



HIERDIE EKSEMPLAAR MAG ONDER
GEEN OMSTANDIGHEDE UIT DIE
BIBLIOTHEEK VERWYDER WORD NIE

University Free State

34300000025126
Universiteit Vrystaat

**Geslagsverskille in persoonlikheid,
prestasiemotivering en loopbaanankers
by entrepreneurs**

deur

John Wesley O' Neil

**Verhandeling voorgelê ter vervulling van die vereistes
vir die graad
M.Soc.Sc in Bedryfsielkunde**

Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe

aan die

Universiteit van die Oranje-Vrystaat te Bloemfontein

Studieleier

Prof. C.L. Bester

Junie 1999

Universiteit van die
Oranje-Vrystaat
BLOEMFONTEIN

04-01-2000

UOVS SASOL BIBLIOTEEK

" Three candles that illumine every
darkness: truth, nature, knowledge."

" Truth in our hearts,
strength in our hands,
consistency in our tongues. "

Opgedra aan elkeen wat my lewe verlig het.

DANKBETUIGINGS

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

Prof. C.L. Bester vir sy volgehoue en bekwame leiding, aangemoediging, raad, sin vir humor, geduld en positiewe houding.

Mev. Wanda Erasmus wat altyd bereid was om te help.

Mev. Kate Smit wat altyd vriendelik en geduldig was met die dataverwerking.

Dr. M. van Zyl vir sy raad met die keuse van statistiese metodes.

Louise Prinsloo vir die proeflesing van die verhandeling.

Wessel & Louise Prinsloo vir hulle aanmoediging en vriendskap.

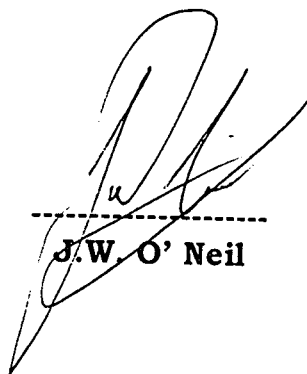
Al my vriende wat my ondersteun en aangemoedig het, maar veral vir Jan & Chel-Mari, Ans & Carliena, julle weet waarom dit gegaan het.

Aan my familie vir julle aanmoediging, maar veral vir Anelia wat gehelp tik het en met my buie moes saamleef.

Aan my ouers wat ontsettend baie vir my beteken het en baie moes opoffer om die laaste vyf jaar moontlik te maak. Dankie vir julle absolute geloof en vertrouwe in my. Geen kind kan vir beter ouers vra nie.

Laastens wil ek aan my Hemelse Koning die lof en eer bring vir al Sy genade, liefde en goedheid wat my lewe oorvloedig vervul.

**Ek verklaar dat die verhandeling wat hiermee vir die graad
M.Soc.Sc in die Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe,
Departement Bedryfsielkunde 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 op die verhandeling ten gunste van die Universiteit
van die Oranje-Vrystaat.**



J.W. O' Neil

INHOUDSOPGAWE

<u>INHOUDSOPGAWE</u>	<u>I</u>
LYS VAN FIGURE	VI
<u>LYS VAN TABELLE</u>	<u>IX</u>

HOOFSTUK 1

PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK

1.1	INLEIDING	1
1.2	PROBLEEMSTELLING	4
1.3	NAVORSINGSVRAAG	5
1.4	NAVORSINGSDOELWITTE	5
1.5	NAVORSINGSHIPOTESIS	6
	Hipotese 1	6
	Hipotese 2	6
	Hipotese 3	6
	Hipotese 4	6
1.6	BEGRIPSOMSKRYWING	7
1.7	VERDERE VERLOOP VAN DIE STUDIE	7

HOOFSTUK 2

ENTREPRENEURSKAP

2.1	INLEIDING	9
2.2	DEFINISIE VAN ENTREPRENEURSKAP	10
2.3	AKTIWITEITE VAN ENTREPRENEURS	16
2.4	VEREISTES VIR SUKSESVOLLE ENTREPRENEURSKAP.	17
2.4.1	Vereistes t.o.v. die individu	17
2.4.2	Die ideale omgewing vir die bevordering van entrepreneurskap	19

2.4.3	Organisatoriese steun en geluk	19
2.5	TIPES ENTREPRENEURS SOOS ONDERSKEI DEUR DIE TIPE ONDERNEMING	20
2.6	SOSIALE AGTERGROND EN PSIGOLOGIESE EIENSKAPPE VAN DIE ENTREPRENEUR	21
2.6.1	Algemene mites aangaande entrepreneurs	22
2.6.2	Sosiale agtergrond as 'n determinant van entrepreneurskap	25
2.6.2.1	Waarom tot aksie oorgegaan word	25
2.6.2.1.1	Die gesin	26
2.6.2.1.2	Portuurgroep	26
2.6.2.1.3	Vorige werksondervinding	26
2.6.2.1.4	Mentors	26
2.6.2.2	Persepsies van uitvoerbaarheid	27
2.6.2.2.1	Kinderjare	28
2.6.2.2.2	Geboortevolgorde	28
2.6.2.2.3	Opleiding	28
2.6.2.2.4	Motivering en ouerlike opvoeding	29
2.6.3	Psigologiese eienskappe en vermoëns van die entrepreneur	29
2.6.3.1	Modelle vir die bestudering van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs	30
2.6.3.2	Psigologiese eienskappe van die entrepreneur	33
2.6.3.2.1	Prestasie-motivering	36
2.6.3.2.2	Risiko-aanvaarding	36
2.6.3.2.3	Dryfkrag, deursettingsvermoë, doelgerigtheid en energie	37
2.6.3.2.4	Interne lokus van kontrole	37
2.6.3.2.5	Selfbeeld, selfvertroue en selfkennis	37
2.6.3.2.6	Hantering van onsekerheid	38
2.6.3.2.7	Onafhanklikheid	38
2.6.3.2.8	Kreatiwiteit en innovasie	38
2.6.3.2.9	Verantwoordelikeidsin	38
2.6.3.2.10	Etiek en integriteit	38
2.7	VERSKILLE TUSSEN MANLIKE- EN VROULIKE ENTREPRENEURS T.O.V. SOSIALE AGTERGROND EN PSIGOLOGIESE EIENSKAPPE	39
2.7.1	SOSIALISERINGSAGENTE	40
2.7.1.1	Die gesin	40
2.7.1.2	Skole	40
2.7.1.3	Media	40

2.7.1.4	Vriende	41
2.7.2	TEORIEË AANGAANDE GESLAGSROLIDENTITEIT	41
2.7.2.1	S. Freud	41
2.7.2.2	Chodorow	42
2.7.2.3	Lynn	43
2.7.2.4	C. Gilligan	44
2.8	POSISIE VAN VROUE IN DIE ARBEIDSMARK	45
2.8.1	Ekonomiese posisie van vroue	46
2.8.2	Persoonlike en sakekenmerke van vroulike entrepreneurs	49
2.8.2.1	Persoonlike kenmerke	49
2.8.2.2	Sakekenmerke	49
2.9	SAMEVATTING	50

HOOFSTUK 3

PERSOONLIKHEID

3.1	INLEIDING	54
3.2	AARD VAN PERSOONLIKHEID	54
3.3	PERSOONLIKHEIDSTEORIEË	57
3.3.1	Psigo-analitiese skool	57
3.3.3	Interpersoonlike benadering	61
3.3.4	Kognitiewe-gedragsbenadering	62
3.3.5	Trekke-benadering	62
3.3.5.1	R.B. Cattell: Faktor-analise	64
3.4	PERSOONLIKHEID EN ENTREPRENEURSKAP	68
3.5	SAMEVATTING	69

HOOFSTUK 4

PRESTASIEMOTIVERING

4.1	INLEIDING	73
4.2	AARD VAN EN BENADERINGS TOT PRESTASIEMOTIVERING	73
4.3	DEFINISIE VAN PRESTASIEMOTIVERING	75

4.4	TEORIË VAN PRESTASIE MOTIVERING	78
4.4.1	Inhoudsbenadering	78
4.4.1.1	Maslow se behoeftehiërargie	79
4.4.1.2	Herzberg se higiëne-motiveringsteorie	81
4.4.1.3	McClelland se prestasiemotiveringsteorie	82
4.4.2	Bestuursbenadering	83
4.4.3	Prosesbenadering	83
4.5	DIMENSIES VAN PRESTASIE MOTIVERING	84
4.6	FAKTORE WAT PRESTASIE MOTIVERING BEÏNVLOED	85
4.6.1	Eksterne faktore	86
4.6.2	Basiese behoeftes	88
4.6.3	Egobehoeftes	89
4.6.4	Interne faktore	89
4.7	PRESTASIE MOTIVERING EN ENTREPRENEURSKAP	91
4.8	PRESTASIE MOTIVERING EN VROULIKE ENTREPRENEURS	92
4.9	SAMEVATTING	93

HOOFSTUK 5

LOOPBAANANKERS

5.1	INLEIDING	95
5.2	AARD EN DEFINISIE VAN LOOPBAANANKERS	95
5.3	TIPES LOOPBAANORIËNTASIES	99
5.3.1	Schein se loopbaanoriëntasies	99
5.3.1.1	Tegniese/ Funksionele bekwaamheid	100
5.3.1.2	Algemene bestuursbekwaamheid	101
5.3.1.3	Outonomie/ Onafhanklikheid	103
5.3.1.4	Sekuriteit/ Stabiliteit	104
5.3.1.5	Entrepreneurskap/ Kreatiwiteit	105
5.3.1.6	Dienslewering	106
5.3.1.7	Uitdaging	108
5.3.1.8	Lewenstylintegrasie	108
5.3.2	Derr se loopbaanoriëntasies	110
5.3.2.1	Prestasiegeoriënteerdheid	110

5.3.2.2	Sekuriteitsoriëntasie	112
5.3.2.3	Vryheidsoriëntasie	113
5.3.2.4	Tegniese/ Bekwaamheidsoriëntasie	114
5.3.2.5	Gebalanseerde lewenstyl	115
5.4	LOOPBAANORIËNTASIE EN WERKPRESTASIE	116
5.5	LOOPBAANORIËNTASIES EN ENTREPRENEURSKAP	117
5.6	SAMEVATTING	117

HOOFSTUK 6

NAVORSINGSMETODIEK

6.1	INLEIDING	120
6.2	NAVORSINGSDOELWITTE	120
	Hipotese 1	122
	Hipotese 2	122
	Hipotese 3	122
	Hipotese 4	122
6.3	SELEKSIE VAN PROEFPERSONE	122
6.4	INSAMELING VAN DIE GEGEWENS	123
6.5	MEETINSTRUMENTE	124
6.5.1	BIOGRAFIESE VRAELYS	124
6.5.1.1	Aard en samestelling	124
6.5.1.2	Rasionaal vir insluiting	125
6.5.2	16-PERSOONLIKHEIDSFAKTORVRAELYS	125
6.5.2.1	Aard en samestelling	125
6.5.2.2	Betroubaarheid en geldigheid	127
6.5.2.3	Rasionaal vir insluiting	128
6.5.3	PRESTASIEMOTIVERINGSVRAELYS	128
6.5.3.1	Aard en samestelling	128
6.5.3.2	Geldigheid en betroubaarheid	130
6.5.3.3	Rasionaal vir insluiting	131
6.5.4	LOOPBAANANKERVRAELYS	131
6.5.4.1	Aard en samestelling	131
6.5.4.2	Geldigheid en betroubaarheid	131
6.5.4.3	Rasionaal vir insluiting	132

6.6	STATISTIESE METODEDES	133
6.6.1	Statistiese metodes	133
6.6.1.1	Beskrywende statistiese tegnieke	133
6.6.1.2	Inferensiële statistiese tegnieke	134
6.7	SAMEVATTING	135

HOOFSTUK 7

RESULTATE EN BESPREKING VAN DIE RESULTATE

7.1	INLEIDING	136
7.2	BIOGRAFIESE SAMESTELLING VAN DIE STEEKPROEF	136
7.2.1	Entrepreneurskap en geslag	136
7.2.2	Entrepreneurskap en ouderdom	137
7.2.3	Entrepreneurskap en huistaal	138
7.2.4	Entrepreneurskap en huwelikstatus	138
7.2.5	Entrepreneurskap en opvoedkundige kwalifikasies	139
7.2.6	Entrepreneurskap en werkservaring (diensjare)	140
7.2.7	Entrepreneurskap en die onderneming	141
7.2.8	Entrepreneurskap en jare in huidige onderneming	141
7.2.10	Entrepreneurskap en aantal werknemers	142
7.3	BESPREKING VAN DIE RESULTATE AAN DIE HAND VAN GESTELDE HIPOTEESES	143
7.3.1	Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe.	143
7.3.2	Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasie-motivering.	146
7.3.3	Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasie.	147
7.3.4	Voorspellings t.o.v. groeplidmaatskap	148
7.4	GEVOLGTREKKINGS T.O.V. GESTELDE HIPOTEESES	149
7.4.1	Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe.	149

7.4.2	Die verskil tussen manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasie-motivering.	150
7.4.3	Die verskil tussen manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanankers.	151
7.5	SAMEVATTING	153

HOOFSTUK 8

ALGEMENE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

8.1	INLEIDING	154
8.2	ALGEMENE GEVOLGTREKKINGS	154
8.3	AANBEVELINGS	155
8.4	SAMEVATTING	157

<u>OPSOMMING</u>	158
-------------------------	------------

<u>ABSTRACT</u>	160
------------------------	------------

<u>BRONNELYS</u>	162
-------------------------	------------

BYLAE A

BYLAE B

LYS VAN FIGURE

<i>Figuur 2.1: Proses van entrepreneurskap. Benaderings en eienskappe.</i>	13
<i>Figuur 2.2. Faktore wat suksesvolle entrepreneurskap beïnvloed. (Du Toit: 1990)</i>	17
<i>Figuur 2.3: 'n Model van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs. (Kroon & Moolman, 1992)</i>	31
<i>Figuur 2.4: 'n Model van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs. (Kroon & Moolman, 1992)</i>	32
<i>Figuur 7.1 Entrepreneurskap en geslag</i>	136
<i>Figuur 7.2 Entrepreneurskap en ouderdom (Totale steekproef)</i>	137
<i>Figuur 7.3 Entrepreneurskap en ouderdom</i>	137
<i>Figuur 7.4 Entrepreneurskap en huistaal</i>	138
<i>Figuur 7.5 Entrepreneurskap en huwelikstatus</i>	139
<i>Figuur 7.6 Entrepreneurskap en opvoedkundige kwalifikasie.</i>	139
<i>Figuur 7.7 Entrepreneurskap en jare werksondervinding</i>	140
<i>Figuur 7.8 Entrepreneurskap en die tipe onderneming.</i>	141
<i>Figuur 7.10 Entrepreneurskap en werknemers in diens.</i>	142

LYS VAN TABELLE

Tabel 2.1	<i>Geslagsverspreiding in die arbeidsmark (Bassis et al; 1990).....</i>	46
Tabel 2.2	<i>Die inkomste-gaping tussen mans en vroue (Aangepas uit Bassis et al; 1990).....</i>	46
Tabel 3.1	<i>16 Persoonlikheidstrekke volgens Cattell. (Möller, 1993)</i>	65
Tabel 6.1	<i>Persoonlikheidsdimensies van die 16-PF (Smit, 1991).....</i>	124
Tabel 6.2	<i>Halveringsbetroubaarheidsindekse vir die 16-PF (Smit, 1983)</i>	125
Tabel 6.3	<i>Alfa-koëffisiënte van die faktore van die Loopbaanankervraelys (Boshoff et al, 1988)</i>	130
Tabel 6.4	<i>Toets-hertoets betroubaarheidskoëffisiënte. (DeLong, 1982).....</i>	130
Tabel 7.1	<i>Vergelyking van manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheids- eienskappe (Routellings) (N= 77).....</i>	142
Tabel 7.2	<i>Vergelyking van manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheids- eienskappe (Routellings) (N = 77).....</i>	143
Tabel 7.3	<i>Vergelyking van manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheids- eienskappe (Standaardtellings) (N = 77).....</i>	143
Tabel 7.4	<i>Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasie motivering (N = 81).....</i>	144

Tabel 7.5 Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasie (N = 81)145

Tabel 7.6 Voorspellings t.o.v. groeplidmaatskap van manlike en vroulike entrepreneurs (N = 77)..146

Hoofstuk 1

PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK

1.1 Inleiding

Suid-Afrika beleef tans ongekende veranderinge in ekonomiese en breër samelewingsverband wat, volgens alle aanduidings, wat betref tempo, omvang en intensiteit gaan toeneem. Die Suid-Afrikaanse samelewing en spesifiek die besigheidsomgewing word gekenmerk deur toenemende kompleksiteit, onvoorspelbaarheid, risiko's, onsekerheid en turbulensie.

Volgens Van Aardt (Van Rensburg, 1992) het die Suid-Afrikaanse ekonomie in die twee dekades na die Tweede Wêreldoorlog 'n bloeitydperk beleef. In die laat sestiger-jare het die ekonomie egter begin stagneer en die agteruitgang het voortgeduur tot vandag. Die stagnasie kan gesien word in die lae per kapita inkomste, lae ekonomiese groeikoers en lae vlak van werkskepping. Verder veroorsaak dié stagnasie dat enige pogings om Suid-Afrika ekonomies te ontwikkel, in die wiele gery word.

Die lae ekonomiese groeikoers vanaf 1975 veroorsaak nie net grootskaalse werkloosheid, armoede en groter stremming op ekonomiese hulpbronne nie, maar plaas ook 'n beperking op die staat se fiskale vermoë om die Suid-Afrikaanse samelewing as geheel te ontwikkel.

Volgens Hetherington (1994) kan Suid-Afrika hierdie greep van ekonomiese stagnasie slegs breek deur meer klem te plaas op entrepreneurs en die ontwikkeling van 'n klimaat wat bevorderlik is vir entrepreneurskap. Hetherington (1994) stel dit soos volg:

"Without them there can be no development, nor any solution to the twin evils of unemployment and poverty. With them, all things are possible" (p. 3)

'n Aspek wat dus vir baie Suid-Afrikaners slapelose nagte gee naamlik: werkloosheid, kan dus deur entrepreneurskap reggestel word. Volgens Möller (O'Neil & Albertse, 1997) en Hetherington (1994) is werkloosheid een van die land se mees kritieke probleme waaraan aandag geskenk moet word. Volgens Möller (O'Neil & Albertse, 1997) moet ten minste 400 000 nuwe poste jaarliks geskep word om die probleem op te los. Dit gebeur egter nie.

Sedert die middel-sewentigs het die ekonomie in die VSA beweeg van 'n "bestuurseconomie" na 'n "entrepreneurseconomie". Volgens Drucker (1985) het die totale aantal poste in die VSA in die dekade van 1974 tot 1984 met 24 miljoen gegroei. Dit het volgens Drucker (1985) plaasgevind tydens ekonomiese turbulensie, ekonomiese krisis en twee resessies.

Sedert die 1960's het werkskepping en ekonomiese groei verskuif van die groot vervaardigingsektor na die medium- en klein sake-sektor. Drucker (1985) gaan van die standpunt uit dat die groot vervaardigingsektor begin het om poste gedurende die laaste twee dekades te verminder. Drucker (1985) stel dit dat die meeste nuwe poste geskep is in die medium- en kleinsake sektor waarvan baie *nuwe* ondernemings was. In die VSA word 600 000 nuwe besighede elke jaar begin, ongeveer sewe keer meer per jaar as tydens die ekonomiese bloeitydperk na die Tweede Wêreldoorlog.

Suid-Afrika was basies in dieselfde posisie, maar het egter nie dieselfde pad geloop as die VSA nie. Waar die VSA vandag in 'n relatiewe gesonde ekonomiese posisie is, is die RSA in 'n baie benarde posisie. Die verskil is dat daar in die VSA 'n klimaat geskep is wat bevorderlik is vir entrepreneurskap. Nuwe ondernemings is aangemoedig en entrepreneurs is reeds van skoolvlak af ontwikkel. Volgens Hetherington (1994) is alle lande wat ekonomies gesond is, se ekonomieë gebaseer op die entrepreneursgees van hul burgers. Klein ondernemings omvat ongeveer 75% van die Japannese en 50% van die Amerikaanse ekonomie. In die RSA is slegs 25% van die land se ekonomie gebaseer op klein ondernemings.

Volgens Hetherington (1994) kan klein ondernemings slegs onder sekere rare wetlike en ekonomiese sisteme floreer. Dit is die sisteme waarin die regte van vrywillige kontraksluiting en privaat eienaarskap gewaarborg word, maar verder nie inmeng met die ondernemings nie. Suid-Afrika het volgens Hetherington (1994) die laaste 100 jaar nie so 'n sisteem gehad nie. In Suid-Afrika het die regering op alle vlakke van die ekonomie ingemeng, tot die verlies van die totale ekonomie. Verder is die regte van die grootste gedeelte van die Suid-Afrikaanse bevolking van burgerskap, vrye kontraksluiting, vrye assosiasie, vrye privaat eienaarskap ens. ingeperk. Selfs die blanke bevolking is so beïnvloed deur die idee van die "Totale Aanslag" en die afweer daarvan, dat min of geen aandag geskenk is aan die ontwikkeling van klein ondernemings of entrepreneurs.

In Suid-Afrika is daar dus 'n dringende behoefte om klein- en medium ondernemings te ontwikkel. Verder bestaan daar 'n dringende behoefte om 'n ekonomiese- en wetlike klimaat te skep waarin entrepreneurs kan floreer.

Volgens Rupert (1985) het dit vir 'n land se ekonomie geen waarde om 'n klimaat wat bevorderlik is vir entrepreneurskap te skep as daar nie genoegsame persone is wat oor die eienskappe, vermoëns en vaardighede beskik wat eie is aan die gees van entrepreneurskap nie. Volgens Rupert (1985) en Hetherington (1994) is dit noodsaaklik om reeds van kindsjare af persone te ontwikkel wat oor die nodige vermoëns, eienskappe en vaardighede te beskik wat nodig is omsuksesvolle entrepreneurs te word.

Dit is volgens Boshoff (Van Rensburg, 1992) belangrik om te besef dat die entrepreneur ontwikkel en nie gebore word nie; met ander woorde die predisposisies, houdings en gedrag wat met entrepreneurskap geassosieer word, word aangeleer tydens die kinderjare en jong volwassenheid. Verder is 'n kultuur wat entrepreneurskap aanmoedig baie belangrik; 'n kultuur wat volgens Boshoff (Van Rensburg, 1992) eienskappe soos kreatiwiteit, laterale denke, nuuskierigheid en soortgelyke eienskappe wat belangrik is vir suksesvolle entrepreneurskap, bevorder.

Volgens verskeie outeurs (Bird, 1989; Chell *et al.*, 1991 en Kroon & Moolman, 1992) is entrepreneurskap egter 'n komplekse begrip en pogings om die begrip te verstaan aan die hand van die psigologiese eienskappe van die entrepreneur, het die begrip nog meer kompleks gemaak. Volgens die literatuur is dit ook duidelik dat daar nie eenstemmingheid is oor die psigologiese eienskappe van die entrepreneur nie en selfs nie eens oor wat entrepreneurskap is nie. Die gebrek aan eenstemmingheid asook die groot hoeveelheid definisies en eienskappe wat aan entrepreneurs en entrepreneurskap toegeskryf word, moet egter nie gesien word as 'n struikelblok nie, maar eerder as 'n aansporing tot verdere resente toegepaste navorsing. Slegs deur navorsing kan die begrip asook die eienskappe van die entrepreneur beter verstaan word. Sodoende kan die psigologiese eienskappe van entrepreneurs asook die regte klimaat vir entrepreneurskap beter ontwikkel word.

Volgens verskeie outeurs (Bassis *et al.*, 1991; Drucker, 1985; Giddens, 1993 en Kroon & Moolman, 1992) het die samestelling van die globale wêreld-arbeidsmark in die laaste twee dekades 'n dramatiese verandering ondergaan met die toenemende toetrede van vroulike werknemers. Suid-Afrika is geen uitsondering nie. Die verandering het veral na die 1994-verkieping duidelik na vore gekom in die vorm van regstellende aksie.

Volgens Kroon en Moolman (1992) is die toenemende toetrede van vroulike entrepreneurs 'n relatiewe nuwe verskynsel in Suid-Afrika. Dië verskynsel is egter ook 'n relatiewe nuwe een wêreldwyd. Dit kan duidelik gesien word in die gebrek aan navorsing oor vroulike entrepreneurs, asook die psigologiese eienskappe van vroulike entrepreneurs. Alhoewel daar reeds baie navorsing gedoen is oor

manlike entrepreneurs en hulle eienskappe, is min navorsing gedoen oor die eienskappe van vroulike entrepreneurs. Aangesien alle aanduidings daarop wys dat die getal vroulike werknemers en meer spesifiek die aantal vroulike entrepreneurs steeds gaan toeneem in die toekoms, is dit noodsaaklik dat resente, toegepaste navorsing in die belangrike navorsingsveld gedoen moet word.

Dit is uit die literatuur duidelik dat daar 'n gebrek aan beskikbare data is oor die eienskappe van vroulike entrepreneurs. Volgens die literatuur (Kroon & Moolman, 1992 en Nel, 1997) is dit egter ook noodsaaklik dat enige navorsing oor die eienskappe van entrepreneurs nie net fokus op persoonlikheid nie, maar ook op prestasie-motivering en loopbaanankers. Beide hierdie konstruksies word deur die literatuur geïdentifiseer as faktore wat entrepreneurskap sterk beïnvloed. Deur manlike en vroulike entrepreneurs te vergelyk t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers (eienskappe wat volgens die literatuur eie is aan manlike entrepreneurs) word nie net bestaande kennis aangaande entrepreneurskap uitgebrei nie, maar ook data aangaande die psigologiese eienskappe van vroulike entrepreneurs.

Uit die literatuur is dit ook duidelik dat die identifisering van psigologiese eienskappe van manlike en vroulike entrepreneurs baie belangrik is vir voorspelling van entrepreneurspotensiaal en die ontwikkeling van die eienskappe by nie-entrepreneurs of toekomstige entrepreneurs.

In die lig van bogenoemde agtergrond, word die probleem in die volgende afdeling geformuleer.

1.2 Probleemstelling

Die spesifieke probleem wat in hierdie studie ondersoek word, is om te bepaal of manlike en vroulike entrepreneurs van mekaar verskil t.o.v. sekere persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers.

In die literatuur (Chell *et al.*, 1991; Hisrich & Peters, 1995; Pickle & Abrahamson, 1976; Ray, 1993) word verskeie persoonlikheidseienskappe as eie aan manlike entrepreneurs geïdentifiseer. Volgens die literatuur toon manlike entrepreneurs hoër vlakke van prestasie-motivering en word drie loopbaanankers (Derr, 1986; Nel, 1997 en Schein, 1990) as eie aan entrepreneurs geïdentifiseer.

Dit blyk uit die literatuur dat die meeste van die navorsing handel oor manlike entrepreneurs en is daar gevolglik min data beskikbaar oor die eienskappe van vroulike entrepreneurs. Die doel van die studie is

dus om te bepaal of vroulike entrepreneurs van mans verskil t.o.v. die drie konstrunkte.

Hieruit spruit die navorsingsvraag, navorsingsdoelwitte en hipoteses wat in meer besonderhede in die volgende afdeling bespreek sal word.

1.3 Navorsingsvraag

Vir die doel van die studie kan die navorsingsvraag soos volg geformuleer word:

Bestaan daar beduidende verskille t.o.v. persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanankers tussen manlike en vroulike entrepreneurs ?

1.4 Navorsingsdoelwitte

Die hoofdoel van die studie is om te bepaal of daar enige statisties-beduidende verskille bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasiemotivering en loopbaanankers.

Om hierdie hoofdoelwit te bereik word vier subdoelwitte gestel waarvan die oplossing daarvan gesamentlik sal bydra tot die bereiking van die hoofdoelwit van die studie. Die subdoelwitte is die volgende:

- a. Om te bepaal of daar enige beduidende verskille t.o.v. persoonlikheid bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs.
- b. Om te bepaal of daar enige beduidende verskille t.o.v. prestasiemotivering bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs.
- c. Om te bepaal of daar enige beduidende verskille t.o.v. loopbaanankers bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs.
- d. Om te bepaal of persoonlikheidseienskappe, prestasiemotivering en loopbaanankers as geldige voorspellingsveranderlikes gebruik kan word om tussen manlike en vroulike entrepreneurs te diskrimineer.

Om hierdie subdoelwitte te bereik, is navorsingshipoteses geformuleer wat met behulp van toepaslike navorsing getoets gaan word. Die voorgestelde navorsingshipoteses is soos volg:

1.5 Navorsingshipoteses

Hipotese 1

H₀ : Daar is geen statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheid nie.

H₁ : Daar is statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheid.

Hipotese 2

H₀ : Daar is geen statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasie-motivering nie.

H₁ : Daar is statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasie-motivering.

Hipotese 3

H₀ : Daar is geen statisties beduidende verskille in die loopbaanankers van manlike en vroulike entrepreneurs nie.

H₁ : Daar is statisties beduidende verskille in die loopbaanankers van manlike en vroulike entrepreneurs.

Hipotese 4

H₀ : Persoonlikheids-, Prestasie-motivering- en Loopbaananker veranderlikes onderskei nie beduidend (< 70%) tussen manlike en vroulike entrepreneurs nie.

H₁ : Persoonlikheids-, Prestasie-motivering- en Loopbaananker-veranderlikes onderskei beduidend (> 70%) tussen manlike en vroulike entrepreneurs.

In die volgende afdeling word 'n paar kernbegrippe omskryf.

1.6 Begripsomskrywings

Dit is nodig om enkele begrippe wat deurgaans in die studie gebruik word, kortliks te omskryf om dit sodoende meer toeganklik en verstaanbaar te maak.

- **Entrepreneur** : 'n Persoon is wat d.m.v. sekere persoonlike vermoens en eienskappe, geleentheid raaksien en bestuur, risiko's neem en hulpbronne optimaal benut om waarde te skep en om op innoverende-en skeppende wyse verandering te weeg bring en in behoeftes te voorsien.
- **Persoonlikheid** : Persoonlikheid is volgens Meyer *et al.*(1997) die gedurig veranderende, maar tog relatief stabiele, organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy of haar gedrag bepaal, in interaksie met die konteks waarbinne die persoon hom of haar bevind.
- **Prestasie-motivering** : 'n Persoon se aangeleerde intrinsieke behoefte om in gegewe situasies so op te tree dat voortreflike standaarde in stand gehou of oortref word om sodoende in die behoefte te voorsien.
- **Loopbaananker** : Schein (1990) definieer 'n loopbaananker as 'n patroon van selfwaargeneemde talente, motiewe en waardes wat 'n individu se loopbaan rig, begrens, stabiliseer en integreer.
- **Sosialisering** : Volgens Louw (1990) is sosialisering die proses waardeur die individu 'n lid word van 'n sosiale groep in die sin dat die persoon leer om volgens die norme van die groep op te tree. Meer spesifiek verkry die persoon kennis van die reëls, houdings, oortuigings, gewoontes, waardes en rolvereistes wat in sy/ haar sosiale omgewing aanvaarbaar is. Volgens Giddens (1993) en Bassis *et al.* (1990) is die komplekse proses 'n lewenslange

proses wat deur verskeie agente gefasaliteer word. 'n Paar van die agente is die gesin, opvoedingsisteam, media en vriende.

- **Geslagsosialisering** : Dit is volgens Giddens (1993) die proses waardeur manlike en vroulike persone gedrag aanleer wat sosiaal aanvaarbaar is vir die geslag waaraan die persoon behoort.

In die volgende afdeling word die verdere verloop van die studie bespreek.

1.7 Verdere verloop van die studie

Die studie word soos volg uiteengesit:

In hoofstuk 2 word entrepreneurskap en entrepreneurs bespreek aan die hand van bestaande navorsing en deur na resente literatuur te verwys.

In hoofstukke 3, 4 en 5 word die drie veranderlikes naamlik persoonlikheid, prestasie-motivering en loopbaanankers vanuit die literatuur bespreek.

Hoofstuk 6 lê klem op die navorsingsopset met spesifieke verwysing na die navorsingsontwerp, keuring van die proefpersone, meetinstrumente, insameling van die data, hipoteses en statistiese metodes.

Hoofstuk 7 behels 'n volledige uiteensetting van die resultate van die empiriese ondersoek.

Hoofstuk 8 sluit die studie af met 'n uiteensetting van die gevolgtrekkings en aanbevelings.

Hoofstuk 2

ENTREPRENEURSKAP

2.1 Inleiding

Die belangrikheid van entrepreneurskap vir 'n land se ekonomie kan deur niemand betwyfel word nie. Die resessie beïnvloed die korporatiewe mark in so 'n mate dat werkloosheid reeds 'n nasionale krisis is, (Hetherington, 1994), maar die totale ekonomie word ook so geraak dat die noodsaaklikheid aan nuwe innovasies en nuwe ondernemings al hoe belangriker word.

Nie alleen is dit noodsaaklik dat entrepreneurs geïdentifiseer en ontwikkel word met die doel om nuwe ondernemings te stig wat belangrik vir ekonomiese groei is nie, maar om persone wat a.g.v. werkloosheid hulle eie ondernemings begin, by te staan om 'n sukses van die ondernemings te maak. Die enigste wyse waarop 'n land volhoubare ekonomiese groei kan handhaaf, is volgens Hetherington (1994) deur omstandighede te skep waarin entrepreneurskap ontwikkel kan word en entrepreneurs hul vermoëns ten volle kan uitleef. Kroon (1990) ondersteun die stelling en sê dat Suid-Afrika 'n tekort het aan opgeleide personeel en entrepreneurs.

Die probleem is egter dat daar baie min kennis is oor die eienskappe wat suksesvolle entrepreneurs van onsuksesvolle entrepreneurs en nie-entrepreneurs onderskei en hoe om hierdie eienskappe te ontwikkel.

Die doel van hierdie studie is om van hierdie eienskappe en die wyse waarop manlike en vroulike entrepreneurs ten opsigte daarvan verskil te ondersoek. Om dit te doen word die hoofstuk so saamgestel dat die belangrikste aspekte van entrepreneurskap en die verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs behandel kan word.

In die hoofstuk gaan die belangrikste aspekte van entrepreneurskap kortliks behandel word om sodoende 'n breë algemene agtergrond te vorm van wat entrepreneurskap behels en wat entrepreneurs doen. Daar gaan ook kortliks gefokus word op die sosiale agtergrond van entrepreneurs, die psigologiese eienskappe van entrepreneurs, mites aangaande entrepreneurs, asook die verskille tussen manlike-en vroulike entrepreneurs en die redes daarvoor.

Die begrip “entrepreneur” is ‘n baie bekende begrip maar om te bepaal wat die eienskappe van ‘n entrepreneur is, is meer kompleks. Dit is makliker om te bepaal wat entrepreneurs doen as wat die eienskappe van ‘n suksesvolle entrepreneur is. Entrepreneurskap is ‘n interaksie tussen verskeie veranderlikes en dit is van besondere belang om die interaksie tussen die veranderlikes in die regte verband te verstaan (Nel, 1997).

