlik
B	Konkreet	Abstrak
C	Beïnvloedbaar	Emosioneel stabiel
E	Nederig	Selfgeldend
F	Sober	Onverskillig
G	Opportunisties	Pligsgetrou
H	Skaam	Waaghalsig
I	Realisties	Teerhartig
L	Goedgelowig	Agterdogtig
M	Prakties	Verbeeldingryk
N	Reguit	Skerpsinnig
O	Selfvoldaan	Ongerus
Q1	Konserwatief	Ondersoekend
Q2	Groepafhanklik	Selfgenoegsaam
Q3	Sorgeloos	Selfbeheersd
Q4	Ontspanne	Gespanne

Tabel 4.2: Lys van tweede-orde-faktore (Maas, 1975).

TREK	BIPOLÊRE BENAMING	KOMBINASIE BY + POOL
QI	Introversie –Ekstraversie	+A + E +F +H -Q2
QII	Aanpassing – Angs	-C -H +L +O -Q3 +Q4
QIII	Gevoelsafhanklikheid – Serebraal	-A -I -M t.o.v. vroue:+E +L
QIV	Onderworpenheid – Onafhanklikheid	+E +L +M +Q1 +Q2

‘n Kombinasie van die faktore van die Sestien-persoonlikheidsfaktor-vraelys asook die dimensies van lokus van beheer (Scheppers se Lokus van Beheer-vraelys) is gebruik om die twee proefgroepe te meet.

- Uit die literatuur het dit geblyk dat die belangrikste persoonlikheidseienskappe wat kenmerkend is van entrepreneurs, die volgende is:
- Dominansie;
- Innoverende denke;
- Onafhanklikheid;
- Selfvertroue;
- Waagmoed;
- Aanpasbaarheid;

- Prestasieмотivering;
- Ekstraversie;
- Angs.

Bogenoemde eienskappe word die beste aangedui deur die volgende faktore van die 16 PF:

- Dominansie = Faktor E+
- Innoverende denke = Faktore M+ en Q1+
- Onafhanklikheid = Faktore E-, Q1+ en Q2+
- Selfvertroue = Faktore E-, Q2+ en O-
- Waagmoed = Faktor H+
- Aanpasbaarheid = Faktore C+, L-, O-, Q3+ en Q4-
- Prestasieмотivering = Faktore A+, C+, E+, G+, H-, I-, O-, Q2+, Q3+ en Q4-
- Ekstraversie = Faktore A+, E+, F+, H+ en Q2-
- Angs = Faktore C-, L+, O+, Q3- en Q4+

#### 4.4.2.2 Rasionaal vir insluiting

Die vraelys is gekies omdat dit een van die mees praktiese persoonlikheidsvraelyste is en in Engels en Afrikaans afgelê kan word. Boonop is dit volgens Maas (1975) eenvoudig vir proefpersone om in te vul en relatief maklik om na te sien.

Steyn (1996) staaf dat die 16 PF die vernaamste dimensies van persoonlikheid verreken en dat persoonlikheid op feitlik elke denkbare lewensterrein 'n belangrike

rol speel ten opsigte van gedrag. Die 16 PF is ook spesifiek in hierdie studie betrek, aangesien dit 'n effektiewe instrument is vir die meting van die dominansie-faktor asook die tweede-orde-faktore naamlik innoverende denke, onafhanklikheid, selfvertroue, waagmoed, aanpasbaarheid, prestasie-motivering, ekstraversie en angs.

Vir hierdie verhandeling se doeleindes is vorm A by beide die wit en swart manlike entrepreneurs afgeneem.

#### **4.4.2.3 Betroubaarheid en geldigheid**

Cattell (Maas, 1975) rapporteer stabiliteitskoëffisiënte van tussen 0.43 en 0.85. Die betroubaarheid van die 16 PF is dus betreklik laag. Volgens Maas (1975) bestaan daar bewyse vir konstruk-geldigheid op die 16 PF, terwyl Smit (1991) bewyse lewer vir sowel konstruk- en inhoudsgeldigheid.

##### **4.4.2.3.1 Betroubaarheid**

Vervolgens sal die toets-hertoetsbetroubaarheid en halfverdelingsbetroubaarheid van die 16 PF bespreek word.

#### 4.4.2.3.1.1 Toets-hertoetsbetroubaarheid

Cattell et al. (1970) rapporteer twee stelle toets-hertoetsbetroubaarheidskoëffisiënte wat na 'n periode van vier tot sewe dae bereken is. Die rede vir die kort tydsverloop was dat sodoende voorkom is dat genoeg tyd kon verstryk waarin die individu self kon verander het. Hierdie koëffisiënte wissel tussen 0.58 (vir faktor B) en 0.83 (vir faktor H). Cattell et al. (1970) rapporteer ook stabiliteitskoëffisiënte na 'n tydsverloop van ongeveer twee maande, waar dit wissel tussen 0.43 (vir faktor B) en 0.85 (vir faktor I).

#### 4.4.2.3.1.2 Halfverdelingsbetroubaarheid

In Tabel 4.3 word die halfverdelingsbetroubaarheidskoëffisiënte, soos deur Cattell et al. (1970) bepaal, weergegee.

**Tabel 4.3: Halfverdelingsbetroubaarheidskoëffisiënte van die 16 PF-faktore (Cattell et al., 1970).**

Faktor	Rtt
A	0.90
B	0.86
C	0.93
E	0.91
F	0.84
G	0.85
H	0.83
I	0.76
L	0.77
M	0.88
N	0.79
O	0.85
Q1	0.71



Faktor	Rtt
Q2	0.79
Q3	0.76
Q4	0.88

Alhoewel die betroubaarheidskoëffisiënte betreklik laag is, is dit nogtans hoër as die koëffisiënte van baie van die toetse wat daaglik gebruik word (Smit, 1991).

#### 4.4.2.3.2 Geldigheid

Die operasionele en empiriese geldigheid van die 16 PF is duidelik deur Cattell et al. (1970) uiteengesit.

##### 4.4.2.3.2.1 Operasionele geldigheid

Cattell et al. (1970) wys daarop dat direkte operasionele geldigheid alleen bepaal kan word deur tellings in die betrokke skaal te korreleer met die suiwer faktor wat die skaal veronderstel is om te meet. Faktorontleding is daarom die aangewese metode om operasionele geldigheid in hierdie verband te bepaal.

In Tabel 4.4 word die direkte operasionele geldigheidskoëffisiënte vir elke faktorskaal in vorm A weergegee.

**Tabel 4.4: Direkte geldigheidskoeffisiënte vir die faktorskale  
in vorm A (Cattell et al., 1970).**

<b>Faktor</b>	<b>Vtt</b>
A	0.79
B	0.35
C	0.70
E	0.63
F	0.83
G	0.67
H	0.92
I	0.70
L	0.49
M	0.44
N	0.41
O	0.71
Q1	0.62
Q2	0.70
Q3	0.68
Q4	0.57

Dit blyk uit bostaande tabel dat die direkte operasionele geldigheidskoeffisiënte wissel tussen 0.41 (vir faktor N) en 0.92 (vir faktor H). Volgens Maas (1975) bereik faktor B (intelligensie) nie die geldigheid van die persoonlikheidskale nie en dit is belangrik om te onthou dat die intelligensiekoëffisiënt nie op 'n agt tot dertien itemlengte gebaseer kan word nie.

#### **4.4.2.3.2.2 Empiriese geldigheid**

Cattell et al. (1970) wys verder daarop dat die 16 PF empiries geldig is. Konkrete geldigheid is die korrelasies van die skaal met menige konkrete prestasies, byvoorbeeld skoolprestasie en kliniese diagnoses. Vir die bedryfs- en voorligtingsielkundige is daar tussen die jare 1950 en 1969 vir die 16 PF meer as

sestig faktorprofiële opgestel vir beroepe en meer as twaalf voorspellingsvergelykings vir die behaal van sukses in sekere beroepe. Vergelykings vir die voorspelling van skool- en universiteitsprestasies is ook verskaf. Ook in die voorspelling van kliniese variëteite blyk die 16 PF, volgens Maas (1975), 'n geldige voorspeller te wees.

Gloobaal gesien, kan die 16 PF dus as 'n geldige meetinstrument beskou word.

#### **4.4.3 Schepers se Lokus van Beheer-vraelys**

##### **4.4.3.1 Aard en samestelling**

Dié vraelys is gefundeer op die attribusie- en sosiale leerteorie en meet drie verskillende konstrunkte, naamlik eksterne beheer, interne beheer en outonomie. Schepers se Lokus van Beheer-vraelys is toepasbaar op persone met 'n opvoedkundige kwalifikasie van standerd 9 (graad 11) of hoër. Dit bestaan uit tagtig items, elk in die vorm van 'n sewepuntskaal (Coetzer & Schepers, 1997).

'n Faktorontleding van die items is gedoen en het drie faktore, naamlik interne lokus van beheer, eksterne lokus van beheer en outonomie, tot gevolg gehad. Le Roux, Schmidt en Scheepers (1997) omskryf 'n interne lokus van beheer as die oortuiging van 'n individu dat die uitkomste die gevolg van sy/haar eie gedrag is. 'n Eksterne lokus van beheer verwys na die individu se oortuiging dat uitkomste onafhanklik is

van sy/haar eie beheer, terwyl outonomie verwys na die individuele uitoefening van lokus van beheer en 'n voorkeur om alleen te werk.

Die eksterne lokus van beheer-skaal bestaan uit een-en-dertig items, die interne lokus van beheer-skaal uit vyf-en-twintig items en die outonomie-skaal uit vier-en-twintig items (Bothma & Schepers, 1997).

#### **4.4.3.2 Rasionaal vir insluiting**

Volgens Schepers (1995) bestaan daar tans nie 'n enkele lokus van beheer-skaal wat nie aanvegbaar is nie. 'n Alternatief vir al die skale, byvoorbeeld dié van Kaplan en Maides, Walston en De Vellis asook Rotter se I-E-skaal, is Schepers se Lokus van Beheer-vraelys. Hierdie instrument kan gebruik word vir interindividuele vergelykings, aangesien dit 'n normatiewe instrument is en nie 'n ipsatiewe instrument nie (Bothma & Schepers, 1997).

#### **4.4.3.3 Betroubaarheid en geldigheid**

Die betroubaarheidslesings wat verkry is vir die vraelys ten opsigte van 'n steekproef waarby driehonderd-ses-en-twintig voorgraadse studente betrek is, is onderskeidelik 0.869, 0.854 en 0.862. Volgens Coetzer en Schepers (1997) is 'n algemene riglyn vir die grootte van die geldigheidskoëffisiënte dat dit tussen 0.30 en 0.40 moet wees.

#### 4.4.3.3.1 Betroubaarheid

Die drie skale van lokus van beheer is aan 'n itemontleding onderwerp en die betroubaarheid van die skale is met behulp van Cronbach se alfa-koëffisiënte bepaal. Die interne lokus van beheer-skaal het 'n alfa-koëffisiënt van 0.854, die eksterne lokus van beheer-skaal het 'n 0.869 koëffisiënt en die outonomie-skaal het 'n alfa-koëffisiënt van 0.862 (Schepers, 1995).

#### 4.4.3.3.2 Geldigheid

Tabel 4.5 gee 'n uiteensetting van die geldigheidskoëffisiënte betreffende die items van 'n eksterne lokus van beheer.