Volgens Visser (1989) moet die volgende sleutelfaktore ondersoek word om te verstaan in watter verhouding veranderlikes tot mekaar behoort te staan:

- Die entrepreneur se persoonlikheid
- Die entrepreneur se agtergrond en ervaring
- Die entrepreneur se vermoëns

Volgens Chell *et al.* (1991) is dit egter belangrik om te onthou dat alle entrepreneurs van mekaar verskil en dus daar nie ‘n “korrekte” profiel vir ‘n entrepreneur bestaan nie, maar is daar wel spesifieke ooreenkomste wat belangrik is. Voordat na hierdie ooreenkomste gekyk kan word, is dit eers belangrik om die begrip “entrepreneurskap” en “entrepreneur” duidelik te definieer.

2.2 Definisie van entrepreneurskap

Volgens Van Wyk *et al.* (Nel;1997) is die woord “entrepreneur” afgelei van die Franse werkwoord “entrepender”, wat beteken “om te onderneem, om geleenthede aan te gryp en om in behoeftes te voorsien deur innovering.”

Volgens Van Aardt en Van Aardt (1997) is entrepreneurs in die verlede gesien as leiers in die ontwikkeling van ‘n land se ekonomie maar ook as persone wat hul werknemers uitbuit vir eie gewin en sukses. Alhoewel entrepreneurs reeds sedert die begin van die mens bestaan, het verskeie ekonomiese sisteme entrepreneurskap bevorder en gekortwiek. Volgens Giddens (1993) het die grootskaalse tegnologiese ontwikkeling en ontdekking van nuwe markte in die 18de en 19de eeu grootliks bygedra tot die ontwikkeling van Kapitalisme, ‘n ekonomiese sisteem wat grootliks bevorderlik is vir entrepreneurskap.

Volgens Kent *et al.* (1982) kan die geskiedenis van entrepreneurskap as ‘n dissipline teruggevoer word na die 19de eeu. Vir verskeie generasies was ‘n entrepreneur enige suksesvolle besigheidspersoon wie se sukses direk verbind is aan sy vermoëns. Die entrepreneur se motivering was dan duidelik materiële sukses, publieke erkenning en

die welvaart van sy gemeenskap. Inherent aan hierdie beskrywing was die feit dat die besigheidspersoon ook eienaar van die onderneming is. Entrepreneurskap word dus gedefinieer as eienaarskap.

'n Verdere definisie is volgens Kent *et al.* (1982) die van Schumpeter wat die entrepreneur as innoveerder sien. Volgens Schumpeter is entrepreneurs die onvervangbare dryfkrag wat kragtige ekonomiese groei in 'n kapitalistiese samelewing teweeg bring. Volgens Schumpeter is burokrasie, wat ook a.g.v. kapitalisme ontstaan het, egter die ondergang van die entrepreneur. Dit is juis hierdie kwessie van hoe om entrepreneurskap en grootskaalse burokrasie met mekaar te versoen wat vandag nog grootskaals onbeantwoord bly. Volgens Kent *et al.* (1982) beskryf A.D Chandler die entrepreneur in terme van die korporatiewe bestuurder. Volgens hom kan slegs persone wat beheer het oor kapitaaloesegging en langtermyn strategie bepaal, beskou word as entrepreneurs. Aan die ander kant van die skaal gaan Sawyer (Kent *et al.*, 1982) van die standpunt uit dat entrepreneurs 'n wye verskeidenheid funksies verrig wat strek van innovasie tot roetine administrasie.

Na die Tweede Wêreldoorlog het A. Cole van die Harford Entrepreneurial Center volgens Kent *et al.* (1982) begin met die moeilike taak om 'n werkbare operasionele definisie van entrepreneurskap te ontwikkel. Hierdie definisie moes veralgemeenbaar wees om sodoende weg te beweeg van die geneigdheid om entrepreneurs en entrepreneurskap te beskryf in terme van enkele gevallestudies, iets wat navorsing oor entrepreneurs gekenmerk het gedurende die tydperk 1920-1940. Volgens Cole kan entrepreneurskap omskryf word as die doelbewuste aktiwiteite wat lei tot die inisiëring, onderhouding en ontwikkeling van winsgerigte ondernemings.

Van Aardt en Van Aardt (1997) sluit aan by Cole (Kent *et al.*, 1982) en definieer entrepreneurskap soos volg:

“... the act of initiating, creating, building and expanding an enterprise or organization, building an entrepreneurial team and gathering other resources to exploit an opportunity in the marketplace for longterm gain “ (p.5).

Uit beide Van Aardt en Van Aardt (1997) en Cole (Kent *et al.*, 1982) se definisies is dit duidelik dat die entrepreneur die persoon is wat krities belangrik is in die inisiëring, onderhouding, ontwikkeling en uitbreiding van 'n langtermyn winsgewende onderneming. Dit is duidelik uit die definisies van beide Cole (Kent *et al.*, 1982) en Van Aardt en Van Aardt (1997) dat entrepreneurskap nie 'n eenmalige gebeurtenis is nie, maar 'n dinamiese proses wat voortdurend plaasvind en op die lang termyn gerig is.

Volgens Morrison (1998) kan entrepreneurskap gesien word as 'n proses. Dit kan omskryf word as 'n ekonomiese ontwikkelingstaak wat deur die motivering van individue wat poog om hulle persoonlike doelwitte te bereik gedryf word. Entrepreneurskap is dus die skepping van geleenthede waar persoonlike doelwitte bereik kan word deur ekonomiese aktiwiteite.

Volgens Morrison (1998) word entrepreneurskap tradisioneel beskryf vanuit die volgende perspektiewe:

- Ekonomiese funksie
- Eienaarskap
- Grade van entrepreneurskap
- Grootte en lewensiklus van die onderneming
- Hulpbron basis

Volgens Morrison (1998) is dit egter bykans onmoontlik om entrepreneurskap te beskryf in terme van slegs sommige van die perspektiewe. Die proses van entrepreneurskap is heeltemal te kompleks en holisties daarvoor. Die kern van die proses is entrepreneurs, hulle voortdurende soeke na geleenthede en hulle pogings om die nodige hulpbronne te vind om die geleenthede te gebruik. Die essensie van entrepreneurskap is verandering, hetsy deur skepping of deur innovasie.

In aansluiting by bogenoemde gaan Drucker (Morrison, 1998) van die standpunt uit dat entrepreneurskap die skepping van doelbewuste, gefokusde verandering in 'n organisasie se ekonomiese en sosiale potensiaal is.

Curran en Burrows (Morrison, 1998) sluit ook by bogenoemde aan en omskryf dan die proses van entrepreneurskap soos volg:

“ The innovatory process involved in the creation of an economic enterprise based on a new product or service which differ significantly from products or services in the way its production is organized, or in its marketing “ (p. 269).

Alhoewel die eienskappe van entrepreneurskap gebaseer kan word op die vyf perspektiewe wat Morrison noem en wat uitgebeeld word in figuur 2.1, blyk die essensie van entrepreneurskap duidelik uit die definisies van Morrison (1998), Drucker (1985) en Curran en Burrows (Morrison, 1998) die volgende te wees:

- Innoverende bestuurspraktyke
- Verandering en veral verandering op ekonomiese-en sosiale vlak.

Benaderings	Eienskappe
Ekonomiese funksie.	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlike inisiatief v/d entrepreneur • Risiko-nemende funksie • Bestuur van produksiefaktore
Struktuur van eienaarskap.	<ul style="list-style-type: none"> • Skepping van 'n onderneming deur die entrepreneur.
Grade van entrepreneurskap.	<ul style="list-style-type: none"> • Groote van die onderneming. • Persoonlike finansiële risiko. • Kreatiwiteit en innovasie. • Realisering van groeidoelwitte.
Hulpbron basis.	<ul style="list-style-type: none"> • Belangrik vir potensiele produksie proses.
Groote en lewensiklus.	<ul style="list-style-type: none"> • Assosiasie met nuwe onderneming.
Konsolidasie benadering.	<ul style="list-style-type: none"> • Toestande van onsekerheid en kompetisie. • Entrepreneursbestuur-en strategie. • Inisiëring van verandering. • Innoverende proses. • Eienaarskap, groote en struktuur onbelangrik. • Persoonlike inisiatief deur entrepreneurskap.

Figuur 2.1: Proses van entrepreneurskap. Benaderings en eienskappe. (Morrison, 1998)

Volgens Morrison (1998) lê die kern van entrepreneurspotensiaal in die samelewing by individuele persone en in die mate waarin die gees van entrepreneurskap by die individue bestaan of gestimuleer kan word. Sonder hierdie persoonlike inisiatief kan entrepreneurskap dus nie bestaan nie.

Entrepreneurskap vind laastens dus plaas binne 'n ekonomiese, sosiale en politiese klimaat wat gunstig is vir vryemark mededinging en privaat eienaarskap. Tog is daar volgens Giddens (1993) verskeie voorbeelde uit voormalige Tweede Wêreld-lande waar omstandighede nie gunstig was vir entrepreneurskap nie, en dit tog plaasgevind en soms selfs gefloreer het, bv. die voormalige U.S.S.R.

Alhoewel Suid-Afrika volgens Hetherington (1994) 'n wêreldleier is op sekere tegnologiese gebiede, kan dit nie gesien word as 'n vryemark ekonomie in die ware sin van die woord nie. Hetherington (1994) beskryf die Suid-Afrikaanse ekonomie soos volg:

“ It has been and still is a mixture of statism and crony capitalism, much like the merchantism of past European history “ (p. 25).

Hierdie ekonomiese beleid het volgens Hetherington (1994) twee gevolge. Eerstens is die oorgrote meerderheid van besighede en ekonomiese aktiwiteite gekonsentreer in die hande van 'n relatiewe klein aantal groot maatskappye. Alhoewel groot besighede goed is vir massa-produksie, is hulle nie baie effektiewe werkskeppers nie. Vandaar die groot probleem van werkloosheid.

Tweedens is daar die groot rol wat die regering speel in die ekonomie. In die fiskale jaar van 1993 kon 40,6 % van die BNP toegeskryf word aan die regering. Volgens Hetherington (1994) het nog geen land wat in dieselfde ekonomiese ontwikkelingsfase as waarin die RSA nou is, ooit dinamiese ekonomiese groei getoon met sulke hoë vlakke van regeringsinmenging nie.

'n Studie wat volgens Hetherington (1994) deur die Wêreldbank onderneem is, het bevind dat al die lande met 'n beleid van lae inkomstebelasting, vinniger ekonomiese groei getoon het as enige land met 'n beleid van hoë inkomste-belasting. In die lande met lae inkomste-belasting was investering, produktiwiteit, innovasie, lewensverwagting, onderwys en werksgeleenthede aansienlik hoër as in lande met hoë inkomstebelasting.

Ten spyte van al hierdie voordele is Suid-Afrika vandag volgens Hetherington (1994) een van die lande in die wêreld met die hoogste belastinglas en kan die ekonomiese beleid nie voorsien in die basiese behoeftes van die meerderheid van die bevolking nie.

Tog kry baie entrepreneurs egter volgens Hetherington (1994) ook hier maniere om die struikelblokke te omseil. Dis hier waar die onafhanklike ekonomie of informele sektor tot stand kom. Alhoewel die informele sektor al hoe groter word, sal daar in hierdie studie slegs op die formele sektor gekonsentreer word.

Dit maak egter nie saak of op die formele of informele sektor gekonsentreer word nie. Die punt is dat die entrepreneur binne 'n bepaalde omgewing funksioneer. Die omgewing en spesifiek die ekonomiese beleid kan entrepreneurs besonder positief of negatief beïnvloed, maar nooit totaal stop nie. Vir die entrepreneur is die omgewing net nog 'n uitdaging wat oorkom kan word.

Volgens Meredith *et al.* (Du Toit, 1990) is entrepreneurs persone wat oor die vermoë beskik om:

- Moontlikhede in die bedryfswêreld raak te sien en te evalueer.
- Die nodige hulpbronne byeen te bring en voordelig aan te wend.
- Gepaste aktiwiteite te inisiëer om sukses te verseker.

Die definisie van Meredith *et al.* (Du Toit, 1990) dat entrepreneurs geleenthede raaksien en die nodige stappe neem om sukses te verseker, impliseer dat hulle bereid moet wees om sekere risiko's te neem. In aansluiting hierby definieer Fink (Van Rooyen, 1992) 'n entrepreneur soos volg;

“ An entrepreneur is a high-rolling risk-taker who would rather be a spectacular failure than a dismal success” (p. 31).

Kaim (Van Rooyen, 1992) sluit hierby aan en definieer 'n entrepreneur soos volg;

“ Entrepreneurs are simply those who understand there is little difference between obstacle and opportunity and are able to turn both to their advantage” (p.19).

Kao (1991) gaan ook van dieselfde standpunt uit as die vorige navorsers en beskryf die entrepreneur as iemand wat waarde skep deur geleenthede te bestuur, risiko's te aanvaar en hulpbronne optimaal te benut.

Marx *et al.* (1991) omskryf entrepreneurskap volgens die aard van die take wat die persoon verrig. Werk waarvan die inhoud en omstandighede nie vooraf vasgestel kan word nie en hoofsaaklik deur die persoon self bepaal word, met meegaande onsekerheid en risiko's val in die kategorie.

Entrepreneurskap kan dus omskryf word as die proses van identifisering, inisiëring, onderhouding en uitbreiding van 'n ekonomiese onderneming met die doel om op die langtermyn ekonomiese en persoonlike bevrediging aan die entrepreneur te verskaf en terselfdetyd dinamiese ekonomiese en sosiale verandering te weeg te bring deur skepping of innovasie om sodoende in 'n behoefte(s) te voorsien.

Die entrepreneur kan dus omskryf word as 'n persoon wat d.m.v. sekere persoonlike vermoëns en eienskappe, geleenthede raaksien en bestuur, risiko's neem en hulpbronne optimaal benut om waarde te skep en om op innoverende-en skeppende wyse verandering te weeg bring en in behoeftes te voorsien.

In die volgende afdeling gaan gekyk word na die aktiwiteite van entrepreneurs asook die wyses waarop hierdie aktiwiteite by mekaar inskakel. Alhoewel van die aktiwiteite reeds in die vorige afdeling bespreek is, gaan hier gefokus word op die interaksie en dinamika van die aktiwiteite.

2.3 Aktiwiteite van entrepreneurs

Volgens Bird (1989) verrig entrepreneurs 'n verskeidenheid funksies wat hulle van bestuurders in organisasies onderskei. Indien gekyk word na die aktiwiteite van entrepreneurs, is dit duidelik dat die entrepreneur vaardig moet wees in 'n verskeidenheid van aktiwiteite wat wissel van bemarking, finansies, besluitneming tot spanbou en hulpbron-verkryging. Suksesvolle entrepreneurs is persone wat in staat is om 'n verskeidenheid funksies en rolle gelyktydig te vervul.

Volgens Ray (Nel, 1997) verrig entrepreneurs die volgende take:

- Identifisering van 'n nuwe produk, diens of mark.
- Evaluering van geleentheid.
- Bemarking van idees/produkte.
- Onderhandeling.
- Probleemoplossing.
- Interpersoonlike interaksie.

Volgens Van Aardt (1992) is die entrepreneur ook 'n visionêr wat 'n sekere visie vir sy/haar onderneming stel. Hierdie visie is nie net die generering van idees of die omskepping van idees in produkte nie, maar ook die daarstelling van 'n werkbare model van alle aspekte van die onderneming. Die generering van 'n idee sluit dus in die visualisering van die totale proses, m.a.w. vervaardiging, bemarking, verspreiding en finansiering.

Indien egter gekyk word na die aktiwiteite van die entrepreneur, stem dit baie ooreen met diè van 'n lynbestuurder. Die vraag wat dan ook ontstaan, is wat die verskil is tussen die twee. Hierdie verskil word goed deur Megginson *et al.* (Van Rooyen, 1992) soos volg beskryf:

“Entrepreneurs by definition, conceive of, gather the resources for, organize and run private businesses. They tend to be risk-takers who are strongly motivated to achieve their goals, including profits.

Management by contrast, involves running all kinds of organizations, but is usually not concerned with conceiving or owning them. Managers, therefore are high-level employees who identify more closely with other employees than with the owners” (p.15).

Râdel (Du Toit, 1990) wys op die volgende bydraes wat die entrepreneur in 'n bedryfseksioniese sin lewer:

- Verskaffing van dryfkrag aan die onderneming.
- Ontdekking van nuwe winsgewende afsetgebiede en produkte.
- Uitvinding van nuwe produksie en bemarkingsmetodes.

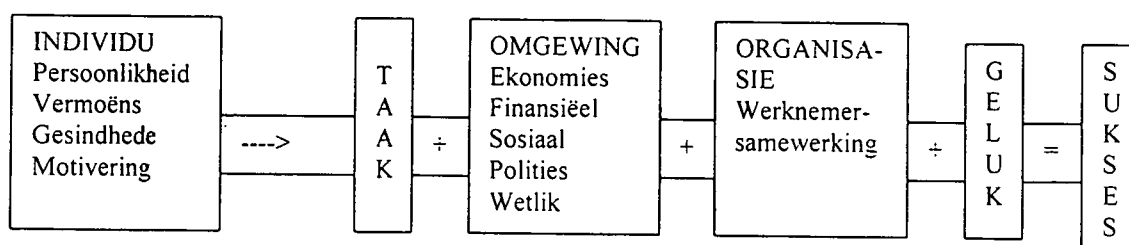
- Oplossing van probleme.
- Aanvaarding van risiko's.
- Bestuursvernuf om verskillende produksiefaktore saam te voeg, die hoogste moontlike produktiwiteit na te streef en om koste-en inkomstemoontlikhede teen mekaar op te weeg.

Volgens Du Toit (1990) is ondernemerskap veral belangrik by die aanvanklike oprigtingsaktiwiteite van die onderneming, maar dit eindig egter nie daar nie. Selfs by gevestigde ondernemings is die aktiwiteite wat inisiatief, vernuwing, oorwinning van onsekerhede en ewewigtige bestuur behels van kardinale belang. Entrepreneurskap sluit dus oprigtingsbesluite en bestuursaktiwiteite in. Die oprigtingsbesluite sluit volgens Du Toit (1990) die volgende in:

- Die produk of diens wat gelewer gaan word.
- Geskikte ondernemingsvorm.
- Die struktuur van die onderneming.
- Geografiese ligging van die onderneming.
- Optimale omvang van ondernemingsaktiwiteite.
- Verbruikersmark waarop die onderneming fokus.
- Mededinging in die mark.

2.4 Vereistes vir suksesvolle entrepreneurskap.

Die faktore wat volgens Du Toit (1990) tot suksesvolle entrepreneurskap in 'n funksionerende onderneming bydra, kan gesien word aan die hand van figuur 2.2:



Figuur 2.2. Faktore wat suksesvolle entrepreneurskap beïnvloed (Du Toit: 1990)

2.4.1 Vereistes t.o.v. die individu

As individu lê die entrepreneur se krag volgens Du Toit (1990) in sy /haar bestuursvermoë, gesindhede, persoonlikheid en motivering. Aangesien die entrepreneur se persoonlikheid en motivering in latere afdelings en hoofstukke in groter detail bespreek word, gaan hier nie daarna verwys word nie, maar sal gefokus word op die vermoëns en vaardighede waarvoor die suksesvolle entrepreneur beskik.

- **Bestuursvermoë**

Soos reeds gesien, moet die entrepreneur in staat wees om 'n verskeidenheid van take gelyktydig te kan verrig. Een hiervan is volgens Du Toit (1990) om 'n suksesvolle bestuurder te wees. Die entrepreneur moet oor die nodige tegniese, interpersoonlike en konseptuele vaardighede beskik wat saamval met suksesvolle bestuur. In groter organisasies word hierdie take verdeel in hiërargiese vlakke, maar die klein ondernemer moet al hierdie take suksesvol kan uitvoer.

- **Tegniese vaardighede**

Tegniese vaardighede is volgens Du Toit (1990) die kennis van die soorte toerusting, prosedures, verwerkingsprosesse en tegnieke wat in die betrokke onderneming gebruik word. Verder beteken dit ook dat die entrepreneur moet in staat wees om aan hierdie aktiwiteite deel te neem en dan dikwels ook doen.

- **Interpersoonlike vaardighede**

Interpersoonlike vaardighede is volgens Du Toit (1990) en Van Aardt en Van Aardt (1997) gerig op die skepping van gesonde werknemer en menseverhoudinge met die entrepreneurspan. Om suksesvol te wees moet die entrepreneur in staat wees om mense te beïnvloed, te inspireer, as span te laat saamwerk, konflik op te los, effektief kommunikeer en leiding te kan gee.

- **Konseptuele vaardighede**

Konseptuele vaardighede is volgens Du Toit (1990) die vermoë om strategies in terme van die langtermyn te dink, altyd 'n geheelbeeld van die onderneming se aktiwiteite te hê en om die ondernemingsfunksies te sinchroniseer om die gestelde doelwitte te bereik. Volgens Du Toit (1990) behels konseptuele vaardighede die volgende:

- Probleemoplossing en besluitneming.
- Beplanning.
- Organisasie.
- Beheer.
- Konflikbestuur.
- Bestuur van eksterne betrekkinge.
- Bestuur van verandering.

2.4.2 Die ideale omgewing vir die bevordering van entrepreneurskap

Soos reeds gesien in die afdeling oor die definisie van entrepreneurskap is 'n positiewe omgewing noodsaaklik vir suksesvolle entrepreneurskap. Voorbeelde hiervan is volgens Du Toit (1990) 'n gunstige staatsbeleid, inligting oor verbruikersbehoefte en markte, beskikbare kapitaal, bedryfsmoontlikhede en ondersteuning van vriende en familie.

'n Verdere aspek wat deur Van Aardt en Van Aardt (1997), Morrison (1998) en Hetherington (1994) genoem word, is dat 'n gunstige sosiale klimaat moet bestaan. Alhoewel dit nie noodsaaklik is nie, is die sosiale klimaat tog belangrik. Vir verskeie dekades is entrepreneurs en dan ook vroulike entrepreneurs geteister deur negatiewe stereotipes wat hulle aktiwiteite in 'n mate gekortwiek het. Deesdae is entrepreneurs die helde van die samelewing en word hul eienskappe en gedrag voorgehou as rolmodel van gewenste gedrag. Dit is belangrik aangesien dit entrepreneurskap as beroep help vestig en nie net as 'n swak tweede of laaste uitweg nie.

2.4.3 Organisasoriese steun en geluk

Volgens Du Toit (1990), Morrison (1998) en Van Aardt en Van Aardt (1997) is goeie verhoudinge tussen die entrepreneur en sy werknemers van groot belang. Indien die entrepreneur deur sy entrepreneurspan verstaan en ondersteun word, is die moontlikheid van sukses feitlik gewaarborg.

Volgens Hetherington (1994) stel baie entrepreneurs eerstens hulle familie en vriende in diens. Die werksverhouding is baie meer informeel as by groter organisasies en die meeste personeelfunksies word op 'n informele vlak deur die lede uitgevoer. Konflik word deur die lede opgelos deur die saak uit te praat en selfs indien daar 'n breuk ontstaan en 'n persoon die onderneming verlaat, is dit slegs tydelik en keer die persoon gewoonlik terug. In so 'n situasie is goeie interpersoonlike verhoudings dus van kardinale belang.

Die laaste faktor wat deur Du Toit (1990) geïdentifiseer is vir entrepreneursukses, is geluk of goeie tydsberekening. Hierdie konsep is moeilik om te verklaar en word nie dikwels met entrepreneurskap verbind nie. Entrepreneurs sal eerder hulle sukses aan eie vermoëns as aan geluk toeskryf, maar tog is persone dikwels suksesvol, omdat hulle toevallig op die regte tyd op die regte plek is.

Die laaste gedeelte van hierdie afdeling handel oor die tipes entrepreneurs wat geïdentifiseer word.

2.5 Tipes entrepreneurs soos onderskei deur die tipe onderneming

Volgens Bird (1989) en Morrison (1998) kan persone wat met entrepreneurs werk, asook diegene wat entrepreneurs bestudeer, verskeie tipes entrepreneurs onderskei. Dit is deels omdat daar verskeie tipes entrepreneurs onderskei kan word op grond van hul aktiwiteite of die verskille in hul ondernemingsaktiwiteite en deels in 'n poging om orde te skep uit die verwarrende aantal definisies en benaderings tot entrepreneurskap.

Gartner (Bird, 1989) wys daarop hoe dat sekere ondernemingsaktiwiteite saam gegroepeer kan word. Verder gaan Gartner van die standpunt uit dat agt definitiewe entrepreneurstipes onderskei kan word op grond van die ondernemingsaktiwiteite naamlik.

- **Ontsnapping na iets nuuts**, waar die nuwe onderneming deelyds gestig word en finansies deur vriende en familie verskaf word. Hierdie tipe ondernemings is lewer 'n bestaande diens of produk en plaas 'n lae premie op innovasie. Die tipe ondernemings word gewoonlik gevind in 'n hoogs kompeterende mark van die "gemiddelde" verbruiker.
- **Netwerking**, waar verskeie aspekte van die onderneming (bv. verskaffer, vervaardiger, verspreider) saamgevoeg word in 'n transaksie waar almal baat. Hier is kennis van die regte persone belangrik.
- **Vaardighede en/of kontakte**, uit vorige werkservaring word gebruik om 'n onderneming te stig sonder dat uitgebreide markanalise gedoen word. Die entrepreneur stel nie belang in 'n langtermynonderneming nie, maar doen dit aangesien sy/haar huidige loopbaan beperkte vorderingsgeleentheid bied.
- **Aankoop van 'n bestaande onderneming**, gebaseer op vorige werkservaring en 'n langtermyn behoefte om 'n onderneming te besit, waar die onderneming gesien word as 'n lae risiko. Baie tyd word aan noukeurige marknavorsing en beplanning bestee voor die onderneming gekoop word.
- **Aggressiewe aanbieding van dienste**, waar deur 'n konsultasiefirma in 'n gespesialiseerde gebied wat nou verwant is aan vorige werkservaring of opleiding 'n onderneming bedryf. Die individu het 'n langtermyn doelwit om 'n onderneming te besit en

doen ook deeglike marknavorsing en beplanning. In die onderneming is netwerke baie belangrik.

- **Deskundige mag**, waar die huidige werkgewer onwillig is om 'n nuwe produk of diens te gebruik, al lyk die risiko's minimaal. Die nuwe onderneming wat gestig word, het gewoonlik vennote en bied 'n innoverende diens of produk. Baie tyd word bestee aan die ontwikkeling en bemerking van die produk.
- **Opvolg van 'n unieke idee**, wat nie tegnies kompleks en moeilik om te vervaardig is nie, maar steeds 'n hoë kwaliteit produk lewer. Onsekerheid bestaan wel oor die beskikbaarheid van hulpbronne of die vermoë om die produk te lewer. Take in die onderneming vereis tegniese kundigheid wat nie in die vorige beroep bemeester is nie en gevolglik bestaan die persepsie van hoë risiko. Tog het die entrepreneur 'n langtermyn behoefte om 'n onderneming te besit.
- **Metodiese organisering**, in 'n area wat verskil van vorige werkservaring met gepaardgaande persepsies van hoë risiko. Die entrepreneur gebruik beplanning om die nodige vaardighede aan te leer om sodoende 'n langtermynbehoefte om 'n onderneming te besit te verwesenlik. Die produk/ diens is in 'n mededingende veld, maar met 'n effense ander benadering. Die entrepreneur begin dikwels deelyds met die onderneming met 'n ander beroep as 'n bron van inkomste.

In hierdie eerste gedeelte van die hoofstuk oor entrepreneurs en entrepreneurskap is die twee terme gedefinieer en die faktore wat 'n bydrae tot suksesvolle entrepreneurskap lewer is omskryf. Verder is die verskillende tipes entrepreneurs omskryf om duidelikheid te verkry oor wat entrepreneurs is. In die volgende afdeling gaan sekere mites aangaande entrepreneurs van nader beskou word en gaan die sosiale en psigologiese eienskappe van die entrepreneur in detail bespreek word.

2.6 Sosiale agtergrond en psigologiese eienskappe van die entrepreneur

In die vorige afdeling van hierdie hoofstuk is gefokus op wie en wat entrepreneurs en entrepreneurskap is, op die faktore wat 'n bydrae lewer tot suksesvolle entrepreneurskap, op die aktiwiteite van entrepreneurs sowel as op die tipes entrepreneurs wat geïdentifiseer word.

In hierdie afdeling gaan gekonsentreer word op die sosiale agtergrond en psigologiese eienskappe wat eie is aan entrepreneurs, sowel as sommige van die mites aangaande entrepreneurs.

Die rede waarom die algemene mites aangaande entrepreneurs hier bespreek word, is dat die mites sekere algemene persepsies van die eienskappe van entrepreneurs weerspieël. Sommige van die mites is waar, ander nie, maar die rede vir die insluiting is dat sommige mites wel handel oor die eienskappe van entrepreneurs. Verder gaan ook die argumente wat die mites weerspreek kortliks behandel word.

Alhoewel die studie hoofsaaklik handel oor die psigologiese eienskappe van entrepreneurs blyk dit egter duidelik volgens outeurs soos Baty (1974), Kent *et al.* (1982), Kroon en Moolman (1992) en Ronen (1983) dat daar nie net op die psigologiese eienskappe van entrepreneurs gefokus kan word nie, maar dat ook die sosiale agtergrond in ag geneem moet word.

2.6.1 Algemene mites aangaande entrepreneurs

Alhoewel die algemene publiek se persepsie aangaande entrepreneurs aansienlik uitgebrei en selfs meer positief geword het, bestaan daar volgens Kroon en Moolman (1992), Morrison (1998), Nel (1997) en Van Aardt en Van Aardt (1997) steeds baie onduidelikheid oor wat entrepreneurs is en gevolglik ook baie mites. Volgens Kuratho en Hodgetts (Nel, 1997) is die mites die resultaat van 'n gebrek aan navorsing oor entrepreneurs en sal dit slegs uit die weg geruim word indien genoegsame eietydse navorsing die teendeel bewys. Nel (1997) en Van Aardt en Van Aardt (1997) identifiseer dan ook die volgende mites:

- Entrepreneurs word gebore en kan nie ontwikkel word nie.
- Entrepreneurs is akademies en sosiaal wan-aangepas.
- Entrepreneurs is werkverwisselaars.
- Entrepreneurs is net winsjagters.
- Entrepreneurs ervaar ongelooflike stres.
- Entrepreneurs misluk nooit nie.
- Entrepreneurs het nie swak idees nie.
- Entrepreneurs wil alleen werk.
- Entrepreneurs is logiese denkers.
- Entrepreneurs is "doeners" en nie "denkers" nie.
- Entrepreneurs is jonk en energiek.
- Entrepreneurs het 'n behoefte aan mag en kontrole oor andere.
- Entrepreneurs is dobbelaars.
- Enige persoon kan 'n besigheid begin.
- Om 'n besigheid te begin is moeilik en dikwels onsuksesvol.
- Geld is die belangrikste oprigtingsvereiste.
- Indien 'n entrepreneur talent het, volg sukses vinnig.

Soos gesien kan word, weerspreek baie van die mites mekaar en is volgens Van Aardt en Van Aardt (1997) ver van die waarheid. Volgens Van Aardt en Van Aardt (1997) is die mites niks minder as stereotipes of voorafopgestelde idees oor entrepreneurs. Van Aardt en Van Aardt (1997) en Morrison (1998) is dan ook van mening dat die realiteit aangaande entrepreneurs verskil van die mites.

Alhoewel entrepreneurs wel gebore word met sekere persoonlikheidseienskappe en vermoëns, moet hierdie vermoëns en eienskappe gevorm word deur die nodige kennis, ervaring, vaardighede en kontakte oor 'n aantal jare op te bou wat nodig is om 'n suksesvolle entrepreneur te wees. Verder is dit volgens Kroon en Moolman (1992), Rupert (1985) en Prokonpenko en Pavlin (1991) asook Hetherington (1994) moontlik om die eienskappe en vermoëns wat met entrepreneurskap geïdentifiseer word, te ontwikkel by persone wat nie daarmee gebore is nie.

Baie entrepreneurs begin eers na 'n paar jaar as werknemers, waar hulle dikwels professionele beroepe gevolg het, hul eie onderneming. Die meeste entrepreneurs beskik oor die een of ander vorm van naschoolse kwalifikasie.

Alhoewel entrepreneurs hard en dikwels lang ure werk en hulle werk stresvol is, is dit nie meer stresvol as verskeie nie-entrepreneursberoepes nie. Verder werk entrepreneurs nie harder of langer ure as bestuurders van groot organisasies of professionele persone nie.

Volgens Morrison (1998) en Hetherington (1994) gebruik entrepreneurs wins as 'n maatstaf om die sukses van hulle onderneming te meet. Dus hoe groter die wins, hoe groter die sukses van die onderneming. Vir die entrepreneur is die onderneming waarvoor hy/sy verantwoordelik voel se sukses meer belangrik as net om 'n wins te maak. Volgens Van Aardt en Van Aardt (1997) het die entrepreneur 'n sterk behoefte aan prestasie, maar ook aan beloning. Hierdie beloning is egter nie net finansiële nie, maar sluit ook status en erkenning in.

Volgens Hetherington (1994), Morrison (1998), Baty (1974) en Rupert (1985) is daar wel verskeie ondernemings wat onsuksesvol is, maar "ware" entrepreneurs misluk nie. Die bedryf van 'n onsuksesvolle onderneming is slegs nog 'n fase in die ontwikkelingproses van die entrepreneur. Die "ware" entrepreneur sal leer uit die ondervinding en weer begin. Volgens Hetherington (1994) is daar banke in die VSA wat eerder aan 'n persoon kapitaal sal leen om 'n onderneming te begin indien die persoon reeds misluk het, eerder as aan 'n persoon wat die eerste keer met 'n onderneming begin. Volgens dié banke sal 'n persoon wat reeds misluk het, geleer het uit die ondervinding en sal minder van 'n risiko wees.

Suksesvolle entrepreneurs neem goed deurdagte en berekende risiko's. Verder poog hulle om die risiko's te verminder deur dit te deel met ander of om dit so ver as moontlik te vermy. Hulle is nie opsetlik op soek na risiko's of onnodige risiko's nie.

Entrepreneurs sien die onderneming as 'n uitbreiding van hulle self en aanvaar sodoende algehele verantwoordelikheid vir die onderneming se sukses. Tog is dit egter ook so dat entrepreneurs wil hê dat die onderneming moet groei en dit is slegs moontlik met die hulp van ander persone. Die suksesvolle entrepreneur versamel die nodige menslike-en ander hulpbronne wat nodig is om die onderneming te laat groei.

Alhoewel dit help om jonk en energiek te wees, is dit nie 'n voorvereiste vir suksesvolle entrepreneurskap nie. Die meeste hoë-potensiaal ondernemings word gestig deur persone in hul middel-30's, maar daar is verskeie voorbeelde van persone wat ondernemings begin het terwyl hulle in hul 60's was. 'n Jeugdige ouderdom is dus nie 'n voorvereiste nie. Wat wel belangrik is, is die nodige vaardighede, kennis, kontakte en ondervinding wat slegs met verloop van tyd ontwikkel word. Verder is dit ook so dat alhoewel 'n entrepreneur talent het, dit ongeveer drie tot agt jaar neem voordat 'n onderneming gevestig is en begin uitbrei.

Suksesvolle entrepreneurs word gedryf deur die behoefte aan sukses, verantwoordelikheid en resultate eerder as deur mag. Die entrepreneur floreer op die behaling van doelwitte en die sukses oor struikelblokke en mededinging eerder as op 'n persoonlike behoefte aan mag. Deur hulle prestasie kan hulle wel invloedryk en magtig wees, maar dit is eerder die byproduk van hul sukses as die dryfveer daaragter.

Alhoewel kapitaal belangrik is as 'n oprigtingsbestanddeel, is dit ook so dat te veel kapitaal veroorsaak dat 'n persoon onnodige risiko's neem. Die nodige kennis, vaardighede, houding marknavorsing, beplanning, ervaring en kontakte is net sulke belangrike oprigtingsfaktore as genoegsame kapitaal.

Soos uit die bespreking van die mites en werklike realiteit gesien kan word, is daar verskeie weersprekings en ooreenkomste. Die algemene indruk is die van onduidelikheid en onsekerheid. Die belangrikheid van navorsing om hierdie onduidelikhede uit die weg te ruim kan nie genoeg beklemtoon word nie. Die algemene publiek moet ook ingelig word om onduidelikhede uit die weg te ruim en sodoende die invloed van stereotipering te verminder. Slegs dan sal mense 'n meer positiewe houding jeens entrepreneurs handhaaf en al hoe meer persone entrepreneurskap as beroep oorweeg. Sodoende kan 'n klimaat geskep word waarbinne entrepreneurskap kan floreer.

In die volgende afdeling gaan die sosiale eienskappe en faktore wat 'n bydrae lewer tot die vorming van entrepreneurs bespreek word.

2.6.2 Sosiale agtergrond as 'n determinant van entrepreneurskap

Soos in vorige afdelings gesien, speel die omgewing 'n deurslaggewende rol in die sukses sowel as die ontwikkeling van die entrepreneur. Waar in die vorige afdelings gefokus is op die ekonomiese en politiese omgewings, gaan daar in die afdeling kortliks gefokus word op die sosiale omgewing asook die aspekte van die sosiale omgewing wat bydra tot die ontwikkeling van die entrepreneur.

Volgens Kent *et al* (1982) word menslike aksies hoofsaaklik beïnvloed deur twee oorwegings, naamlik persepsie van wenslikheid en die persepsie van uitvoerbaarheid. Beide hierdie persepsies is die produk van sosiale en kulturele omgewings en help om te bepaal watter aksies ernstig oorweeg en uiteindelik uitgevoer sal word. Die aksie van 'n persoon sal bepaal word deur die situasie en sosiale en kulturele disposisies. Verder het persone verskillende persepsies van wat wenslik en uitvoerbaar is.

2.6.2.1 Waarom tot aksie oorgegaan word

Volgens Kent *et al.* (1982) word die sosiale en kulturele faktore wat 'n invloed het op die vorming van die entrepreneur gevorm deur die vorming van 'n individuele waardesisteem. Meer spesifiek sal daar in 'n sosiale en kulturele omgewing wat hoë waarde plaas op die vorming van nuwe instellings, innovasie, risiko-neming, en persoonlike onafhanklikheid, 'n groter kans wees om entrepreneurs te ontwikkel as 'n samelewing met beperkende waardes. Die individuele waardes van persone word volgens Giddens (1993) deur verskeie sosialiseringssagente d.m.v. die sosialiseringproses ontwikkel. Volgens Bassis *et al.* (1991) is die sosialiseringproses die lewenslange proses waardeur 'n individu 'n identiteit vorm, leer wat die waardes en norme van die samelewing is, leer hoe om op te tree en wat die samelewing van hom/haar verwag.

Solisieringsagente is volgens Bassis *et al.* (1991) 'n individu, groep of organisasie wat 'n individu se gedrag en self-identiteit beïnvloed deur sanksies of deur as rolmodel op te tree.

Kent *et al.* (1982) bespreek dan ook die invloed van verskeie sosialiseringssagente naamlik, die familie, portuurgroep, werksomgewing en mentors en die invloed wat dit het op die vorming van die entrepreneur.

2.6.2.1.1 Die gesin

Volgens Kent *et al* (1982) speel die familie en spesifiek die gesin die belangrikste rol in die vestiging van waardes wat lei tot entrepreneursgedrag. Tussen 50 % en 58 % van alle entrepreneurs in die VSA se ouers was ook entrepreneurs. 'n Paar studies onder verskeie kulture dui dieselfde patroon aan naamlik, dat tussen 50 % en 89 % van alle entrepreneurs in die studie, een of meer ouer gehad het wat as rolmodelle opgetree het.

Wat interessant is, is dat hierdie rolmodel nie doelbewus nagevolg is nie. In 'n studie van Susbaur (Kent *et al.*, 1982) is gevind dat die entrepreneurs wie se ouers ook entrepreneurs was, deur hul ouers afgeraai is om entrepreneurs te word of dat die ouer self onsuksesvol was.

2.6.2.1.2 Portuurgroep

Hoe groter die hoeveelheid en verskeidenheid entrepreneurs in 'n gegewe kultuur, familie, groep kollegas en klasmaats ens, hoe groter is die waarskynlikheid dat individue hulle sal wend tot entrepreneurskap. Die persepsie dat die lede deel is van dieselfde portuurgroep, is egter belangrik. Indien die besturende direkteur van 'n groot organisasie sy eie onderneming begin, sal dit nie so groot invloed hê op persone in die organisasie soos wanneer 'n nuwe onderneming gestig word deur lede wat van dieselfde portuurgroep in die organisasie is nie.

2.6.2.1.3 Vorige werksondervinding

In 'n studie van Cooper (Kent *et al*, 1982), het hy gevind dat nuwe ondernemings eerder gestig word deur persone wat uit kleiner as groter ondernemings kom. Cooper noem hierdie kleiner ondernemings "inkubators" waar die individu in nouer kontak is met die persoon wat die eienaar/bestuurder is as in groter ondernemings. Gevolglik is dit vir die individu makliker om 'n persepsie te vorm van wat so 'n persoon doen en met die persoon te identifiseer.

2.6.2.1.4 Mentors

'n Verdere belangrike invloed op die voornemende entrepreneur is dié van 'n mentor. Die mentor speel 'n belangrike rol om die entrepreneur

aan te moedig, te oorreed en te ontwikkel. Anders as die portuurgroep, is die mentor iemand na wie die entrepreneur kan opkyk en wie se raad hy/sy kan respekteer.

2.6.2.2 Persepsies van uitvoerbaarheid

Volgens Kent *et al.* (1982) is persepsies van wenslikheid en uitvoerbaarheid noodwendig in interaksie met mekaar. Indien die persepsie by 'n persoon bestaan dat 'n sekere aksie nie uitvoerbaar is nie, sal die persepsie ook ontstaan dat dit nie wenslik is nie en andersom.

Die algemene of spesifieke beskikbaarheid van finansiële fondse vir die aktiwiteite van die entrepreneur het 'n direkte invloed op die waarskynlikheid dat 'n nuwe onderneming gestig sal word. Meer ondernemings word gestig in die tydperke wanneer finansiële steun geredelik beskikbaar is. Die wyse waarop die steun beskikbaar gestel word, het ook 'n invloed. Die meeste nuwe ondernemings word gestig met die hulp van persoonlike spaargeld of d.m.v. lenings van familie of vriende. Die invloed van familie en vriende is baie belangrik. In sommige etniese groepe word 'n nuwe persoon eers opgelei deur eers 'n paar jaar in 'n bestaande onderneming te werk, waarna die familie aan die persoon steun lewer om sy eie onderneming te begin.

Moontlike vennote het die invloed om vae idees te omvorm in definitiewe moontlikhede. Deur die nodige finansiële of morele steun, arbeid of gedeelde risiko te verskaf kan 'n moontlike vennoot 'n huiwerige entrepreneur dwing om tot aksie oor te gaan. 'n Vennoot wat ook 'n vriend of familielid is, verminder baie van die risiko en onsekerheid wat met die stigting van 'n nuwe onderneming gepaardgaan.

Laastens is die bestaan van verskeie organisasies wat entrepreneurs help met die oprigting van hul onderneming, volgens Kent *et al.* (1982) en Rupert (1985) 'n groot bydraende faktor om die persepsie van uitvoerbaarheid te vestig. Hierdie organisasies lewer steun in die vorm van advies, konsultasie, opleiding en finansiële steun.

Een so 'n organisasie in die RSA is volgens Rupert (1985) die Kleinsake-ontwikkelingskorporasie (KSOK). Die KSOK het sedert sy stigting in 1981 tot die einde van 1985 nagenoeg R62 miljoen aan meer as 2500 ondernemings beskikbaar gestel, wat gelei het tot die skepping van 34000 nuwe werkseleenthede. Verder lewer die KSOK ook ondersteunende dienste soos konsultasie en opleiding. Volgens Rupert (1985) het die vraag na hierdie dienste in 1984 van 2000 na 4000 per maand toegeneem.

Volgens Kent *et al.* (1982), Kroon en Moolman (1992) en Nel (1997) het sekere agtergrondsfaktore soos kinderjare, geboortevolgorde, opleiding, motivering en ouerlike opvoeding 'n belangrike invloed op die vorming en ontwikkeling van eienskappe, vermoëns en waardes wat noodsaaklik is vir die sukses van die entrepreneur. Hierdie faktore het ook 'n belangrike invloed op die vorming van persepsies van die entrepreneur en gaan kortliks bespreek word.

2.6.2.2.1 Kinderjare

Volgens Kroon en Moolman (1992) en Nel (1997) blyk dit dat entrepreneurs moeilike kinderjare gehad het. Die persone het gewoonlik as kinders finansiëel gesukkel en het nie baie finansiële of emosionele steun van hul ouers ontvang nie. Entrepreneurskap word dus gesien as 'n metode om uit die greep van armoede en onsekerheid te kom.

2.6.2.2.2 Geboortevolgorde

Studies wat in die VSA gedoen is, het wisselende resultate omtrent die invloed van geboortevolgorde op entrepreneurskap getoon alhoewel dit blyk dat vroulike entrepreneurs in baie gevalle die eersgeborene is. Volgens Kroon en Moolman (1992) is dit egter moeilik om 'n direkte verband te bepaal.

2.6.2.2.3 Opleiding

In 'n studie van Brockhaus en Nord (Kent *et al.*, 1982) van entrepreneurs en lynbestuurders is gevind dat die opleidingsvlak van entrepreneurs aansienlik laer was as dië van lynbestuurders. Wat egter ook genoem word is dat die gemiddelde opleidingsvlak van entrepreneurs hoër was as dië van die gemiddelde bevolking. Kent *et al.* (1982) se gevolgtrekking is dan ook dat die opleidingsvlak van entrepreneurs hoër is as die van die gemiddelde bevolking, al is dit laer as die van lynbestuur, maar noem ook dat daar groot variasies is tussen die verskillende tipes entrepreneurs. Volgens Kroon en Moolman (1992) speel opleiding 'n belangrike rol in die ontwikkeling van die entrepreneur. Alhoewel opleiding nie 'n voorvereiste vir entrepreneurskap is nie, dien dit as 'n nuttige agtergrond. Ondersoeke het dan ook getoon dat opleiding in finansiële bestuur, strategiese bestuur, bemarking en algemene bestuur varal nuttig is.

2.6.2.2.4 Motivering en ouerlike opvoeding

Volgens Kroon en Moolman (1992) is seker die grootste motiveerder agter entrepreneurskap die strewing na onafhanklikheid. Die feit dat baie persone nie van hul posisie as werknemer hou nie, bring mee dat hulle die risiko's van entrepreneurskap aanvaar.

'n Ander belangrike faktor is dié van prestasie. Die behoefte aan prestasie moet egter nie in isolasie gesien word nie, maar as deel van 'n komplekse persoonlikheidsstruktuur. Die prestasie-motief is 'n aangeleerde motief wat onder sekere eksterne omgewingsveranderlikes ontstaan en ontwikkel.

Hierdie prestasie-motief word egter reeds tydens die kinderjare deur ouerlike opvoedingstegnieke en sosiale status van die gesin gevorm. Ouers wat nie dominerend en outokraties is nie, maar deur hulle kinders gerespekteer word en van hul kinders verantwoordelikheid verwag, help met die ontwikkeling van entrepreneurskap by hul kinders.

Wat die sosiale status van die ouers betref, is daar volgens Kroon en Moolman (1992) gevind dat prestasie-motivering die sterkste aanwesig is by kinders uit die middelklas. Prestasie-motivering gaan egter in 'n latere hoofstuk meer volledig bespreek word.

In hierdie afdeling is gelet op die wyses waarop die sosiale dimensies en faktore van die omgewing 'n rol speel in beide die vorming van die entrepreneur sowel as die vorming van sekere waardes wat 'n invloed het op die persoon se persepsie van die wenslikheid en uitvoerbaarheid van sekere entrepreneurs-aksies.

In die volgende afdeling gaan gekyk word na die psigologiese eienskappe en vermoëns wat entrepreneurs van nie-entrepreneurs onderskei.

2.6.3 Psigologiese eienskappe en vermoëns van die entrepreneur

Volgens Kroon en Moolman (1992) sal dit 'n oorvereenvoudiging wees om suksesvolle entrepreneurskap te verklaar of aan die hand van die psigologiese eienskappe van die entrepreneur te probeer voorspel.

Om menslike gedrag te verstaan, verklaar en te voorspel, moet na die individu in interaksie (d.w.s. 'n dinamiese verhouding) met die gegewe situasie waarin die individu hom/haar bevind, gekyk word. Die interaksie tussen individu en situasie word beïnvloed deur die

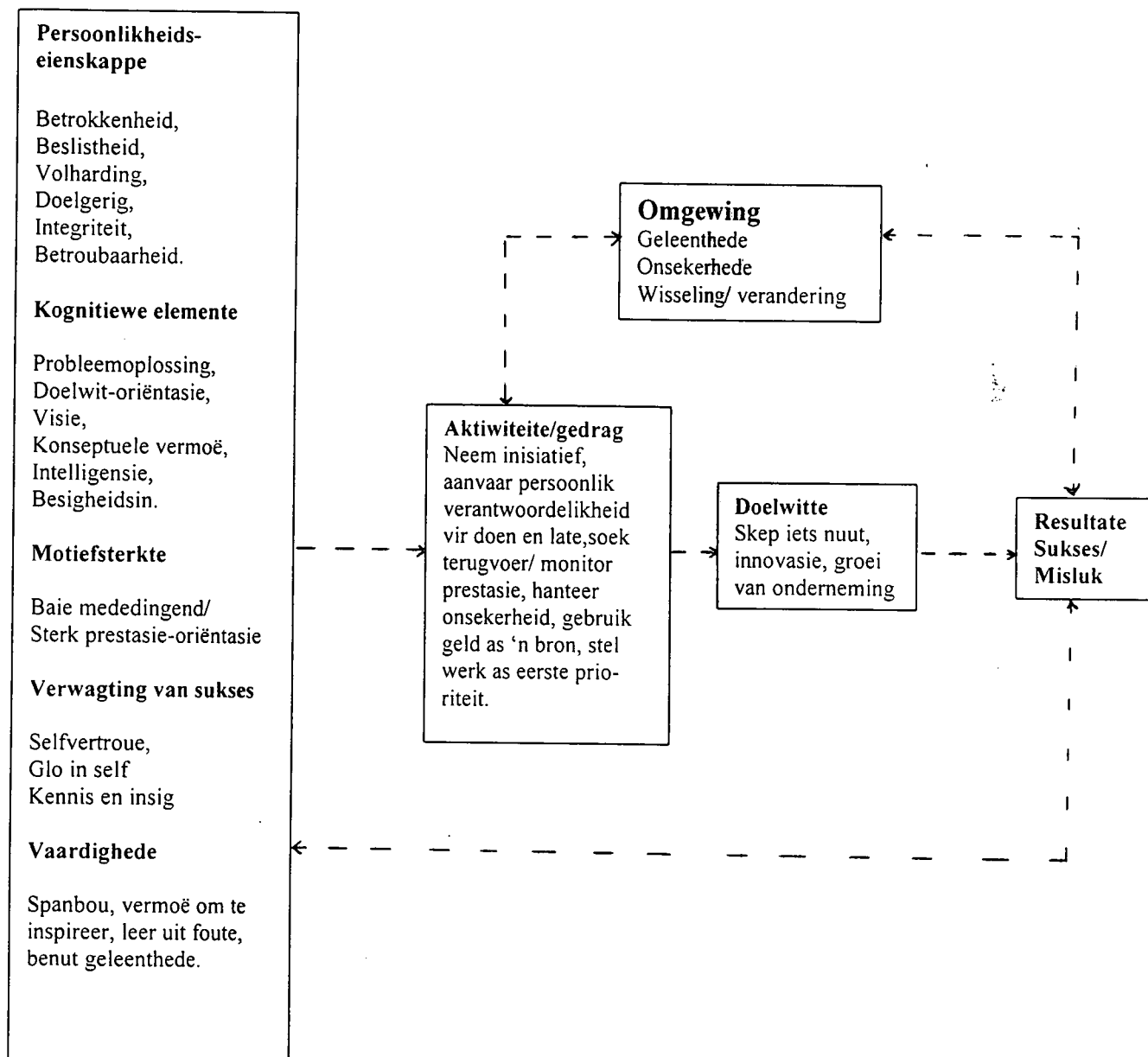
omgewing waarbinne die interaksie plaasvind, asook die spesifieke rol wat die persoon moet vertolk. 'n Ander faktor wat reeds in vorige afdelings genoem is en ook hier in gedagte gehou moet word, is dat daar verskillende tipes entrepreneurs en fases van entrepreneurskap bestaan en dat die eienskappe ook op grond hiervan van mekaar kan verskil.

In hierdie afdeling gaan eerstens gefokus op twee modelle vir die bestudering van die eienskappe van entrepreneurs en tweedens na die eienskappe van entrepreneurs soos dit deur verskeie outeurs geïdentifiseer is.

2.6.3.1 Modelle vir die bestudering van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs

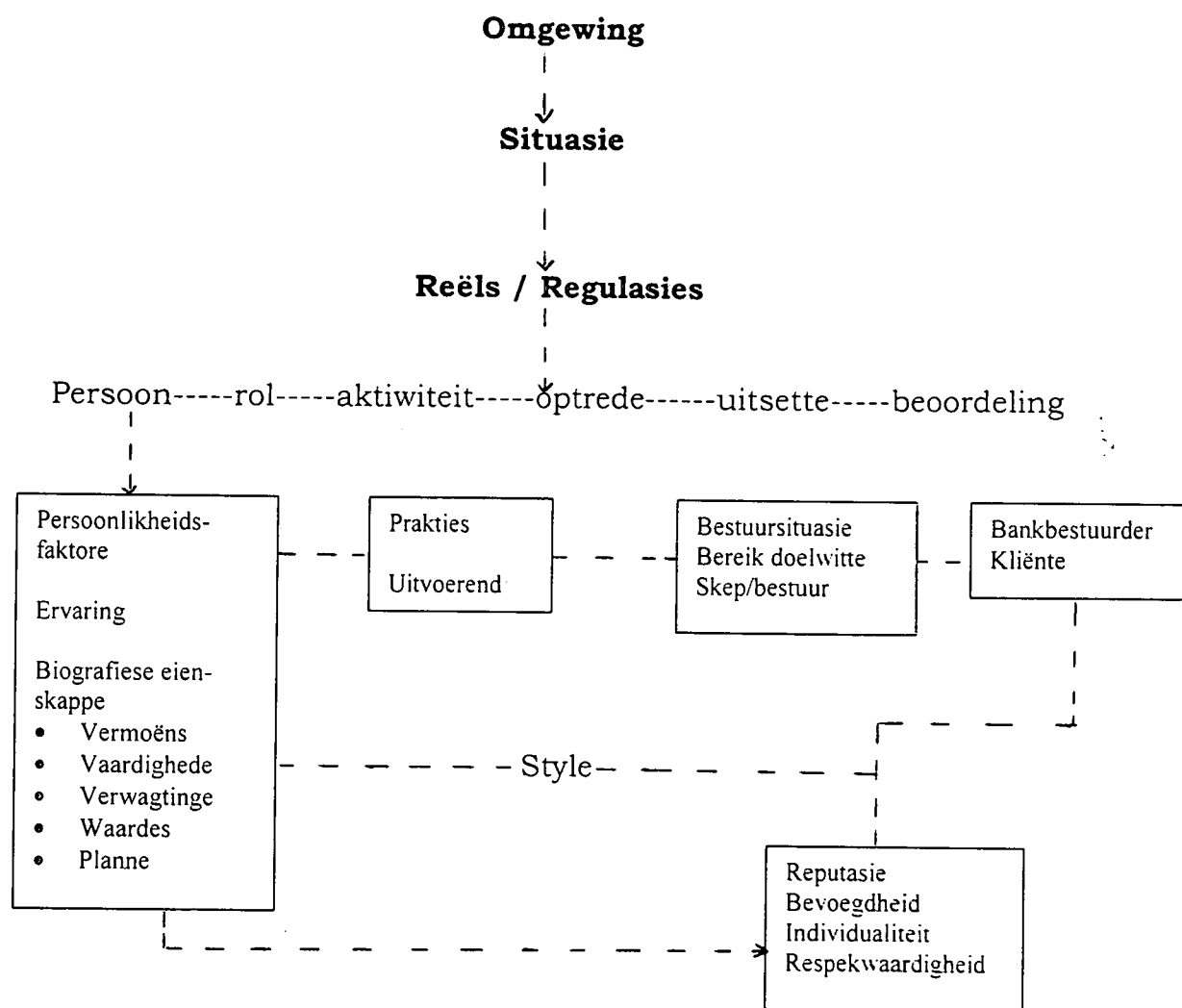
In die literatuur word verskeie modelle voorgestel wat uiteraard op een van die benaderings gebaseer is. In Kroon en Moolman (1992) word so 'n model wat 'n aantal psigologiese eienskappe, kognitiewe elemente, motivering, verwagtinge en vaardighede, aktiwiteite wat gerig is op die benutting van geleenthede, die belangrikheid van doelwitte asook die invloed van die omgewing insluit gegee.

Alhoewel die model (figuur 2.3) verskeie beperkinge het, dien dit as 'n goeie basis en vertrekpunt vir die bestudering van die eienskappe van entrepreneurs. (Die figuur word op die volgende bladsy gevind.)



Figuur 2.3: 'n Model van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs. (Kroon & Moolman, 1992)

'n Tweede model in Kroon en Moolman (1992), wat volgens die outeurs moontlik 'n geldiger model is, word weergegee in figuur 2.4.



Figuur 2.4: 'n Model van die psigologiese eienskappe van entrepreneurs. (Kroon & Moolman, 1992)

Die model inkorporeer belangrike faktore van entrepreneursgedrag. Behalwe vir persoonlikheidseienskappe sluit die model ook biografiese dimensies en aangeleerde rolgedrag in.

Beide hierdie modelle beklemtoon nie net die belangrikheid van psigologiese eienskappe in, maar ook van ander eienskappe en die

omgewing. In die volgende afdeling gaan die eienskappe van entrepreneurs soos dit deur die literatuur geïdentifiseer is, bespreek word.

2.6.3.2 Psigologiese eienskappe van die entrepreneur

Soos reeds gesien is dit dikwels makliker om te bepaal wat entrepreneurs doen as wat hul eienskappe is. Volgens Pottas (Nel, 1997), kan 'n oplossing vir die probleem wees om die eienskappe van suksesvolle entrepreneurs te ondersoek. Die literatuur dui ook verskeie eienskappe wat belangrik is vir entrepreneurskap aan. Die meeste studies gee volgens Nel (1997) egter 'n werksbeskrywing en nie 'n beskrywing van eienskappe nie. Verskeie outeurs (Chell *et al*, 1991; Du Toit, 1990; Hetherington, 1994) meen dat entrepreneurs oor die volgende eienskappe beskik:

- Innovasie.
- Realistiese risiko-nemer.
- Besluitnemer.
- Hardwerkend en deursettingsvermoë.
- Sien geleenthede raak.
- Goeie oordeel.
- Hoë selfvertroue.
- Hoë prestasie-motivering.
- Interpersoonlike kommunikasievaardighede.
- Laterale denke.
- Interne lokus van kontrole.
- Probleemoplosser.
- Nie beperk deur reëls.
- Aanpasbaar.
- Kreatief.
- Onafhanklik.

Volgens Hellriegel en Slocum (Louw, 1993), beskik entrepreneurs oor 'n verskeidenheid van eienskappe en gedrag waarvan die kombinasie hul onderskei van nie-entrepreneurs. Volgens Louw (1993) is die volgende eienskappe eie aan suksesvolle entrepreneurs:

- Prestasie-motivering.
- Onafhanklikheid.
- Behoefte om in klein firmas te werk.
- Ambisie.
- Selfvertroue.
- Toekomsgerig.
- Verwagting van hoë beloning.
- Toleransie vir onsekerheid.

- Selfopofferend.

Volgens Louw (1993) sal die entrepreneur dan ook die volgende gedrag wat eie en nodig is vir entrepreneurskap, openbaar:

- Tegnies vaardig.
- Gewillig om te deleger.
- Hardwerkende taak-oriëntasie.
- Effektiewe leier.
- "Self-starter".
- Methodies en beslis.
- Betroubaar.
- Goeie boekhouer.

Banfè (1991) sluit by Louw aan en voeg by dat entrepreneurs gefokus is op hulle doelwitte, positief en optimisties is, energiek, onafhanklik, kreatief, ongeduldig en maak gebruik van intuïsie.

Volgens Burch (1986) word 'n magdom eienskappe aan entrepreneurs toegeskryf, maar hy identifiseer nege wat veral belangrik is:

- Behoefte aan prestasie.
- Hardwerkend.
- Versorgde kwaliteit.
- Aanvaar verantwoordelikheid.
- Beloning-georiënteerd.
- Optimisties.
- Kwaliteit-georiënteerd.
- Organiseerder.
- Wins-georiënteerd.

Morrison (1998) is van mening dat alhoewel daar eienskappe is wat meer by entrepreneurs as by nie-entrepreneurs voorkom, baie van die eienskappe ook by persone voorkom wat op ander gebiede suksesvol is en dat die idee van 'n duidelik definieerbare "entrepreneurspersoonlikheid" 'n kontroversiële onderwerp is. Tog noem Morrison (1998) die volgende eienskappe wat met entrepreneurs geassosieer word:

- Geleentheidsoekers.
- Angs/ neuroties.
- Kreatief.
- Beslis.
- Maklik verveeld.
- Visie.
- Onafhanklikheid.
- Interne lokus van kontrole.
- Leierskap.

- Prestasiemotivering.
- Risikonemend.
- Selfvertroue.
- Selfmotiveerder.
- Selfverwesenliking deur aksie.
- Veelsydig.

In Olm en Eddy (1985) verskyn 'n vraelys wat deur die Small Business Administration ontwikkel is vir die evaluering van die persoonlikheidstrekke van voornemende entrepreneurs om te bepaal of die persoon geskik sal wees. In die vraelys word die volgende eienskappe as belangrik beskou:

- Inisiatief.
- Positiewe houding jeens ander.
- Leierskap.
- Verantwoordelikheid.
- Organiseerder.
- Produktief.
- Besluitnemend.
- Integriteit.
- Deursettingsvermoë.
- Fisiese energie.

In 'n studie wat deur Montagno *et al* (1986) gedoen is om te bepaal watter eienskappe deur bankiers in entrepreneurs gesoek word en volgens hulle persepsie die belangrikste is vir suksesvolle entrepreneurskap, is die volgende ses eienskappe geïdentifiseer:

- Probleemoplossing.
- Leierskap.
- Deursettingsvermoë.
- Verbale kommunikasie.
- Selfmotivering.
- Beplanning.

Timmons *et al.* (1977) identifiseer twee faktore wat die persepsie van die eienskappe van die entrepreneur beïnvloed naamlik, persoonlikheidstrekke en rolverwagtinge. Hy identifiseer die volgende persoonlikheidsseienskappe as eie aan die suksesvolle entrepreneur.

- Persoonlike dryfkrag.
- Volhardend.
- Egosterkte.
- Kompetierend.
- Onafhanklikheid.
- Risikonemend.

- Bouer.
- Het realistiese doelwitte.
- Eties.

Uit die literatuur kan daar dus gesien word dat daar wel 'n groot verskeidenheid eienskappe met die entrepreneur geassosieer kan word. Wat egter baie duidelik na vore kom is dat daar sekere eienskappe is wat gedurig na vore kom en dus kenmerkend is van entrepreneurs. Dit is ook die eienskappe wat entrepreneurs van nie-entrepreneurs onderskei (Jooste, 1983) en wat die basis vorm van hierdie studie. Hierdie eienskappe wat volgens Jooste (1983) en Kroon en Moolman (1992) kenmerkend is van entrepreneurs gaan kortliks bespreek word.

2.6.3.2.1 Prestasie-motivering

Die begeerte om te presteer is 'n uitstaande kenmerk van entrepreneurs. Gemotiveerde persone kan volgens Jooste (1983) omskryf word as persone wat hoë aspirasies vir hulleself koester. Dië persone openbaar gedragsprosesse wat hom/ haar in staat stel om energie wat deur motivering vrygestel word, doelgerig aan te wend om doelwitte te bereik. Motivering is volgens Kroon en Moolman (1992) 'n innerlike ingesteldheid in die vorm van 'n sterk strewe na prestasie en sukses. Prestasie en sukses word nie soseer vir erkenning of sosiale prestige nagestreef nie, maar eerder om 'n innerlike gevoel van persoonlike sukses te ervaar.

2.6.3.2.2 Risiko-aanvaarding

'n Tweede kenmerk van die entrepreneur is die besondere bereidwilligheid om berekende risiko's te aanvaar. Jooste (1983) onderskei vier tipes risiko's wat deur die entrepreneur aanvaar word:

- Finansiële risiko a.g.v. die gebruik van persoonlike fondse of persoonlike borgstelling.
- Loopbaanrisiko wat spruit uit die opoffering van 'n gevestigde loopbaan en moontlike herindiensnemingsprobleme indien die persoon onsuksesvol sou wees in sy onderneming.
- Gesinsrisiko wat spruit uit die moontlike verwaarlosing van die gesin.
- Psigologiese risiko dat wanneer die onderneming misluk die entrepreneur gedeeltelike of volle blaam daarvoor dra met gevolglike verlaging in selfbeeld en selfvertroue.

2.6.3.2.3 Dryfkrag, deursettingsvermoë, doelgerigtheid en energie

Volgens Kroon en Moolman (1992) kan hierdie eienskappe nie altyd van mekaar onderskei word nie en dra almal waarskynlik by tot 'n positiewe persoonlike oriëntasie.

Dryfkrag, deursettingsvermoë en energie verwys na die interne sleutel of bron van energie en sluit faktore soos verwagtings, behoeftes, drange en doelstellings in. Dit het te doen met die individu se vermoë om oor 'n lang tydperk met 'n betrokke aktiwiteit te volhard.

Doelgerigtheid impliseer nie net die stel van doelwitte en doelgerigte gedrag nie, maar ook die insig om duidelik bereikbare en meetbare doelwitte te formuleer en die vermoë om dan op die doelwitte se bereiking te fokus. Dryfkrag kan beskou word as die vermoë van mense om persoonlik, aktiwiteite te veroorsaak en te laat gebeur, terwyl deursettingsvermoë en energie omskryf kan word as volhardende gedrag ten spyte van fisiese of psigologiese blokkering of probleme.

2.6.3.2.4 Interne lokus van kontrole

Volgens Kroon en Moolman (1992) glo persone met 'n interne lokus van kontrole dat hulle in beheer van hul lewe is en dat hulle deur hul eie aksies sukses kan verseker. 'n Interne lokus van kontrole is 'n innerlike ingesteldheid waarvolgens individue optree en verantwoordelikheid neem vir hulle eie sukses en mislukkings.

2.6.3.2.5 Selfbeeld, selfvertroue en selfkennis

Selfvertroue is 'n eienskap wat direk verband hou met selfbeeld, maar ander faktore dra ook by tot die vorming van die selfbeeld. Selfkennis wat ook 'n bydraende faktor van selfbeeld is, is gevestig in konkrete, tydige en akkurate terugvoer oor gedrag en prestasie. Volgens Kroon en Moolman (1992) toon navorsing dat entrepreneurs oor die algemeen oor 'n positiewe selfbeeld beskik en dat die selfbeeld 'n verband toon met prestasie-motivering en die behaling van sukses.

2.6.3.2.6 Hantering van onsekerheid

Volgens Kroon en Moolman (1992) is die vermoë om onsekerheid te hanteer sonder dat effektiwiteit benadeel word, 'n verdere eienskap van die entrepreneur. Om besluite te neem in omstandighede wat onseker is of waar min inligting beskikbaar is, is situasies waarmee entrepreneurs gedurig gekonfronteer word en moet kan hanteer.

2.6.3.2.7 Onafhanklikheid

Volgens Jooste (1983) het die entrepreneur 'n baie sterk strewe na onafhanklikheid. Volgens Collins en Moore (Kao, 1991) kan hierdie strewe na onafhanklikheid verklaar word vanuit 'n psigo-analitiese perspektief as 'n geweldige dryfkrag by entrepreneurs a.g.v. onopgeloste konflikte oor gesag wat spruit uit vroeë verhoudings met die ouers, veral die vader. Die gevolg is dat die entrepreneur nooit in staat is om direk teen gesag te rebeleer nie, maar dit ook nie op 'n volwasse wyse aanvaar nie. Die gevolg is dat die entrepreneur gesag probeer vermy deur onafhanklikheid te soek.

2.6.3.2.8 Kreatiwiteit en innovasie

Volgens Kroon en Moolman (1992) verwys kreatiwiteit na die vermoë om op verbeeldingryke wyse skeppend te kan optree, terwyl innovasie verwys na die vermoë om van bestaande voorwerpe iets nuut of nuwe toepassings te skep. Beide hierdie eienskappe is by uitstek belangrike eienskappe van die entrepreneur.

2.6.3.2.9 Verantwoordelike sin

Volgens beide Kroon en Moolman (1992) en Jooste (1985) het entrepreneurs die vermoë om persoonlik verantwoordelikheid vir hul aksies en besluite te neem en om binne hierdie persoonlike verantwoordelikheid inisiatief te neem en 'n leierskapsrol te vul.

2.6.3.2.10 Etiek en integriteit

In enige beroep is etiek en integriteit van uiterste belang. Etiek en integriteit is vir die entrepreneur egter van groot belang om langtermyn mense-en sakesukses te verseker.

In die volgende afdeling gaan die posisie van die vroulike entrepreneur asook sekere van die teorieë oor die verskil tussen manlike- en vroulike gedrag bespreek word.

2.7 Verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. sosiale agtergrond en psigologiese eienskappe

Volgens Branca (1978) het die getal vroue in die ekonomiese aktiewe populasie sedert 1940 dramaties gestyg. Geslagsrolstereotipering en geslagsdiskriminasie teenoor vroue kom volgens Branca (1978) egter voor sedert van voor die Industriële revolusie. Volgens Giddens (1993) is daar geen samelewing in die wêreld waar vroue meer invloedryk is as mans nie. Die gevolg, volgens Branca (1978), is dat vroue vir eeue reeds gesien en behandel word as die sekondêre of minder belangrike geslag. Hierdie geslagsrolstereotipe word verder versterk deur kerke, die opvoedingsstelsel, families, werkgewersorganisasies en die media.

Gevolgtreklik gaan gekyk word na die rol wat sosialisering speel in die vorming van 'n geslagsrolidentiteit. Volgens Giddens (1993) moet daar egter eers 'n onderskeid getref word tussen die begrippe "sex" en "gender".

Volgens Giddens (1993) verwys "sex" na die biologiese, anatomiese en fisiologiese verskille tussen mans en vroue. "Gender" of geslag daarenteen verwys na die psigologiese, sosiale en kulturele verskille in gedrag tussen mans en vroue.