**Tabel 4.5: Itemstatistieke ten opsigte van skaal I van die Lokus van Beheer-  
vraelys: Eksterne lokus van beheer (Schepers, 1995).**

Itemnommer	Gemiddeld van item	Standaardafwyking van item	Item-toetskorrelasie
Vraag 4	3.620	1.835	0.341
Vraag 9	5.039	1.291	0.392
Vraag 11	2.471	1.392	0.379
Vraag 12	2.788	1.518	0.573
Vraag 20	3.397	1.367	0.409
Vraag 21	3.426	1.325	0.398
Vraag 23	2.978	1.444	****
Vraag 33	2.801	1.460	****
Vraag 34	2.644	1.518	0.471
Vraag 35	2.867	1.525	0.472
Vraag 36	3.195	1.455	0.529
Vraag 38	3.581	1.437	0.360
Vraag 41	2.549	1.441	0.570
Vraag 43	3.127	1.626	0.468
Vraag 45	2.505	1.359	0.536
Vraag 47	4.619	1.445	0.366
Vraag 50	4.757	1.376	****
Vraag 51	3.652	1.375	0.496
Vraag 52	2.142	1.467	0.391
Vraag 53	2.172	1.304	0.485
Vraag 56	3.035	1.498	0.462
Vraag 57	3.282	1.465	0.569
Vraag 58	2.342	1.564	0.484
Vraag 65	3.710	1.676	0.398
Vraag 77	4.306	1.784	0.423
Vraag 78	2.936	1.690	0.344
Vraag 79	2.690	1.463	0.611
Vraag 80	3.634	1.541	0.540

Uit die tabel blyk dit dat die item-toetskorrelasies van 0.341 tot 0.611 varieer. Wat betref die aanvaarbare vlak van die grootte van die geldigheidskoëffisiënte, is daar geen definitiewe antwoord nie. 'n Algemene riglyn is  $r = 0.30$  tot  $r = 0.40$ . Die items van die eksterne lokus van beheer-faktor het dus 'n hoë mate van geldigheid. Wat die inhoud van dié items betref, is dit duidelik uit die vraelys dat dit gaan oor die mate

van beheer wat die eksterne wêreld uitoefen op die toetsling. Schepers (1995) het dié skaal gevolglik geïdentifiseer as 'n skaal van eksterne lokus van beheer.

Tabel 4.6 sit die geldigheidskoëffisiënte betreffende die items van 'n interne lokus van beheer, uiteen.

**Tabel 4.6: Itemstatistieke ten opsigte van skaal II van die Lokus van Beheer-  
vraelys: Interne lokus van beheer (Schepers, 1995).**

Itemnommer	Gemiddeld van item	Standaardafwyking van item	Item-toetskorrelasie
Vraag 6	5.686	1.096	0.458
Vraag 7	5.664	1.045	0.465
Vraag 8	5.607	1.149	0.386
Vraag 10	6.126	0.930	0.475
Vraag 16	5.180	1.619	0.343
Vraag 18	6.063	1.018	0.461
Vraag 19	6.329	0.854	0.525
Vraag 25	5.274	1.303	0.389
Vraag 26	4.655	1.571	0.301
Vraag 27	5.623	1.088	0.483
Vraag 31	5.821	1.122	0.471
Vraag 32	5.252	1.234	0.454
Vraag 37	5.954	1.043	0.539
Vraag 40	5.306	1.329	0.407
Vraag 42	6.100	1.059	0.538
Vraag 48	5.354	1.303	0.392
Vraag 49	6.220	0.899	0.515
Vraag 54	5.427	1.177	0.427
Vraag 55	5.589	1.000	0.585
Vraag 59	5.744	1.351	0.390
Vraag 60	6.133	1.120	0.446
Vraag 61	5.968	1.131	0.490
Vraag 63	6.194	0.900	0.483
Vraag 69	5.742	1.107	0.493
Vraag 75	5.969	1.087	0.552
Vraag 76	5.023	1.519	0.356

Uit hierdie tabel kan gesien word dat die item-toetskorrelasies van 0.301 tot 0.585 varieer. Ook die items van die interne lokus van beheer-faktor het dus 'n hoë mate van geldigheid. Wat die inhoud van die items betref, kan duidelik uit die vraelys afgelei word dat die hoë mate van interne beheer wat die toetsling oor gebeure kan uitoefen, ter sprake is. Daarom identifiseer Schepers (1995) dit as 'n skaal van interne lokus van beheer.

Tabel 4.7 toon die geldigheidskoëffisiënte rakende die items van outonomie.

**Tabel 4.7: Itemstatistieke ten opsigte van skaal III van die Lokus van Beheer-vraelys: Outonomie (Schepers, 1995).**

Itemnommer	Gemiddeld van item	Standaardafwyking van item	Item-toetskorrelasie
Vraag 1	4.796	1.372	0.468
Vraag 2	5.494	1.277	0.429
Vraag 3	4.500	1.363	0.370
Vraag 5	5.256	1.017	0.559
Vraag 13	5.797	0.951	0.566
Vraag 14	5.201	1.165	0.575
Vraag 15	4.691	1.503	0.543
Vraag 17	5.315	1.288	0.392
Vraag 22	5.804	1.102	0.574
Vraag 24	5.440	1.249	0.549
Vraag 28	5.463	1.366	0.533
Vraag 29	5.288	1.211	0.494
Vraag 30	5.206	1.325	0.518
Vraag 39	4.779	1.400	0.407
Vraag 44	5.187	1.023	0.533
Vraag 46	5.400	1.113	0.504
Vraag 62	5.623	1.205	0.335
Vraag 64	4.345	1.296	0.381
Vraag 66	6.090	0.902	0.517
Vraag 67	5.764	1.055	0.517
Vraag 68	5.739	1.007	0.546
Vraag 70	5.649	1.217	0.518
Vraag 72	4.294	1.337	0.365
Vraag 73	5.199	1.282	0.483
Vraag 74	5.210	1.129	0.575



Hieruit is dit duidelik dat die item-toetskorrelasies varieer van 0.335 tot 0.575. Ook hier is daar wat die aanvaarbare vlak van die grootte van die geldigheidskoëffisiënte betref, geen definitiewe antwoord nie. Weer is  $r = 0.30$  tot  $r = 0.40$  'n algemene riglyn en dit blyk nogeens dat ook die items van die outonomie-faktor 'n hoë mate van geldigheid het. Wat die inhoud van dié items betref, is dit duidelik dat dit die outonome optrede van die toetsling aanspreek. Hierdie skaal word dus deur Schepers (1995) as 'n skaal van outonomie geïdentifiseer.

#### **4.5 Statistiese metodes**

Nadat die vraelys per hand nagesien is, is die meerveranderlike variansie-analise met behulp van 'n standaard SPSS-rekenaarprogram verwerk.

##### **4.5.1 Statistiese tegnieke**

Daar is onderskeidelik gefokus op beskrywende en inferensiële tegnieke.

###### **4.5.1.1 Beskrywende statistiese tegnieke**

Met behulp van beskrywende statistiek is die biografiese data asook die vergelykings tussen swart en wit entrepreneurs voorgestel. Die doel van beskrywende statistiese tegnieke is, volgens Nickerson (1978), om die roudata te orden sodat dit maklik

verstaanbaar is. Hierdie tegnieke sluit in metings van sentrale geneigdheid, variansie, verhoudings, skeefheid en kurtose. Tabelle en diagramme is gebruik om hierdie data te beskryf.

Volgens Myers en Well (1995) verwys die rekeningkundige gemiddelde na die som van al die data gedeel deur die aantal proefpersone. Huysamen (1991) definieer – volgens statistiese notasie - die gemiddelde algebraïes, soos volg:

$$\frac{\sum X}{N}$$

Die standaardafwyking is 'n aanduiding van hoe ver data versprei is van die rekenkundige gemiddelde (Myers & Well, 1995). Volgens Huysamen (1991) beskryf die standaardtelling die relatiewe posisie van 'n rotelling deur sy afwyking van die gemiddelde in standaardafwykingseenhede uit te druk. Die formule vir die standaardtelling ( $Z_x$ ) wat op 'n rotelling ( $X$ ) gebaseer is, is dus die volgende:

$$Z_x = \frac{X - \bar{X}}{S_x}$$

#### 4.5.1.2 Inferensiële statistiese tegnieke

Die meervoudige variansie analise (MANOVA) is in hierdie studie as statistiese tegniek gebruik. Dit is ontwikkel deur Ronald Fischer en volgens Sanders (1995) gee die MANOVA-prosedure nie net 'n aanduiding van watter groepe beduidend van mekaar verskil nie; die veranderlikes wat verskil word ook aangetoon. Die

meervoudige variansie analise het die voordeel dat al die groepe gelyktydig met mekaar vergelyk kan word met betrekking tot al die betrokke veranderlikes.

MANOVA toon baie ooreenkomste met die T-toets (Sekaran, 2000). Mostert (1996) identifiseer die volgende aannames waarop MANOVA berus:

- Die groepe moet ewekansig saamgestel word;
- Die groepe moet onafhanklik wees;
- Die populasievariensie moet homogeen wees, en
- Die populasiedistribusie moet normaal wees.

MANOVA is gebruik om vas stel of die verskillende kultuurgroepe (afhanklike veranderlikes) beduidend van mekaar verskil rakende die tien onafhanklike veranderlikes (dominansie, innoverende denke, onafhanklikheid, selfvertroue, waagmoed, aanpasbaarheid, prestasie motivering, ekstraversie, angs en interne lokus van beheer).

Huysamen (1988) definieer die MANOVA in statistiese terme as volg:

$$SS_{\text{totaal}} = \sum X^2 - \frac{G^2}{N}$$

$$SS_{\text{groep}} = \frac{\sum T_j^2}{N_j} - \frac{G^2}{N}$$

Waar,

$$SS_{\text{fout}} = SS_{\text{totaal}} - SS_{\text{groep}}$$

#### 4.6 Navorsingshipoteses

##### Die nul-hipotese:

H<sub>0</sub>: Daar bestaan geen beduidende verskille ten opsigte van bepaalde persoonlikheidsfaktore tussen swart en wit entrepreneurs nie.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_k$$

##### Die alternatiewe hipotese:

H<sub>1</sub>: Daar bestaan beduidende verskille ten opsigte van bepaalde persoonlikheidsfaktore tussen swart en wit entrepreneurs.

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_k$$

#### 4.6 Samevatting

Hier is die navorsingsmetodiek wat gebruik is, duidelik uiteengesit. Daar is eerstens gefokus op die wyse waarop proefpersone geselekteer is. Dit is gevolg deur 'n verduideliking van die metode van data-insameling en die meetinstrumente wat gebruik is. Laasgenoemde se aard, samestelling, rasionaal vir insluiting, geldigheid en betroubaarheid is ook uitvoerig weergegee. Laastens is die statistiese tegniek – MANOVA - wat gebruik is om die data te verwerk, bespreek.

## **HOOFSTUK 5**

### **RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE**

#### **5.1 Inleiding**

In hierdie hoofstuk sal daar gelet word op die resultate van die studie, die moontlike gevolgtrekkings waartoe gekom is en aanbevelings wat hieruit voortspruit.

Die primêre doelstelling van die ondersoek is om vas te stel hoe verskil die persoonlikheidseienskappe van onderskeidelik wit en swart manlike entrepreneurs.