Giddens maak hier dus 'n duidelike onderskeid tussen aangebore-en aangeleerde gedrag. Volgens Bassis *et al* (1991) is die sosialiseringsproses en meer spesifiek die geslags sosialiseringsproses die basis van gedragsverskille in tussen mans en vroue.

Volgens Louw (1990) is sosialisering die proses waardeur die individu 'n lid word van 'n sosiale groep in die sin dat die persoon leer om volgens die norme van die groep op te tree. Meer spesifiek verkry die persoon kennis van die reëls, houdings, oortuigings, gewoontes, waardes en rolvereistes wat in sy/haar sosiale omgewing aanvaarbaar is. Volgens Giddens (1993) en Bassis *et al* (1991) is dié komplekse proses 'n lewenslange een wat deur verskeie agente gefasiliteer word. 'n Paar van die agente is die gesin, opvoedingsstelsel, media en vriende. Die sosialisering agente gaan kortliks bespreek word met spesifieke verwysing na geslags sosialisering.

2.7.1 Sosialiseringssagente

2.7.1.1 Die gesin

Volgens Wallace en Wallace (1985), Giddens (1993) en Bassis *et al.* (1991) is die gesin vir die meeste mense die dominante en belangrikste sosialiseringssagent. Van geboorte af word daar 'n onderskeid getref tussen die twee geslagte en word seuns en dogters verskillend behandel. Deur middel van versterking, geleentheid, rolmodellering en eksplisiete verbale instruksies word geslagsidentiteit gevorm. Deur verskillend teenoor kinders op te tree, verskillende speelgoed, klere ens. te verskaf, word meisies aangemoedig om afhanklik te wees, terwyl van seuns verwag word om vinniger onafhanklike en selfgeldende gedrag te openbaar. Verskille in die aktiwiteite en take wat aan die verskillende geslagte toegeken word versterk die geslagsrol verder.

2.7.1.2 Skole

In ontwikkelde samelewings is skole baie belangrike sosialiseringssagente. Die gesin begin deur toepaslike geslagsrolle binne die gesinsopset aan die kind te leer, terwyl die skool aan die kind toepaslike gedrag binne die wyer omgewing aanleer. Alhoewel daar nie op direkte wyse onderskeidende gedrag aangemoedig word nie, is dit d.m.v. meer subtiele metodes, bv. die skoolreëls, verskille in sportsoorte, verskillende skooluniforms, inhoud van handboeke, verskillende skoolvakke of voorligting.

2.7.1.3 Media

Volgens Giddens (1993) toon die meeste vorme van die media vooroordeel t.o.v. geslagsrolle. In die meeste artikels, boeke, tydskrifte, advertensies, TV-programme ens. word die man in 'n dominante rol geplaas. Die aktiwiteite van mans is ook meer aggressief, onafhanklik, avontuurlik, uitdagend en dominant. Waar vroue wel voorkom is dit in ondersteunende rolle. Vroue word uitgebeeld as afhanklik, passief, versorgend en tuis. Die vrou se identiteit word uitgebeeld as 'n direkte of indirekte verband met haar verhouding of take t.o.v. die man of gesin. Vroue wat nie getroud of moeders is nie, word uitgebeeld as feëttjies, hekse, weduwees of prostitute. Alhoewel die situasie al hoe meer en meer begin verander, is dit volgens Giddens (1993) nog steeds in so 'n mate teenwoordig dat dit 'n betekenisvolle invloed op geslagsosialisering het.

2.7.1.4 Vriende

Volgens Giddens (1993) en Bassis *et al.* (1991) het kinders reeds op 'n vroeë ouderdom 'n duidelike beeld van watter gedrag toepaslik is vir seuns en dogters. Gevolglik is die rol van vriende op die versterking en vorming van 'n geslagsrolidentiteit baie belangrik, veral van die vroeë kleuterjare tot addolosensie.

Alhoewel die sosialisering agente 'n baie belangrike rol speel in die vorming van geslagsrolidentiteit in die vroeë kleuterjare tot addolosensie, het dit steeds 'n sterk invloed op die versterking van geslagsrolle later in die persoon se lewe. Soos reeds gesien uit Bassis *et al.* (1991) en Giddens (1993) is sosialisering 'n lewenslange proses.

In die volgende afdeling gaan die teorieë van geslagsrolidentiteit kortliks bespreek word.

2.7.2 Teorieë aangaande geslagsrolidentiteit

In hierdie afdeling gaan kortliks gefokus word op sommige van die teorieë wat betrekking het op die ontwikkeling van geslagsrolidentiteit. Volgens Giddens (1993) en Clarice (Stoll, 1974) is een van die mees invloedryke en kontroversiële teorieë die van Sigmund Freud. Verder gaan ook gefokus word op die werk van Chodorow (1978, 1988), Lynn (1971) en Gilligan (1982).

2.7.2.1 S. Freud

Freud (1975) gaan van die standpunt uit dat die geslagsrolverskille by kleuters en jong kinders geleë is in die teenwoordigheid of afwesigheid van die manlike geslagsorgaan. Volgens Freud (1975) is die stelling: "Ek het 'n penis" die ekwivalent van "Ek is 'n seun", terwyl "Ek het nie 'n penis nie" ekwivalent met "Ek is 'n dogter". Freud (1975) is egter versigtig om ook by te voeg dat die verskille nie net gebaseer is op anatomiese verskille nie, maar dat die teenwoordigheid of afwesigheid van die manlike geslagsorgaan simbolies is van manlikheid of vroulikheid.

Tydens die Oedipus-fase van ontwikkeling voel die seun volgens Freud (1975), bedreig deur die dissipline en outonomie wat sy vader van hom verwag, en fantaseer die seun dat sy vader hom wil kastreer. Die seun besef, gedeeltelik bewustelik maar hoofsaaklik onbewustelik, dat sy vader 'n mededinger is vir sy moeder se liefde. Deur sy erotiese behoefte aan sy moeder te onderdruk en sy vader te erken as 'n

sterker mededinger, identifiseer die seun met sy vader en raak so bewus van sy manlike identiteit.

Dogters daarenteen, ly volgens Freud (1975) aan "penis jaloesie", aangesien hulle nie die sigbare orgaan van seuns het nie. Die moeder verloor agting in die oë van die dogter aangesien sy nie oor 'n penis beskik nie en nie in staat is om een te verkry nie. Wanneer die dogter dus met die moeder identifiseer, neem sy dus 'n minderwaardige houding aan wat ontwikkel uit die gedagte dat sy tweede beste is.

Freud het volgens Giddens (1993) baie kritiek uit verskillende bronne ontvang, onder andere van feministe en kollegas weens veral sy deterministiese fokus op aangebore faktore.

2.7.2.2 Chodorow

Volgens Giddens (1993) is Nancy Chodorow se teorie gebaseer op 'n gemodifiseerde teorie van Freud. Sy stem saam met latere psigoanaliste dat geslagsrolidentiteit gevorm word tydens die vroeë kinderjare, wat ontwikkel uit die kind se gehegtheid aan die ouers. Sy plaas dan ook meer klem op die belangrikheid van die moeder.

Volgens Chodorow (1978; 1988) is kinders geneig om meer emosioneel geheg te wees aan die moeder as aan die vader aangesien sy die grootste invloed het op kinders tydens die vroeë kinderjare. Hierdie gehegtheid moet egter op 'n stadium verwyder word sodat die kind 'n eie identiteit en onafhanklikheid kan vorm. Volgens Chodorow (1978; 1988) vind hierdie verwyderingsproses verskillend plaas vir seuns en dogters. Die dogter bly langer geheg aan die moeder en gaan voort om langer emosioneel betrokke te wees by die moeder as seuns. Omdat daar nie 'n skielike verwydering is weg van die moeder nie, sal die dogter en later die volwasse vrou se identiteit meer afhanklik en geheg sal wees aan die van 'n ander persoon, eers die moeder en later 'n man. Volgens Chodorow (1978; 1988) het dit die gevolg dat vroulike eienskappe van sensitiwiteit en emosionele empatie oor generasies heen oorgedra word.

Seuns ontwikkel op hulle beurt hulle identiteit deur 'n meer radikale verwydering van hul gehegtheid aan hulle moeders. Hulle ontwikkel hulle manlike identiteit deur hulle siening van wat nie vroulik is nie. Die gevolg is dat seuns en mans redelik onvaardig is met intieme verhoudings en meer analitiese perspektiewe ontwikkel. Seuns het 'n meer aktiewe uitkyk op hulle lewe en beklemtoon aggressiewe, kompeterende prestasie, maar onderdruk die vermoë om hul eie en ander se emosies te verstaan.

Manlike identiteit word volgens Chodorow (1978; 1988) dus gevorm deur verwydering. Mans voel dus later in hulle lewe dat hul identiteit

bedreig word deur intieme emosionele verhoudings. Vroue se identiteit word bedreig deur die afwesigheid van intieme emosionele verhoudings. Hierdie patrone word volgens Chodorow (1978; 1988) van een generasie na 'n ander oorgedra a.g.v. die primêre rol wat die vrou speel tydens vroeë sosialisering. Vroue druk hulle emosies uit en definieer hulself in terme van verhoudings, terwyl mans hierdie behoefte onderdruk en 'n meer manipulerende uitkyk op die wêreld het.

Alhoewel daar volgens Giddens (1993) heelwat kritiek is op Chodorow se teorie, is dit tog belangrik. Die teorie verklaar baie van die aard van vroulikheid en is direk relevant tot die verduideliking van die universiële dominansie van mans oor vroue.

2.7.2.3 Lynn

Volgens Lynn (1971) kan 'n onderskeid getref word tussen ouerlike identifikasie en geslagsrolidentifikasie. Die kind mag wel identifiseer met manlike of vroulike geslagsrolle sonder om met die moeder of vader te identifiseer. Verder kan die kind identifiseer met 'n ouer wie se gedrag atipies is van enige geslagsrol. Die teorie laat dus ruimte vir ander rolmodelle behalwe die ouers. Die media, onderwysers, vriende en ander betekenisvolle ander persone het dus ook 'n rol in die vorming van geslagsrolidentiteit.

Volgens Lynn (1971) is dit ook moontlik om begeerde gedrag van wenslike gedrag te onderskei. 'n Persoon mag wel die begeerte hê om volgens 'n sekere geslagsrol op te tree (begeerde gedrag) maar weens sosiale druk word opgetree volgens die tipe gedrag wat van die persoon se geslag verwag word (Gewenste gedrag).

Lynn (1971) som sy teorie dan ook soos volg op:

- Mans is geneig om met die kultureel gedefiniëerde rol van manlikheid te identifiseer terwyl vroue geneig is om met hul moeder te identifiseer.
- Beide geslagte identifiseer meer en makliker met die moeder.
- Die groter identifikasie met die moeder kan gesien word in persoonlikheidstreke wat nie geslagsverwant is nie.
- Deur die aanleer van geslagsrolle, leer beide geslagte verskillende leertegnieke aan wat in alle situasies toegepas word.
- Mans het groter probleme as vroue om met persone van dieselfde geslag te identifiseer en doen dit gevolglik minder.
- Mans is meer angstig oor geslagsrolidentifikasie as vroue.
- Mans het sterker negatiewe emosies teenoor vroue as wat vroue teenoor mans het.

- Mans word relatief meer met manlike rolle geïdentifiseer met gevorderde ouderdom as vroue.
- Mans ontwikkel stadiger psigologiese versteurings as vroue met gevorderde ouderdom.
- 'n Groter persentasie vroue as mans verkies die teenoorgestelde geslagsrol as mans.
- 'n Groter persentasie van vroue neem die geslagsrolle van die teenoorgestelde geslag aan as mans.

Hierdie benadering/ teorie van Lynn beklemtoon volgens Clarice (Stoll, 1974) die probleme van die manlike geslagsrol, maar toon ook die prestige aan wat manlikheid in meeste samelewings geniet. Alhoewel dit moeilik is om die manlike geslagsrol te vervul, is die beloning van so aard dat baie vroue dit verkies en daarmee identifiseer.

2.7.2.4 C. Gilligan

Volgens Giddens (1993) het Gilligan 'n analise van geslagsverskille ontwikkel op grond van die beeld wat mans en vroue van hulle self en hulle prestasies het. Sy ondersteun Chodorow se stelling dat vroue hulle self identifiseer in terme van persoonlike verhoudings en hul prestasies meet aan die mate wat hulle vir ander omgee. Vroue se rol en take teenoor mans was tradisioneel dié van ondersteuner en versorger. Dié kwaliteite word egter dikwels deur mans gedewaardeer omdat die man klem plaas op individuele prestasie as die enigste vorm van sukses. Die vrou se fokus op verhoudings word dikwels as 'n swakheid gesien.

Volgens Gilligan (1982) is daar ook duidelike verskille in mans en vroue se persepsie van moraliteit. Mans fokus op abstrakte idees soos plig, regverdigheid en vryheid van spraak terwyl vroue daarop fokus om ander te help. Vroue is meer tentatief in hul morele uitsprake, om sodoende nie ander te benadeel nie, as mans wat dikwels 'n rigiede morele kode volg. Volgens Gilligan (1982) reflekteer die houding die tradisionele posisie van vroue deurdat dit geanker is in emosionele, empatiese verhoudings eerder as in die "na-buite" houdings en rigiede morele kodes van mans. Vroue se siening van hulself is gebaseer op die suksesvolle vervulling van ander se behoeftes, terwyl mans se siening gebaseer is op trots in individuele prestasie.

Uit al vier hierdie teorieë is dit duidelik dat die manlike geslagsrol meer prestige het in die meeste samelewings. Alhoewel Freud se teorie baie biologies-deterministies is, is al drie die ander teorieë gesentreer in die aanname dat verskille in manlike en vroulike gedrag aangeleer is. Alhoewel manlike geslagsrolle dikwels moeiliker is om aan te leer en te vervul, is dit a.g.v die mate van prestige in die samelewing meer

aanvaarbaar vir beide geslagte. Beide geslagte manifesteer duidelike verskille in geslagsrolidentifikasie. Vroue identifiseer d.m.v. en en met ander persone in intieme persoonlike verhoudings, terwyl mans hoofsaaklik hul identifikasie verkry deur individuele prestasie. Alhoewel beide rolle belangrik en selfs komplementêrend is, is dit so dat vroue in alle samelewings deur mans gedomineer word. In die volgende afdeling gaan gekyk word na die effek van geslagsrolstereotipering sowel as die posisie van vroue in die samelewing en die mate wat vroue deur mans gedomineer word.

2.8 Posisie van vroue in die arbeidsmark

Die gevolg van laasgenoemde geslagsosialiseringsproses is volgens Giddens (1993) dat mans en vroue verskillende geslagidentiteitstereotipes ontwikkel. Dit het nie net 'n invloed op die gedrag wat persone openbaar nie, maar selfs 'n invloed op die persoonlikheidsontwikkeling van mans en vroue. Die volgende eienskappe van 'n "tipiese vrou" word deur Giddens (1993) geïdentifiseer:

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| - Minder aggressief | - Skaam |
| - Minder intelligent | - Lae prestasie-motivering |
| - Vreesagtig | - Swak wilskrag |
| - Meer emosioneel | - Minder deursettingsvermoë |
| - Onlogies | - Minder selfgeldend |
| - Volgeling | - Lae selfvertroue |

Alhoewel baie van hierdie "tipiese" eienskappe besig is om te verdwyn en beslis aangeleerde eienskappe is (Giddens, 1993) beïnvloed hierdie stereotipes steeds mans en vroue se gedrag.

Volgens verskeie outeurs (Bassis *et al.*, 1991; Bullough, 1973; Giddens, 1993 en Stoll, 1973) is daar geen bekende samelewing in die wêreld waar vroue meer mag het as mans nie. Inteendeel, in meeste samelewings word vroue deur mans gedomineer. Vroue is oral primêr gemoeid met die opvoeding en versorging van die huis en gesin. In die meeste samelewings is die politiese en militêre aspekte van die samelewing die sfeer van mans.

Manlike dominansie word dikwels na verwys as patriargie. Die vraag wat ontstaan is waarom vroue deur mans gedomineer word. Volgens Giddens (1993) en Bassis *et al.* (1991) is die antwoord relatief eenvoudig.

Vroue skenk geboorte en versorg dan ook die kind. Omdat die kind hulpeloos is, is die fase van versorging van die kind relatief intens en oor 'n relatiewe lang tydperk. Hierdie aanvanklike versorgende rol van die vrou lei baie maklik tot die voortdurende versorgende rol wat die posisie van vroue in meeste samelewings kenmerk. Omdat vroue die rol van versorger en moeder vervul word die vrou maklik geabsorbeer in die rol van tuisteskepper. Dit is dan ook die taak wat die vrou van kinderjare af aanleer en vervul. Voordat kleuterskole, ens. bestaan het, kon die vrou ook nie onmiddelik voortgaan met haar werk nie en was dus finansiëel afhanklik van die man. Vroue word volgens Giddens (1993) en Branca (1978) dus nie deur mans gedomineer deur fisiese krag of hoër intelligensie nie, maar a.g.v. die feit dat vroue voor die ontwikkeling van effektiewe geboortebeperingstegnieke, oorgelewer was aan hulle biologiese funksie. Vandat patriargie ontstaan het, is dit geïnkorporeer en in ander instellings behalwe dié van voortplanting gevestig. Patriargie word volgens Giddens (1993) gevind in subtiele en sommige nie-so-subtiele wyses en netwerke wat alle materiële lewensareas, ideologieë en kragtige sosiale kontroles verbind.

2.8.1 Ekonomiese posisie van vroue

Alhoewel al hoe meer en meer vroue die formele arbeidsmark betree, is dit steeds hoofsaaklik in die sogenaamde "diens"-bedrywe. (Branca, 1978; Giddens, 1993). Selfs waar vroue professionele beroepe betree wat tradisioneel "manlike" professies is, bv. dokters, spesialiseer hulle volgens Bassis *et al.* (1991) in pediatrie, ginikologie en psigiatrie. Hierdie velde is volgens Bassis *et al.* (1991) meer "vroulike" spesialisasies waarna kinders, vroue en emosionele probleme omgesien word. Volgens Branca (1978) het die verhoogde aantal vroue in die arbeidsmark nie die aard van die werk wat deur vroue verrig word verander nie. Diskriminasie en kulturele geslagsosialisering beïnvloed steeds die beroepskeuse van vroue.

Mans se houding jeens vroue deur word volgens Kinloch (1979) weerspieël deur die psigologiese rolle wat vroue vervul het. Mans neem aan dat vroue fisies en intellektueel swakker is as mans, meer emosioneel en het swakker psigologiese kontrole en is gevolglik in staat om slegs 'n beperkte aantal beroepe te volg. Die beroepe is dan ook net 'n uitbreiding van die opvoedende en versorgende rolle wat hulle beoefen bv. die van sekretaresse, verpleegster, onderwysers en maatskaplike werkers.

Selfs wanneer tradisioneel "vroulike" beroepe gevolg word, is die aanname dat dit slegs tydelik is totdat die vrou begin met haar werklike rol as vrou en moeder. Die gevolg is dat vroue volgens Wallace en Wallace (1985), Osipow (1975), Bassis *et al.* (1991) en

Giddens (1993) beduidend swakker vergoed word wat betref salarisse, byvoordele en bevorderings. Alhoewel vroue in die meeste lande 'n beduidende bydrae lewer tot die formele ekonomie (en 'n groter bydrae op indirekte wyse as tuisteskepper) verdien vroue volgens Bassis *et al* (1991) tussen 60 % en 68 % van hul manlike eweknië se salaris. Tabel 2.1 gee 'n aanduiding van vroue se bydrae tot die formele ekonomie terwyl Tabel 2.2 'n aanduiding gee van die verskille tussen mans en vroue se vergoeding.

Tabel 2.1 Geslagsverspreiding in die arbeidsmark.
(Bassis *et al.*; 1991)

Vroulik-gedomineerde beroepe	Persentasie Vroue	
	1983	1989
Geregistreerde Verpleegsters	95,8	83,6
Laerskool onderwysers	83,3	78,1
Verkoopsklerke	69,7	68,1
Sekretaresses	99,0	94,3
Ontvangsdames	96,8	81,3
Banktellers	91,0	89,2
Huishulpe	96,1	93,7
Manlik-gedomineerde beroepe		
Dokters	15,8	16,0
Prokureurs en Regters	15,8	25,8
Ingenieurs	5,8	7,9
Dosente	36,3	46,0
Administrateurs	32,4	40,7
Bestuurders	21,8	44,9
Beskermingsdienste	12,8	17,8
Vakmanne	8,1	22,6
Voertuigoperateurs	9,2	9,4

Tabel 2.2 Die inkomste-gaping tussen mans en vroue.
(Aangepas uit Bassis et al.; 1991)

Beroep	Jaarlikse Inkomste (In VSA \$)		Ratio
	Mans	Vroue	
Uitvoerend, Bestuur, Administratief, Professioneel.	<u>36,055</u>	<u>21,874</u>	<u>0,60</u>
Tegnies, verkope.	35,839	24,565	0,68
Diens.	26,656	16,331	0,61
Produksie.	17,320	11,000	0,63
Fabrieke, arbeiders.	24,931	17,190	0,68

Selfs waar die vrou nie-tradisionele beroepe volg, moet die tradisionele rol van tuisteskepper volgens Loring en Otto (1976) en Greenhaus (1987) steeds vervul word. Dit lei tot skuldgevoelens, stres en roloorlading by die vrou en konflik in die gesin; iets wat vir beide die man en vrou stresvol is, maar veral vir die vrou met haar klem op stabiele emosionele verhoudings.

Die vraag wat dus nou ontstaan, is of hierdie geslagsidentiteit 'n invloed het op vroulike entrepreneurs.

Die meeste entrepreneurs is volgens Leighton en Felstead (1992) manlik en gevolglik handel die meeste bestaande kennis oor manlike entrepreneurs. Die meeste navorsing oor die eienskappe van entrepreneurs handel dan ook oor manlike entrepreneurs. Dit is egter baie belangrik dat navorsing ook gedoen word oor vroulike entrepreneurs en hulle eienskappe aangesien die aantal vroulike entrepreneurs besig is om vinnig toe te neem. Volgens Leighton en Felstead (1992) het die aantal vroulike entrepreneurs tussen 1979 en 1989 in Groot Brittanje toegeneem van 19% to 24% van alle entrepreneurs in die land. Gedurende die tydperk 1980-1987 het die aantal vroulike entrepreneurs in Duitsland gegroei van 20% tot 24%.

Volgens Kroon en Moolman (1992) is die toetrede van vroulike entrepreneurs tot die sakewêreld 'n relatiewe nuwe verskynsel. Volgens Birley *et al* (1987) het 'n opname van die Scottish Aberdeen Enterprise Trust in 1985 bevind dat 18% van bestaande

ondernemings beheer word deur vroue terwyl 32% van alle nuwe ondernemings deur vroue gestig is.

Volgens Kroon en Moolman (1992) het die aantal self-indiensgeneemde vroue van 1972 tot 1982 met 69% toegeneem. Weens 'n gebrek aan statistiese gegewens is die bestaande profiel van die RSA nie beskikbaar nie.

Hierdie toename, wat vyf keer meer is as mans, dui volgens Birley *et al.* (1987) op 'n verandering in die samestelling van die arbeidsmark. Vroue is al hoe meer besig om weg te beweeg van tradisionele rolle (sosiaal en psigologies) en van tradisionele beroepe. Die vraag wat egter ontstaan is of vroue werklik weg beweeg van hierdie tradisionele rolle en of daar wel 'n verskil is tussen die manlike entrepreneur en die vroulike entrepreneur.

2.8.2 Persoonlike en sakekenmerke van vroulike entrepreneurs

Kroon en Moolman (1992) identifiseer sommige van die persoonlike en sakekenmerke van vroulike entrepreneurs in die RSA:

2.8.2.1 Persoonlike kenmerke

- Die meerderheid vroue (64%) betree die sakewêreld onafhanklik en sonder die hulp van hul eggenote
- Die meerderheid vroue (59%) is getroud.
- Die meerderheid vroue (52%) het meer as een kind.
- Meer as 75% is in die ouderdomsgroep 30-49 jaar.
- Die meerderheid vroue (63%) het vorige bestuursondervinding.
- Akademiese kwalifikasies is bo-gemiddeld.
- Die meerderheid se vaders was entrepreneurs.
- Die meerderheid vroue is eersgeborenes.
- Die meerderheid vroue (67%) kom uit die middel- tot hoër klasse.

Hierdie kenmerke stem dus hoofsaaklik ooreen met die resultate van die navorsing wat gedoen is op manlike entrepreneurs.

2.8.2.2 Sakekenmerke

- Die meeste vroue is in die diens- en kleinhandelbedryfstakke teenwoordig.
- Die gemiddelde getal werknemers in diens van vroue is 13.
- Die meerderheid ondernemings is jonger as vyf jaar.

'n Interessante verskynsel is dat alhoewel die aantal vroulike entrepreneurs toegeneem het, die aard van hulle werk nie beduidend verander nie. Die meeste van die ondernemings is in die tradisionele rigtings vir vroue, 'n feit wat deur Branca (1978) en Bassis *et al.* (1991) ondersteun word.

Volgens Kroon en Moolman (1992) toon studies dat vroue deur dieselfde redes as mans gemotiveer word om hul eie ondernemings te begin. Die redes wat vroue gee vir hul toetrede tot die sakewêreld is die volgende:

- Onafhanklikheid (32%).
- Uitdaging (31%).
- Beloning (26%).
- Lewenstyl (10%).

Dit is dus duidelik dat alhoewel vroue reeds van die vroegste tye af deur mans gedomineer is en moes voldoen aan die onderdanige sosiale en psigologiese rolle wat aan hulle toegeskryf is, hulle besig is om weg te beweeg van dië rolle. Alhoewel die onderdanige rolle gelei het tot die ontwikkeling van persoonlikheidsverskille tussen mans en vroue, wat geslagstereotipering tot gevolg gehad het, is dit nie moontlik om hierdie geslagstereotipes aan alle vroue toe te dig nie.

Soos uit die literatuur afgelei kan word, is die biografiese en psigologiese agtergrond van manlike en die van vroulike entrepreneurs baie soortgelyk. Aangesien daar egter min navorsing gedoen is oor die psigologiese eienskappe van vroulike entrepreneurs, is dit nie moontlik om te sê of dit ooreenstem of verskil van manlike entrepreneurs nie.

Volgens Leighton en Felstead (1992) behoort daar 'n sterk klemverskuiwing in navorsing oor entrepreneurskap plaas te vind na navorsing oor vroulike entrepreneurs.

In die lig van grootskaalse sosio-politiese en sosio-ekonomiese veranderinge in Suid-Afrika en waar vrouens al hoe groter rolle begin vertolk op alle tereine, is dit belangrik dat die eienskappe van vroulike entrepreneurs ondersoek word. Daar behoort duidelike ooreenkomste tussen manlike en vroulike entrepreneurs te wees, maar daar behoort ook duidelike verskille te wees. Dit is juis die verskille wat belangrik is en ondersoek moet word.

2.9 Samevatting

In hierdie hoofstuk is daar kortliks gefokus op die belangrikste dimensies van entrepreneurskap en entrepreneurs. Alhoewel

entrepreneurskap 'n bekende term is, is dit ook 'n baie komplekse konsep en soos uit die literatuur gesien kan word is daar nie twee definisies wat dieselfde is nie. Daar is egter verskeie ooreenkomste tussen die verskillende definisies en daar kan dus gesê word dat die verskillende definisies elkeen 'n ander persepsie van entrepreneurs en entrepreneurskap beskryf.

Omdat daar wel ooreenkomste is tussen die verskillende definisies, is dit moontlik om sekere algemene dimensies van entrepreneurskap te identifiseer en saam te vat in die definisie wat vir hierdie studie gebruik gaan word.

Entrepreneurskap kan omskryf word as die proses van identifisering, inisiëring, onderhouding, en uitbreiding van 'n ekonomiese onderneming met die doel om op die langtermyn ekonomiese en persoonlike bevrediging aan die entrepreneur te verskaf en terselfdetyd dinamiese ekonomiese en sosiale verandering deur innovasie of skepping te laat plaasvind om sodoende in ('n) behoefte(s) te voorsien.

Die entrepreneur kan beskryf word as die persoon wat d.m.v sekere persoonlike vermoëns en eienskappe, geleenthede raaksien en bestuur, risiko's neem en hulpbronne optimaal gebruik om waarde te skep en om op innoverende en skeppende wyse verandering teweeg te bring en in behoeftes te voorsien.

Die aktiwiteite van entrepreneurs hou dan ook direk verband met die identifisering, inisiëring, onderhouding en uitbreiding van hul ondernemings. Die entrepreneur werk nie in isolasie nie maar binne 'n omgewing wat bevorderlik of benadelend vir entrepreneurskap kan wees. Die belangrikste faktore wat 'n rol speel vir die entrepreneur is die volgende:

- Sosiale omgewing.
- Ekonomiese omgewing en beleid.
- Politiese omgewing.
- Regeringswetgewing.

Selfs waar omgewingsfaktore nie bevorderlik is vir die entrepreneur nie, is daar verskeie voorbeelde waar entrepreneurs ten spyte van moeilike omstandighede 'n sukses gemaak het.

In die literatuur word ook agt verskillende tipes entrepreneurs onderskei. Hierdie tipes entrepreneurs word onderskei om 'n mate van orde te bring in die studie van entrepreneurs en ook om die studie van entrepreneurs te vergemaklik. Die tipes entrepreneurs word onderskei op grond van die tipe onderneming, mate van beplanning en ondervinding van die entrepreneur, die mate van opleiding en

ondervinding waaroor die entrepreneur beskik en die diens/ produk wat deur die onderneming gelewer word.

Uit die literatuur is dit ook duidelik dat daar baie onsekerhede en onduidelikhede oor entrepreneurs bestaan. Dit kan gesien word uit die groot aantal mites wat oor entrepreneurs bestaan. Indien gekyk word na die realiteit is dit duidelik dat baie van die mites totaal onwaar is en mekaar selfs weerspreek, maar dat daar wel ook waarheid is in sommige van die mites. Wat ook duidelik na vore kom is dat betroubare eietydse navorsing nodig is om sodoende duidelikheid te verkry oor wie en wat entrepreneurs is.

In dië hoofstuk is ook gekyk na die sosiale agtergrond en psigologiese eienskappe van entrepreneurs. Uit die literatuur is dit duidelik dat al is die fokus van hierdie studie die psigologiese eienskappe van entrepreneurs, dit nie gedoen kan word sonder om die sosiale agtergrond ook in ag te neem in, veral in die studie waar die klem lê by die verskille tussen manlike-en vroulike entrepreneurs. Soos gesien uit die literatuur is enige verskille in gedrag tussen mans en vroue hoofsaaklik te wyte aan aangeleerde faktore. Hierdie geslagsosialisering vind plaas reeds vandat die kind gebore word en duur voort as 'n lewenslange proses. Die sosialisering vind plaas d.m.v. sosialiseringsagente soos die gesin, skool, vriende, media ens. Deurdats mans en vroue reeds van kleins af verskillende gedrag aanleer veroorsaak dit dat mans en vroue verskillende geslagsrolidentiteite ontwikkel. Die verskillende identiteite, waar die manlike identiteit groter sosiale prestige en belangrikheid het, lei daartoe dat mans en vroue verskillende kenmerkende persoonlikheidseienskappe ontwikkel.

In die hoofstuk is daar dan ook sekere kenmerkende eienskappe wat met entrepreneurs geassosieer word geïdentifiseer. Die mees dominante en kenmerkende eienskappe wat deur meeste navorsers geïdentifiseer is, is die volgende:

- Onafhanklikheid.
- Risiko-aanvaarding.
- Prestasie-motivering.
- Dryfkrag, deursettingsvermoë, doelgerigtheid en energie.
- Kreatiwiteit en innovasie.
- Selfvertroue, selfkennis en selfbeeld.
- Hantering van onsekerheid.
- Interne lokus van kontrole.
- Etiek en integriteit.
- Verantwoordelike sin.

Alhoewel daar verskeie eienskappe in die literatuur voorkom is dit die tien belangrikste eienskappe.

In die hoofstuk is ook gesien dat die sosiale agtergrond van manlike en vroulike entrepreneurs baie ooreenstem. Dit is egter nie moontlik om dieselfde van die psigologiese eienskappe van manlike en vroulike entrepreneurs te sê nie weens 'n gebrek aan inligting en eietydse navorsing.

Wat egter deur verskeie navorsers genoem word, is dat vroue al hoe meer en meer besig is om die sakewêreld te betree en dat veral die aantal vroulike entrepreneurs besig is om met rasse skrede toe te neem. Alhoewel vroue al hoe meer besig is om weg te beweeg van hulle minderwaardige sosiale-en psigologiese rolle, word hulle nog grootliks deur mans in die meeste sferes van die samelewing gedomineer. Uit die literatuur is dit ook duidelik dat alhoewel vroue al meer die sakewêreld betree, die aard van die werk wat deur hulle verrig word, nie werklik verskil van die tradisionele rolle van opvoeder en versorger nie. Vroulike entrepreneurs word hoofsaaklik gevind in die diensbedrywe en kleinhandel.

Die vraag wat dus ontstaan en ook deur die studie ondersoek word is of manlike en vroulike entrepreneurs verskil t.o.v. persoonlikheid, prestasie-motivering en loopbaanoriëntasie. Weens die toenemende toetrede van vroue en spesifiek vroulike entrepreneurs tot die arbeidsmark, is dit vrae wat beantwoord moet word.

In die volgende hoofstuk gaan persoonlikheid en die teorieë van persoonlikheid wat van toepassing is op entrepreneurskap en geslagsosialisering kortliks bespreek word.

HOOFSTUK 3

PERSOONLIKHEID

3.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk gaan daar gefokus word op wat persoonlikheid is. Dit gaan gedoen word deur eerstens kortliks te fokus op die aard van persoonlikheid. Hieruit gaan 'n werkbare operasionele definisie van persoonlikheid geïdentifiseer word.

Verder gaan daar in die hoofstuk gefokus word op die belangrikste teoretiese benaderings oor persoonlikheid wat spesifiek van toepassing is op entrepreneurskap en geslagsosialisering. In hierdie bespreking gaan kortliks gefokus word op die belangrikste aspekte van die teoretiese benadering en nie noodwendig op die individuele teoretici nie. Die rede waarom hierdie benaderings bespreek word is om sodoende die breë teoretiese agtergrond waaruit persoonlikheid bestudeer word te gee. Dit word gedoen sodat die studie van die persoonlikheidseienskappe van manlike en vroulike entrepreneurs binne die korrekte teoretiese perspektief gesien kan word.

In die hoofstuk gaan daar gefokus word op die persoonlikheidsteorie van R.B. Cattell en meer spesifiek sy werk aangaande die ontwikkeling van die 16 Persoonlikheidsfaktor-vraelys. Dit word gedoen aangesien die vraelys in die studie gebruik word.

Laastens word daar in die hoofstuk gefokus op die verband tussen persoonlikheid en entrepreneurskap en dan meer spesifiek om die verband tussen die eienskappe wat in Hoofstuk 3 geïdentifiseer is en die faktore wat op die 16-PF gemeet word aan te toon.

3.2 Aard van persoonlikheid

Volgens Meyer *et al.* (1997) het alle persone, kenners en gewone persone, een of ander siening oor wat persoonlikheid is en wat dit behels. Elkeen het een of ander implisiete teorie van persoonlikheid, hoe om dit te verstaan, te voorspel en hoe om dit te hanteer. Tog is dit so dat meeste mense foute maak in hul voorspellings en soms verbaas is oor 'n ander se onverwagte gedrag en ook hul eie. Maloney en Ward (1976) ondersteun die stelling en sê verder dat volgens Hall en Lindzey (1957) die verklarings van persoonlikheid in hoofsaaklik twee

kategorië val. Die eerste is waar persoonlikheid gelyk gestel word met sosiale vaardighede. Iemand met 'n "goeie" persoonlikheid is dus die persoon wat tydens sosiale interaksie 'n positiewe indruk laat. Die tweede kategorie is waar die persoonlikheid beskryf word in terme van die eienskap wat die mees uitstaande indruk laat, bv. 'n dominante persoonlikheid, passiewe persoonlikheid of aggressiewe persoonlikheid. Beide hierdie kategorië of benaderings behels 'n evaluerende element waar persoonlikhede as "goed" of "sleg" beskryf word.

Indien onkundige persone soveel verskillende teorieë en verklarings vir persoonlikheid het, is dit nie verbasend dat sielkundiges wat persoonlikheid in die fynste besonderhede bestudeer, soveel meer verklarings en definisies daarvoor het nie. Volgens Huysamen (1996) is daar reeds sedert die dae van Galton aandag gegee aan die meting van tipiese gedrag maar het dit nog nie naastenby die vlak bereik van die meting van optimale verrigting nie. Verskeie redes kan hiervoor aangevoer word waarvan die belangrikste is dat daar nie eenstemmigheid bereik kan word tussen sielkundiges oor wat persoonlikheid is nie. Volgens Maloney en Ward (1976) en Huysamen (1996) het Allport vyftig verskillende teorieë en definisies van persoonlikheid bestudeer voordat hy sy definisie van persoonlikheid geformuleer het. En sedertdien het die getal gestyg.

Smit (1991) stel dit dat alhoewel daar nie twee persoonlikheidsteorieë is wat dieselfde is nie, daar wel tog 'n groot mate van ooreenstemming en ooreenstemming is tussen die verskillende teorieë. Persoonlikheid is dus net soos entrepreneurskap 'n besondere komplekse en veelsydige verskynsel. Dit veroorsaak dan ook dat daar soveel verskillende teoretiese perspektiewe bestaan rondom persoonlikheid. Die doel van hierdie studie is dan ook nie om 'n teorie van persoonlikheid te ontwikkel of om 'n spesifieke persoonlikheidsteorie te bevestig al dan nie. In die hoofstuk gaan die persoonlikheidsteorieë wat die meeste van toepassing is op die studie kortliks bespreek word sodat die breë teoretiese konteks waaruit die studie plaasvind duidelik sal wees. Om dit te doen is dit egter nodig om een of meer definisies van persoonlikheid te gee om sodoende die verband met entrepreneurskap duideliker te stel.

Eysenek en Allport (Smit, 1991) omskryf persoonlikheid as

"...die min of meer stabiele en standhoudende organisasie en integrasie van kognitiewe, konatiewe, affektiewe en somatiese gedragsaspekte wat die individu se unieke aanpassing by sy omgewing bepaal" (p.279).

Hierdie definisie beklemtoon die dinamiese sowel as die gedragsaspekte van gewoontelike optrede.

Meyer *et al.* (1997) sluit aan by bogenoemde definisie en omskryf persoonlikheid as

“...die gedurig veranderende, maar tog relatief stabiele, organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy of haar gedrag bepaal, in interaksie met die konteks waarbinne die persoon hom of haar bevind ” (p.12).

Die definisie van Meyer *et al.* (1997) dui eerstens daarop dat mense in sommige opsigte min of geen verandering toon terwyl daar in ander opsigte weer baie verandering kan voorkom. Tweedens dui dit daarop dat ‘n persoon se eienskappe nie in isolasie van mekaar bestaan en funksioneer nie. Dit is eerder op ‘n komplekse wyse met mekaar geïntegreer op so ‘n wyse dat dit mekaar gedurig beïnvloed. Derdens dui dit daarop dat ‘n persoon se gedrag altyd binne ‘n omgewing met sekere fisiese, sosiale en kulturele kenmerke plaasvind. Hierdie konteks is medebepalend van ‘n persoon se gedrag.

Beide hierdie definisies maak ook melding van sekere persoonlikheidseienskappe. Volgens Huysamen (1996) kan hierdie algemene attribute of trekke in menslike gedrag, wat volgens algemene konsensus op persoonlikheid en nie aanleg of akademiese prestasie betrekking het nie, ‘n aanduiding wees van algemene, onderliggende eienskappe wat in algemene gedragsmanifestasies tot uiting kom.

Hierdie trekke of eienskappe kan volgens Allport (Atkinson *et al.*, 1990) verdeel word tussen algemene trekke en persoonlike houdings. Algemene trekke is trek-dimensies waarvolgens mense met mekaar vergelyk kan word. Persoonlike disposisies verwys na die unieke patroon of samestelling van trekke in ‘n persoon wat hom verskillend maak van ander. Persone wat dieselfde trek of eienskap het mag verskil in die manier hoe dit met ander trekke verband hou.

Verder kan hierdie trekke ook van mekaar verskil in die wyse waarop dit gedrag beïnvloed. Volgens Allport (Atkinson *et al.*, 1990) kan die persoonlike disposisies in ‘n hiërargie gekonstrueer wees waar sekere van die trekke ‘n groter invloed op gedrag het as ander. (Die trek-benadering sal later in die hoofstuk meer volledig bespreek word).

Persoonlikheid en persoonlikheidseienskappe is deel van die sentrale fokus van hierdie studie en daarom gebruik die navorser die volgende definisie van persoonlikheid aangesien dit die mees toepaslike vir die studie is:

“Persoonlikheid is die gedurig veranderende, maar tog relatief stabiele, organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy of haar gedrag bepaal, in interaksie met die konteks waarbinne die individu kom of haar bevind ” (Meyer *et al.*, 1997, p.12).

In die volgende afdeling gaan gefokus word op die breë teoretiese benaderings tot persoonlikheid. Daar gaan gekyk word na die skole of benaderings tot persoonlikheid wat spesifiek van toepassing is op entrepreneurskap of geslagsosialisering.

3.3 Persoonlikheidsteorieë

In hierdie afdeling gaan die belangrikste teorieë oor persoonlikheid bespreek word. Uit die literatuur is dit dan ook duidelik dat die Psigo-analitiese skool, die Humanisties-eksistensiële skool, die Interpersoonlike benadering, die Kognitiewe-gedragsbenadering en die Trekke-benadering die grootste bydrae gelewer het tot die studie van geslagsverskille en gaan dan hier kortliks bespreek gaan word.

3.3.1 Psigo-analitiese skool

In dië skool is Sigmund Freud seker die mees bekende persoon en word dan ook beskou as die "vader" van die psigo-analistiese skool (Wade en Tavris, 1987).

In dië afdeling gaan daar egter nie spesifiek gefokus word op die werk van enige van die teoretici nie, maar wel op die beginsels van die benadering as geheel.

Volgens Pervin (1993) bestaan psigo-analise uit drie aspekte naamlik:

- 'n Persoonlikheidsteorie.
- 'n Terapeutiese metode.
- 'n Navorsingsmetode.

Psigo-analitiese teorie maak volgens Freud (Pervin, 1993) twee belangrike aannames: psigiese determinisme en onbewuste motivering.

- Psigiese determinisme beteken dat alles wat 'n persoon dink, doen, of voel betekenis en 'n doel het. Alle gedrag, denke en emosies het betekenis en die oorsprong daarvan kan gevind word in die spesifieke individu. Volgens Freud is daar 'n oorsaak en verklaring vir alle gedrag. Hierdie psigiese determinisme stel die psigo-analis in staat om 'n wyë verskeidenheid van data te gebruik om die oorsaak van gedrag te bepaal.

- **Onbewuste motivering**

Volgens Pervin (1993) was die bewussynsvlakke van die mens die aanvanklike fokus van die psigo-analise. Freud (Pervin, 1993) omskryf die doel van psigo-analise as volg:

“ Psychoanalyses aims at and achieves nothing more than the discovery of the unconscious in mental life” (p.351).

Volgens Möller (1993), Pervin (1993), Lynn (1971) en Phares (1984) gaan die psigo-analiste van die standpunt uit dat die menslike bewussyn verdeel kan word in die volgende dimensies:

- **Bewuste**

Die bewuste verteenwoordig al daardie ervarings waarvan die persoon op 'n gegewe tydstip bewus is.

- **Vorbewuste**

Tussen die bewuste en die onbewuste is die voorbewuste geleë. Hierdie dimensie van die bewussyn weerspieël al die bewussynsinhoude waarvan die persoon op 'n gegewe oomblik nie bewus is nie. Hierdie bewussynsinhoude kan egter maklik onthou word en tot die bewussyn opgeroep word sonder dat dit verbloem of verdraai word.

Die voorbewuste dien ook as 'n psigiese sensor of kontrole-meganisme tussen die bewuste en onbewuste. Die funksie van die sensor is om te keer dat onbewuste inhoude of instinkte direk tot die bewussyn deurdring.

- **Onbewuste**

Die onbewuste maak die grootste en belangrikste deel van die menslike persoonlikheid uit. Dit sluit in alle vergeete en onderdrukte bewussynsinhoude wat 'n persoon nie kan aanvaar nie of onaangename ervarings wat die persoon nie kan verwerk nie en wat besonder pynlik sou wees indien dit in die persoon se bewussyn sou verskyn.

Die feit dat die inhoude vergeet of onderdruk is, beteken nie dat dit vernietig is nie. Dit bestaan voort in die onderbewuste en beïnvloed

steeds gedrag sonder dat die persoon bewus is van die motivering vir die gedrag.

Die onderbewuste bevat egter nie net vergete of onderdrukte inhoud nie, maar ook die basiese energie van persoonlikheid. Die basiese energie word verkry van die instinktiewe drange en behoeftes van die persoon. Hierdie primitiewe drange verskaf die motivering van gedrag en kom meestal op indirekte wyse deur bv. drome na vore.

Die onbewuste aspekte van persoonlikheid is volgens die psigo-analyste die spil waarom die menslike persoonlikheid draai. Indien menslike gedrag verstaan wil word, moet die onbewuste "oopgemaak" word.

Volgens Meyer *et al.* (1997) en Möller (1993) identifiseer die benadering dan ook 'n verdere drie dimensies wat deel is van die struktuur van persoonlikheid. Die drie dimensies is nie apart van die bewuste, voorbewuste en onbewuste nie, maar staan in 'n interafhanklike verhouding tot mekaar. Die drie dimensies is die volgende:

- **Die id**

Die id verteenwoordig die biologiese sy van die persoonlikheid. Dit is die setel van alle instinktiewe en primitiewe drange waardeur alle behoeftes van die mens gemotiveer word. Die id kom dan ook net in die onbewuste voor. 'n Drang is een of ander biologiese behoefte bv. honger wat getransformeer word in psigiese energie en as 'n spanningstoestand ervaar word. Die id strewende daarna om hierdie spanning te verlig en die interne omgewing terug te laat keer na 'n toestand van homeostase. Freud noem hierdie beginsel van spanningsverligting die genotsbeginsel. Hy identifiseer twee aspekte van die beginsel wat van belang is naamlik:

- Die id kan nie bevrediging van behoeftes uitstel nie.
- Die id hou nie rekening met die werklikheid nie.

Deur die beskrywing van die id, impliseer Freud dat die menslike persoonlikheid 'n biologiese dimensie het wat voortdurend strewende na homeostase. Verder gaan hy van die standpunt uit dat die biologiese drange oorheers word deur seksuele en aggressiewe drange. Dit is juis op grond van hierdie biologiese determinisme waarop so baie van latere psigo-analyste van Freud verskil het.

Wat egter van belang is, is dat die onbewuste (of volgens Freud, die id) die basis is van persoonlikheid. By geboorte is slegs die id of onbewuste teenwoordig in die persoonlikheid. Deur interaksie met die omgewing kom die ego en superego geleidelik tot stand.

• Die ego

Die ego, wat deels 'n bewuste funksie is, streef ook daarna om die behoeftes van die id of onbewuste te bevredig, maar doen dit ooreenkomstig met wat in die werklikheid beskikbaar is. Hierdie werklikheidsbeginsel beteken dat kognitiewe prosesse betrokke is by die bevrediging van basiese behoeftes. Dit is nodig om te verseker dat die behoeftes op so 'n wyse bevredig word dat dit by die werklikheid aanpas. Dit beteken dat die ego die bevrediging van behoeftes kan uitstel of selfs onderdruk om by die werklikheid aan te pas. Die ego is dus die beheersentrum van die persoonlikheid.

• Die superego

Die superego word beskou as die morele sy van die persoonlikheid. Deur die internalisering van ouerlike waardes en norme ontwikkel 'n persoon dus 'n morele kontrole-sisteem waar ouerlike kontrole vervang word met morele selfkontrole. Die gevolg is dat die persoon skuldgevoelens ervaar indien sy/haar gedrag of denke in stryd is met die superego.

• Instinkte

Die psigo-analiste beskou die mens as 'n geslote energie sisteem. Psigiese energie ontstaan wanneer daar 'n behoefte ontstaan binne die organiese sisteem wat vervul moet word. Die behoefte veroorsaak sekere kognitiewe beelde of wense. Versamelings van wense staan bekend as instinkte. Die doel van die instinkte is om die spanning te verlig op 'n genotvolle wyse.

Freud (; Meyer *et al.*, 1997; Möller, 1993; Pervin, 1993) identifiseer twee basiese instinkte nl:

- Lewensinstinkte (eros) wat die basis is vir alle positiewe of konstruktiewe aspekte van menslike gedrag. Dië aspekte is verantwoordelik vir die voortbestaan van die individu.
- Doodsinstinkte (thanatos) wat verantwoordelik is vir die donker en destruktiewe aspekte van die persoonlikheid en menslike gedrag.

Behalwe vir die ortodokse psigo-analise van Freud het twee van sy vroeë medewerkers weggebreek en hul eie benaderings tot psigo-analise ontwikkel. Die gevolg was dat daar volgens Meyer *et al.* (1997) drie wedywerende denkrigtings binne die psigo-analise bestaan naamlik:

- Die psigo-analise van Freud.
- Die individuele sielkunde van Adler.
- Die analitiese sielkunde van Jung.

Die verdere ontwikkeling van psigo-analise word gekenmerk deur 'n deseksualisering, debiologisering en 'n sosiologisering. Daar word volgens Meyer *et al.* (1997) minder klem gelê op die rol van biologiese en seksuele faktore in die verklaring van menslike funksionering. Die rol wat die omgewing en interpersoonlike interaksie speel word ook meer beklemtoon as die van intrapsigiese prosesse.

3.3.2 Persoonsgeoriënteerde benadering

Volgens dië benadering, wat in reaksie op die Behaviorisme ontstaan het, behoort menslike gedrag nie van buite verklaar word nie, maar juis van binne waar daar gekonsentreer word op 'n persoon se eie subjektiewe siening van homself, situasies en ondervindings. Die persoonsgeoriënteerde benadering verteenwoordig volgens Meyer *et al.* (1997) en Möller (1993) nie 'n enkele siening nie, maar is eerder 'n groepering waarbinne 'n verskeidenheid sieninge gehuisves word. Die meeste van die sieninge binne dië denkriktig deel egter bepaalde aannames wat met die psigo-analiste en behaviorisme kontrasteer.

Hierdie benadering, wat ook soms die fenomenologiese benadering genoem word, poog nie om gedrag te voorspel of om verborge motiewe te ontbloot nie, maar fokus op 'n persoon se subjektiewe interpretasie van wat nou met hom of haar gebeur. Volgens Wade en Tavis (1987) gaan dië benadering van die standpunt uit dat persoonlikheid gedefinieer kan word in terme van dit wat die mens onderskei van diere, naamlik vryheid van keuse, vrye wil en selfdeterminasie.

Die mens word volgens dië benadering (Meyer *et al.*, 1997 en Pervin, 1993) as 'n pro-aktiewe wese voorgestel, wat by sy/ haar funksionering betrokke is. Die mens is dus nie net uitgelewer aan onbewuste interne magte en eksterne omgewingsfaktore nie. Die mens is dus 'n unieke wese wat onderskei moet word van die dier. Daar moet volgens dië benadering aandag en erkenning gegee word aan die hoër geestelike funksies van die mens soos bv. kreatiwiteit, humor en waardes.

3.3.3 Interpersoonlike benadering

Hoe verhoudinge aangegaan word met ander mense is 'n sleutelfaktor in dit wat persoonlikheid genoem word. Nadat 'n persoon gebore is, is kommunikasie volgens Louw (1993) 'n belangrike faktor wat bepaal

watter soort verhoudinge jy met ander aangaan en wat met 'n persoon gebeur in die wêreld rondom die persoon. Hoe 'n persoon oorleef, hoe intimiteit ontwikkel word, hoe produktief 'n persoon is, hoe 'n persoon begryp en in aanraking kom met sy/haar identiteit hang alles grootliks af van 'n persoon se kommunikasievaardighede.

3.3.4 Kognitiewe gedragsbenadering

Volgens Louw (1993) is die kognitiewe gedragsbenadering 'n intergrasie van leerteoretiese en kognitiewe benaderings tot psigologie. Volgens Hjelle en Ziegler (1992) het beide hierdie benaderings 'n ongelooflike impak gehad op sielkunde en meer spesifiek die studie van persoonlikheid.

Die gedragsbenadering het volgens DiCaprio (1983) sy bestaan te danke aan J.Watson wat klem gelê het op die bestudering van waarneembare gedrag. Volgens DiCaprio (1983) en Louw (1993) het hierdie benadering drie onderliggende uitgangspunte nl:

- Gedrag word grootliks aangeleer in 'n sosiale konteks.
- Gedrag kan ten beste verstaan word as 'n reeks of versameling aangeleerde gewoontes.
- Slegs waarneembare gedrag behoort bestudeer te word.

Volgens DiCaprio (1983) bestaan daar egter twyfel of die kognitiewe-gedragsbenadering werklik suiwer behaviorisme genoem kan word. Die benadering is definitief nie so radikaal soos dié van Skinner nie en poog om 'n meer humanistiese benadering tot behaviorisme toe te voeg.

3.3.5 Trekke-benadering

Hierdie benadering het volgens Wade en Tavis (1987) die doel om spesifieke eienskappe of trekke van persoonlikheid te identifiseer. Die benadering poog oor die algemeen nie om die ontwikkeling van die eienskappe te verklaar nie maar slegs om dit te identifiseer. Om dit te verstaan is dit egter belangrik om Allport se siening van persoonlikheid te verstaan.

Allport (Möller, 1993) gebruik die term psigofisiese stelsels om die eenheid van persoonlikheid te beklemtoon. Persoonlikheid is dus nie uitsluitlik fisies of psigies nie. Die fisieke en chemiese prosesse van die kliere en sensuweestelsel en die psigiese funksies vorm 'n eenheid waardeur persoonlikheid ontwikkel.

Hierdie psigofisiese stelsels vorm die basis van persoonlikheid en is die elemente waaruit persoonlikheid opgebou is. Voorbeelde van die stelsels is bepaalde gewoontes, houdings, trekke, sentimente, motiewe ens.

Volgens Allport (Meyer *et al.*, 1997 en Möller, 1993) speel hierdie stelsels ook 'n belangrike motiverende rol in gedrag, aangesien hulle latent kan wees, of op 'n gegewe moment kan 'n bepaalde stelsel aktief wees en gedrag motiveer.

Volgens Allport (Wade en Tavis, 1987) deel meeste lede van 'n samelewering sekere eienskappe wat deur hul kultuur van hulle verwag word. Hierdie eienskappe word algemene eienskappe genoem, maar sê nie veel van die uniekheid van individu nie. Om die uniekheid te bepaal moet gekyk word na die individuele trekke, dit waarop twee mense verskil.

Volgens Allport (Möller, 1993) is 'n trek 'n neuropsigiese struktuur wat die vermoë besit om 'n verskeidenheid prikkels funksioneel gelyk te stel en dan aanleiding te gee tot ekwivalente vorme van gedrag. Anders gestel is dit die predisposisie om dieselfde of soortgelyke reaksie te toon op 'n verskeidenheid van prikkels.

Allport gaan dan ook van die standpunt uit dat die trekke 'n kortikale of subkortikale disposisie is waardeur gedrag gemotiveer kan word en wat tot gevolg het dat die persoon in 'n verskeidenheid van situasies redelik eenders optree. Volgens Allport bestaan trekke dus werklik en is nie slegs abstraksies wat gebruik kan word om konstantheid van gedrag te verklaar nie (Möller, 1993).

Allport (Möller, 1993) skryf dan ook die volgende eienskappe aan persoonlikheidstreke toe:

- 'n Trek is 'n neuropsigiese stelsel wat werklik binne die mens bestaan.
- Trekke kan nie direk waargeneem word nie, maar wel indirek deur gedrag waar te neem en op grond daarvan sekere konstanthede af te lei.
- Gedrag is nooit die resultaat van een trek nie, maar wel die kombinasie van trekke. Dit veronderstel dat trekke interafhanklik is.
- Trekke is nie net strukturele dele van persoonlikheid nie, maar kan ook gedrag motiveer.

Volgens Allport (Möller, 1993 en Wade & Tavis, 1987) kan drie tipes individuele trekke onderskei word: kardinale, sentrale en sekondêre.

Kardinale trekke is van oorweldigende belang vir 'n persoon en oorheers prakties alles wat 'n persoon doen.

Sentrale trekke is trekke wat aanleiding gee tot kenmerkende gedragswyses asook die hantering van ander en nuwe situasies. Volgens Allport het alle mense vyf tot tien sentrale trekke, bv. openhartig, humeurig, skaam, ens.

Sekondêre trekke is trekke wat van minder belang is vir die persoonlikheid en dan ook meer afhanlik is van situasies en makliker verander, bv. smaak of belangstelling.

Op grond van 'n verdere onderskeiding wat Allport maak, kan al hierdie trekke in twee breë kategorieë verdeel word naamlik:

- Fenotipiese trekke is voor die hand liggend en word maklik raakgesien. 'n Persoon is byvoorbeeld dominerend en baasspelerig teenoor sekere persone. Sulke fenotipiese disposisies is geleë op die oppervlak van die persoonlikheid en dus maklik identifiseerbaar.
- Genotipiese trekke is dieperliggend, aan die kern van persoonlikheid. Dieselfde baasspelerige persoon kan onder sekere omstandighede weer baie onderdanig en nederig wees. Die twee teenstellende fenotipiese trekke kan egter beter verstaan word indien die dieperliggende genotipiese trek van onsekerheid ontbloom word.

Verskeie sielkundiges het, net soos Allport, geglo dat trekke die basiese boustone van persoonlikheid is en het in 'n sekere sin voortgebou op sy werk deur die fundamentele trekke te probeer identifiseer. Vir dié doel het hulle 'n tegniek bekend as faktorontleding gebruik.

In die volgende afdeling gaan die werk van R.B. Cattell en meer spesifiek die van faktor-analise in meer besonderhede bespreek word.

3.3.5.1 R.B. Cattell: Faktor-analise

Volgens Möller (1993) het Cattell hom vir jare daarop toegespits om, met behulp van faktorontleding, die basiese persoonlikheidstrekke te probeer identifiseer.

Faktorontleding kom basies op die volgende neer. 'n Verskeidenheid toetse word op 'n groot groep mense toegepas. Die verhoudings tussen die verskillende metings word in korrelasiekoëffisiënte uitgedruk en

die aanname word gemaak dat die mate waarin twee metings korreleer, aanduidend is van dieselfde onderliggende aspek van persoonlikheid wat gemeet word.

Die interkorrelasies tussen al die moontlike pare metings word onderwerp aan faktorontleding. Die korrelasies wat bymekaar hoort, word saamgegroeper. Op dië manier word die minimum aantal dimensies of faktore onderliggend aan so 'n stel interkorrelasies verkry. Faktorontleding gee dus die basiese eienskappe wat verantwoordelik is vir al die verskeidenheid tussen die veranderlikes (Möller, 1993).

Cattell (Möller, 1993 en Pervin, 1993) het opeenvolgende faktorontledings uitgevoer met gegewens uit gedragsrekords, vraelyste en gestandaardiseerde toetse. Cattell onderskei tussen hierdie drie databronne op die volgende wyse:

- *Gedragsrekords* noem Cattell L-data en dit verwys na gedrag wat in werklike, alledaagse situasies plaasvind.
- *Vraelyste* noem Cattell Q-data en dit verwys na inligting wat verkry word deur selfrapportering of reaksies op vraelyste.
- *Gestandaardiseerde toetse* noem Cattell OT-data wat gedragsituasies behels waar die persoon nie bewus is van die toetssituasie en/ of die persoonlikheidseienskap wat gemeet word nie.

Volgens Pervin (1993) het Cattell aanvanklik begin met die faktoranalise van L-data en het 15 faktore geïdentifiseer wat klaarblyklik verteenwoordigend is van alle aspekte van persoonlikheid. Hierna het Cattell gepoog om ooreenstemmende data te verkry deur gebruik te maak van Q-data. Cattell het gebruik gemaak van duisende vraelys-items wat aan groot groepe mense geadministreer is en die data dan d.m.v. faktorontleding te ontleed. Deur hierdie metode was Cattell in staat om 16 faktore of trekke te identifiseer wat oor die algemeen ooreenkom met die L-data. Tog was sommige van die faktore uniek aan die tipe data wat gebruik is.

Cattell was egter bekommerd oor die effek wat sosiale distorsie sou hê op die resultate. Sy mees onlangse navorsing was dus volgens Pervin (1993) toegespits op die verkryging van betroubare resultate. Dit het hy gedoen deur gebruik te maak van OT-data. Alhoewel daar oor die algemeen ooreenkomste is tussen L- Q-en OT-data, kon geen eenvoudige faktor-tot-faktor ooreenkoms gevind word nie.

Op grond van die voorafgaande data was Cattell (Cattell, 1946 en Cattell en Ebner, 1961) in staat om 16 oorspronklike of primêre trekke, wat hy as die basiese eenhede van persoonlikheid beskou, te

identifiseer. Volgens Cattell (Möller, 1993) is die faktore verantwoordelik vir die groot verskeidenheid sowel as die stabiliteit in menslike gedrag. Dit is ook die faktore waarop Cattell sy bekende 16 Persoonlikheidsfaktor-vraelys baseer.

Die 16 oorspronklike trekke is volgens Cattell die volgende:

Tabel 3.1 16 Persoonlikheidstrekke volgens Cattell. (Möller, 1993)

Lae telling	Faktor	Hoë telling
Teruggetrokke	A	Hartlik
Minder intelligent	B	Meer intelligent
Emosioneel onstabiel	C	Emosioneel stabiel
Onderdanig	E	Selfgeldend
Ernstig	F	Sorgeloos
Opportunisties	G	Pligsgetrou
Skugter	H	Avontuurlustig
Realisties	I	Gevoelig
Geborge	L	Agterdogtig
Prakties	M	Verbeeldingryk
Ongekunsteld	N	Skerpsinnig
Selfversekerdheid	O	Skuldgeneigdheid
Konserwatief	Q1	Ondersoekend
Groep-afhanklik	Q2	Selfgenoegsaam
Ongeërg	Q3	Sosiaal-beheersd
Ontspanne	Q4	Gespanne

Cattell het ook gevind dat, deur verdere faktorontleding van hierdie oorspronklike faktore gemaak word, daar 'n paar trekke van die tweede-orde na vore kom. Hierdie faktore is breë responstendense wat eintlik

gedrag beïnvloed via 'n interaksie van 'n groep oorspronklike trekke (Möller, 1993; Phares, 1984; Smit, 1991;).

Hierdie tweede-orde faktore wat geïdentifiseer word is volgens Smit (1991) die volgende:

- Introversie vs Ekstraversie
- Angs-Dinamiese Integrasie
- Geharde ewewigtigheid
- Onafhanklikheid
- Kompulsiwiteit

Volgens Smit (1991) onderskei Cattell net soos Allport tussen algemene en unieke persoonlikheidstrekke. Die kardinale aspek van Cattell se teorie is sy onderskeiding tussen brontrekke en oppervlaktrekke.

- Oppervlaktrekke is volgens Cattell (1946), Wade en Tavis (1987) en Phares (1984) die trekke wat beskrywend van 'n persoon is en sigbaar is in 'n persoon se optrede. Dië trekke word verteenwoordig deur gedrag wat lyk of dit bymekaar pas. Oppervlaktrekke is nie 'n verklarende konsep nie, maar slegs 'n observasie dat sekere gedragstipes of eienskappe geneig is om gekorreleerd te wees.
- Brontrekke is volgens Cattell (1946), Wade en Tavis (1987), Smit, (1991) en Phares (1984) die onderliggende basis van persoonlikheid wat kombinasies vorm om die sigbare oppervlaktrekke te openbaar. Cattell gaan ook van die standpunt uit dat alle persone oor dieselfde brontrekke beskik, maar nie in dieselfde hoeveelhede nie. Brontrekke is dus 'n verklarende konsep. Brontrekke beïnvloed dus alle gedrag en so sal 'n dominante brontrek bv. selfgeldendheid alle gedrag beïnvloed.

Brontrekke word volgens Cattell op grond van 'n faktoranalise van metings van oppervlaktrekke geïdentifiseer. Dit beteken volgens Smit (1991) dat 'n beperkte aantal brontrekke of eerste-orde faktore verantwoordelik is vir die komplekse struktuur van die oppervlaktrekke. Brontrekke is dus die boustene van persoonlikheid en kan slegs deur faktoranalise bepaal word. Cattell verdeel die brontrekke volgens Smit (1991) en Huysamen (1996) in vermoëns-, temperaments- en dinamiese trekke wat ooreenkom met die tradisionele indeling van die psige in kognitiewe, konatiewe en affektiewe aspekte.

Die rede waarom Cattell se trekbenadering hier bespreek is, is juis omdat sy 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys gebruik gaan word in die studie om die persoonlikheidsdimensies van entrepreneurs te meet.

3.4 Persoonlikheid en entrepreneurskap

Soos reeds genoem, is daar sekere duidelik onderskeidbare eienskappe by suksesvolle entrepreneurs teenwoordig waarvan die kombinasie bepaal of die entrepreneur suksesvol is of nie. Tydens 'n ondersoek van Nel (1997) is bepaal dat entrepreneurs en lynbestuurders van mekaar verskil t.o.v. die volgende drie faktore op die 16-PF naamlik:

- Faktor C, waar entrepreneurs gemiddeld laer tellings as lynbestuur behaal het.
- Faktor L, waar entrepreneurs meer sinies, wantrouig, skepties en jaloers as lynbestuurders is.
- Faktor N, waar lynbestuurders gemiddeld hoër tellings as entrepreneurs behaal het en dus meer skerpsinnig, wêreldwys en sosiaal bewus as entrepreneurs is.

Verskeie navorsers (Boshoff en Van Vuuren, 1992; Hirsch en O'Brien, 1996; McClelland, 1986 en Singh (Hoole, 1996) identifiseer verder nog drie eienskappe of persoonlikheidsfaktore op die 16-PF wat entrepreneurs onderskei van nie-entrepreneurs, naamlik:

- Faktor E, waar entrepreneurs meer selfgeldend, aggressief en mededingend is as nie-entrepreneurs.
- Faktor Q1, waar entrepreneurs meer ondersoekend, liberaal en vrydenkend is as nie-entrepreneurs.
- Faktor Q2, waar entrepreneurs gemiddeld meer selfgenoegsaam en vindingryk is as nie-entrepreneurs en ook meer staatmaak op eie oordeel as nie-entrepreneurs.

Volgens Chell *et al.* (1991) identifiseer Meredith *et al.* (1982) negentien trekke wat by entrepreneurs gevind word. Van die negentien word ses uitgesonder as oppervlaktrekke. Die trekke is die volgende:

- Selfvertroue.
- Risiko-neming.
- Aanpasbaarheid.
- Hoë prestasie-motivering.
- Onafhanklikheid.

- Innovasie.

Die oppervlaktreкке word volgens Smit (1991), Swanepoel en Van Rensburg (1996) en Cattell *et al.* (1961;1970) as volg verbind met die 16 PF waar die kombinasie van dimensies of "tweede-orde faktore" dien as brontreкке vir die oppervlaktreкке:

- Selfvertroue : Faktor : O - / Q2 + / E +
- Risiko-neming : Faktor : H+
- Aanpasbaarheid : Faktor : C+/ O- / L- / Q3 + / Q4 -
- Prestasie-motivering : Faktor : A+/C+/ E+/ G+/ H-/ I-/ O-/ Q2+/ Q3+/ Q4-
- Onafhanklikheid : Faktor : E +/ Q1+/ Q2+
- Innovasie : Faktor : Q1+/ M+

Hierdie eienskappe word ook deur ander outeurs (Du Toit, 1990; Hetherington, 1994; Leighton en Felstead, 1992) geïdentifiseer en gevolglik sal dit die basis vorm van vergelykings tussen manlike en vroulike entrepreneurs.

3.5 Samevatting

In hierdie hoofstuk is kortliks gefokus op die aard van persoonlikheid sowel as op die belangrikste teoretiese benaderings wat van toepassing is op die studie van entrepreneurskap sowel as die benaderings wat van toepassing is op die vorming van geslagsrolidentiteit sodat die breë teoretiese raamwerk waaruit hierdie studie plaasvind duidelik sal wees.

Uit die literatuur is dit dan ook duidelik dat persoonlikheid, net soos entrepreneurskap, 'n baie komplekse en veelsydige konsep is. Dit is ook die rede waarom daar so 'n groot verskeidenheid van definisies en teoretiese benaderings is tot persoonlikheid. Alhoewel daar heelwat verwarring en onduidelikheid bestaan en baie navorsers skerp van mekaar verskil oor wat persoonlikheid presies is, is daar ook baie ooreenstemming en oorvleueling. Dit is dus moontlik om 'n werkbare definisie van persoonlikheid vir die doel van hierdie studie te identifiseer.

Meyer *et al.* (1997) definieer persoonlikheid soos volg:

“ Persoonlikheid is die gedurig veranderende, maar tog relatief stabiele, organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy of haar gedrag bepaal, in interaksie met die konteks waarbinne die persoon hom of haar bevind ” (p. 12).

Op grond van hierdie definisie kan gesê word dat persone in sekere opsigte min of geen verandering toon maar in ander opsigte gedurig verander. Dit, tesame met die feit dat die persoon se interaksie met die omgewing in ag geneem word, dui op die dinamiese aspekte van persoonlikheid.

Verder maak die definisie melding van persoonlikheidseienskappe en dat die eienskappe nie in isolasie van mekaar funksioneer nie, maar op komplekse wyse met mekaar in interaksie is en mekaar dus gedurig beïnvloed. Dit is ook duidelik uit die definisie dat persoonlikheid bestaan uit fisiese, geestelike en psigiese dimensies wat nie van mekaar geskei kan word nie, maar interaktief mekaar beïnvloed.

In die hoofstuk is daar ook kortliks gefokus op die belangrikste teorieë van persoonlikheid. Die eerste benadering waarop gefokus is, was die psigo-analitiese benadering.

Hierna is die persoonsgebaseerde en interpersoonlike benadering kortliks bespreek.

Die vierde teorie wat bespreek is, en soos die interpersoonlike benadering veral belangrik is vir die verklarings van die ontwikkeling van geslagsrolidentiteit, is die kognitiewe gedragsbenadering.