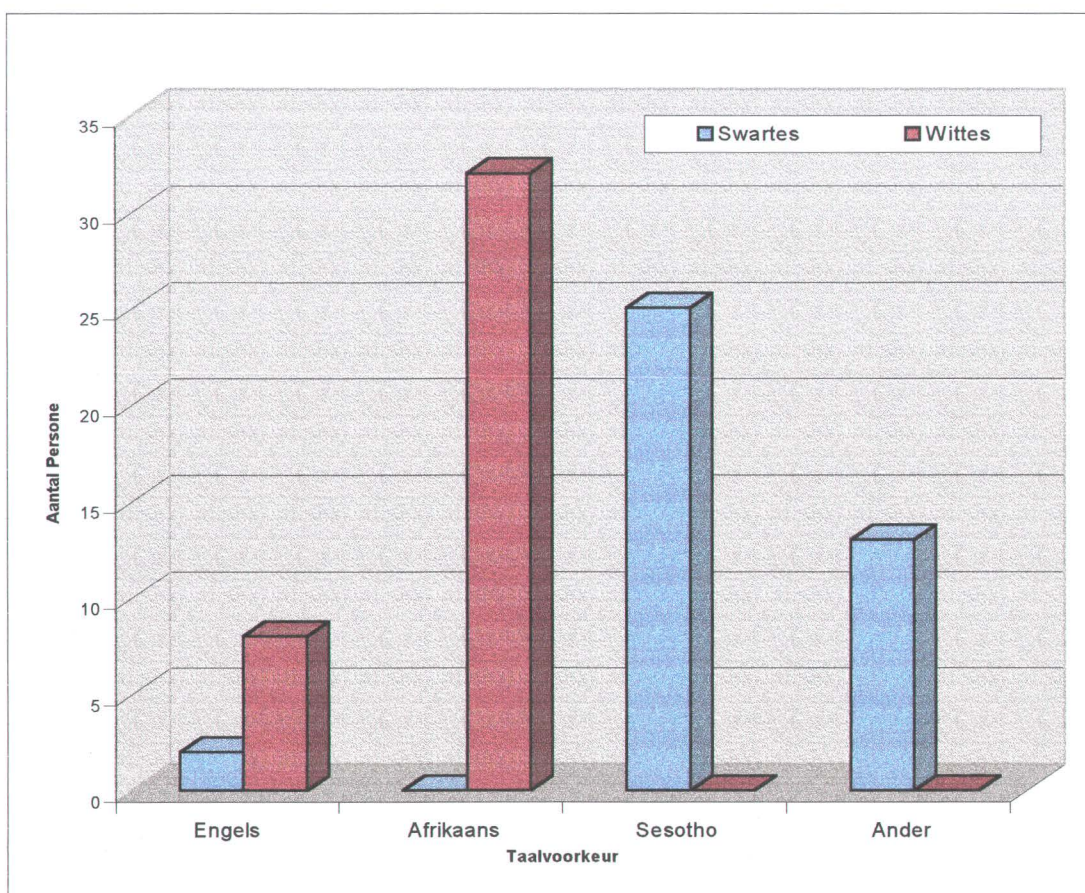
Eerstens word die biografiese eienskappe van die deelnemers aan die steekproef kortliks bespreek, waarna aandag geskenk sal word aan die persoonlikheidsverskille tussen hierdie entrepreneurs. Nadat die resultate bespreek is, sal die hoofstuk afgesluit word met oorkoepelende gevolgtrekkings en aanbevelings vir verdere navorsing.

## 5.2 Biografiese gegewens van proefpersone

Gegewens van die proefpersone word vervolgens bespreek, ten einde 'n duidelike beeld van die groep te verkry.

Die steekproef het uit tagtig proefpersone bestaan, waarvan veertig wit manlike entrepreneurs en veertig swart manlike entrepreneurs was.

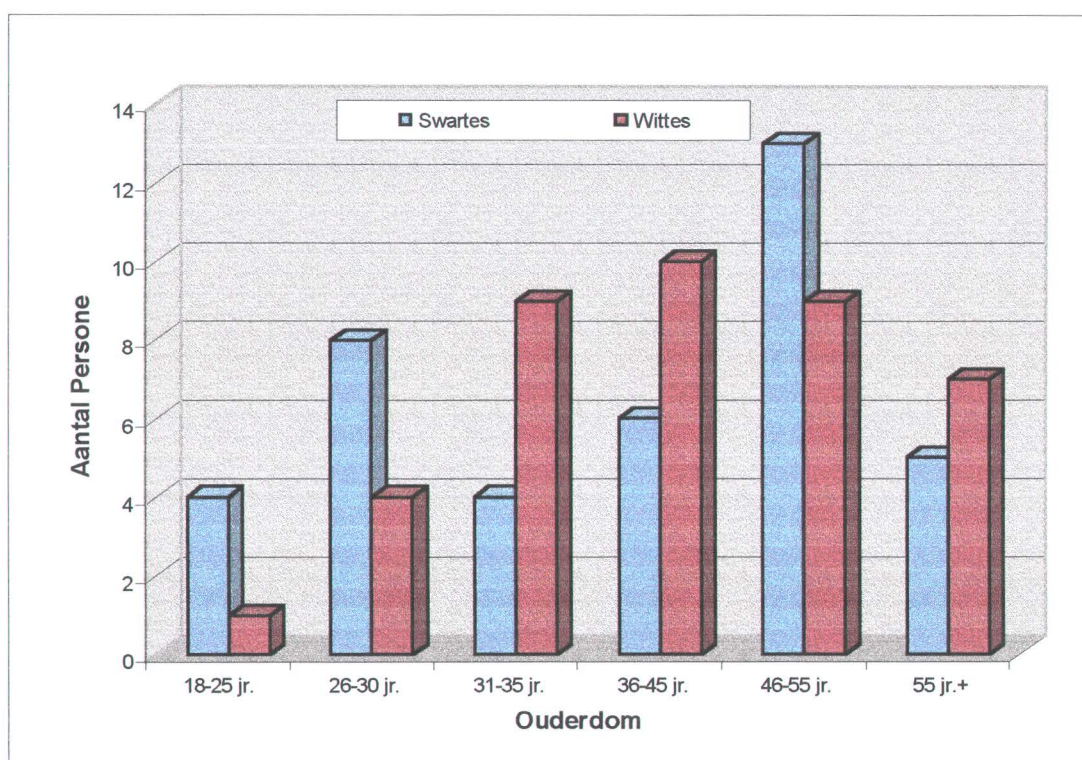
### 5.2.1 Verspreiding ten opsigte van taalvoorkeur



**Figuur 5.1: Die taalvoorkeurverspreiding van die proefpersone.**

Uit Figuur 5.1 kan gesien word dat die meeste swart manlike entrepreneurs Sesotho-sprekend is, terwyl die meerderheid wit manlike entrepreneurs Afrikaanssprekend is.

### 5.2.2 Verspreiding ten opsigte van ouderdom

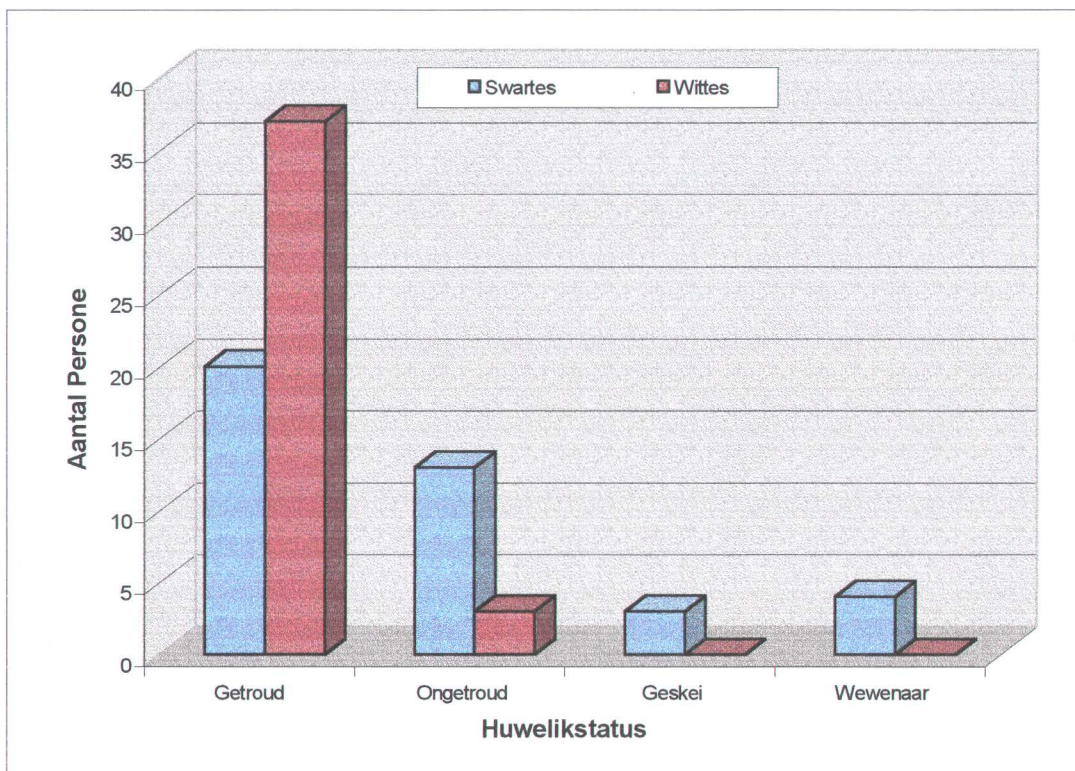


**Figuur 5.2: Die ouderdomsverspreiding van die proefpersone.**

Dié figuur dui aan dat die meeste wit manlike entrepreneurs tussen die ouderdomme van 36 en 45 jaar is, terwyl die meerderheid swart manlike entrepreneurs tussen 46 en 55 jaar oud is.

Dit is in ooreenstemming met die literatuur (Hisrich & Peters, 1989) waarvolgens entrepreneurs se ouderdomme gewoonlik wissel tussen 22 en 55 jaar.

### 5.2.3 Verspreiding ten opsigte van huwelikstatus



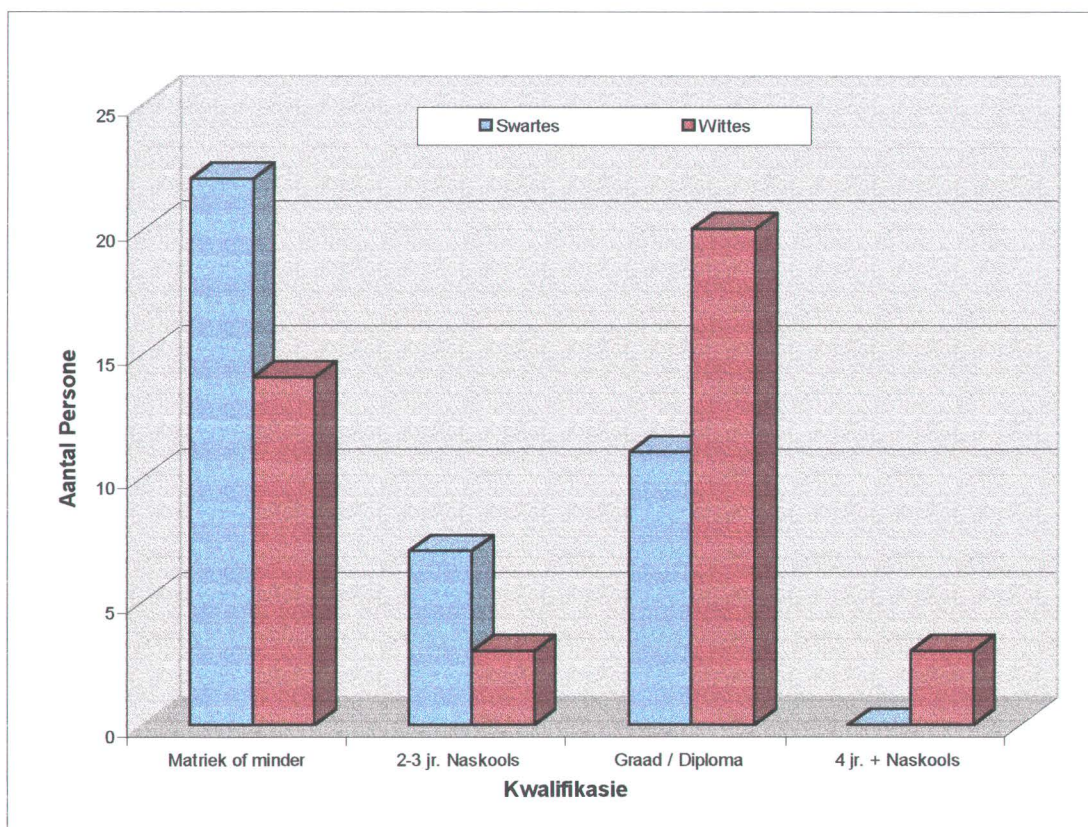
**Figuur 5.3: Die huwelikstatusverspreiding van die proefpersone.**

Figuur 5.3 toon duidelik aan dat die meerderheid proefpersone getroud is. Meer as 90% blanke manlike entrepreneurs is getroud, terwyl 50% van die swart manlike entrepreneurs in die eg verbind is.

Brockhaus (1980) het bevind dat suksesvolle entrepreneurs die risiko neem om te skei. In teenstelling hiermee was meer as die helfte van die proefpersone wat deelgeneem het aan die ondersoek, veral die blanke manlike entrepreneurs, getroud.



### 5.2.4 Verspreiding ten opsigte van opvoedkundige kwalifikasie

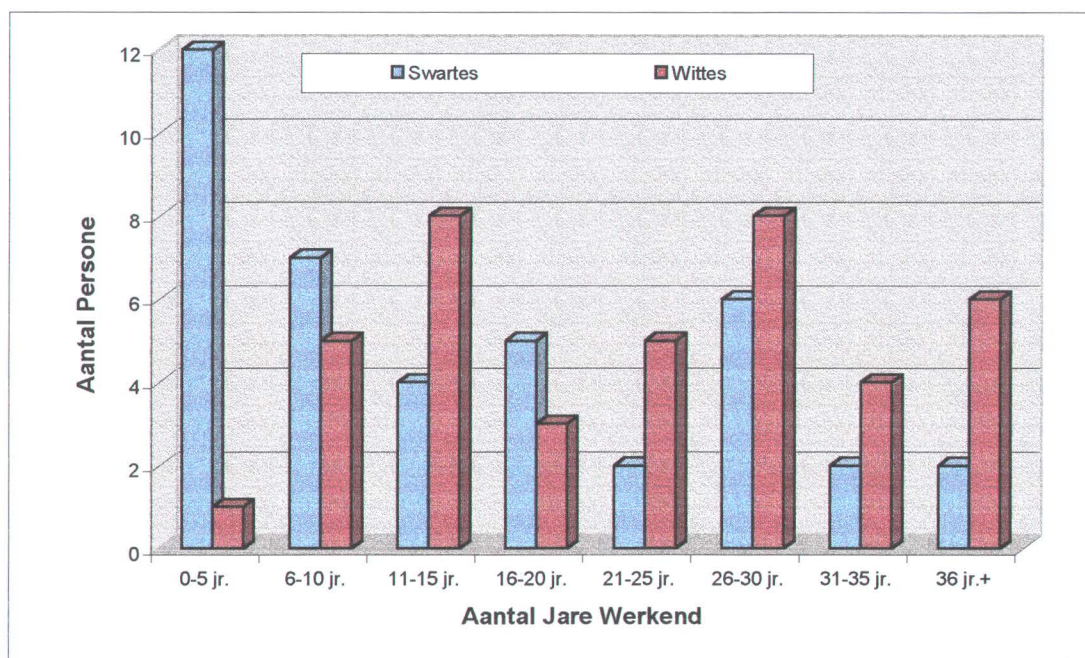


**Figuur 5.4: Die opvoedkundige kwalifikasieverspreiding van die proefpersone.**

Volgens hierdie figuur beskik die meerderheid swart manlike entrepreneurs oor 'n skoolopleiding van matriek of minder, terwyl die meerderheid blanke manlike entrepreneurs tersiêre opleiding ontvang het. Die gemiddelde blanke man in hierdie steekproef is dus hoër gekwalifiseer as die gemiddelde swart man. Volgens Schutte et al. (1995) kan dit moontlik toegeskryf word aan Suid-Afrika se apartheidsgeskiedenis waar toegang tot goeie opleidingsinstansies beperk was tot die blanke bevolking.

Clement (1999) beklemtoon egter dat daar nie soseer gefokus moet word op die opvoedkundige kwalifikasies nie, aangesien suksesvolle entrepreneurs wissel van diegene wat nooit hul Hoërskoolloopbaan voltooi het nie, tot dié met doktorsgrade.

### 5.2.5 Verspreiding van proefpersone ten opsigte die aantal jare werkend

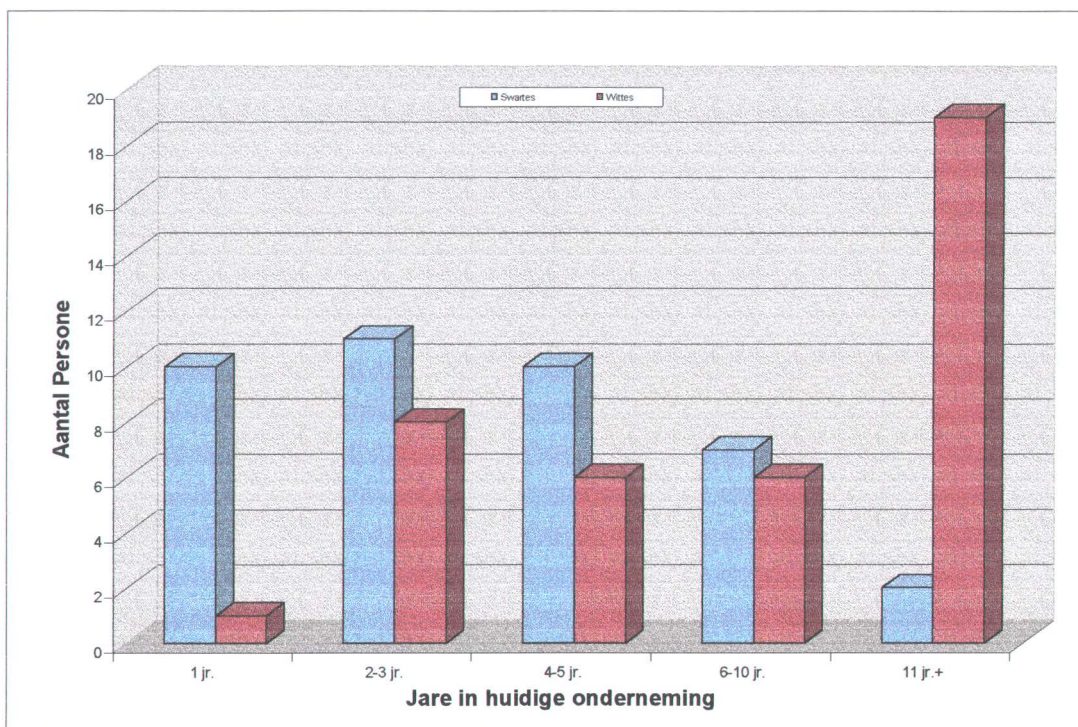


**Figuur 5.5:** Die verspreiding van die proefpersone ten opsigte van die aantal jare werkend.

Uit Figuur 5.5 kom dit duidelik na vore dat die meerderheid swart manlike entrepreneurs minder as tien jaar in die arbeidsmark is, in teenstelling met hul blanke manlike eweknieë wat langer as dié periode werksaam is. Dit kan gepaard gaan met die resultate wat verkry is uit Figuur 5.2 waarvolgens die blanke proefpersone aansienlik ouer is as die swart proefpersone.

Bogenoemde kan moontlik die gevolg wees van die wette en regulasies wat, volgens Van der Kooy (1997), die swart manlike entrepreneur eers ná 1994 die geleentheid gebied het om die arbeidsmark ten volle te betree.

### 5.2.6 Verspreiding ten opsigte van aantal jare in huidige onderneming

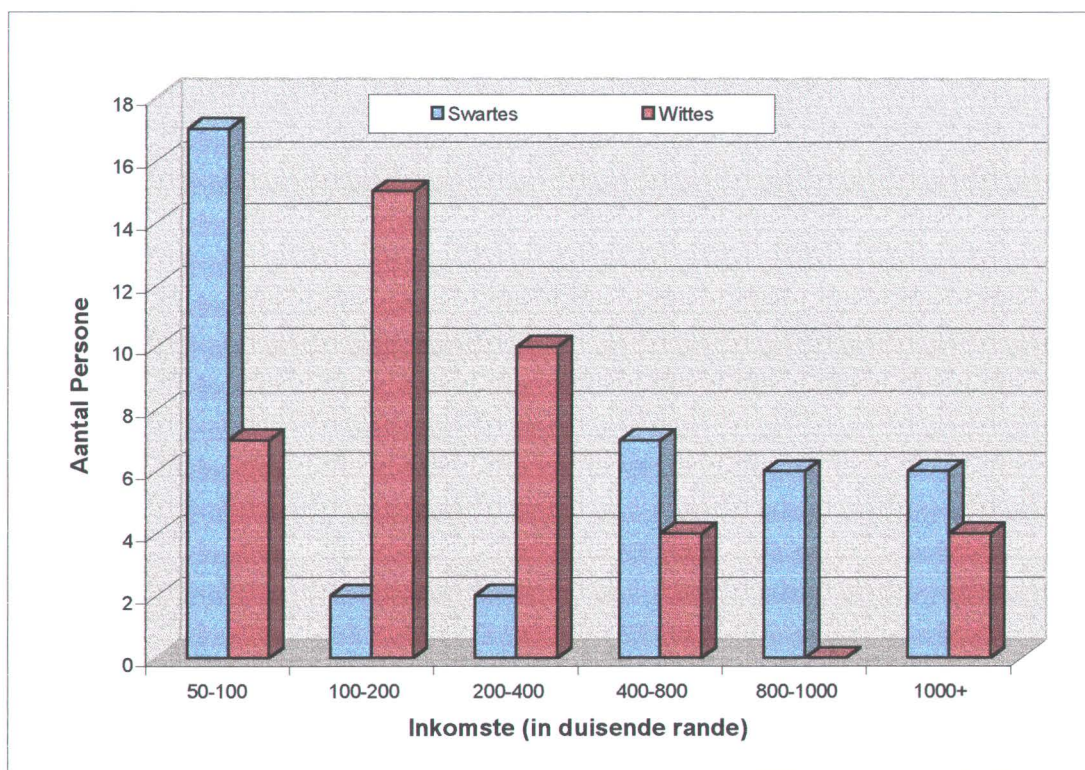


**Figuur 5.6: Die verspreiding van die proefpersone ten opsigte van die jare in diens by hulle huidige ondernemings.**

Hierdie figuur dui aan dat ongeveer 50% van die blanke manlike entrepreneurs al tien jaar of langer in hul huidige ondernemings gevestig is, terwyl die meerderheid swart manlike entrepreneurs minder as tien jaar in hulle onderneming is.

Collins en Moore (1970) stel dit egter onomwonde dat dit eerder die aantal jare ervaring is waarvoor 'n persoon beskik as sy/haar kronologiese ouderdom wat van hom/haar 'n suksesvolle entrepreneur maak.

### 5.2.7 Verspreiding ten opsigte van inkomste

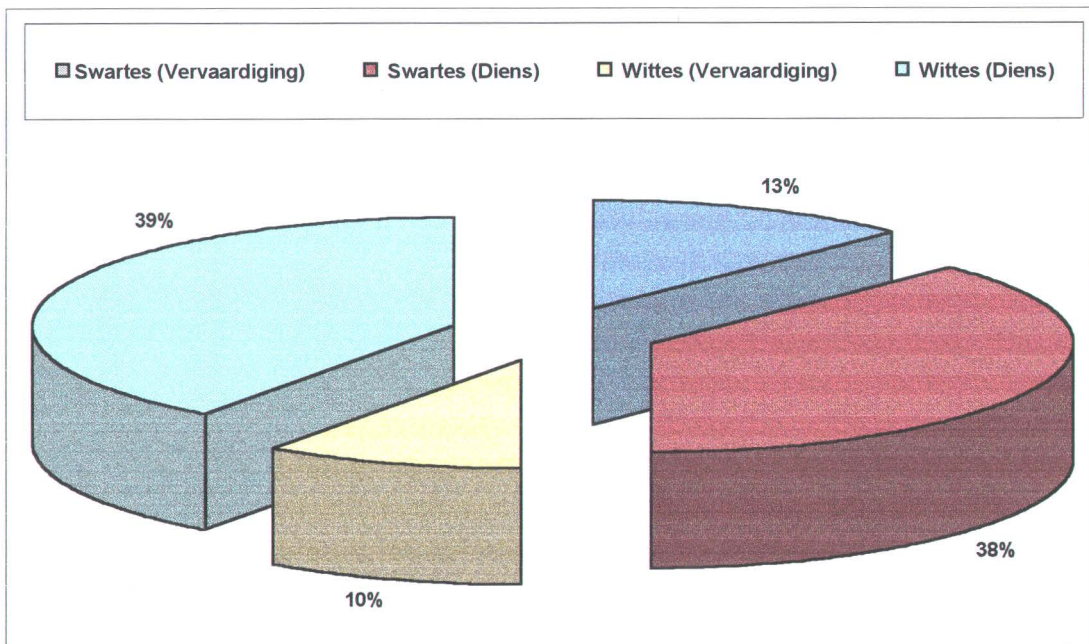


**Figuur 5.7: Die inkomsteverspreiding van die proefpersone.**

Figuur 5.7 toon dat die meerderheid swart manlike entrepreneurs minder as R100 000 per jaar verdien. Hierteenoor is die meerderheid blanke manlike entrepreneurs se jaarlikse inkomste R200 000.