Die laaste benadering waarop gefokus is, was die trekke-benadering en daar is spesifiek gefokus op die faktor-analise van R.B. Cattell. Volgens die benadering deel meeste persone van 'n bepaalde samelewing sekere algemene eienskappe wat van hulle verwag word deur die kultuur waarin hulle hul bevind. Dit sê egter nie veel van die uniekheid van elke persoon nie, daarom word drie individuele trekke onderskei nl. kardinale, sentrale en sekondêre trekke.

- *Kardinale* trekke is van oorweldigende belang vir die individu en oorheers bykans alle aspekte van 'n individu se persoonlikheid.
- *Sentrale* trekke is die trekke of eienskappe wat verantwoordelik is daarvoor dat persone op kenmerkende wyse optree. Volgens dié benadering beskik elke persoon oor ongeveer tien tot 15 sentrale trekke.

- *Sekondêre* trekke is van minder belang as kardinale trekke en verander dan ook makliker as kardinale of sentrale eienskappe. Sekondêre trekke is aspekte soos waardes, houdings en voorkeure.

Cattell identifiseer dan ook twee individuele trekke wat hy oppervlaktrekke en brontrekke noem.

- *Oppervlaktrekke* is volgens Cattell die trekke of eienskappe wat beskrywend is van 'n persoon en ook in 'n persoon se gedrag sigbaar is.
- *Brontrekke* is volgens Cattell die basis van persoonlikheid wat kombinasies vorm om die sigbare oppervlaktrekke te openbaar.

Volgens Cattell vorm die brontrekke die boustone van persoonlikheid en kan dit slegs bepaal word deur oppervlaktrekke d.m.v. faktor-analise te analiseer.

Cattell het dan ook sy teorie gebruik om 'n persoonlikheidsvraelys, die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys te ontwikkel. Die vraelys maak gebruik van oppervlaktrekke om sodoende 16 brontrekke te identifiseer. Dit is dan ook een van die meetinstrumente wat in die studie gebruik gaan word.

Deur die gebruik van die trekke-benadering het verskeie navorsers in die literatuur ses persoonlikheidseienskappe geïdentifiseer as kenmerkend van entrepreneurs. Die ses eienskappe word deur die volgende kombinasie van dimensies van die 16-PF gemeet:

- Selfvertroue : Faktor : O - / Q2 + / E +
- Risiko-neming : Faktor : H+
- Aanpasbaarheid : Faktor : C+/ O- / L- / Q3 + / Q4 -
- Prestasiemotivering : Faktor : A+/ C+/ E+/ G+/ H- / I- / O- / Q2+ / Q3+ / Q4-
- Onafhanklikheid : Faktor : E + / Q1+ / Q2+
- Innovasie : Faktor : Q1+ / M+

Hierdie ses persoonlikheidseienskappe word deur meeste navorsers geïdentifiseer as kenmerkend van entrepreneurs en gaan gevolglik die basis wees vir die meting van persoonlikheidsverskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs in hierdie studie.

In die volgende hoofstuk gaan gefokus word op prestasiemotivering en spesifiek hoe dit van toepassing is op entrepreneurs.

Hoofstuk 4

PRESTASIEMOTIVERING

4.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk gaan prestasiemotivering as een van die faktore wat in die studie gemeet word, kortliks bespreek word. Daar gaan eerstens gefokus word op motivering in die algemeen en dan ook op die teorieë van motivering. Hierna gaan meer spesifiek gefokus word op prestasiemotivering en dan ook op die teorieë van prestasiemotivering.

Die rede waarom dit gedoen word is sodat 'n grondige teoretiese basis waarop die studie gedoen kan word, duidelik gestel word. Motivering is 'n baie komplekse en omvangryke konsep en dit moet eers verstaan word voordat prestasiemotivering verstaan kan word.

In die hoofstuk gaan ook gefokus word op die verband tussen prestasiemotivering en entrepreneurskap. Meer spesifiek gaan daar gekyk word na die verband tussen prestasiemotivering en die vroulike entrepreneur.

Dit is belangrik aangesien dit een van die navorsingsdoelwitte van die studie is om te bepaal of daar enige verskille is in die vlakke van prestasiemotivering van manlike en vroulike entrepreneurs.

4.2 Aard van en benaderings tot motivering

Volgens Smith (1992) blyk dit duidelik uit die literatuur dat daar geen eenstemmigheid bestaan oor die aard van prestasiemotivering nie. Gevolglik is daar ook geen algemeen aanvaarbare verwysingsraamwerk waarbinne 'n studie van motivering onderneem kan word nie.

Volgens Bynner en Whitehead (1972) is daar verskeie probleme by die definiëring van motivering wat ontstaan uit die terme wat geassosieer word met motivering. Hierdie terme veroorsaak dat 'n beperking geplaas word op die operasionalisering van 'n werkbare definisie.

Hierdie dilemma bestaan volgens Smith (1992) omdat motivering so 'n veelsydige en komplekse verskynsel is en dat daar gevolglik so baie benaderings tot die studie van motivering bestaan.

Steers en Porter (Helms, 1987) vat motivering op die volgende wyse saam en sê dat dit oor die volgende eienskappe beskik:

- 'n Aktiveringskrag wat mense aanspoor om op sekere maniere op te tree.
- 'n Doelgerigte proses wat die handeling in 'n bepaalde rigting aandryf.
- 'n Terugvoerproses wat die innerlike spanning wat die handeling veroorsaak het, verlig en wat die rigting daarvan bevestig as die resultaat van die handeling suksesvol is, of wat die handeling in 'n ander rigting stuur indien die handeling nie suksesvol is nie.

Motivering is volgens Helms (1987) dus nie gedrag self nie en is ook nie prestasie nie. Motivering is gemoeid met die handeling en die interne en eksterne kragte wat 'n persoon se keuse en handelingsintensiteit beïnvloed.

Uit die beskrywing van Steers en Porter kan ook afgelei word dat daar verskeie faktore of kragte betrokke is by motivering en dat dit juis hierdie verskeidenheid van faktore aanleiding gee tot die verskillende benaderings.

Die verskillende benaderings tot die studie van motivering word soos volg deur Arkes en Garoke (Smith, 1992) bespreek:

- Biologiese motiveringsteorieë wat biologiese verskynsels soos honger, dors, seks, slaap en stres as faktore wat gedrag motiveer beklemtoon.
- Psigo-analitiese motiveringsteorie van Freud wat gebaseer is op die bestaan van twee instinktiewe bronne van motivering naamlik aggressie en die geslagsdrang.
- Die humanistiese motiveringsteorieë van Rogers en Maslow beklemtoon 'n instinktiewe konsep van motivering wat breedweg self-aktualisering genoem word.
- Hull het aanvaar dat alle gedrag uiteindelik gemotiveer word deur dryfvere soos honger, dors en seks. Hy het na aanleiding van die fisiologiese aannames 'n teorie van motivering ontwikkel rondom die stimulus-respons beginsel van leer.

- Neo-Hulliaanse teoretici soos Berlyn beweer in die optimale vlak-teorie dat elke persoon oor 'n optimale vlak van stimulering beskik wat hy, indien daartoe gemotiveerd, handhaaf. Die spesifieke vlak van optimale stimulering verskil egter van persoon tot persoon.
- Die sosiale leerteorieë van Rotter en Bandura verskil van die tradisionele leerteorie in die sin dat dat hulle kognitiewe veranderlikes soos verwagting, aandag en simboliese kodering insluit. Die konsep van versterking word dus uitgebrei om sodoende die kognitiewe veranderlikes in te sluit.
- Die attribusieteorie fokus nie op die oorsake van gedrag nie, maar op die wyse waarop die oorsake van gedrag wat waargeneem en geïnterpreteer word en die belangrike implikasies wat hierdie interpretasies vir die motivering van gedrag inhou.
- Prestasie-motivering is die streef na die bereiking van sekere doelwitte in spesifieke take. Hierdie benadering wat hoofsaaklik deur Atkinson en McClelland gebruik is, handel uitsluitlik oor bepaalde prestasie-areas (soos bv. beroepsverwante prestasie) en beklemtoon die belangrikheid van individuele verskille.

Dit is dus duidelik dat die groot verskeidenheid van benaderings en teorieë nie weens onenigheid of onversoenbaarheid tussen die benaderings is nie. Dit kan eerder toegeskryf word aan die feit dat motivering so 'n komplekse en veelsydige konsep is. Elkeen van hierdie benaderings bestudeer dieselfde konsep, maar vanuit verskillende perspektiewe. Motivering kan dus omskryf word as die versamelnaam of oorkoepelende term vir 'n verskeidenheid van "tipes" motivering, waarvan prestasie-motivering een is.

Volgens McClelland (1987) openbaar persone gedrag wat gemotiveer word deur beide interne of intrinsieke faktore en eksterne of ekstrinsieke faktore. Persone wat hoë vlakke van prestasie-motivering toon, word dikwels gemotiveer deur intrinsieke faktore.

In die volgende afdeling gaan gefokus word op die definisies van prestasie-motivering.

4.3 Definisie van prestasie-motivering

Volgens McClelland (Chell *et al.*, 1991), kan suksesvolle entrepreneurskap toegeskryf word aan prestasie-motivering en het suksesvolle entrepreneurs 'n sterk behoefte om te presteer. Alhoewel baie kritiek uitgespreek is oor McClelland se metodes en bevindings, het verskeie ander navorsers bv. Hornaday en Aboud (1971) en Begley

en Boyd (1986) (Chell *et al.*, 1991) genoegsame onafhanklike empiriese bewyse verkry om prestasiemotivering as 'n belangrike aspek van entrepreneurskap te bevestig.

Alhoewel daar twyfel bestaan of prestasiemotivering die belangrikste aspek of sleutel tot suksesvolle entrepreneurskap is, is dit tog bepaal dat prestasiemotivering 'n belangrike aspek van entrepreneurskap wat verder ondersoek moet word.

Volgens Chell *et al* (1991) is prestasiemotivering die behoefte om te presteer, die behoefte om 'n doelwit, gemeet aan sekere standaarde, te bereik of om deur sekere aksies bo ander uit te styg.

Malan (Swanepoel & Van Rensburg, 1996) sluit aan by Chell *et al.* (1991) en omskryf prestasiemotivering as 'n dinamiese bewuste motief met 'n psigologiese eerder as 'n fisiologiese begroning. Hierdie motief is affektief gevoelsmatig georieenteer en beskik oor 'n evaluerende element waar individuele prestasie aan die hand van voortreflikheid gemeet word.

Volgens Murray (Weinar, 1992) kan die behoefte aan prestasie soos volg omskryf word:

“ ...to accomplish something difficult. To master, manipulate or organize physical objects, human beings, or ideas. To do this as rapidly and as independantly as possible. To overcome obstacles and attain a high standard. To excel one's self. To rival and surpass others. To increase self-regard by the successful excercise of talent” (p.164).

Hierdie behoeftes word volgens Murray vergesel van die volgende aksies:

“ To make intense, prolonged and repeated efforts to accomplish something difficult. To work with singleness of purpose towards a high and distant goal. To have the determination to win. To try to do everything well. To be stimulated by the presence of others to excel, to enjoy competition. To exert willpower, to overcome boredom and fatigue” (p.164).

Uit beide hierdie definisies van Murray kan dit afgelei dat daar twee aspekte van belang is nl.:

- Die behoefte om een of ander aksie suksesvol te voltooi met die doel van intrinsieke beloning.
- Sekere aksies wat uitgevoer word om in die behoefte te voorsien.

Volgens Grasha (1987) kan die twee konsepte intrinsieke motivering en prestasiemotivering soos volg omskryf word.

- **Intrinsieke motivering** is die interne faktore wat menslike gedrag in sekere rigtings motiveer of dwing.
- **Prestasiemotivering** is 'n aangeleerde behoefte wat gekenmerk word deur gedrag wat daarop gerig is om sukses te behaal en die bereiking van sekere interne standaarde van uitnemendheid.

Volgens Nieva en Gutek (1981) is prestasiemotivering onderliggend aan die mens se behoefte om te presteer, doelwitte te bereik en sukses te behaal.

Volgens McClelland (1958; 1964), Smith (1992) en McClelland *et al.* (1953) kan prestasiemotivering gedefiniër word as 'n behoefte om dinge beter te doen om sodoende bestaande standaarde te verbeter.

Mednick *et al* (1975) definieer prestasiemotivering as 'n houding of disposisie om gratifikasie te vind in suksesvolle kompetering met standaarde van uitnemendheid deur 'n persoon se eie aksies en vermoëns.

Uit die literatuur is dit dus duidelik dat alhoewel daar onduidelikheid bestaan oor wat motivering is, daar redelik baie ooreenstemming is oor wat prestasiemotivering is. Uit die definisies wat in die literatuur voorkom is daar 'n paar eienskappe wat as kenmerkend van prestasiemotivering beskou kan word, naamlik:

- Prestasiemotivering is 'n intrinsieke behoefte om sukses te behaal.
- Die behoefte is aangeleer as gevolg van sekere opvoedingstyle van ouers in die vroeë kinderjare. Die opvoedingstyle het klem gelê op prestasie en die bereiking van sekere doelwitte en standaarde.
- Om die behoefte aan prestasie te vervul is sekere aksies nodig en die behoefte aan sukses dien as motivering of dryfkrag om die aksies uit te voer.
- Die sukses van die aksies word gemeet aan sekere interne standaarde van uitnemendheid wat bereik of verbeter moet word.

Uit hierdie definisie kan prestasiemotivering omskryf word as 'n persoon se aangeleerde intrinsieke behoefte om in gegewe situasies so

op te tree dat voortreflike standarde in stand gehou of oortref word om sodoende in die behoefte te voorsien.

In die volgende afdeling gaan die teorieë van prestasiemotivering kortliks bespreek word.

4.4 Teorieë van prestasiemotivering

Daar bestaan 'n groot aantal teorieë wat poog om die aard van motivering te verklaar. Volgens verskeie outeurs (Kroon, 1990; Helms, 1987; Spence, 1983 en Weinar, 1992) is daar 'n verskeidenheid van verklarings vir die motiewe van menslike gedrag onder bepaalde omstandighede. Tog is die wye verskeidenheid van verklarings nie te wyte aan verwarring nie, maar weens die kompleksiteit van motivering.

Die vertrekpunte en aannames waarop die teorieë gebaseer is verskil, en dikwels word gevind dat dieselfde veranderlikes bestudeer word, maar vanuit verskillende perspektiewe en met verskillende fokuspunte.

In hierdie afdeling gaan gefokus word op die breë benaderings of vertrekpunte van prestasiemotivering soos wat dit gevind word in die literatuur, met van die belangrikste teorieë uit elkeen van die benaderings. Die breë benaderings wat bespreek gaan word is die volgende:

- **Inhoudsbenadering** waar die klem val op die "wat" van motivering.
- **Bestuursbenadering** wat op die "hoe" van motivering konsentreer.
- **Prosesbenadering** wat die aandag op die aanleer van gedrag en motivering vestig.

4.4.1 Inhoudsbenadering

Volgens Kroon (1990) beklemtoon hierdie benadering die behoeftes wat mense, veral in die werksituasie, motiveer om te presteer. Mense het innerlike behoeftes wat hulle dwing, dryf of motiveer tot vermindering of vermeerdering daarvan. Dië benadering gaan van die standpunt uit dat mense se behoeftes bepaal kan word deur hulle

waar te neem. Indien die persone se behoeftes bepaal kan word, kan ook hul gedrag voorspel word.

Volgens Stoner (Kroon, 1990) is dit egter nie so eenvoudig nie en gee hy dan ook die volgende kommentaar:

- Behoeftes verskil aansienlik van persoon tot persoon en kan ook met verloop van tyd verander.
- Die wyse waarop behoeftes bevredig word verskil van persoon tot persoon.
- Mense se reaksie op suksesvolle of onsuksesvolle vervulling van behoeftes verskil van persoon tot persoon.

Volgens Robbins (Smith, 1992) berus die interne motivering van die individu op inherente behoeftes en begeertes. Inherente behoeftes of dryfvere rig die individu se gedagtes op so 'n wyse dat dit lei tot spesifieke gedragpatrone in spesifieke situasies.

Volgens Hicks en Gullett (1988) toon interne motivering veral twee kenmerke ten opsigte van gedragsmanifestasies naamlik:

- Elke individu se behoeftes en doelwitte is uniek en kongruent met sy/ haar fisiese en psigiese samestelling.
- Die individu se doelwitte en behoeftes verander met verloop van tyd, parallel met 'n bepaalde lewensfase en met omgewingsveranderlikes.

In die volgende afdeling gaan drie van die inhoudsbenaderingsteorieë naamlik die van Maslow, Herzberg en McClelland kortliks bespreek word.

4.4.1.1 Maslow se behoeftehiërargie

Volgens verskeie outeurs (Helms, 1987; Kroon, 1990; Maslow, 1943, 1948, 1962 en Spence, 1983) moet eerstens gefokus word op die innerlike behoeftes van die individu en nie die situasie nie. Maslow

(1943, 1962) grond sy teorie dan ook op die volgende basiese aannames:

- **Die mens is 'n behoeftebevredigende wese.** Op 'n gegewe oomblik is die mens se behoefte grootliks afhanklik van dit wat hy reeds het of verwag om te verkry. Wanneer party behoeftes bevredig word, word die aandag op ander gevestig.
- **Bevredigde behoeftes motiveer nie.** 'n Behoefte wat bevredig is, dien nie meer as motiveerder nie. Net onbevredigde behoeftes dien as motivering. Selfs behoeftes wat net gedeeltelik bevredig is, se motiveringskrag neem af.
- **Daar bestaan 'n voorrang of hiërargie van behoeftes.** Behoeftes organiseer hulleself in verwante groepe in 'n hiërargiese struktuur ooreenkomstig hulle voorrang. Die voorkoms van 'n behoefte berus gewoonlik op die bevrediging van 'n voorafgaande behoefte met 'n hoër voorrang. Behoeftes word nie na willekeur bevredig nie.

Volgens Kroon (1990) identifiseer Maslow dan ook die volgende behoeftehiërargie wat uit vyf vlakke bestaan:

- **Fisiologies**, wat insluit die behoeftes aan voedsel, skuiling, water, rus, klere, oefening en ander liggaamlike behoeftes. Die behoeftes is basies en noodsaaklik vir oorlewing op die laagste vlak.
- **Veiligheid**, wat insluit veiligheid en beskerming teen fisiese en emosionele leed, siekte, verlies aan inkomste, onsekerheid ens. Dit is 'n uitvloeisel van die relatiewe bevrediging van fisiologiese behoeftes. M.a.w. die persoon wie se fisiologiese behoeftes bevredig is, is besorgd oor die bronne van die fisiologiese bevrediging.
- **Liefde**, wat insluit die lidmaatskap van 'n groep, aanvaarding, liefde, vriendskap, begrip en sorgsaamheid. Die sosiale behoeftes word bevredig deur verhoudinge met ander persone. Die meeste mense het sterk sosiale behoeftes en wil graag kontak met informele groepe en vriende hê. Volgens Maslow is die eerste twee vlakke begrens en het gevolglik min invloed op motivering sodra dit bevredig is. Sosiale behoeftes is egter minder begrens en is meer konstante motiveerders, aangesien dit moeilik is om die bevredigingsvlakke daarvan konkreet te stel.
- **Agting en status**, wat egoïstiese behoeftes soos trots, selfrespek en selfvertroue insluit. Statusbehoefte is volgens Maslow onder

meer erkenning, waardering en agting deur ander. Die bevrediging van dië behoeftes kan die persone waardevol, vaardig en nuttig laat voel. Indien die behoeftes nie bevredig word nie, kan emosies van minderwaardigheid, swakheid en hulpeloosheid ervaar word. Hierdie behoeftevlak is 'n besondere belangrike motiveerder vir die individu.

- **Selfaktualisering**, wat behels die selfverwesenliking, selfontwikkeling, selfbevrediging en selfervulling van die individu. Dit is 'n behoefte aan persoonlike groei eerder as 'n sosiale behoefte. Die behoefte word bevredig deur inspanning en die suksesvolle voltooiing van take en kan bydra tot die bevrediging van verskeie behoeftes. Die behoefte is op die toppunt van die behoeftehiërargie en is verwant aan die potensiaalontwikkeling van die individu. Dit is ook die rede waarom persone soek na uitdagings, sodat hy/ sy homself kan ontwikkel en uitdrukking gee.

Maslow (1943) gaan verder van die standpunt uit dat hierdie vlakke nie waterdige kompartemente is nie, maar dat daar wel oorvleueling voorkom en dat meer as een behoefte op 'n slag bevredig kan word. Dit is ook nie nodig dat alle behoeftes op een vlak bevredig moet word voordat na 'n volgende vlak beweeg kan word nie. Die vlakke is interafhanklik en sal selfs die gedeeltelike bevrediging van behoeftes op een vlak, die persoon in staat stel om behoeftes op 'n volgende vlak te bevredig.

4.4.1.2 Herzberg se higiëne-motiveringsteorie

Herzberg se benadering is basies gegrond op die gedagte dat mense hoofsaaklik twee behoeftes het (Kroon, 1990; Helms, 1987 & Klem, 1986). Volgens Herzberg *et al.* (1959) en Herzberg (1966, 1968) is die eerste behoefte om psigologies te groei en te presteer (motiveringsfaktore), terwyl die tweede is om leed vanuit die omgewing te vermy (higiënefaktore). Die motiveringsfaktore is inherent aan die persoon se werk en kom in die inhoud van die werk voor. Die higiënefaktore wat tot meer ongelukkigheid as bevrediging sal lei, kom uit die werksomgewing en is bykomstig tot die werk. Herzberg se teorie fokus dan ook meer op die faktore wat werknemers motiveer en werksmotivering as op motivering in die algemeen.

Faktore van die werksomgewing wat werksbevrediging bied, is nie noodwendig dieselfde as die wat nie bevrediging bied nie. Herzberg

(1966) groepeer die faktore van die werksomgewing onder bevredigende en nie-bevredigende faktore en noem hulle onderskeidelik motiverings- en higiënefaktore. Volgens Herzberg *et al.* (1959) en Herzberg (1966) is daar dan ook die faktore wat nie tot bevrediging sal lei nie, maar deur hulle teenwoordigheid ontevredenheid sal verhoed. Hulle afwesigheid sal wel lei tot ontevredenheid.

Motiveringsfaktore is volgens Herzberg (1968) intrinsiek van aard aangesien dit gekoppel is met die posinhoud van 'n persoon se werk. Higiënefaktore staan buite die inhoud van die pos en is dus nie motiverend van aard nie. Higiënefaktore is egter instandhoudende faktore wat sommige van die noodsaaklikhede van enige beroep bv. salaris insluit. Dië faktore is noodsaaklik voordat die werknemer enigsins gemotiveer kan word om te werk. Die bestaan daarvan motiveer egter nie die werker om te presteer nie, maar die afwesigheid daarvan het 'n sterk demotiverende invloed.

Motiveringsfaktore kan volgens Kroon (1990) vergelyk word met die laaste twee behoeftevlakke van Maslow se behoeftehiërargie naamlik agting en selfaktualisering. Indien die faktore aanwesig is in die werker se pos is die waarskynlikheid goed dat die werker gemotiveerd en toegewyd sal wees en sal presteer, mits voldoende higiënebehoefte vervul word.

4.4.1.3 McClelland se prestasiemotiveringsteorie

Volgens Smith (1992), Chell *et al* (1991) en McClelland (1987) kan prestasiemotivering gesien word as 'n noodsaaklike voorvereiste vir sukses. Deur sy navorsing het hy dan ook positiewe verbande tussen prestasiemotivering en entrepreneurskap gevind.

Hy noem dat vorige affektiewe ervarings onder soortgelyke omstandighede die individu sekere uitkomst laat antisipeer. Daar ontstaan dan 'n neiging om volgens hierdie antisipatie te handel. Die verwagting van sukses na aanleiding van vorige ervarings van sukses gee aanleiding tot toenaderingsgedrag en mislukking gee aanleiding tot vermyding. Prestasiemotivering word dus aangeleer en is die resultaat van doelgerigte opleiding met prestasie as oogmerk.

McClelland (1964) en Smith (1992) meen dat motiewe reeds tydens die vroeë kinderjare van die individu geïnternaliseer word. Kognitiewe rypwording van die individu is dus 'n bepalende faktor van die prestasiemotief.

McClelland (1964) beklemtoon onafhanklikheid as 'n bydraende faktor tot prestasiemotivering. Meeste kultuurgroepe fokus eiesoortig op die

ontwikkeling van onafhanklikheid by die individu. Aanmoediging en versterking van onafhanklike gedrag tydens die vroeë ontwikkelingsfase van onafhanklikheid is baie belangrik. Tesame hiermee beklemtoon McClelland (1964) die belangrikheid van realistiese suksesverwagtinge om sodoende toenaderingsgedrag te verseker.

Uit beide hierdie teorieë is dit duidelik dat daar 'n ooreenkoms is met die persepsies van wenslikheid en uitvoerbaarheid wat reeds in Hoofstuk 2 bespreek is. Indien die persoon die persepsie huldig dat 'n sekere aksie wenslik is of dat die kanse op sukses redelik goed is, sal die persepsie bestaan dat die aksie uitvoerbaar is en sal die persoon gemotiveerd wees om te strew na sukses.

4.4.2 Bestuursbenadering

Hierdie benadering het volgens Kroon (1990) en Smith (1992) ontstaan aan die begin van die 20ste eeu in 'n tyd waar daar 'n tekort bestaan het aan veral geskoolde arbeid. Om produktiwiteit te verhoog, moes die doeltreffendheid van die werknemer verbeter word. Tesame hiermee gaan die benadering van die standpunt uit dat die doeltreffende bestuur van die werknemer, werkstevredenheid en gevolglik ook produktiwiteit sal verhoog. Volgens Smith (1992) is hierdie benadering se vertrekpunt hoofsaaklik die motivering van die werker in die werksplek en die gebruik van effektiewe bestuurspraktyke om werkstevredenheid en motivering te verhoog.

4.4.3 Prosesbenadering

Die prosesteorieë beklemtoon volgens Kroon (1990) hoe en deur watter doelstellings individue gemotiveer word. Volgens die benadering word behoeftes beskou as net een van verskeie elemente in die proses waardeur die persoon besluit om op te tree.

Hierdie benadering maak die aanname dat mense bewustelik besluite neem oor hulle gedrag. Gedrag is ook 'n funksie van die individu se persepsie en verwagtings omtrent 'n situasie en die moontlike resultaat van 'n gegewe optrede. Die fokus van die benadering is op hoe mense verskillende doelwitte wat hulle wil bereik, kies, en hoe hulle bevrediging evalueer na die doelwitte bereik is.

Na aanleiding van die vorige drie afdelings gaan daar nou gefokus word op die dimensies van prestasie-motivering.

4.5 Dimensies van prestasiemotivering

Volgens Atkinson (1957) kan prestasiemotivering gesien word as 'n stabiele persoonlikheidstrek. Atkinson (1957) sluit dan ook prestasiemotivering as stabiele persoonlikheidstrek in, in 'n omvangryke teorie van prestasiemotivering wat hy die verwagtingswaarde teorie noem. Volgens dië teorie kan die sterkte van prestasiemotivering bepaal word deur die sommering van twee neigings met opponerende simbole, naamlik:

- Die geneigdheid tot sukses (T_s), wat gemanifisteer word deur die deelname aan prestasie-georiënteerde aktiwiteite;
- Die geneigdheid om mislukking te vermy (T_{af}), wat gemanifisteer word deur die vermyding van prestasie-georiënteerde aktiwiteite.

Die sterkte van hierdie twee opponerende neigings word bepaal deur die volgende komponente:

- Die motivering om sukses te behaal (M_s), of die motivering om mislukking te vermy (M_{af});
- Die verwagting (waarskynlikheid) dat 'n prestasie-georiënteerde aktiwiteit sal lei tot sukses (P_s) of die waarskynlikheid dat aktiwiteite sal lei tot mislukking (P_f);
- Die insentiewe waarde van sukses (I_s) teenoor die insentiewe waarde van mislukking (I_f).

Hierdie teorie van Atkinson (1957) is volgens Spence (1983) hoofsaaklik gebruik om die voorspelbaarheid van metingsdimensies soos aspirasiepeil, volharding en risikoneming in die keuse van die moeilikheidsgraad van take te bepaal.

Hierdie teorie het dan ook gelei tot verdere navorsing wat gevolglik gelei het tot kritiek op die teorie. Verskeie navorsers (Atkinson, 1974; Raynor, 1969, 1970 en Vroom, 1964) het veranderinge en byvoegings tot die oorspronklike teorie gemaak. Raynor (1969, 1970) en Vroom (1964) voeg die komponent van toekomsoriëntasie by die teorie. Hiervolgens is dit vir 'n persoon nodig om suksesvol te wees in opeenvolgende take om sodoende 'n uiteindelijke doelwit te bereik. Hierdie komponent van Raynor (1969, 1970) en Vroom (1964) kan vergelyk word met doelgerigtheid op die Prestasiemotiverings-vraelys.

Volgens Spence (1983) het die resultate van die studie daarop gedui dat intrinsieke prestasiemotivering nie 'n unitêre konsep is nie terwyl ander navorsers (Jackson *et al.*, 1976; Veroff *et al.*, 1975 en

Weinstein, 1969) gevind het dat prestasiemotivering bestaan uit verskeie min of meer onafhanklike veranderlikes of dimensies.

Helmreich en Spence (1978) identifiseer d.m.v. die gebruik van faktor-analise 'n verdere drie dimensies wat korreleer maar tog onafhanklik van mekaar is. Die drie dimensies is die volgende:

- **Werkoriëntasie**, waar die persoon die behoefte het om hard te werk, doelwitte te bereik en 'n sekere standaard van werkverrigting te handhaaf;
- **Vaardigheid**, waar die persoon 'n voorkeur het vir moeilike en uitdagende take en die behoefte het om sekere interne standaarde van voortreflikheid te bereik;
- **Kompetering**, waar die individu bevrediging verkry uit interpersoonlike kompetisie en die individu die behoefte het om te wen en beter te vaar as ander persone.

Volgens Helmreich en Spence (1978) sal hoë tellings op die drie dimensies 'n aanduiding wees van hoë vlakke van prestasiemotivering. Volgens die literatuur is al hierdie dimensies relatief stabiel en sal skielike veranderings uitsonderlik wees. Verder kan gesê word dat hierdie dimensies redelik konstant voorkom in alle gedrag in teenstelling met dimensies wat slegs in sekere situasies voorkom.

In die volgende afdeling gaan gefokus word op die faktore wat prestasiemotivering beïnvloed.

4.6 Faktore wat prestasiemotivering beïnvloed

Alhoewel navorsers volgens Thompson (1984) nie eenstemmigheid het oor die spesifieke ouderdom wanneer die eerste aanduidings van prestasiemotivering voorkom nie, is dit egter duidelik dat prestasiemotivering reeds in die vroeë kinderjare ontwikkel en dan relatief stabiel bly tot volwassenheid. Hierdie eksterne faktore (ouderdom/sosialiseringsagente/ekonomie ens.) tesame met sekere interne faktore het 'n beduidende invloed op die ontwikkeling van prestasiemotivering.

In hierdie afdeling gaan die eksterne en interne faktore wat 'n invloed het op prestasie bespreek word soos dit deur Thompson (1984), Swanepoel en Van Rensburg (1996) en Grasha (1987) geïdentifiseer word.

4.6.1 Eksterne faktore

4.6.1.1 Ekonomie

Volgens Thompson (1984) lei goeie ekonomiese toestande en organisasie in die land daartoe dat die werknemer en by implikasie ook die entrepreneur meer gemotiveerd is as swak ekonomiese toestande.

4.6.1.2 Onsekerheid

Thompson (1984) gaan van die standpunt uit dat die huidige tendens van regstellende aksie en veranderinge aan die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Grondwet lei tot onsekerheid. O' Neil en Albertse (1997) wys ook daarop dat die swak ekonomiese en politieke situasie ook bydra tot onsekerheid en negatiewe persepsies. Hierdie onsekerheid het volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) en Grasha (1987) 'n negatiewe invloed op prestasie motivering.

4.6.1.3 Kultuur

Thompson (1984) is van mening dat ouers en familie, wat 'n belangrike rol speel in die ontwikkeling van prestasie motivering by die kind, deel vorm van 'n groter groep naamlik die kultuurgroep. Soos reeds gesien word sosialisering beïnvloed deur die tradisies, waardes, houdings, oortuigings en norme wat van een generasie na die ander oorgedra word binne 'n kultuurgroep. Kulturele waardes onderlê die doelwitte wat mense vir hulself en hul kinders stel. Hierdie waardes bepaal ook wat prestasie en sukses binne 'n samelewing is en hoe groot klem op die bereiking van sukses geplaas sal word.

Volgens Thompson (1984) is daar veral drie sosialiseringstegnieke of -metodes wat aanleiding gee tot die ontwikkeling van prestasie motivering naamlik:

- Ontwikkeling van onafhanklikheid.
- Opleiding vir prestasie.
- Positiewe versterking.

Volgens Thompson (1984) is die ontwikkeling van onafhanklikheid noodsaaklik vir die ontwikkeling van hoë prestasie-motivering by kinders. Indien hierdie ontwikkeling egter te vroeg of te laat en in die verkeerde omstandighede m.a.w. sonder genoegsame ouerlike ondersteuning, voorligting en positiewe versterking plaasvind, kan dit 'n negatiewe invloed hê op die ontwikkeling van prestasie-motivering.

Thompson (1984) gaan ook van die standpunt uit dat opleiding om te presteer 'n belangrike rol speel in die ontwikkeling van prestasie-motivering. Vir die ontwikkeling van prestasie-motivering om suksesvol te wees, is dit egter belangrik om in die regte omgewing van aanmoediging en goedkeuring eerder as druk en dominerende plaas te vind. Ouerlike houdings speel 'n belangrike rol aangesien ouers met hoë vlakke van prestasie-motivering self 'n behoefte het aan prestasie en neig om hoë maar realistiese doelwitte vir hul kinders te stel.

Dit is volgens Thompson (1984) belangrik dat die ouers prestasie-gemotiveerde gedrag van die kind positief sal versterk deur een of ander vorm van beloning sodat die ontwikkeling van onafhanklikheid en opleiding om te presteer suksesvol sal wees. Indien sulke gedrag beloon word, sal die kind die gedrag sien as 'n bron van sekuriteit en tevredenheid. Gevolglik sal sulke gedrag gesien word as suksesvol en sal die kind gemotiveerd wees om aan soortgelyke gedrag te openbaar en aan aktiwiteite deel te neem, met die doel om suksesvol te wees. Sodoende word prestasie-motivering ontwikkel.

4.6.1.4 Opvoedkundige vlakke

Volgens Pottas (Swanepoel & Van Rensburg, 1996) het persone met hoër opvoedkundige vlakke en hoër aspirasiepeil, ook hoër vlakke van prestasie-motivering as persone met laer opvoedkundige vlakke.

4.6.1.4 Gesinstruktuur

Volgens beide Thompson (1984) en Swanepoel en Van Rensburg (1996) word die verhouding tussen gesingrootte en die ontwikkeling van prestasie-motivering in so 'n mate beïnvloed deur sosiale klas, dat dit nie eenvoudig is om te bestudeer nie.

Tog identifiseer Rosen (Thompson, 1984) 'n omgekeerde verhouding tussen gesingrootte en die ontwikkeling van prestasie-motivering. Hoe kleiner die familie of gesin, hoe hoër is die vlak van prestasie-motivering.

Geboortevolgorde speel volgens Thompson (1984) ook 'n rol in die ontwikkeling van prestasie-motivering. Dit mag wees omdat die ouers die oudste kind anders behandel as die ander kinders. Van die oudste kind word meer verwag, die ouers is strenger en meet die kind se gedrag aan volwasse norme. Hierdie "voordele" lei daartoe dat die eerste kind dikwels hoër vlakke van prestasie-motivering ontwikkel as latere kinders.

4.6.2 Basiese behoeftes

4.6.2.1 Sekuriteit

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) is dit vir 'n persoon nie genoeg om te weet dat in sy/haar daaglikse behoeftes voorsien word nie, maar ook dat vir die toekoms voorsien sal word. Hier word die persoon dus gemotiveer om vooruitgang te maak en 'n hoër lewensstandaard te bewerkstellig. Volgens Pottas (1970) verskil mense ten opsigte van hul behoefte aan sekuriteit. Vir sommige persone is dit hul primêre motiveringsfaktor, terwyl ander weer deur bv. die behoefte aan sosiale status gemotiveer word. Die wyse waarop die dryfverer hulle in 'n bepaalde individu orden, is volgens Pottas (1970) uniek en skyn 'n eie dinamika te volg.

4.6.2.2 Energiebesteding

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) het elke individu 'n optimale vlak van energiebesteding. Te min aktiwiteit is vir die persoon dus net so frustrerend as te veel aktiwiteit. Volgens Vroom (1964) het ondersoek getoon dat indien persone onvoldoende vergoeding ontvang na inspanning, hulle die neiging toon om sekere waardes aan inspanning toe te ken. Meer positiewe waardes word toegeken aan take of aktiwiteit wat aansienlike inspanning verg maar ook genoegsame vergoeding verseker, hetsy die vergoeding intrinsiek of ekstrinsiek is.

4.6.3 Egobehoeftes

4.6.3.1 Status en prestige

Prestasieмотivering word volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) beïnvloed deur die behoefte aan erkenning, status en prestige. 'n Persoon mag begeer om te presteer weens die verwagting wat gekoester word in verband met status en sosiale prestige en die verwagting dat dit die persoon meer aanvaarbaar vir ander sal maak.

4.6.3.2 Selfbeeld en self-aktualisering

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) word prestasieмотivering ook deur die behoefte om eie-waardes te bevredig beïnvloed. Kreitner en Kinicki (1995) ondersteun die stelling en voeg by dat dië behoeftes 'n persoon motiveer totdat die behoefte bevredig is, maar aangesien die behoefte voortdurend voorkom, dit 'n belangrike faktor is wat prestasieмотivering beïnvloed.

4.6.4 Interne faktore

4.6.4.1 Persoonlikheidsfaktore

Volgens Smit (1991), Smith (1992) en Swanepoel en Van Rensburg (1996) het die volgende persoonlikheidsfaktore 'n invloed op prestasieмотivering:

4.6.4.1.1 Aanpassingsvermoë, geestesgesondheid en emosionele stabiliteit

Smit (1991) gaan van die standpunt uit dat emosionele stabiliteit en volwassenheid nou saamhang met prestasieмотivering. Dit is nodig om emosioneel stabiel te wees om 'n mate van prestasieмотivering te hê. 'n Persoon wat emosioneel nie stabiel is nie, word meer deur sy/haar emosies beïnvloed as deur logiese denke en word dus ook emosioneel makliker ontwrig. Emosionele stabiliteit is dus belangrik

vir prestasie-motivering om te verseker dat die emosies nie die realiteit vertroebel nie.

4.6.4.1.2 Ambisie

Volgens Smith (1992) het persone met 'n gesonde en hoë vlak van intelligensie, gewoonlik ook 'n meerdere mate van ambisie. So 'n persoon het selfvertroue in sy/haar eie vermoëns en stel gewoonlik hoë maar realistiese doelwitte vir hom/haarself met min vrese vir mislukking.

4.6.4.1.3 Doelgerigtheid

Volgens Smith (1992) is doelgerigtheid per definisie die wil om 'n doel wat as waardevol beskou word, te bereik. Die persoon se motivering word bepaal deur die waarde wat aan die betrokke doel geheg word. Persone met hoë vlakke van prestasie-motivering poog volhardend en ten spyte van terugslae om hul doelstellings te bereik. Hulle is doelmatig en toekomsgerig in hul optrede.

4.6.4.1.4 Beïnvloedbaarheid

Volgens Smit (1991) is persone met hoë vlakke van prestasie-motivering dikwels moeilik beïnvloedbaar en geneig om vertroue te hê in hul eie vermoëns en vaardighede om hul eie aksies en situasies in die omgewing te hanteer. Die persone is dikwels selfgeldend, eiewys, selfversekerd, selfstandig en onafhanklik.

Uit hierdie afdeling is dit nie net duidelik dat daar verskeie interne en eksterne faktore is wat prestasie-motivering beïnvloed nie, maar dat verskeie van die persoonlikheidsfaktore wat 'n invloed het op prestasie-motivering, ook van die persoonlikheidseienskappe is wat met entrepreneurs geassosieër word. In die volgende afdeling gaan die verband tussen prestasie-motivering en entrepreneurs, en meer spesifiek die verband met vroulike entrepreneurs kortliks bespreek word.

4.7 Prestasiemotivering en entrepreneurskap

McClelland (1987) gaan van die standpunt uit dat daar 'n verband is tussen die motiveringsvlak van 'n samelewing en die ekonomiese groeitempo van die betrokke samelewing. Persone in 'n samelewing met hoë kollektiewe vlakke van prestasiemotivering sal dus meer geneig wees om hoë vlakke van prestasiemotivering te toon. Die persone is geneig om aangetrokke te wees tot gematigde uitdagings, doen dan ook beter in sulke take as persone met laer vlakke van prestasiemotivering, neem persoonlike verantwoordelikheid vir hul take en poog om spoedige en gereelde terugvoer oor hul werksverrigting te verkry. In so 'n samelewing sal daar volgens McClelland (1987) 'n hoër voorkoms wees van entrepreneurs as in samelewings met laer kollektiewe vlakke van prestasiemotivering.

McClelland (Chell *et al.*, 1991) noem persone met 'n sterk behoefte aan prestasie, "high achievers." Hierdie persone bestee baie tyd aan die beplanning van hoe om 'n aktiwiteit beter uit te voer of hoe om 'n sekere doelwit te bereik. Hierdie persone hou van situasies waar hulle persoonlik verantwoordelik is vir die oplossing van probleme. Die persone verkies vinnige terugvoer oor hul optrede sodat hulle kan bepaal of hul optrede/ aksies verbeter of nie. Hulle verkies ook situasies wat nie te moeilik of te maklik is nie. Hulle verkies take wat persoonlik uitdagend is, maar nie bo hul eie vermoëns nie.

Ten spyte van kritiek op McClelland se navorsing is daar volgens Chell *et al.* (1991) wel empiriese bewyse dat entrepreneurs hoër vlakke van prestasiemotivering toon as mense in die algemeen. Volgens McClelland het opleiding t.o.v. prestasiemotivering 'n beduidende verbetering in die werkverrigting van klein sake-ondernemings teweeg gebring.

Soos reeds gesien in Hoofstuk 2, is daar verskeie navorsers wat hoë vlakke van prestasiemotivering as een van die belangrikste eienskappe van entrepreneurs beskou. Omdat prestasiemotivering reeds bespreek is as een van die eienskappe van entrepreneurs in Hoofstuk 2, gaan hier gefokus word op die volgende probleem of vraag. Indien hoë vlakke van prestasiemotivering een van die eienskappe van entrepreneurs is en eintlik noodsaaklik is vir entrepreneurskap, hoe suksesvol sal vroue wees as entrepreneurs aangesien verskeie navorsers van die standpunt uitgaan dat vroue laer vlakke van prestasiemotivering toon as mans. Die vraag en die verband tussen prestasiemotivering en vroulike entrepreneurs gaan in die volgende afdeling bespreek word.

4.8 Prestasiemotivering en vroulike entrepreneurs

Volgens Smith (1992), Matlin (1987), Mednick *et al* (1975) en Aggasi (1982) is daar wel verskeie vroue wat oor hoë vlakke van prestasiemotivering beskik, maar vroue oor die algemeen laer vlakke van prestasiemotivering toon as mans, behalwe vir die vroue wat loopbaangeoriënteerd is.

Matlin (1987), Mednick *et al* (1975) en Aggasi (1982) gaan egter ook van die standpunt uit dat vroue se vlakke van prestasiemotivering dikwels gemeet word aan take wat tradisioneel "manlike" take is. Hulle gaan verder van die standpunt uit dat mans en vroue verskillende definisies en persepsies van sukses en prestasie het.

In Hoofstuk 2 is die verskil tussen manlike en vroulike persepsies van prestasie en sukses duidelik gedemonstreer uit die teorieë van Chodorow en Gilligan. Waar mans sukses en prestasie meet aan die mate van individuele prestasie wat die persoon behaal, meet vroue sukses aan die mate wat harmonieuse verhoudings tussen mense gehandhaaf word en die mate waarin hulle ander kan help. Daar is dus 'n duidelike klemverskil in wat mans en vroue as sukses sien.

Mednick *et al* (1975) ondersteun hierdie teorieë en gaan van die standpunt uit dat vroue minder geïnteresseerd is as mans in situasies waar take uitgevoer moet word deur die gebruik van mag, outonomie en prestasie, veral waar die aksies ten koste van affiliasie of aanvaarding deur ander kan wees.

Volgens Mednick *et al* (1975) is dit egter ook so dat vroue hoër tellings verkry in hulle hoop op sukses en 'n laer vrees toon vir mislukking. Dit toon volgens Mednick *et al* (1975) dat alhoewel vroue geneig is om nie situasies te struktureer in terme van prestasie nie, gegee dat 'n situasie van moontlike prestasie bestaan, vroue geneig sal wees om sukses meer te antisipeer as mans en laer vrees vir mislukking koester as mans. Mans het volgens Mednick *et al* (1975) meer van 'n Icarus-kompleks as vroue, waar aanvanklike sukses gevolg word deur mislukking.

Hierdie verskynsel, naamlik dat vroue mislukking minder vrees as mans kan ook vanuit 'n ander perspektief verklaar word. Volgens Louw (1993) en Weinar (1992) het navorsingsresultate van Horner aangetoon dat mans na prestasie strewe, maar dat vroue, ondanks 'n behoefte aan prestasie, sukses vrees omdat hulle die persepsie dat sukses in 'n beroep hulle onvroulik laat voorkom huldig en sal gevolglik lei tot angs en skuldgevoelens.

Ander sielkundiges gaan volgens Louw (1993) van die standpunt uit dat dat die vrees nie soseer 'n vrees vir sukses is nie, maar wel 'n vrees om gedrag te openbaar wat onvanpas is vir die betrokke geslag. Dit beteken volgens Morris en Louw dat ook mans onder sekere

omstandighede 'n vrees vir sukses kan toon. Hierdie standpunt word deur beide Nieva en Gutek (1981) en Mednick *et al.* (1975) ondersteun en voeg die outeurs by dat vroue geleer word om sukses en prestasie slegs onder sekere omstandighede positief te ervaar en na te strew.

Tog gaan Aggasi (1982) van die standpunt uit dat daar duidelike verskille is in die houdings wat vroue openbaar ten opsigte van werk en dat die houdings 'n beduidende invloed het op die vlakke van prestasie-motivering wat vroue openbaar. Die eerste houding is volgens Aggasi (1982) dié waar die vrou haar werk nie sien as 'n loopbaan nie, maar slegs iets tydeliks totdat sy trou of kinders kry of waar haar werk van sekondêre belang is ten opsigte van haar man se beroep. Die punt wat hier van belang is, is dat die vrou nie haar werk of beroep as van primêre belang beskou nie. Die gevolg is dat die vrou laer vlakke van prestasie-motivering openbaar.

Die tweede houding is volgens Aggasi (1982) dat die vrou haar werk as 'n voltydse beroep sien en dat haar beroep net so belangrik is soos haar man se beroep (as sy getroud is). Indien sy ongetroud is, is haar beroep vir haar van net soveel belang as vir haar ongetroude manlike eweknie en indien sy sou trou, bly haar beroep steeds vir haar belangrik. Die gevolg is dat die vrou gemotiveerd is om te presteer in haar beroep en sal gevolglik dus hoër vlakke van prestasie-motivering toon.

4.9 Samevatting

Opsommend kan daar dus gesê word dat alhoewel vroue volgens die literatuur laer vlakke van handhawende prestasie-motivering toon, dit mag wees omdat mans en vroue verskillende persepsies van sukses en prestasie het.

Mans meet prestasie en sukses aan die gebruik van mag, outonomie en die oorkoming van struikelblokke om sodoende individuele sukses en prestasie te behaal. Vroue daarenteen sien sukses en prestasie as die bereiking van harmonieuse verhoudings en om ander persone te help. Daar is dus 'n duidelike klemverskil wat ook dan duidelik na vore kom waneer vroue se vlakke van prestasie-motivering gemeet word.

Tog is daar ook duidelike aanduidings in die literatuur dat vroue, in situasies waar prestasie en sukses moontlik is, hoër verwagtings van sukses en minder vrees vir mislukking toon as mans. Tog toon die literatuur ook dat vroue in sommige situasies, veral die wat nie geslagstipies is nie, 'n vrees het om suksesvol te wees. Dieselfde geld egter ook vir mans.

Laastens toon die literatuur dat die houding wat 'n vrou inneem oor haar beroep 'n beduidende invloed het op die vlakke van prestasie-motivering wat sy gaan openbaar. Indien haar beroep nie vir haar van primêre belang is nie, sal die vrou laer vlakke van prestasie-motivering toon as waneer haar beroep vir haar van primêre belang is. In so geval sal haar vlakke van prestasie-motivering dieselfde wees as die van haar manlike ewekniëe.

Opsommend kan dus gesê word dat prestasie-motivering een van die kerneienskappe is wat entrepreneurs van nie-entrepreneurs onderskei. Gevolglik gaan die mate waarin manlike en vroulike entrepreneurs daarop verskil, in die studie verder ondersoek word.

In die volgende hoofstuk gaan gefokus word op loopbaanankers en meer spesifiek op die verband met entrepreneurs en entrepreneurskap.

Hoofstuk 5

LOOPBAANANKERS

5.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word gefokus op loopbaanankers. In die studie is loopbaanankers een van die faktore waarop manlike en vroulike entrepreneurs vergelyk moet word (Nel, 1997) en gevolglik is dit belangrik om te bepaal wat loopbaanankers is.

In die hoofstuk gaan daar gekyk word na die aard van loopbane en loopbaanankers. Loopbaanankers gaan ook gedefinieer word. Dit is nodig sodat die breë teoretiese agtergrond waaruit die spesifieke navorsingsdoelwit benader word duidelik is.

Verder gaan in die hoofstuk gekyk word na die verskillende tipes loopbaanoriëntasies soos dit in die literatuur geïdentifiseer word sowel as na die verband tussen loopbaanoriëntasies en entrepreneurskap. Daar gaan spesifiek gekyk word na die loopbaanoriëntasies wat in die literatuur direk verbind word met entrepreneurs.

5.2 Aard en definisie van loopbaanankers

Volgens Slabbert (1987) moet die term "loopbaan" eers gedefinieer word voordat loopbaanankers bespreek kan word. Volgens Slabbert (1987), kan 'n loopbaan gedefinieer word as:

" ... a set of stages or path through time that reflects:

- An individual's needs, motives and aspiration in relation to work.
- Society's expectations of what kinds of activities will result in monetary and status rewards for the career occupant" (p.178).

Greenhaus (1987) definieer 'n persoon se loopbaan soos volg:

" The pattern of work-related experiences that span the course of an individual's life" (p.6).

Volgens French *et al.* (1985) kan die begrip "loopbaan" soos volg gedefinieer word:

" A career consists of the sequence of work-related activities and adventures that an individual experiences, perceives, and acts on during a lifetime" (p.21).

'n Loopbaan is dus die langtermyn patroon van aktiwiteite wat deur die individu gevolg word, maar wat ook deur die samelewing van die individu verwag word. Hierdie aktiwiteite word deur die samelewing geëvalueer en sekere status en monetêre beloning word toegeken aan die individu na gelang van die waarde van die aktiwiteite vir die samelewing.

Die konsep "loopbaananker" is volgens Mouton (1998) oorspronklik deur Schein ontwikkel nadat hy in 1961 'n studie geloods het om bestuursloopbane beter te verstaan. Schein (1978, 1990) wou vasstel hoe so 'n loopbaan ontwikkel en op watter wyse 'n persoon, in diens van 'n spesifieke organisasie, die organisasiewaardes- en prosedures aanleer.

Die studie is geloods onder 44 studente wat verbonde was aan die Sloan School of Management aan die Massachusetts Institute of Technology. Dië longitudinale studie is onderneem tydens die studente se studies sowel as 10 tot 12 jaar later, nadat hulle gegradueer het, (Schein, 1978). Die navorser wou volgens Mouton (1998) vasstel waarom hierdie studente sekere loopbaankeuses uitgeoefen het. Uit hulle response tydens onderhoude kon hy 'n tendens vasstel wat 'n redelike verklaring gebied het vir gebeure tydens die eerste vyf tot tien jaar van hulle beroepslewe. Volgens Derr (1980) maak Schein die afleiding dat daar verskillende beroepsfases is en dat die eerste vyf jaar (vroë loopbaan) 'n tydperk van wedersydse ontdekking is tussen werknemer en werkgever. Die volgende vyf tot tien jaar kan gesien word as 'n fase waartydens die persoon 'n duideliker selfkonsep t.o.v. sy werk ontwikkel. Dit is hierdie selfkonsep wat Schein dan die loopbaananker noem.

Volgens Mouton (1998) het dit uit die studie geblyk dat persone aan die begin van hulle loopbane belangstel in meer geld en na meer verantwoordelikheid en uitdagings in hulle werk soek. Na verloop van tyd, wat soms etlike jare kan wees, begin individue meer in spesifieke werk of 'n verantwoordelikheid belangstel of raak so 'n persoon aangetrokke tot 'n sekere werk of taak. 'n Duideliker selfkonsep en 'n duideliker konsep van sy werk ontwikkel (Schreuder & Flowers, 1991). Daar kan gesê word dat daar fases binne 'n persoon se beroep is waardeur beweeg word ten einde 'n beroepsselfkonsep te vorm. Drie fases word volgens Van Vuuren (1989) onderskei, naamlik:

- Die ondersoekende fase waartydens persone blootgestel word aan verskeie beroepsuitdagings. Daar is soms ook 'n inkongruensie tussen die individu se behoeftes en vaardighede en die eise wat die organisasie stel.
- Tydens die vestigingsfase begin individue om 'n eie identiteit binne die organisasie te ontwikkel. Hulle maak aanpassings en leer om binne groepe te funksioneer, ontwikkel vaardighede en raak meer betrokke by hulle beroepsrolle.
- Die oorgangsfase is 'n tydperk waartydens individue hulle beroepsanker begin oorweeg, hulle doelwitte evalueer en fokus op langtermyn doelwitte en-planne.

Indien 'n persoon kan bepaal waar hy op die kontinuum moet funksioneer om sy beroepsselfkonsep uit te leef, sal dit volgens Mouton (1998) lei tot beter benutting en bestuur van persone in hulle werksomgewing.

Die konsep loopbaanankers word deur Schein (1990) beskryf as die element van 'n persoon se beroepsselfkonsep wat hy of sy nie sal wil of kan opgee nie, selfs al beteken dit dat 'n gunstige loopbaanskuif afgewys moet word. Dit is die een behoefte waarop die persoon die hoogste prioriteit van vervulling in sy of haar loopbaan plaas. Opsommend noem Schein (1990) dat die loopbaananker in 'n persoon se werkslewe funksioneer as 'n wyse om ondervinding te organiseer, die individu se bydraes op die langtermyn te identifiseer en om kriteria daar te stel vir tipes van werksomgewings waarbinne die individu graag wil funksioneer.

Namate 'n persoon werkservaring opdoen, ontwikkel die persoon se beroepsselfkonsep. Hierdie beroepsselfkonsep behels volgens Schein (1990), Oosthuizen (1995) en French *et al.* (1985) die volgende elemente:

- Die individu se siening van sy eie talente en vermoëns gebaseer op 'n aantal suksesse in 'n verskeidenheid werksaktiwiteite.
- Die individu se siening omtrent sy motiewe en behoeftes gebaseer op geleenthede om selfevaluasie en selftoetsing in werklike situasies toe te pas, asook op die terugvoer van ander.
- Die individu se siening van sy houdings en waardes, gebaseer op werklike ervaring en die norme en waardes van die organisasie en die werkomstandighede.

Oosthuizen (1995), Schein (1990) en French *et al.* (1985) beklemtoon die begrip loopbaananker-evolusie, wat ontdekking en ontwikkeling

deur middel van werklike ervaring behels. Schein (1978) stel dit soos volg:

“Career anchors clearly reflect the underlying needs and motives which the person brings into adulthood, but they also reflect the person’s values and, most important, discovered talents. By definition there cannot be a career anchor until there has been work experience, even though motives and values may already be present from earlier experience” (p. 171).

Soos gesien kan word uit bogenoemde aanhaling word die drie elemente van die beroepselfkonsep of loopbaananker onderling verbind in die totale selfkonsep deur ‘n proses van leer. Die proses van leer is gebaseer op die ervarings en ondervinding wat ‘n persoon opgedoen het tydens sy jeugjare en opleidingsjare. Dit is egter nog nie ‘n akkurate selfkonsep nie, aangesien die persoon nog nie werklik enige werkservaring opgedoen het nie. Werkservaring help ‘n persoon om sy talente, waardes en motiewe te ontdek (Schein, 1990). Loopbaanankers funksioneer dus in ‘n persoon se werkslewe as ‘n wyse om ondervinding te organiseer, die individu se bydraes oor die langtermyn te identifiseer en om kriteria te bepaal waarvolgens tipes werksomgewings geïdentifiseer word waarbinne die individu graag wil funksioneer.

Volgens Schein (1990) het ‘n persoon ook net een dominante loopbaananker wat geleidelik ontwikkel deur selfkennis en werkservaring. Die anker is dan ook nie noodwendig teenwoordig in die pos wat die persoon tans beklee nie. Weens eksterne faktore bv. ekonomiese redes of gesinsverantwoordelikhede word ‘n persoon gedwing om ‘n pos te beklee wat teenstrydig is met sy of haar loopbaananker. Sodra die eksterne faktore egter verwyder word, sal die persoon sy selfkonsep aktualiseer en ‘n beroep volg wat by sy of haar anker bevredig. In essensie is die loopbaananker die persoon se beroepsverwante selfkonsep. Volgens Derr (1980) dien dit die doel om persone se loopbane te rig, beperk, stabiliseer en te integreer. Verder dien dit as kriteria vir sukses waaraan individue hulself kan meet. Dit kan as ‘n inherente deel van die individu gesien word en funksioneer as ‘n stel dryfkragte wat loopbaankeuses en besluite beïnvloed. Loopbaanankers kan dus as ‘n stel waardes of oriëntasies t.o.v. die individu se loopbaan beskou word (DeLong, 1982).

Volgens Mouton (1998) is ‘n sentrale deel van die definisie van loopbaanankers die konsep van loopbaanoriëntasies. ‘n Loopbaananker kan gesien word as ‘n samestelling van loopbaanoriëntasies (waardes, behoeftes en houdings) en ‘n persoon se selfwaargenome talente (DeLong, 1982). In hierdie studie is die konsep loopbaananker en loopbaanoriëntasie aanvanklik in wisselwerking met mekaar gebruik op grond daarvan dat Schein (1985) die twee terme geïntegreer het en dit nie uit die literatuur duidelik is of die

skrywers 'n onderskeid tref tussen die twee terme nie. Sommige outeurs (Delong, 1982 en Slabbert-Van Aardt, 1990) voel dat daar 'n duidelike onderskeid tussen die terme getref moet word, terwyl ander navorsers soos Boshoff, Kaplan en Kellerman (1988) die "*Career Orientation Inventory*" gebruik as deel van hulle navorsing en hulle resultate beskryf in terme van loopbaanankers (James, 1993). Delong (1982) het egter gevoel dat duidelikheid nodig is en daarom is die "*Career Orientation Inventory*" deur hom en Schein ontwikkel om die konstruk, loopbaananker, d.m.v. 'n meer empiriese benadering te evalueer. Loopbaanankers is dan beskryf as daardie selfwaargenome talente, waardes, behoeftes en houdings wat 'n persoon se loopbaan rig, beperk, stabiliseer en beperk.

Delong (1982) het egter gevind dat die vraelys nie inligting ingesamel het oor die respondente se selfwaargenome talente nie, maar eerder oor hulle waardes, behoeftes en houdings. Op grond hiervan is daar besluit om na die konstruk te verwys as loopbaanoriëntasie eerder as loopbaananker, omdat een van die komponente van die oorspronklike konstruk nie ingesluit is nie. Dit word bevestig deur Kaplan (1990) se navorsing dat daar eerder verwys moet word na loopbaanoriëntasies as loopbaanankers. Voorts sal die begrip loopbaanoriëntasie gebruik word.

Loopbaanoriëntasies verteenwoordig dus daardie stel waardes, behoeftes en houdings wat die heel belangrikste deel uitmaak van 'n persoon se beroepselkonsepsie.

In die volgende afdeling gaan die verskillende loopbaanoriëntasies wat deur die literatuur geïdentifiseer word, kortliks bespreek word. Verder gaan die loopbaanoriëntasies wat volgens die literatuur die meeste van toepassing is op entrepreneurs bespreek word en kortliks gefokus word op die loopbaanoriëntasies van vroue.

5.3 Tipes loopbaanoriëntasies

Vervolgens word Schein (1985; 1990) en Derr (1980; 1986) se klassifikasie van loopbaanoriëntasies bespreek.

5.3.1 Schein se loopbaanoriëntasies

Op grond van bogenoemde studies en baie ander navorsing wat daarop gevolg het, het Schein (1990) aanvanklik vyf en later agt loopbaanoriëntasies geïdentifiseer.

Volgens Schein (1990) en Slabbert (1987) kan die agt loopbaanoriëntasies wat geïdentifiseer is, soos volg beskryf word:

5.3.1.1 Tegniese/ Funktionele bekwaamheid

Persone met hierdie loopbaanoriëntasie vind bevrediging daarin om hul talente en spesifieke vaardighede te beoefen. Die persone geniet die status wat gepaardgaan met hul vaardighede as spesialiste. Hierdie loopbaanoriëntasie kan in enige beroep gevind word. Soos wat die persone vorder, vind hulle dat hulle al meer wegbeweeg van hul voorkeur-area, en al meer ontevrede raak met hul loopbaan.

Die persone bou hul beroepsidentiteit rondom die inhoud van hul werk, tegniese of funksionele areas waarin hulle suksesvol is en brei voortdurend hul vaardighede in dië areas uit.

Persone met dië loopbaanoriëntasie wy hul hele loopbaan daaraan om spesialiste in hulle gekose veld te wees en vermy poste of posisies van algemene bestuur. Hulle sal wel funksionele bestuursposisies aanvaar indien dit hulle steeds in staat stel om in hul gekose veld van spesialisasie te bly. Hulle stel dus nie in bestuur *per se* belang nie. Hulle beskou funksionele bestuur as noodsaaklik om hulle vaardighede te kan gebruik en ontwikkel en beskou dit ook as 'n vorm van vordering in hulle loopbaan, mits dit binne hulle tegniese of funksionele veld is (Schein, 1985; 1990)

Alhoewel die meeste persone hulle loopbane in tegniese of funksionele velde begin, vind slegs sekere persone genoeg intrinsieke bevrediging om hul beroepsidentiteit en loopbaanoriëntasie daarom te vorm. Die meeste mense beskou dit net as 'n geleentheid om te vorder na 'n bestuurspos te kry of om genoeg vaardighede aan te leer wat later in hulle eie onderneming gebruik kan word. Dit is dus by uitsondering dat mense uitsluitelik hulle loopbaan rondom hierdie oriëntasie bou.

Volgens Schein (1990) is uitdagings in hulle werk een van die grootste vereistes vir persone in dië kategorie. Die werk moet hulle vaardighede en vermoëns toets, anders sal hulle belangstelling verloor en by ander werk betrokke raak. Hulle selfwaarde word gebou namate hulle hulle talente en vaardighede gebruik en ontwikkel. Hierdie groep mense is dus meer ingestel op die intrinsieke inhoud van die werk as op die konteks van die werk self.

In organisasieverband is dië persone volgens Schein (1990) bereid om betrokke te raak veral by doelwitstelling. Sodra die doelwitte gestel is, vereis dië persone outonomie in die bereiking van die doelwitte. Hulle vereis ook onbeperkte fasiliteite, fondse en hulpbronne om hulle take effektief te kan uitvoer. Hierdie vereistes is soms in skrilte kontras met die begroting en beplanning van algemene bestuurders wat koste so

ver as moontlik probeer beperk en lei soms tot konflik tussen bestuur en spesialiste.

Die persone in dië kategorie meet sukses hoofsaaklik in terme van die terugvoer wat hulle verkry dat hulle deskundiges is in hulle spesifieke veld en dat die werk groter en groter uitdagings aan hulle stel. Alhoewel bevordering en finansiële beloning vir hulle belangrik is, meet hulle nie sukses daaraan nie (Schein, 1990).

5.3.1.2 Algemene bestuursbekwaamheid

Persone met dië loopbaanoriëntasie verskil van persone met 'n tegniese/ funksionele loopbaanoriëntasie in dië opsig dat hulle spesialisasie as 'n strik, wat hul vordering kan beperk, sien.

Alhoewel dië persone die nut insien daarvan om 'n spesialis te wees, verkies hulle om 'n basiese kennis van verskeie funksionele afdelings op te doen. Kernwaardes en motiewe vir dië persone is vordering in die hiërargiese vlakke van die onderneming na hoër vlakke van verantwoordelikheid, geleenthede vir leierskap, bydraes tot die sukses van die organisasie en hoë inkomste.

Die meeste persone begin hul loopbane met 'n algemene idee om vordering te toon en hoë ideale om die topbestuur te bereik. Min persone is egter realisties oor die motiveringsvlak en vaardighede wat vereis word om 'n algemene bestuurder te word. -

Algemene bestuurders verskil volgens Schein (1990) van persone met ander loopbaanoriëntasies in dië sin dat hulle oor analitiese, interpersoonlike/ intergroep en emosionele vaardighede beskik. Dië vaardighede word deur Schein (1990) soos volg beskryf:

- Analitiese bevoegdheid

Die vermoë om probleme te kan identifiseer, te analiseer en oplossings te vind onder omstandighede waar daar 'n gebrek aan inligting is en daar onsekerheid bestaan om berekende besluite te kan neem. Hulle moet dus ook oor die vermoë beskik om kruis-funksioneel en integrerend te dink ten einde die beste oplossing vir die probleem te kan vind.

- Interpersoonlike en intergroepvaardighede

Dit sluit die vermoë in om mense te beïnvloed, te lei, inligting te kan versamel, om mense te motiveer, organisasiedoelwitte duidelik aan ander te kommunikeer en om as fasiliteerder van besluitnemingsprosesse op te tree en vordering te monitor.

- Emosionele bevoegdheid

Die persoon moet in staat wees om die emosionele druk te kan hanteer en dit as 'n uitdaging te sien. Dit is ook noodsaaklik dat 'n persoon in dië posisie in staat sal wees om die hoë vlakke verantwoordelikheid te kan hanteer sonder om daardeur lamgelê te word. Moeilike besluite moet geneem word sonder skuldgevoelens en daar moet 'n klimaat van sekerheid geskep word al is die omstandighede onseker.

Dit is van uiterste belang dat 'n bestuurder oor 'n goeie kombinasie van bogenoemde eienskappe en vermoëns beskik om suksesvol te kan wees. Dit is egter so dat die meeste van hierdie vaardighede slegs deur ondervinding en ervaring ontwikkel en aangeleer word. Die bestuurder moet homself dus geleentheid gee om hierin te groei en te ontwikkel. Alhoewel die algemene bestuurder nie sonder een van die vaardighede kan funksioneer nie, is dit egter nie nodig om 'n spesialis in een van die vaardighede te wees nie. Dit is die kombinasie van vaardighede wat vir die algemene bestuurder van belang is.

Bestuursgeoriënteerde persone wil hoë vlakke van verantwoordelikheid hê en die werk moet uitdagings aan hulle stel. Daar moet 'n verskeidenheid van take wees met onder andere die geleentheid om hulle leierskapvermoëns te beoefen. Dit is vir dië groep baie belangrik om 'n bydrae te maak tot die sukses van die organisasie. Die organisasie se sukses of mislukking word as maatstaf gebruik om hulle eie sukses of mislukking te bepaal.

Wat beloning betref, gaan Schein (1990) van die standpunt uit dat billikheid en meriete vir hierdie groep baie belangrik is. Bevordering moet op meriete geskied, omdat hierdie persone glo dat die verkryging van resultate die kriteria vir beoordeling behoort te wees. Dit is dus vir hulle belangrik om bevorder te word na hoër posisies waar hulle meer verantwoordelikheid geniet. Hierdie posisies word gemeet aan die hand van 'n kombinasie van rang, titel, salaris, hoeveelheid ondergeskiktes, grootte van die begroting en die belangrikheid van hulle afdeling in die organisasie. Nog 'n belangrike vorm van erkenning is finansiële beloning in die vorm van salarisverhogings, bonusse en die verkryging van aandele in die organisasie. Status, titels en erkenning deur hulle meerderes is van uiterste belang.

Slegs 'n paar persone besef reeds vroeg in hulle loopbaan dat hulle belangstel in algemene bestuur en dat dit hul uiteindelijke doel is om 'n algemene bestuurder te word. Dië persone besef dat hulle oor sekere vermoëns beskik en die ambisie het om tot die hoogste hiërargiese vlakke te vorder waar hulle verantwoordelik is vir belangrike beleidsbesluite en dat die besluite die verskil kan beteken tussen sukses en mislukking.

5.3.1.3 Outonomie/ Onafhanklikheid

Persone wat in dië groep val, besef reeds vroeg in hul loopbaan dat hulle nie gebind wil wees deur die reëls, regulasies, dragkodes, waardes en norme wat deur ander op hulle afdwing en normaal is in meeste organisasies nie. Hierdie persone se loopbaanoriëntasie is outonomie/ onafhanklikheid en het die allesoorheersende behoefte om take op hul eie manier te doen, teen hul eie tempo en volgens hul eie standarde. Vir dië persone is daar geen groter frustrasie as wanneer iemand gedurig vir hulle sê hoe en wanneer om hul werk te doen nie. Vir dië persone is die organisatoriese lewe beperkend, irrasioneel en meng dit in met hul persoonlike lewe. Soms word hierdie strewe na onafhanklikheid en outonomie baie oordrewe en volgens Schein (1990) kan dit toegeskryf word aan hoë vlakke van opleiding en hulle strewe om altyd professioneel op te tree. Hulle is dus geleer om selfonderhoudend en verantwoordelik te kan optree. Hoe dit ookal sy, hierdie groep mense word gedryf deur die oorweldigende behoefte aan vryheid van organisatoriese beperkinge ten einde hulle professionele of tegniese/ funksionele vaardighede tot die maksimum te ontwikkel en gebruik.