Van die totale steekproef is dit egter eerder die swart manlike entrepreneurs wie se jaarlikse verdienste meer is as R1 miljoen rand. Dit is in ooreenstemming met inligting verkry van die McGregor Inligtingsdienste (South African Institute of Race Relations, 1998), wat statisties daarop dui dat die swart entrepreneur besig is om die ekonomie suksesvol te betree.

### 5.2.8 Verspreiding ten opsigte van die tipe onderneming

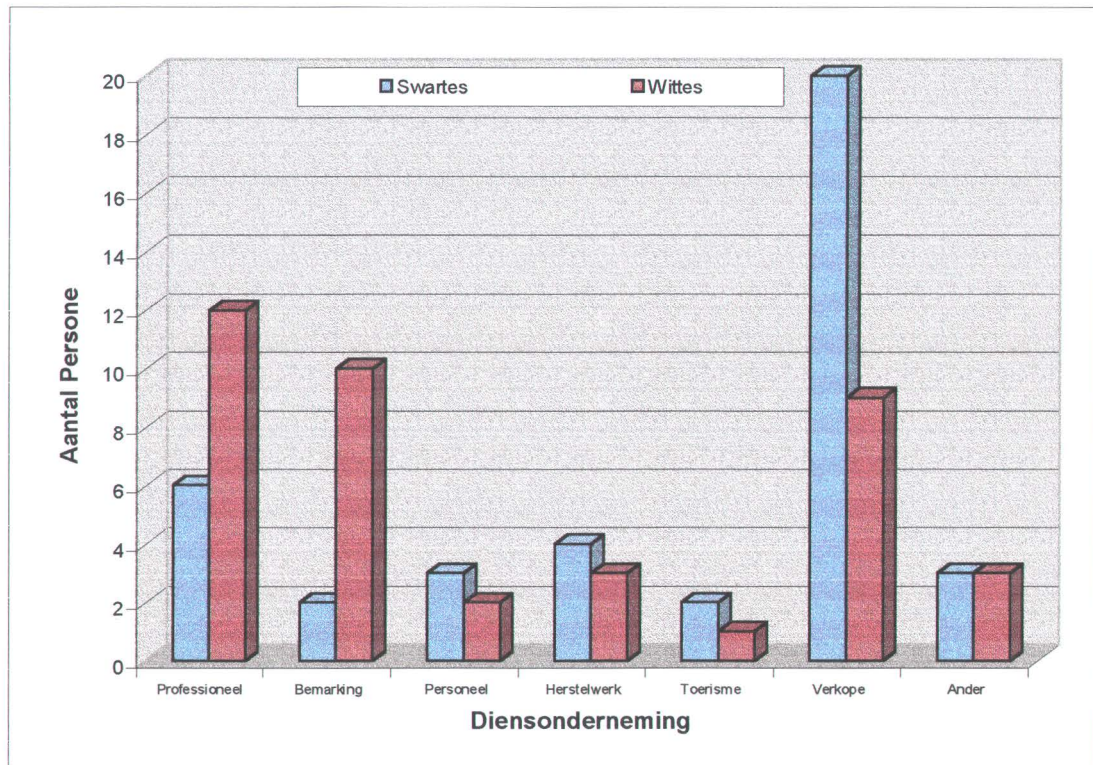


**Figuur 5.8: Die verspreiding van die tipe ondernemings van die proefpersone.**

Dit blyk uit Figuur 5.8 dat manlike entrepreneurs eweredig versprei is tussen diens- en vervaardigingsorganisasies. By beide die blanke en swart proefpersone is daar 'n tendens dat die meeste entrepreneurs uit die dienssektor kom.

Na 'n sensusopname het *South African Institute of Race Relations* (1998) dieselfde verskynsel onder entrepreneurs in Suid-Afrika geïdentifiseer.

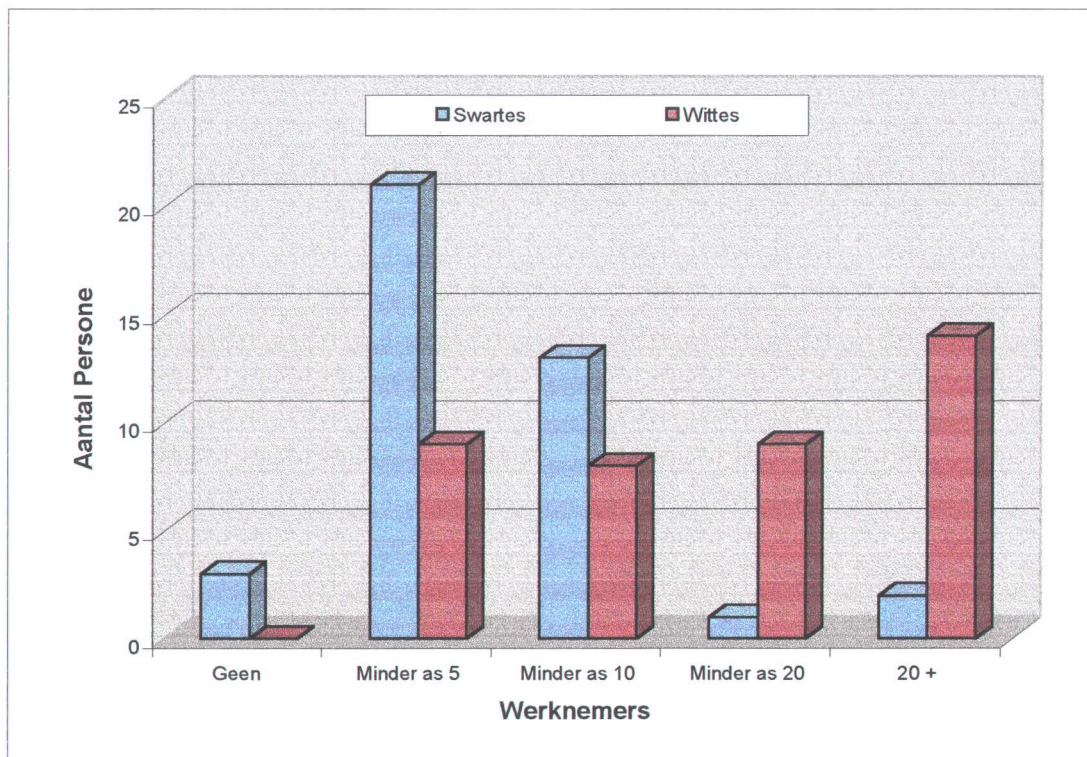
### 5.2.9 Verspreiding ten opsigte van die tipe diens gelewer



**Figuur 5.9: Die verspreiding van die proefpersone in die dienssektor ten opsigte van die tipe diens gelewer.**

Vir die entrepreneurs deur wie 'n diens gelewer word, blyk dit uit Figuur 5.9 dat die helfte van die swart manlike entrepreneurs in verkope spesialiseer, terwyl die meerderheid blanke manlike entrepreneurs óf 'n professionele diens lewer óf 'n produk bemark. Min van die swart proefpersone is egter in die bemarkingsektor. Dit blyk ook dat min proefpersone in die toerismebedryf is.

### 5.2.10 Verspreiding ten opsigte van die aantal werknemers in diens



**Figuur 5.10: Die verspreiding ten opsigte van die aantal werknemers in diens.**

Volgens hierdie figuur het die meerderheid swart manlike entrepreneurs ongeveer vyf werknemers in diens, terwyl die meerderheid blanke manlike entrepreneurs meer as tien - selfs meer as twintig - werknemers het.

Bogenoemde stem ooreen met Boshoff et al. (1998) se voorwaarde, naamlik dat 'n suksesvolle entrepreneur tussen vyf en honderd werknemers moet hê.

### 5.3 Persoonlikheidsverskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs

Die persoonlikheidsverskille tussen swart en blanke manlike entrepreneurs word in Tabel 5.1 en Tabel 5.2 weergegee.

**Tabel 5.1: Persoonlikheidsverskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van grondtrekke (N = 80).**

Persoonlikheidskenmerk (Faktor)	$\bar{X}$		S		F-waarde	P-waarde
	Swart	Wit	Swart	Wit		
Sosialiteit (A)	9.925	9.775	2.850	3.370	0.167	0.684
Emosionele stabiliteit (C)	13.600	16.525	2.639	3.479	11.815	0.001**
Dominansie (E)	12.500	17.200	3.121	3.236	39.895	0.000**
Entoesiasme (F)	12.950	14.125	3.129	4.256	0.657	0.420
Pliggetrouheid (G)	12.575	13.625	3.054	2.667	3.126	0.081
Sosiale avontuurlikheid (H)	13.000	16.175	4.038	5.012	5.935	0.017*
Emosionele sensitiwiteit (I)	11.475	6.806	2.641	3.823	36.835	0.000**
Agterdogtigheid (L)	10.850	10.875	2.237	3.082	0.107	0.744
Verbeeldingrykheid (M)	13.775	12.450	3.000	3.595	1.270	0.263
Skerpsinnigheid (N)	10.675	11.275	2.841	2.276	0.130	0.720
Vatbaarheid vir skuldgevoel (O)	12.100	9.100	3.445	2.772	13.677	0.000**
Konserwatisme (Q1)	10.050	10.875	2.679	2.719	0.938	0.336
Selfgenoegsaamheid (Q2)	10.175	10.350	2.986	3.126	1.108	0.296
Selfsentiment (Q3)	11.475	11.950	2.532	2.591	0.069	0.794
Gespannendheid (Q4)	12.125	10.513	2.803	4.424	2.344	0.130
Eksterne Lokus van Beheer	119.450	100.625	19.100	14.658	19.796	0.000**
Interne Lokus van Beheer	126.725	133.325	17.239	19.900	2.144	0.147
Outonomie	124.400	136.325	17.308	12.406	11.312	0.001**

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

**Tabel 5.2: Persoonlikheidsverskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van tweede-orde-faktore (N = 80).**

Persoonlikheidskenmerk	$\bar{X}$		S		F-waarde	P-waarde
	Swart	Wit	Swart	Wit		
Ekstraversie – Introversie	5.700	6.520	1.035	1.215	6.490	0.013
Angs-dinamiese integrasie	5.895	5.100	0.948	1.074	7.280	0.009**
Onafhanklikheid	5.208	6.242	1.034	1.160	16.855	0.000**
Selfvertroue	4.850	6.225	0.952	1.019	38.013	0.000**
Aanpasbaarheid	5.105	5.900	0.958	1.074	7.280	0.009**
Prestasiemotivering	4.898	5.763	0.666	0.592	29.527	0.000**

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$



Dit is duidelik uit bogenoemde tabelle dat daar statisties beduidende verskille bestaan tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van sosiale avontuurlikheid. Hulle verskil verder hoogs beduidend wat betref emosionele stabiliteit, dominansie, emosionele sensitiwiteit, vatbaarheid vir skuldgevoelens, eksterne lokus van beheer en outonomie. Wat die tweede-orde-faktore betref, bestaan daar hoogs beduidende verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs met betrekking tot angs-dinamiese integrasie, onafhanklikheid, selfvertroue, aanpasbaarheid en prestasieмотivering.

### 5.3.1 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van emosionele stabiliteit

Dit blyk uit Tabel 5.1 dat daar 'n hoogs beduidende verskil ( $p < 0.01$ ) is tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van emosionele stabiliteit. Blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 16.53$ ) is aansienlik meer emosioneel stabiel as swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 13.60$ ).

Daar is verskeie navorsers (De Kock & Roodt, 1995; Robbins, 1996) wat korrelasies aantoon tussen lokus van beheer en verskillende konstrakte soos selfbeeld, prestasieмотivering en emosionele stabiliteit.

'n Moontlike verklaring hiervoor is die agtergrondfaktore, byvoorbeeld die verskillende wyses waarop die swart en wit entrepreneur grootgemaak is (Kroon & Moolman, 1992).

### 5.3.2 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van dominansie

Volgens die resultate is daar 'n hoogs beduidende verskil ( $p < 0.01$ ) tussen swart en wit manlike entrepreneurs met betrekking tot dominansie. Blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 17.20$ ) tree beduidend meer dominant of selfhandhawend op as swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 12.50$ ).

Dit kan waarskynlik as volg verklaar word: die blanke manlike proefpersone beskik oor 'n hoër opvoedkundige kwalifikasie en kom moontlik uit 'n gesin waar die ouers se dominerende houding waargeneem kon word (Clement, 1999). Die swart proefpersone se ouers kon egter - vanweë die politieke situasie voor 1994 - 'n gevoel van dominansie in die gemeenskap ervaar nie.

### 5.3.3 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van sosiale avontuurlikheid

Dié tabel toon dat swart en wit manlike entrepreneurs beduidend verskil ( $p < 0.05$ ) ten opsigte van sosiale avontuurlikheid. Die blankes ( $\bar{X} = 16.18$ ) is beduidend meer waaghalsig as die swartes ( $\bar{X} = 13.00$ ).

'n Moontlike verklaring hiervoor is die uiteenlopende waardesisteme en die omgewing waarin die verskillende kultuurgroepe grootgeword het (Wickham, 1998).

Dit is veral die wit manlike entrepreneur wat van kleins af aangemoedig word om waaghalsig op te tree en sodoende sy manlikheid te bewys (Louw & Edwards, 1993).

#### **5.3.4 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van emosionele sensitiwiteit**

Die volgende nege verskille tussen swart en wit entrepreneurs is almal hoogs beduidend. Eerstens stem hulle nie ooreen nie met betrekking tot emosionele sensitiwiteit ( $p < 0.01$ ). Swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 11.48$ ) is beduidend meer emosioneel gevoelig (teerhartig) as blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 6.81$ ).

Dit sluit aan by die bevindings in paragraaf 5.3.3. Dit is belangriker vir die blankes dat mans hul manlikheid sal bewys as dat hulle teerhartig is. Dáárom moet die mans so realisties moontlik bly en nie té emosioneel raak nie.

#### **5.3.5 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van vatbaarheid vir skuldgevoelens**

Uit Tabel 5.1 blyk dit dat daar 'n uiters beduidende verskil ( $p < 0.01$ ) is tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van die vatbaarheid vir skuldgevoelens. Swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 12.10$ ) is aansienlik minder selfversekerd as hul wit eweknieë ( $\bar{X} = 9.10$ ). Hierdie bevindings klop met dié van Mazibuko en Struwig (1993).

Waarskynlik is dit te wyte daaraan dat die wit manlike entrepreneur kan terugval op die entrepreneuriese suksesse wat sy voorvaders behaal het (Crant, 1996). Die swart proefpersone beskik egter nie altyd oor daardie verwysingsraamwerk nie.

### **5.3.6 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van eksterne lokus van beheer**

Swart en wit manlike entrepreneurs verskil verder betreffende 'n eksterne lokus van beheer ( $p < 0.01$ ). Swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 119.45$ ) het naamlik 'n beduidend hoër eksterne lokus van beheer as blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 100.63$ ). Met ander woorde, die waarskynlikheid is groter dat die swart manlike entrepreneur sal voel dat sy sukses/mislukking as entrepreneur die gevolg is van omstandighede buite sy beheer.

Daar is verskeie navorsers (Yue Wah, 1993; Bothma & Schepers, 1997) wat met behulp van navorsing getoon het dat suksesvolle entrepreneurs beskik oor 'n hoër interne lokus van beheer. In hierdie studie het die respondente ook 'n hoër telling behaal vir 'n interne lokus van beheer. Dat die swart proefkonyne 'n beduidende hoër telling as die blankes gekry het vir 'n eksterne lokus van beheer, stem ooreen met die bevindings van Valesha en Ostrom (1974).

### 5.3.7 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van outonomie

Ook die gevoel van outonomie van hierdie twee groepe ondernemers stem nie ooreen nie ( $p < 0.01$ ). Blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 136.33$ ) is beduidend meer outonoom as swart manlike ondernemers ( $\bar{X} = 124.40$ ). Laasgenoemde is dus, volgens Plug, Meyer, Louw en Gouws (1991), meer selfregulerend en vry van eksterne beheer as eersgenoemde persone.

Soos reeds gemeld, het Mazibuko en Struwig (1993) se verkennende studie daarop gedui dat die swart entrepreneurs dit verkies om saam met ander mense te werk, eerder as alleen. Dit kan moontlik die geval wees omdat die swart manlike bevolking tradisioneel geleer word om as 'n span te werk. Hierteenoor word van blanke mans verwag om van jongs af onafhanklik te wees en hulself te bewys (Crant, 1996).

### 5.3.8 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van angs-dinamiese integrasie

Dit blyk, volgens resultate verkry uit Tabel 5.2, dat daar 'n hoogs beduidende verskil ( $p < 0.01$ ) is tussen swart en wit manlike entrepreneurs met betrekking tot hul angs-dinamiese integrasie: swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 5.90$ ) is beduidend meer angstig as hulle blanke eweknieë ( $\bar{X} = 5.10$ ).

Bogenoemde resultate kan dalk verklaar word aan die hand van Mazibuko en Struwig (1993) se bevindings dat swart entrepreneurs nie daarvan hou om in baie stresvolle omgewings te werk nie. Dit is egter onvermydelik dat 'n entrepreneur se omgewing, hetsy ekonomies of maatskaplik, spanningsvol sal wees.

### **5.3.9 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van onafhanklikheid**

Tabel 5.2 toon dat swart en wit manlike entrepreneurs hoogs beduidend verskil ( $p < 0.01$ ) ten opsigte van hulle onafhanklikheid. Blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 6.24$ ) is naamlik onafhankliker as swart manlike ondernemers ( $\bar{X} = 5.21$ ). Die blankes is gevolglik minder afhanklik van ander persone of eksterne omstandighede as die swartes. Dit kan saamhang met swart manlike entrepreneurs se hoër eksterne lokus van beheer (vergelyk 5.3.6).

### **5.3.10 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van selfvertroue**

Selfvertroue is nog 'n opsig waarin swart en wit manlike entrepreneurs varieer ( $p < 0.01$ ). Laasgenoemde ( $\bar{X} = 6.23$ ) het beduidend meer selfvertroue as swart manlike ondernemers ( $\bar{X} = 4.85$ ).

Soos vroeër genoem, het navorsers soos De Kock en Roodt (1995) en Robbins (1996) korrelasies aangetoon tussen die lokus van beheer en verskillende konstrunkte soos emosionele stabiliteit, prestasie-motivering en selfvertroue. Daarom is dit nie vreemd nie dat die swart manlike entrepreneur met sy eksterne lokus van beheer minder selfvertroue openbaar as die blanke manlike entrepreneur.

Ook hierdie verskil kan waarskynlik verklaar word in terme van agtergrondfaktore, soos die wyse waarop die swart en wit entrepreneur opgevoed is (Kroon & Moolman, 1992).

### **5.3.11 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van aanpasbaarheid**

Swart en blanke manlike entrepreneurs verskil ook ten opsigte van hulle aanpasbaarheid ( $p < 0.01$ ). Die wittes ( $\bar{X} = 5.90$ ) is aansienlik meer aanpasbaar as swart manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 5.11$ ). Dit stem ooreen met Mazibuko en Struwig (1993) se bevindings dat die swart manlike entrepreneurs dit verkies om eerder volgens 'n vaste roetine te werk.

'n Rede hiervoor kan wees dat blanke manlike entrepreneurs, volgens Tabel 5.1 se resultate, 'n hoër interne lokus van beheer het - hulle glo dat hulle nie onderworpe is aan omstandighede van buite nie en kan daarom makliker by veranderde omstandighede aanpas.

Dit kan ook wees dat die swart entrepreneur se agtergrond (Kroon & Moolman, 1992) van so 'n aard was dat hy in sy kinderjare vir ander as arbeider gestruktureerde werk moes verrig het. Die roetine was dus klaar uitgewerk en die werker moes streng daarvolgens opdragte uitvoer.

### **5.3.12 Verskille tussen swart en wit manlike entrepreneurs ten opsigte van prestasieмотivering**

Laastens is dit duidelik uit Tabel 5.2 dat daar 'n hoogs beduidende verskil ( $p < 0.01$ ) is tussen swart en wit manlike entrepreneurs rakende hul prestasieмотivering. So word blanke manlike entrepreneurs ( $\bar{X} = 5.76$ ) meer gemotiveer deur prestasie as die swartes ( $\bar{X} = 4.90$ ). Hierdie bevindings kom daarop neer dat dié blankes 'n groter begeerte het om te presteer. Kreitner en Kinicki (1995) beklemtoon dan ook die blanke man se strewe om 'n innerlike gevoel van persoonlike sukses te ervaar.

'n Moontlike verklaring hiervoor kan gebied word in terme van die blanke manlike entrepreneurs se opvoeding en kultuur. Dié is van so 'n aard dat baie klem geplaas word op prestasie, aangesien hy sodoende deur die gemeenskap raakgesien sal word (Collins & Moore, 1970).

In die lig van die voorafgaande bevindings word die nul-hipotese dus verwerp.



#### 5.4 Gevolgtrekkings

Die volgende oorkoepelende gevolgtrekkings kan op grond van hierdie resultate gemaak word:

- Boshoff en Van Vuuren (1993) beaam Smith, Gannon en Sapienza (1989) se opvatting dat daar 'n tekort is aan Suid-Afrikaanse navorsing oor entrepreneurs. Verder is ook gevind dat daar min data beskikbaar is oor die persoonlikheidsienskappe van die swart manlike entrepreneur.
- In hierdie studie is daar net gefokus op manlike entrepreneurs in Bloemfontein. Daarom kan nie veralgemeen word en aangevoer word dat die resultate sal geld vir die groter entrepreneurspopulasie in Suid-Afrika nie.
- Uit die literatuur het dit geblyk dat navorsers nie konsensus het oor die kriteria waaraan 'n suksesvolle entrepreneur moet voldoen nie.
- Die meerderheid Bloemfonteinse entrepreneurs is in die dienssektor; min entrepreneurs is in die vervaardigingsektor.
- Ten opsigte van die volgende persoonlikheidsfaktor is daar 'n beduidende verskil tussen swart en wit manlike entrepreneurs:
  - Sosiale avontuurlikheid.
- Hoogs beduidende verskille ten opsigte van die volgende persoonlikheidsfaktore tussen swart en wit manlike entrepreneurs het ook vorendag gekom:
  - Emosionele stabiliteit;
  - Dominansie;
  - Emosionele sensitiwiteit;
  - Vatbaarheid vir skuldgevoelens;
  - Eksterne lokus van beheer;

- Outonomie;
- Angs-dinamiese integrasie;
- Onafhanklikheid;
- Selfvertroue;
- Aanpasbaarheid;
- Prestasieмотivering.

## 5.5 Aanbevelings

Teen hierdie agtergrond kan die volgende aanbeveel word:

- Voortgesette navorsing oor die swart en wit manlike entrepreneurs in Suid-Afrika is nodig. Sodoende sal die geldigheid, betroubaarheid en veralgemeenbaarheid van die resultate bepaal word.
- Meer navorsing moet veral gedoen word oor alle toepaslike aspekte van die swart entrepreneur in Suid-Afrika.
- Groter duidelikheid moet verkry word oor wat die kriteria moet wees waaraan 'n suksesvolle entrepreneur behoort te voldoen.
- Voornemende entrepreneurs moet meer aangemoedig word om ook die vervaardigingsbedryf te betree.

## 5.6 Samevatting

Met hierdie verhandeling is probeer om vas te stel of daar verskille bestaan betreffende die persoonlikheidsfaktore van onderskeidelik wit en swart manlike entrepreneurs. Empiries is daar in dié doel geslaag en twaalf beduidende verskille is geïdentifiseer.

Die studie het verder tot gevolgtrekkings gekom en gepaardgaande aanbevelings gemaak wat in die laaste deel van dié hoofstuk bespreek is.

**BIBLIOGRAFIE**

Abramson, P.R. (1980). Personality. New York: Holt, Rinehart & Wintson, Inc.

Allport, G.W. (1971). Becoming: basic considerations for a psychology of personality. New Haven: Yale University.

Andrisani, P.J. (1977). Internal-external attitudes, personal initiative, and the labor market experience of black and white men. Journal of Human Resources, 12(3), 308–325.

Banfe, C. (1991). Entrepreneur: from zero tot hero. New York: Van Nostrand Reinold.

Bird, B.J. (1989). Entrepreneurial behaviour. London: Scott, Foresman and Company.

Bos, W. (1989). Marching on together: small and medium sized enterprizes. Tulburg University Press.

Boshoff, A.B. (1992). Myths about entrepreneurship. Ekonomie, 6(7), 106–107.

Boshoff, A.B. & Van Vuuren, J.J.J. (1993). Towards understanding the entrepreneurial personality - a South African study. In: Klandt, H. Müller & Böhling,

D. (eds.). Internationalizing entrepreneurship education and training, Cologne: Forderkreis, Grundungs – Forschung.

Boshoff, A.B., Lange, D.K. & Vermeulen, L.P. (1996). Management amidst diversity-some South African findings with regard to hierarchical and ethnic differences in achieving styles. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, (19), 146–161.

Boshoff, A.B., Theron, S.W. & Schutte, J.L. (1998). Prediction of the success level of entrepreneurial ventures by means of biographical and business variables in a Third World setting. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, 1(3), 348–361.

Bothma, A.C. & Schepers, J.M. (1997). The role of locus of control and achievement motivation in the work performance of black managers. Journal of Industrial Psychology, 23(3), 44-52.

Breed, A.M. (1982). Die sielkundige eienskappe van die entrepreneur. (Ongepubliseerde Magisterverhandeling). Pretoria. Universiteit van Pretoria.

Brockhaus, R.H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. Academy of Management Journal, 23(3), 509-520.

Cannon, T. (1991). Enterprise: creation, development and growth. Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.

Cattell, R.B. (1950). Personality: a systematic theoretical and factual study. New York: McGraw-Hill.

Cattell, R.B., Ebner, H.W. & Tatsuoka, M.M. (1970). Handbook for the sixteen personality factor Questionnaire. (Derde uitgawe). Champaign: Institute for Personality and Ability Testing.

Chell, E. & Haworth, J.M. (1987). Intrepreneurship and the entrepreneurial personality: a review. Salford: University of Salford.

Chell, E., Brearley, S.A. & Haworth, J. (1991). The entrepreneurial personality: concepts, cases and categories. Routledge: London and New York.

Clement, J. (1999). Solving the wiz quiz. Long Island Business News, 46(32), 25-26.

Coetzee, G.M. (1979). Die ontwikkeling van die prestasiemotief en die verwantskap tussen prestasiemotivering en entrepreneurskap. (Ongepubliseerde Magisterverhandeling). Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Coetzer, E.L. & Schepers, J.M. (1997). Die verband tussen lokus van beheer en die werkprestasie van swart bemarkers in die lewensversekeringsbedryf. Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 23(1), 34-41.

Collins, J.M & Gleaves, D.H. (1998). Race, job applicants and the Five-Factor Model of Personality: implications for black psychology, industrial/organizational psychology, and the Five-factor theory. Journal of Applied Psychology, 83(4), 531-544.

Collins, O. & Moore, D.G. (1970). The organization makers: a behavioral study of independent entrepreneurs. New York: Appleton-Century-Crofts.

Crant, J.M. (1996). The proactive scale as a predictor of entrepreneurial intentions. Journal of Small Business Management, 34(3), 42-50.

Deeks, J. (1976). The small firm owner manager. New York: Praeger.

De Klerk, J. (1999). Hoe kom Suid-Afrika uit die werkloosheidstrik? Finansies & Tegniek, 51(38), 40.

De Kock, F.G. & Roodt, G. (1995). Die effek van intelligensie op die verhouding tussen lokus van kontrole en taakkompleksiteit. Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 21(3), 12-17.

Dingee, A.L.M., Smollen, E. & Timmons, J.A. (1990). New venture creation: entrepreneurship in the 1990's. (Derde uitgawe). Homewood: Richard D. Irwin.

Edwards, D.J.A. (1984). Perception of personality and social behaviour in different racial groups by black and white university students. South African Journal of Psychology, 14(3), 79-89.

Eysenck, H.J. & Eysenck, M.W. (1985). Personality and individual differences: a natural science approach. London: Plenum Press.

Godsell, G. (1990). Small business policy: stepping down from the side of the angels. Africa Insight, 19(4), 213-217.

Greenhaus, J.H. (1987). Career management. Chicago: Drydon Press.

Guilford, J.P. (1959). Personality. New York: McGraw-Hill.

Hall, C.S. & Linzey, G. (1970). Theories of personality. London: Willey.

Harper, M. (1991). Enterprise development in poorer nations. Entrepreneurship Theory and Practice, 15(4), 7-11.

Hart, G.P. (1972). Some socio-economic aspects of African entrepreneurship. Grahamstown: Rhodes University.

Hetherington, I. (1994). The forgotten heroes. Sandton: FMF Books.



Hisrich, R.D. & Peters, M.P. (1989). Entrepreneurship: starting, developing and managing a new enterprise. Homewood: Irwin.

Holland, J.L. (1973). Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Hoole, C. (1996). Assessment of structural equation modeling as method for predicting success of entrepreneurs. (Ongepubliseerde Magisterverhandeling). Pretoria: University of Pretoria.

Huysamen, G.K. (1988). Navorsingsontwerp en variansieontleding: 'n inleiding. Bloemfontein: Nasboek.

Huysamen, G.K. (1991). Beskrywende statistiek vir die sosiale wetenskappe. (Derde uitgawe). Bloemfontein: Academica.

Innes, D. (1994). Affirmative action: issues and strategies. The Innes Labour Brief, 3(3), 7-23.

Joachim, J.C. (1997). The entrepreneurial personality: a quiz. Business Journal Serving Southern Tier, 11(8), 9.

Kent, C.A.; Sexton, D.L. & Vespar, K.H. (1982). Encyclopedia of entrepreneurship. New Jersey: Prentice-Hall.

Kets de Vries, M.F.P. (1977). The entrepreneurial personality: a person at the crossroads. Journal of Management Studies, 14(2), 34-57.

Kierluff, H.E. (1979). Finding and keeping corporate entrepreneurs. Business Horizons, (February).

Kreitner, R. & Kinicki, A. (1995). Organizational behavior. (Derde uitgawe). Chicago: IRWIN, Inc.

Krige, D.J. (1988). . The prospects for informal small business in Kwamashu. Development Southern Africa, 5(2), 168-184.

Kroon, J. (1990). Algemene bestuur. (Tweede uitgawe). Pretoria: HAUM- Tersiêr.

Kroon, J. & Moolman, P.L. (1992). Entrepreneurskap. Pretoria: HAUM-de Jager uitgewery.

Kruger, S. (1981). Enkele bedryfseksioniese aspekte van die ontwikkeling van konglomerate in die vrye markmeganisme met spesiale verwysing na Suid-Afrika. (Ongepubliseerde Doktorale proefskrif). Van der Bijlpark: P.U. vir C.H.O.

Kuratho, D.F & Hodgetts, R.M. (1992). Entrepreneurship: a contemporary approach. (Tweede uitgawe). Orlando: The Dryden Press.

Le Roux, C.A., Schmidt, C & Scheepers, J.M (1997). Achievement motivation, locus of control and individuality as predictors of participative management in the South African educational environment. Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 23 (30), 1-8.

Le Vine, R.A. (1982). Culture, behavior and personality: an introduction to the comparative study of Psychosocial Adaptation. New York: Aldine Publishing Company.

Liebert, R.M. & Spiegler, M.D. (1990). Personality: strategies and issues. (Sesde uitgawe). Belmont: Wadsworth.

Louw, D.A. (1990). Menslike Ontwikkeling. (Tweede Uitgawe). Pretoria: HAUM-Tersiër.

Louw, D.A. & Edwards, D.J.A. (reds.) (1993). Sielkunde: 'n inleiding vir studente in Suider-Afrika. Johannesburg: Lexicon Uitgewers.

Louw, J.W. & Raubenheimer, I.v.W. (1990). Die verband tussen tydorïentasië, diepte-orïentasië en lokus van kontrole. Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 16(3), 11-15.

Maas, F. (1975). Die persoonlikheidsteorie van Cattell. Pretoria: RGN.

Mazibuko, N.E. & Struwig, F.W. (1993). The female entrepreneur: an exploratory study. Vista Occasional papers, 2(1), 64-71.

McClelland, D.C. (1967). The achieving society. Princetown, New York: Van Nostrand.

McClelland, D.C. (1987a). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press.

McClelland, D.C. (1987b). Characteristics of successful entrepreneurs. The Journal of Creative Behaviour, 21(3), 219 – 233.

McNerney, D.J. (1994). Truths an falsehoods about entrepreneurs. H.R. Focus, 71(8), 7.

Meyer, W.F., Moore, C. & Viljoen, H.G. (1997). Personologie: van individu tot ekosisteem. Johannesburg: Heinemann.

Miner, J.B. (1997). The expanded horizon for achieving entrepreneurial success. Organizational Dynamics, 25(3), 54-68.

Mostert, P. (1996). Analysis of variance. Pretoria: HSRC.

Myers, J.L. & Well, A.D. (1995). Research design and statistical analysis. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Nandy, A. (1973). Motives, modernity and entrepreneurial competence. Journal of Social Psychology, 92( 47), 98-106.

Nickerson, C.A. (1978). Statistical analysis for decision making. New York: PB.

Omundson, J.S. (1996). Type A personality, job satisfaction, and turnover intention among certified public accountants: a comparison of Euro-Americans and Hispanics. Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 18, 29-50.

Pandey, J. & Tewary, N.B. (1979). Locus of control and achievement values of entrepreneurs. Journal of Occupational Psychology, 52, 107-111.

Perry, S.M. & Whitworth, R.H. (1990). Comparison of Anglo- and Mexican Americans on the 16 PF administered in Spanish or English. Journal of Clinical Psychology, 46(6), 857-862.

Pervin, L.A. (1980). Current controversies and issues in personality. New York: Wiley.

Phares, E.J. (1984). Introduction to personality. Kansas State: A Bell & Howell Company.

Plug, C. (ed.) (1994). Ontologie en mensebeskouings in die sielkunde. Reports from the Psychology Department. Pretoria: Universiteit van Suid Afrika.

Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A. & Gouws, C.A. (1991). Psigologie woordeboek. (Tweede uitgawe). Johannesburg: Lexicon Uitgewers.

Pottas, C.D. (1981). Die unieke sielkundige eienskappe van entrepreneurs: eenheid vir entrepreneurskap. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Ray, D.M. (1993). Understanding the entrepreneur: entrepreneurial attributes, experience and skills. Entrepreneurship & Regional Development, 5(4), 345-356.

Reber, A.S. (1985). Dictionary of psychology. London: Penguin Books.

Robbins, S.P. (1996). Organisational behavior. Concepts, controversies, applications. (Sewende uitgawe). New Jersey: Prentice Hall Inc.

Rotter, J.B. (1964). Clinical psychology. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Sanders, D.H. (1995). Statistics: a first course. (Vyfde uitgawe). New York: McGraw Hill.

Schepers, J.M. (1995). Die Lokus van Beheer-vraelys: konstruksie en evaluering van 'n nuwe metingsinstrument. (Ongepubliseerde verslag). Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

Schutte, J.L., Bennet, H.F., & Boshoff, A.B. (1995). Towards establishing biographical and business background profiles of entrepreneurs from two ethnic end gender groups. Journal of Industrial Psychology, 21(3), 18-23.

Sekaran, U. (2000). Research methods for business: a skill building approach. (Tweede uitgawe). New York: John Wiley and Sons.

Singer, J. (1997). Expert advice. Kansas City Business Journal, 16(10), 34-35.

Smilor, R.W. & Sexton, D.L. (1996). Leadership and entrepreneurship: personal and organizational development in entrepreneurial ventures. London: Quorum books.

Smit, D.J & Cronje, G.J. de J. (1992). Bestuursbeginsels: 'n eietydse Suid-Afrikaanse uitgawe. Kenwyn: Juta & Kie.

Smit, G.J. (1991). Aspekte van toetsgebruik. Pretoria: HAUM-Tersiêr.

Smith, J.G. (1983). Entrepreneurskap en entrepreneurskapontwikkeling: handleiding vir kleinsakekonsultante. Potchefstroom: Adviesburo vir Kleinsakeondernemings.

Smith, K.G., Gannon, M.J. & Sapienza, H.J. (1989). Selecting methodologies for entrepreneurial research: Trade-offs and guidelines. Entrepreneurship Theory and Practice, 14(1), 39 –49.

South African Institute of Race Relations. (1998). South African Survey 1997/98. Johannesburg: South African Institute of Race Relations.

Stevenson, H.H. & Jarillo, J.C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. Strategic Management Journal, 11, 17-27.

Steyn, D.W. (1977). Die konstruksie en evaluasie van 'n Suid-Afrikaanse persoonlikheidsvraelys. (Ongepubliseerde Magisterverhandeling). Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Steyn, L. (1996). Die persoonlikheidsprofiel vir die suksesvolle fisioterapeut as 'n keuringshulpmiddel aan die Universiteit van Pretoria. (Ongepubliseerde Magisterverhandeling). Pretoria : Universiteit van Pretoria.

Struwig, F.W. (1991). Intreneurship: A strategy for managing change and innovation. (Ongepubliseerde Doktorale proefskrif). Port Elizabeth: Vista University.

Tropman, J.E. & Morningstar, G. (1989). Entrepreneurial systems for the 1990's: their creation, structure and management. New York: Quorum Books.

Valesha, G.K. & Ostrom, T.M. (1974). An abbreviated measure of internal-external locus of control. Journal of Personality Assessment, 38, 369-376.

Van Daalen, H.J. (1989). Individual characteristics and Third World entrepreneurial success. (Ongepubliseerde Doktorale proefskrif). Pretoria: University of Pretoria.

Van der Kooy, R. (1997). Swart bemagtiging word 'n sukses; hoe swart bemagtiging uitkring: sake en tegnologie. Finansies & Tegniek, 49(13), 24.



Van Rooyen, F. (1992). Seminaar oor entrepreneurskap aangebied deur die departement plofstoftegnologie. Pretoria: Technikon Pretoria.

Van Scheers, M.L. (1993). Spazawinkels: 'n oplossing vir werkloosheid in Suid-Afrika? Vista Occasional Papers, 2(1), 12.

Vesper, K.H. (1980). New venture strategies. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Volschenk, C. (1989). Ouers en onderwysers kweek ondernemers. Bylae tot Finansies & Tegniek, 42(38), B7.

Whitworth, R.H. & Unterbrink, C. (1994). Comparison of MMPI-2 Clinical and content scales administered to Hispanic and Anglo Americans. Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 16(3), (electronic version).

Wickham, P.A. (1998). Strategic entrepreneurship. London: Pitman Publishing.

Yue Wah, C. (1993). Social support, individual differences and well being: a study of small business entrepreneurs and employers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66(4), 285-301.

Zwiegers, T. (1976). Starting your own business. Small Business Bulletin, 3(8), 5.

## OPSOMMING

Suid-Afrika bevind hom in 'n greep van ekonomiese stagnasie. Die formele sektor is nie in staat om voldoende werksgeleenthede te skep nie. Dit kan onder andere toegeskryf word aan verstedeliking, oorbevolking en rasionalisering. Ter wille van oorlewing word die groot aantal werklose Suid-Afrikaners dus verplig om hulle eie werksgeleenthede te skep en is entrepreneurskap aan die orde van die dag.

Van vroeg af is pogings aangewend om faktore te identifiseer wat van 'n persoon 'n suksesvolle entrepreneur maak. Teoretici het, nadat verskeie studies onderneem is oor die eienskappe van entrepreneurs, tot die gevolgtrekking gekom dat daar nie voorsiening gemaak is vir die bestaan van persoonlikheidsverskille tussen swart en wit entrepreneurs in Suid-Afrika nie.

Een van die opvallendste kenmerke van die Suid-Afrikaanse bevolking is sy diversiteit. Dink byvoorbeeld aan opvoedkundige vlakke en die verspreiding van welvaart. Die vraag ontstaan ook of entrepreneurs uit verskillende kultuurgroepe verskillende persoonlikheidsprofile sal hê. Amerikaanse studies kon duidelike persoonlikheidsverskille tussen swart en wit Amerikaanse manlike entrepreneurs identifiseer.

Die swartes in Suid Afrika – voorheen verstoke van voorregte – se omgewingskonteks verskil radikaal van dié van die sogenaamde swart Amerikaanse Negers. In die lig hiervan is dit soveel waarskynliker dat die Suid-Afrikaanse swart en wit manlike

entrepreneurs, met hulle uiteenlopende agtergronde, se persoonlikhede sal verskil. Daarom was die doel van die studie om te bepaal of daar beduidende verskille identifiseerbaar is ten opsigte van die persoonlikheidsfaktore van swart en wit manlike entrepreneurs in Suid-Afrika.

Entrepreneurskap is nie 'n eenvoudige gebeurtenis nie, maar 'n dinamiese proses wat voortdurend plaasvind en op die lang termyn gerig is. Omdat entrepreneurs egter in interaksie met hul omgewing is, is daar in die literatuuoroorsig ook gefokus op die invloed wat eksterne faktore op entrepreneurs het. Meer spesifiek is aandag geskenk aan hulle agtergrondfaktore, ekonomiese omgewing, sowel as politieke, tegnologiese en maatskaplike faktore. Dit blyk uit die literatuur dat mense met 'n soortgelyke agtergrond soortgelyke eienskappe sal openbaar. Hierdeur word dit moontlik gemaak om entrepreneuriese persoonlikheidseienskappe te voorspel.

Na aanleiding van vorige empiriese bevindinge is dominante kenmerke geïdentifiseer wat met suksesvolle entrepreneurs geassosieer is. Dit is naamlik dryfkrag, deursettingsvermoë, 'n begeerte om te presteer, doelgerigtheid, kreatiwiteit en verbeeldingrykheid, bereidwilligheid om berekende risiko's te neem, selfvertroue, integriteit, 'n interne lokus van beheer, 'n onafhanklikheidstrewende en ander eienskappe soos tydsbestuur en selfkennis.

Die begrip "persoonlikheid" is vanuit die kader van die persoonsgeoriënteerde denkrigting beskryf, aangesien dit uitgeloop het op die faktoranalitiese teorie. Met behulp van hierdie teoretiese kader kan persoonlikheid in basiese persoonlikheidsfaktore opgedeel word en persone dan in terme van die faktore

beskryf word.

In hierdie studie is tagtig proefpersone wat aan Boshoff se vereistes vir suksesvolle entrepreneurs voldoen, geselekteer. Dié veertig swart en veertig blanke manlike entrepreneurs het elkeen die Sestien-persoonlikheidsfaktor-vraelys, Schepers se Lokus van Beheer-vraelys en 'n selfontwikkelde biografiese vraelys voltooi. Die verskille is met behulp van die meerveranderlike variansie-analise bepaal.

Daar is bevind dat statisties beduidende persoonlikheidsverskille wel voorkom tussen wit en swart manlike entrepreneurs. Dit blyk dat blanke manlike entrepreneurs, in vergelyking met swart manlike entrepreneurs, meer emosioneel stabiel, selfvoldaan, aanpasbaar, dominerend, onafhanklik, outonoom en waaghalsig is. Hulle het ook meer selfvertroue en word gemotiveer deur prestasie. Op sy beurt is die swart manlike entrepreneur meer emosioneel sensitief, meer angstig en toon hy 'n hoër eksterne lokus van beheer.

Aangesien daar 'n tekort is aan Suid-Afrikaanse navorsing oor entrepreneurs en veral aangaande die persoonlikheidsienskappe van die swart manlike entrepreneur, is voortgesette navorsing nodig om die veralgemeenbaarheid van die resultate te bepaal. Uit die biografiese gegewens het dit ook geblyk dat die meerderheid entrepreneurs in die dienssektor was. Voornemende entrepreneurs kan daarom meer aangemoedig word om die vervaardigingsektor te betree.

Ten slotte kan opgemerk word dat die nul-hipotese verwerp word, aangesien in hierdie verhandeling vasgestel is dat swart en wit manlike entrepreneurs beduidend verskil ten opsigte van twaalf persoonlikheidsfaktore.

## SUMMARY

At the moment stagnation is one of the problems South Africa's economy has to face. The formal sector's inability to create enough job opportunities is due to among other things urbanisation, over-population and rationalisation. Thus, entrepreneurship is a common phenomenon because the large numbers of unemployed people have to create their own jobs in order to survive.

For years researchers tried to identify the characteristics of the successful entrepreneur. After several studies were undertaken, they concluded that no provision was made for differences in the personalities of black and white South Africans.

Diversity is one of the most striking features of the South Africa's population. Two examples are educational levels and the distribution of wealth. Will the personality profiles of different cultural groups differ? American studies could identify definite dissimilarities regarding the personalities of black and white American male entrepreneurs.

The environmental context of the formerly disadvantaged black people in South Africa differs radically from that of the so-called American Negroes. This increases the possibility that the personalities of the South African black and white male entrepreneurs - with their diverse backgrounds - will not be the same. Therefore, the aim of this study is to determine whether significant differences can be identified regarding the personality factors of these two groups.

Entrepreneurship is no simple event – it is a dynamic, continuous process aimed at the long-term. Since entrepreneurs interact with their environment, the review of published literature focused on the influence external factors have on them. More specifically attention was paid to their background factors and economic environment as well as political, technological and social factors. It became evident that people with a similar background will have similar features and this enables the researcher to predict the personality characteristics of entrepreneurs.

Prompted by previous empirical findings the dominant features associated with the successful entrepreneur were identified, namely drive, persistence, achievement need, purposiveness, creativity and imaginativeness, willingness to take calculated risks, self-confidence, integrity, an internal locus of control, an aspiration to be independent as well as other characteristics like the effective management of time and self-knowledge.

Because it was the theoretical forerunner of factor analysis, personalistic psychology was used to characterise the personality concept. This theoretical frame makes it possible to divide personality into basic personality factors in terms of which people can then be described.

Eighty subjects who meet Boshoff's requirements for successful entrepreneurs participated in this study. The forty black and forty white male entrepreneurs each completed the Sixteen Personality Factor Questionnaire, Schepers' Locus of Control Questionnaire as well as a biographical questionnaire developed by the researcher herself. The multivariate analysis of variance was used to determine the differences.

The findings reveal the existence of statistically significant differences between white and black male entrepreneurs. It turned out that in comparison with black male entrepreneurs, the white male entrepreneurs are more emotionally stable, self-satisfied, adaptable, domineering, independent, autonomous and daring. They are also more self-confident and motivated by achievements while the black male entrepreneur is more emotionally sensitive and more anxious. He is also characterised by an external locus of control.

In view of the fact that there does not exist enough South African research on entrepreneurs and especially on the personality characteristics of the black male entrepreneur, further investigations are necessary to determine whether these results can be generalised. The biographical details also revealed that most entrepreneurs were involved in the service industry. Thus, prospective entrepreneurs can be encouraged to enter the production sector.

Finally: since it was determined in this dissertation that black and white male entrepreneurs differ significantly regarding twelve personality factors, the null hypothesis are rejected.

UNIVERSITY OF  
SOUTH AFRICA