Dië persone verkies dit gewoonlik om beroepe te volg wat aan hulle die vlak van onafhanklikheid bied wat hulle verlang. Dit blyk ook dat persone met onafhanklikheid en outonomie as loopbaanoriëntasie, nie innerlike konflik ervaar omdat hulle soms geleenthede by hulle laat verbygaan het nie. Hulle beleef nie skuldgevoelens omdat hulle nie groter of hoër aspirasies het nie (Schein, 1985). Dit is ook duidelik dat hierdie groep hulle werk baie geniet indien hulle vryheid en onafhanklikheid daarin ervaar. Die groep het dus hulle professionele identiteit opgebou en verbind hulle resultate aan hulle eie pogings.

Die outonomiegeankerde persone verkies werk wat afgebakend, tydsgebonde en binne hulle veld van deskundigheid val. Kontrakwerk is gewoonlik verkieslik maar dit is belangrik dat die werk uit die bereiking van duidelik uitgespelde doelwitte bestaan. Hulle wil egter die geleentheid hê om self die wyse van doelwitbereiking te bepaal (Schein, 1990).

As vorm van beloning verkies hierdie groep volgens Schein (1990) merietevergoeding vir prestasie, bonusse en 'n vorm van vergoeding wat agterna geen eise aan hulle stel nie. Hulle verkies ook om hulle voordele self te kan kies, sodat dit by hulle werkswyse en lewenswyse kan aanpas. Indien bevordering op die spel is, verkies hulle poste waar hulle nog meer vryheid kan geniet as wat hulle tot dusver gehad het. Titels, bevorderings en finansiële bonusse is nie vir hulle so belangrik as erkenning wat in die vorm van pryse, getuigskrifte, medaljes en toekennings gegee word nie.

Alhoewel alle persone 'n mate van outonomie verlang, is dit vir dië persone van groot belang om te alle tye in beheer van hul eie lewe te wees. Die strewe na outonomie kan die gevolg wees van opvoedingsmetodes van die ouers of dit kan die gevolg wees van opleiding vir 'n sekere beroep. In beide gevalle word daar klem gelê op onafhanklike optrede en denke sowel as op selfgenoegsaamheid.

5.3.1.4 Sekuriteit/ Stabiltiteit

Vir persone wat in dië groep val, is die allesoorheersende behoefte, dië aan sekuriteit en om veilig in hul beroepslewe te voel. Dië persone het 'n behoefte daaraan dat hul loopbaan voorspelbaar moet wees. Hulle sal alles doen wat in die werksituasie van hulle verwag word, sodat hulle werkstabiltiteit en sekuriteit kan ervaar. Hulle wil graag verseker wees van 'n goeie aftreepplan en pensioenfonds wat 'n stabiele toekoms vir hulle voorspel.

Alle mense het 'n behoefte aan 'n mate van stabiltiteit en veral finansiële sekuriteit, veral tydens sekere fases van hul lewe, bv. aftrede. Vir persone wat sekuriteit as loopbaanoriëntasie het, is sekuriteit egter van primêre belang, in so 'n mate dat dit alle belangrike loopbaankeuses beïnvloed.

Volgens Schein (1985) is daar twee tipes sekuriteitsgeoriënteerde persone. Die eerste groep aanvaar die organisasie se definisie van hulle werk en vertrou die organisasie om hulle loopbaan te beplan, te bestuur en te ontwikkel. Omdat hierdie groep hulle volle vertroue in die organisasie plaas, is dit so dat hulle talente en vermoëns soms ongemerk verbygaan en dat hulle dus baie van hulle vryheid prysgee omdat hulle so afhanklik is van die organisasie. Hierdie groep staan ook soms bekend as konformeerders, omdat hulle die organisasie se waardes en norme aanneem as hulle eie.

Die tweede groep sekuriteitsgeoriënteerde persone verbind hulleself tot 'n bepaalde geografiese gebied. Hulle raak betrokke by die gemeenskap en handhaaf 'n bepaalde lewenstyl en sal waarskynlik nie bevorderings en verplasings aanvaar nie, al beteken dit dat hulle uitdagings en geleenthede by hulle laat verbygaan (Van Vuuren, 1989). Volgens Delong (1982) is hulle gesinne vir hulle baie belangrik en sal hulle hulleself eerder verbind tot vasgestelde werksure as om oortyd te werk en van hulle gesinstyd op te offer. Hierdie groep word dikwels beskou as ambisielose mense. Dit is egter soms 'n onredelike stelling aangesien sommige individue wel in bestuursposte aangestel word en dit 'n merkwaardige prestasie is as hulle agtergrond in ag geneem word (Schein, 1990).

Sekuriteitgeoriënteerde persone is dikwels geskik vir middelvlakbestuursposte, omdat hulle stabiliteit verleen en die organisasie se waardes, norme en kultuur verteenwoordig. As gevolg van hulle sosialisering in die organisasie, is hulle dikwels die verpersoonliking van die organisasie se waardes, norme, kultuur en geskiedenis. Ander kan op hulle staatmaak vir die optimale funksionering van roetine-aktiwiteite en die korrekte hantering van krisisse wat mag opduik (Richter, 1992).

Sulke persone verkies organisasies wat bekend is as stabiel en betroubaar, goed sorg vir hul werknemers en stabiele loopbaanpaaie aan hul werknemers bied. Juis om die rede is Regerings en Staatsdiensposte so aantreklik vir persone met dië loopbaananker. Selfs al sou die persoon nie tot 'n hoë pos vorder nie, sal sy/ haar se beroepsidentiteit gekoppel wees aan dië van die groter organisasie.

Die hoogs talentvolle persone in dië groep kan wel hoë vlakke en poste in die organisasie beklee, maar verkies steeds poste wat voorspelbare situasies inhou. Die minder talentvolle persone mag wel laer poste beklee, maar solank as wat hulle sekuriteit ervaar, is hulle tevrede. Indien dië persone oor talente beskik wat onbenut bly, sal hulle dit op ander terreine behalwe hul beroep probeer uitleef.

Dit is vir persone in dië groep baie belangrik dat hulle erkenning sal ontvang vir hulle lojaliteit en standvastigheid. Hulle wil graag glo dat hulle lojaliteit 'n verskil aan die organisasie maak. Dië persone stel volgens Schein (1978) eerder in die konteks as die inhoud van die werk belang. Volgens Schein (1990) is motiveerders soos werkverryking en uitdagings minder belangrik as verbeterde werktoestande, verhoogde salarisse en voordele. Persone met dië oriëntasie wil volgens voorspelbare, konkrete kriteria vergoed word en verkies voordele wat klem lê op versekering en aftreevoordele. Bevordering moet gebaseer wees op senioriteit en gepubliseerde graad- en rangsisteme, sodat dië persone presies weet wat van hulle verwag word voordat bevordering moontlik is.

5.3.1.5 Entrepeneurskap/ kreatiwiteit

Sommige persone besef reeds vroeg in hul loopbaan dat hulle die begeerte het om 'n onderneming van hul eie, 'n nuwe produk, of diens te skep. Hierdie begeerte kom tot uiting in die skepping van 'n nuwe onderneming of die oorneem van 'n bestaande onderneming en die omvorming daarvan na eie smaak. Hierdie persone moet egter nie verwar word met kreatiewe persone soos kunstenaars, markanaliste of advertensiebestuurders nie. Persone in dië groep se kreatiwiteit is spesifiek gerig op die skepping van ondernemings, produkte of dienste wat nou geïdentifiseer sal word met die entrepreneur, selfstandig sal

kan bestaan en ekonomies suksesvol sal wees. Geld word dan ook as 'n maatstaf van sukses gesien.

Baie persone droom daarvan om hul eie besighede te hê en in baie gevalle is die drome die gevolg van 'n behoefte aan onafhanklikheid en outonomie. Die persone met entrepreneurskreatiwiteit as loopbaanoriëntasie begin egter reeds vroeg met entrepreneursaktiwiteite, dikwels op skool al. Hulle vind dat hulle oor beide die vermoëns en die besonderse hoë vlakke van motivering, wat kenmerkend is van entrepreneurs, beskik. Hierdie persone bly dan ook nie lank in tradisionele groot organisasies nie of gebruik dit slegs as 'n sekondêre beroep by hul entrepreneursaktiwiteite.

Dit is belangrik om 'n duidelike onderskeid te tref tussen dië loopbaanoriëntasie en dië van onafhanklikheid/ outonomie. Baie persone word entrepreneurs as gevolg van behoeftes aan onafhanklikheid. Die persoon met entrepreneurskreatiwiteit as loopbaanoriëntasie, is egter bereid om sekuriteit en outonomie op te gee om 'n nuwe idee te ontwikkel, veral in die vroeë stadiums. Die persoon se bereidwilligheid om sy/ haar huidige beroep te los om 'n nuwe onderneming, diens of produk te ontwikkel, onderskei entrepreneurs in dië groep van ander entrepreneurs.

Mense met hierdie loopbaanoriëntasie het 'n obsessie om dinge te skep en indien hulle nie genoegsaam gestimuleer word nie, raak hulle maklik verveeld en ontevrede. Hulle is rusteloos en het voortdurend nuwe kreatiewe uitdagings nodig.

Mag en vryheid is vir dië persone baie belangrik, nie vir mag *per se* nie, maar eerder omdat dit hulle in staat stel om van rol te verwissel namate hulle dit nodig mag ag om ten einde hulle eie behoeftes te bevredig. Dit skep ook ruimte om hulle kreatiwiteit te beoefen. Hierdie groep sien erkenning in die vorm van rykdom en die uitbouing van ondernemings met aansien. Volgens Schein (1990) is hierdie groep mense baie selfgesentreerd en is altyd op soek na publieke erkenning en hoë persoonlike sigbaarheid. Hulle koppel graag hulle name aan produkte of maatskappye wat dan 'n verlengstuk van hulleself word.

5.3.1.6 Dienslewering

Sommige persone betree hul beroepe as gevolg van sekere sentrale waardes wat hulle deur hul beroep wil navolg. Hulle is dan ook meer gefokus op die waardes as op die vaardighede van die beroep self. Hul loopbaanbesluite word gebaseer op die begeerte om die wêreld op een of ander wyse te verbeter of om andere te help (DeLong, 1982). Volgens Schein (1990) word persone in die hulpgewende beroepe soos bv. medies, verpleging, welsyn, onderwys en die van predikant tipies gesien as beroepe met dië loopbaanoriëntasie. Tog is daar verskeie

waardes soos bv. diens aan die mensdom, diens aan die land of om die natuur te bewaar wat kragtige ankers kan wees in persone soos prokureurs, natuurbewaarders, soldate of polisiemanne se loopbane. Vir persone met dië loopbaanoriëntasie is hierdie waardes ontsettend belangrik en sal hulle loopbane organiseer en besluitnemingsprosesse rig sodat dit fokus op hierdie sentrale waardes (Schein, 1985). Volgens verskeie outeurs (Richter, 1992; Schein, 1985; Van Vuuren, 1989) blyk dit dat van hierdie sentrale waardes die volgende kan insluit:

- Om met mense te werk;
- Om 'n diens te lewer aan die mensdom en
- Om volksgenote en die land te dien.

Hierdie waardes word as baie sterk bronne gesien waaraan beroepe geanker word.

Dit is egter ook so dat nie almal in sogenaamde "diens"beroepe dit volg as gevolg van een of ander sentrale waarde nie. Sommige dokters, sielkundiges, prokureurs, predikante, of welsynswerkers kan geanker wees in tegniese/ funksionele-, outonomie- of sekuriteitankers of mag selfs algemene bestuur as loopbaananker hê.

Schein (1985) is van mening dat diensgeoriënteerde persone graag by werk betrokke wil wees waarin hulle die ruimte het om hulle organisasies of sosiale beleide in die rigting van hulle eie waardes te beïnvloed. Vir sommige mag dit dalk beteken om nuwe organisasies te begin waar die saak van groter belang is as om ondernemend op te tree. Hierdie groep mense verwag billikheid wanneer vergoeding en voordele ter sprake is. Hulle wil billik vergoed word vir die bydrae wat hulle gelewer het en die lojaliteit wat hulle jeens die organisasie openbaar. Geld op sigself is nie so belangrik nie. 'n Bevorderingsstelsel waarin dië persone se bydraes erken word en hulle na meer invloedryke posisies bevorder om derhalwe meer outonomie te geniet, word egter hoog aangeslaan.

Voorts noem Schein (1990) dat dit vir die groep baie belangrik is dat hulle erkenning en ondersteuning ontvang van hulle professionele kollegas en van hulle toesighouers. Hulle wil voel dat hulle waardes ook deur die hoër bestuursvlakke gedeel word. Indien hulle nie die nodige erkenning ontvang nie, sal hierdie persone meer outonoom begin werk in outonome professies.

5.3.1.7 Suiwer Uitdaging

Sommige persone anker hul loopbaan aan die persepsie dat hulle enige persoon of uitdaging kan oorkom (Schein, 1990). Hulle definieer sukses as die oorkoming van onmoontlike uitdagings, die oplossing van onmoontlike probleme of die oorwinning van baie taai teenstaanders. Soos wat hulle vorder, soek hulle al hoe groter en meer uitdagende aktiwiteite om te verrig. Dië persone is voortdurend op soek na groter uitdagings en vir sommige mag dit beteken dat hulle na poste soek waar moeiliker probleme opgelos moet word. Vir sommige persone word die uitdagings op grond van interpersoonlike en mededingende terme gedefinieer. Daar is ook diegene vir wie die lewe 'n groot kompetisie is. Die enigste doel voor oë is om te wen.

Hierdie persone is egter nie geanker in 'n tegniese/ funksionele anker nie, aangesien dit nie vir hulle saakmaak in watter veld die uitdaging is nie, solank dit net 'n uitdaging is. Vir sommige word die uitdaging op interpersoonlike en kompeterende vlak verkry. Sommige militêre beroepe berei hulself voor vir konfrontasie op 'n baie persoonlike vlak. Deur hul opponent te dood, tree hulle as oorwinaars uit die stryd en bewys aan hulself en ander dat hulle die uitdaging kon oorkom. Ander persone, bv. professionele atlete of bestuurders, sien hul aktiwiteite as 'n "geveg" wat gewen moet word ten alle koste.

Alhoewel alle persone in 'n mindere of meerdere mate uitdaging in hul beroepe nodig het, gaan dit vir persone met dië loopbaanoriëntasie slegs oor die uitdaging. Die tipe beroep, beloningsstelsel, werkverhoudings ens. is alles ondergeskik aan dië behoefte aan uitdaging. Indien daar nie voortdurend die uitdagings is nie, raak die persoon verveeld en geïrriteerd.

Om hierdie groep mense te motiveer en te ontwikkel, is kompleks omdat hulle alreeds hoogs gemotiveer is om hulleself te ontwikkel. Hulle is waarskynlik ook baie lojaal aan 'n organisasie wat aan hulle die geleentheid bied om hulleself te toets. Hulle kan egter baie eng in hulle denke wees en die lewe moeilik maak vir diegene wat nie dieselfde aspirasies toon nie. 'n Loopbaan het slegs vir hierdie groep betekenis indien hulle hulle mededingende vaardighede en vermoëns kan beoefen. Indien sulke geleenthede ontbreek, sal hulle motivering daal en sal hulle nie meer 'n positiewe bydrae tot die organisasie kan lewer nie (Schein, 1990).

5.3.1.8 Lewenstylintegrasie

Vir sommige persone is dit van uiterste belang om 'n gebalanseerde lewenstyl te hê. Hulle wil dus nie gedwing word om te kies tussen hulle gesin, hulle beroep of hulle eie selfontwikkeling nie. Hulle wil

juis hierdie drie aspekte integreer om in ekwilibrium met mekaar te funksioneer. Dit wil voorkom asof hierdie groep mense wat hulle bestaan rondom hulle lewenstyl wil organiseer, nie 'n spesifieke loopbaanoriëntasie het nie (Schein, 1990). Alhoewel hierdie loopbaanoriëntasie lyk na 'n teenstelling (hoe kan 'n persoon met dië oriëntasie gemotiveerd wees om 'n loopbaan te hê) is daar deesdae baie persone wat hoogs gemotiveerd is om betekenisvolle beroepe te volg, maar met die voorvereiste dat dit geïntegreer kan word met hul totale lewenstyl.

Vir dië persone gaan dit nie net oor die balansering van persoonlike en professionele rolle nie maar oor die integrering van die behoeftes van die individu, die gesin en die loopbaan. Vir dië persone gaan dit hoofsaaklik oor buigsaamheid. Hulle sal bereid wees om vir 'n organisasie te werk, mits daar op die regte tyd die regte geleenthede bestaan.

Hierdie groep verwag van die organisasie om bereid te wees om oor die sielkundige kontrak te onderhandel en sodoende hulle behoeftes rondom 'n gebalanseerde en geïntegreerde lewenstyl te respekteer. Daar word dus deur veral dubbelloopbaangesinne gepleit vir meer buigsaamheid in beleid en loopbaansisteme. Dit vereis begrip van bestuur se kant omdat daar nie duidelikheid is oor watter organisasieresponse geskik sal wees in 'n bepaalde situasie nie. Begrip, respek, buigsaamheid en aanpasbaarheid sal noodsaaklike vereistes wees vir al die betrokke partye ten einde 'n sinvolle oplossing te kan vind.

Dit blyk duidelik uit die navorsing van Schein (1990) dat hierdie oriëntasie nie met sekuriteit en outonomie as loopbaanoriëntasies verwar moet word nie. Die meeste organisasies aanvaar dit as vanselfsprekend dat persone verplasing sal aanvaar en dat die individu dit sal sien as loopbaanvoortgang. Mense met lewenstylintegrasie as loopbaanoriëntasie sal nie altyd so gewillig wees om verplaas te word nie, omdat persoonlike, gesins- en loopbaangeleenthede 'n oorheersende rol speel in hulle besluitnemingsprosesse. Indien hierdie neiging egter toeneem, kan dit verreikende implikasies vir die individu sowel as die organisasie inhou. Dit kan dalk beteken dat persone hulle loopbaanvoortgang moet opoffer of ondernemings sal loopbaanpaaie moet herdefinieer om voortgang in 'n meer beperkte geografiese area moontlik te maak.

Volgens Schein (1990) is daar baie oorvleuling tussen die bogenoemde oriëntasies, maar 'n persoon sal net een allesoorheesende oriëntasie hê wat alle loopbaanbesluite sal beïnvloed en grootliks bepaal in watter rigting 'n persoon sal beweeg in sy/ haar loopbaan.

5.3.2 Derr se loopbaanoriëntasies

Derr (1986) het Schein se aanvanklike vyf loopbaanoriëntasies gebruik en slegs 'n paar variansies aangebring. Dit word vervolgens kortliks bespreek.

5.3.2.1 Prestasiegeoriënteerdheid

Volgens Derr (1986) blyk dit dat mense met hierdie oriëntasie maklik beskuldig word dat hulle selfsugtig, kortsigtig en ambisieus is en kan hierdie oriëntasie ooreenstem met Schein (1990) se loopbaanoriëntasie, algemene bestuursbevoegdheid. Volgens Derr (1986) kan dit waar wees dat hierdie groep ambisieus is, maar hulle het ook ander kenmerke wat eie is aan dië oriëntasie, naamlik:

- Hulle poog om 'n suksesvolle passing tussen hulle talente en die regte organisasie te maak, sodat organisasiebehoefte bevredig kan word, hulle suksesvol kan wees en vinnige opgang kan maak.
- Hulle word gekenmerk deur 'n lewenstyl van vooruitgang en opgang wat by hulle beeld na buite pas. Dit is vir hulle baie belangrik om in die regte sosiale kringe te beweeg en 'n lewenstyl te handhaaf wat aanvaarbaar is vir dië sosiale kringe.
- Hulle is bereid om baie op te offer vir die organisasie, selfs al moet hulle van hulle vrye tyd opoffer om take af te handel, mits die beloning billik en tydig is.
- Indien daar nuwe uitdagings is, sal hulle bereid wees om verplaas te word mits dit hulle persoonlike aspirasies bevredig. Hulle sal nie in 'n organisasie bly indien daar nie meer uitdagings en geleenthede vir bevordering is nie.
- Hulle weet waarna hulle strewe binne die volgende een tot drie jaar.
- Dit is vir hulle belangrik om poste te beklee wat hoog aangeslaan word.
- Hulle kan lang werksure, stres en uitdagings goed hanteer.
- Hulle hou van mededinging, aangesien dit aan hulle terugvoering gee van hoe goed hulle werklik is. Hulle het 'n oordrewe behoefte daaraan om te wen.
- Hierdie groep meet hulle sukses aan hulle vermoë om bo uit te kom en geld is vir hulle baie belangrik.

- Hulle geniet dit om baie verantwoordelikhede te hê en wil graag 'n wesenlike bydrae tot die organisasie se sukses lewer.
- Die genot van prestasie is hulle dryfkrag.
- Hulle geniet hulle werk aangesien dit uit 'n verskeidenheid van take bestaan, daar baie uitdagings is, heelwat aksie in 'n kort tydjie beleef word en dit oor die algemeen baie stimulerend is (Derr, 1986).

Dit blyk uit die navorsing van Bailyn (Derr, 1986) dat prestasiegeoriënteerde persone baie bevrediging uit hulle werk kry, baie tevrede is met hulle leierskapvermoëns, dat hulle meer selfvertroue het en dat hulle vermoë om probleme op te los en kreatiewe vermoëns beslis baie hoër is as persone met ander loopbaanoriëntasies.

Volgens Derr (1986) is daar egter ook nadele verbonde aan dië oriëntasie. Baie mense begin aanvanklik met dië oriëntasie, maar min kan die pas volhou om die korporatiewe leer te klim. Daar is nie werklik sprake van goeie sosiale verhoudings nie, hulle gesondheid ly daaronder en daar is nie werklik geleentheid vir selfontwikkeling nie. Omdat dië groep hulle werk eerste stel is daar nie werklik vrye tyd om met hulle gesinne deur te bring nie. Vrye tyd en die beoefening van stokperdjies is nie deel van hulle lewenstyl nie aangesien al hulle tyd en energie deur hulle werk opgeneem word.

Vir die organisasie is dit nie moeilik om dië groep te bestuur nie, omdat hulle hoofsaaklik in die vroeë loopbaanfases hulleself bestuur. Hulle verstaan die organisasiekultuur, volg die reëls en werk baie hard om 'n goeie werksrekord op te bou. Hulle is betroubaar en verantwoordelik, maar wil vinnig bevorder word (Derr, 1986). Geld is vir hulle baie belangrik en bevordering en beloning moet op meriete geskied. Alhoewel hierdie groep hulle werk baie geniet, is hulle baie mededingend en kan hulle baie afsydig en minagtend t.o.v. van swakhede wees en is hulle baie beslis in beheer van hulle lewe (Derr, 1986).

Volgens Derr (1986) lê dië persone se grootste waarde vir die organisasie in die bestuur van mense, alhoewel hulle tegnies baie vaardig is. Hulle is emosioneel goed aangepas en hulle het die vermoë om terugslae te kan hanteer. Hulle handhaaf hoë vlakke van entoesiasme en kan stres goed hanteer. Hierdie groep se manier van doen word gereflekteer in die volgende:

“ Do it faster, bigger, better!”.

5.3.2.2 **Sekuriteitsoriëntasie**

Net soos Schein (DeLong, 1982) sien Derr (1986) hierdie groep as die mees lojale werkers in die organisasie. Hulle sal opoffer en organisasiedoelwitte gelykstel met persoonlike belange om hulle posisie in die organisasie te verseker. Daar is ook ander eienskappe wat van belang is, naamlik:

- Hulle is deskundiges en het goeie idees, maar hulle verseker hulle posisie in die organisasie deur hulle lojaliteit.
- Hulle stel die organisasie se belange eerste en sal take uitvoer al is dit nie stimulerend en uitdagend nie.
- Hierdie groep mense is bereid om lang ure te werk, hulle werk noukeurig af te handel en is bereid om opofferinge te maak.
- Die beloning vir hulle harde werk lê nie soseer in bevordering nie, maar wel in die sekuriteit en stabiliteit wat hulle ervaar.
- Die salarispakette is markverwant, salarisverhoginge vind gereeld plaas en die byvoordele is uitstekend.
- Hulle is tevrede om in 'n pos aan te bly, maar indien 'n bevorderingsgeleentheid sou voorkom, sal hulle die nuwe take met ywer aanleer.
- Werksukses is gebaseer op die inhoud van die werk en die sekuriteit wat die werksroetine bied lei tot die belwenis van werksbevrediging.
- Hulle is baie bevoeg en bekwaam en beskik oor goeie sosiale vaardighede.
- Daar is begrip vir en insig in organisasiepolitiek en hulle is uitstekende waarnemers.
- Hierdie groep stel nie in mededinging belang in; moontlik uit vrees vir mislukking.
- Hulle toon konstante leierskapsvermoëns namate situasies dit van hulle vereis en stel werkbare roetines vas, sodat die organisasiesistiem met minder rompslomp kan funksioneer.
- Mense met hierdie oriëntasie is aanpasbaar by die eise van die organisasie aangesien hulle die organisasie so goed ken.

Sekuriteitsgeoriënteerde persone is bereid om toegewyd en lojaal te wees in ruil vir:

- 'n Stabiele loopbaanidentiteit,
- voorspelbare loopbaanvoortgang,
- die sekuriteit van lewenslange diens,
- relatief stabiele werksomstandighede,
- respek en erkenning
- en die geleentheid om bydraes tot die organisasiesukses te maak wat deur andere erken word (Derr, 1986).

Volgens Derr (1986) is een van die nadele verbonde aan dië oriëntasie dat hierdie persone dikwels nie emosioneel en psigologies ontwikkel nie. Hulle grootste behoefte is dat ander na hulle omsien, maar dit lei tot emosionele afhanklikheid en dit verhoed dat hulle volwassenheid bereik. Volgens Maccoby (Derr, 1986) voel hierdie groep maklik verlore indien hulle van die organisasie geskei word. Hulle vermy dit ook om verhoudings met andere op te bou, alhoewel hulle baie hartlik en hulpvaardig is. Hulle word soms soos verkleurmanneltjies wat hulle persoonlikheid verander indien die situasie dit vereis. Aanpassings in 'n vinnig veranderende omgewing is vir hulle dikwels baie moeilik omdat hulle die beskermengele van organisasietradisies en ou werkswyses is. Hulle raak verward tussen die keuse om ou werkswyses en tradisies in stand te hou of om nuwe veranderinge te ondersteun.

Persone met dië loopbaanoriëntasie beskou salarisverhogings en bevorderings nie as primêre motiveerders nie, alhoewel hulle daardeur voel dat hulle waardeur word. Hulle fokus ook op ander faktore soos gereserveerde parkering, nuwe meubels of die erkenning deur hulle seniors as beloning vir hulle volgehoue toewyding en loyaliteit.

5.3.2.3 Vryheidsoriëntasie

Hierdie oriëntasie stem ooreen met Schein (1990) se loopbaanoriëntasie, outonomie of onafhanklikheid. Hierdie mense beskou hulle werk en vryheid as baie belangrik. Hierdie groep mense is baie bevoeg en bekwaam en is gewillig om baie hard te werk om deskundiges op hulle spesialiteitsgebied te word. Dit is juis hierdie deskundigheid wat hulle gebruik om vryheid te bekom. Hulle uitstaande kenmerke is hulle bevoegdheid, briljantheid, hulle deursettingsvermoë en hulle vermoë om hard te werk (Derr, 1986). Dit

is vir hulle uiters belangrik dat werk bevredigend, uitdagend en interessant sal wees, mits hulle nie nodig het om hulle persoonlike vryheid op te offer nie.

Daar bestaan voortdurend konflik tussen dië persone en bestuur aangesien hulle belange verskil. Volgens Derr (1986) wil bestuur die reg behou om te bestuur, terwyl dië groep mense nie bestuur wil word nie. Soms is die oplossing vir die probleem dat hierdie persone hulle eie besighede begin en sodoende hulle vryheid behou.

Dit blyk volgens Derr (1986) dat hierdie mense se lojaliteit in die eerste plek nie by die organisasie lê nie, maar eerder in hulle professie of kundigheidsveld. Vir hulle lê die beloning vir harde werk nie in bevordering nie, maar eerder in die erkenning wat hulle ontvang vir take of projekte wat hulle suksesvol voltooi het. Hierdie vorm van erkenning kan toekennings, pryse, medaljes of aanbevelings insluit en is vir hulle aanvaarbaar solank die erkenning nie enige verpligtinge of beperkings op hulle vryheid plaas nie.

Dit is volgens Derr (1986) moontlik dat dië persone soms tot uiterstes sal gaan om hulle vryheid te verseker. Hierdie groep persone is groeigeoriënteerd en baie kreatief, maar wil nie te noue verbintenisse of verhoudings met ander hê nie. Hulle sal dus altyd poog om outonomie in hulle werksituasie te verkry. Diegene wat daarop floreer om alleen te werk en hulle kreatiwiteit uit te leef, sal die werksbevrediging wat hulle beleef nie verruil vir iets anders nie.

5.3.2.4 Tegniese/ Bekwaamheidsoriëntasie

Persone wat in dië groep val, werk gewoonlik in organisasies waar hulle blootstelling kry aan opwindende projekte of take. Hierdie soeke na opwinding is so groot dat hulle selfs hulle vryheid sal opoffer om deel te wees van 'n opwindende projek (Derr, 1986).

Volgens Derr (1986) kan daar vier tipes persone wees wat dië oriëntasie het en dit word soos volg onderskei:

- Vir sommige is die tegnieke van hulle gekose beroep baie belangrik. Die inhoud van hulle werk is baie belangrik en hulle bou hulle identiteit rondom hierdie kundigheid en talente. Hulle wil voortdurend nuwe vaardighede aanleer om te verseker dat hulle nie verveeld raak met hulle werk nie. So wil hulle ook verseker dat hulle talente ten beste aangewend word.
- Die tweede groep kan as ondernemers gesien word. Hulle is kreatief en innoverend en het baie inisiatief. Persone in dië groep hou van mededinging en voel aangetrokke tot die uitdagings wat met hulle werk geassosieer word.

- Die tipiese kunstenaar word as die derde tipe geïdentifiseer. Die tegniese vaardigheid wat nodig is om skeppend en kreatief as kunstenaar te wees, is hier van belang. Vir hulle is die gevoel van betrokkenheid belangriker as die produk, omdat hulle gou belangstelling in die produk verloor.
- Die vierde groep word deur hulle ideale, visie of behoeftes aan sosiale verbetering voortgedryf. Hierdie ideale mobiliseer hulle talente en gee aan hulle die bevrediging dat hulle iemand gehelp het of 'n goeie saak bevorder het.

Die doelwit van hierdie oriëntasie is om opwindende en uitdagende werk te bekom, om aan die spits van dinge te bly en 'n hoë vlak van werkverrigting te handhaaf (Derr, 1986). Dit is nie hierdie groep se lojaliteit of gewilligheid om hard te werk wat verseker dat hulle betrokke is by opwindende projekte nie, maar eerder die kwaliteit van hulle tegniek en hulle briljante werkverrigting. Hulle het dus iets om vir die organisasie te bied.

Uit Driver (Derr, 1986) se navorsing blyk dit dat hierdie persone hulle loopbane graag in terme van eenhede beskou. Hulle het 'n behoefte om elke drie tot sewe jaar 'n verandering te maak deur byvoorbeeld oor te skakel na 'n verwante veld. So 'n verandering kan die moontlikheid vir mislukking verminder, maar terselfdetyd ook 'n geleentheid bied om iets nuuts te probeer.

Dit is volgens Derr (1986) moontlik om te sê dat hierdie groep meer verantwoordelik is vir die ontwikkeling van nuwe idees, nuwe produkte en nuwe denkwyses, as enige ander groep. Indien hierdie persone die nodige ondersteuning van bestuur verkry, kan hulle baie meer produktief wees.

5.3.2.5 Gebalanseerde lewenstyl

Volgens Derr (1986) is daar, soos met Schein (1990) se lewenstylintegrasie, drie faktore wat 'n rol speel in dië oriëntasie, naamlik die persoon se loopbaan, verhoudings met ander mense en selfontwikkeling. Persone met dië oriëntasie poog om al drie hierdie faktore in ekwilibrium te hou en dieselfde tyd en waarde aan afstaan. Dit blyk dat hierdie oriëntasie oor 'n lang tyd ontwikkel en dat definitiewe loopbaandoelwitte en hoë werkprioriteite deel is van hierdie proses. Dië oriëntasie verskil van ander oriëntasies, omdat dit persone insluit wat hierdie oriëntasie gekies het as 'n bewuste langtermyn- en tog tydelike alternatief, in teenstelling met dit wat hulle as hulle werklike suksesvolle loopbaanroetes beskou (Richter, 1992).

Alhoewel hulle produktief is, kan hulle nie meeding met mense wat 'n prestasieloopbaanoriëntasie het nie. Dit blyk ook dat bestuur voorkeur gee aan persone met prestasieoriëntasie, maar persone met lewenstyloriëntasie steur hulle nie veel daaraan nie. Dit is vir hulle veel belangriker om 'n gevoel van energie, geluk en tevredenheid te ervaar. Gewoonlik ervaar diè persone 'n sterk gevoel van doelgerigtheid, integriteit en is hulle op sosiale gebied baie seker van waarheen hulle oppad is. Hulle is goeie akkommodeerders en hulle beloning lê in die vreugde wat hulle uit hulle gesinslewe put (Derr, 1986).

Volgens Derr (1986) is die gebalanseerde lewenstyl die bevredigendste en dit bied baie opwindende uitdagings maar ook die meeste probleme. Opsommend meen Derr (1986):

"... these are people who want it all, need it all, and are willing to work very hard to have it all " (p.164).

Derr (1986) is van mening dat loopbaanoriëntasies wel kan verander en dat die herdefiniering van loopbaansuksesroetes twee tot drie keer in 'n persoon se loopbaan kan plaasvind. Soms verander 'n belangrike gebeurtenis of krisis 'n persoon se loopbaanoriëntasie.

5.4 Loopbaanoriëntasie en werkprestasie

Alhoewel empiriese bewyse van die verband tussen loopbaanoriëntasie en werkprestasie volgens Oosthuizen (1995) baie beperk is, wil dit tog voorkom of loopbaanoriëntasie 'n invloed kan uitoefen op werkprestasie. DeLong (1982) is van mening dat loopbaanoriëntasie 'n belangrike rol speel in organisatoriese effektiwiteit waneer dit vir loopbaanbeplanning en ontwikkeling gebruik word. Volgens Hall en Morgan (Jelinek, 1979) kan 'n organisasie slegs effektief wees indien die werknemers prestasie lewer, m.a.w. loopbaanoriëntasie kan moontlik werkprestasie voorspel.

Volgens Schein (1990) kan 'n persoon se loopbaanoriëntasie as kriterium vir sukses dien. Hierdie siening word ook deur Schreuder en Flowers (1991) ondersteun. Uit die beskrywing van die loopbaanoriëntasies blyk dit dat vir elke loopbaanoriëntasie daar spesifieke waardes is wat die individu aanhang en as dit deur die werksomstandighede bevredig word, kan hoër werkprestasie gewaarborg word. Met ander woorde 'n passing tussen individuele en organisatoriese waardes kan lei tot 'n hoër vlak van werkprestasie.

Verskeie navorsingstudies (Boshoff *et al.*, 1992; Boxx *et al.*, 1991; Schein, 1985, 1990 en Schreuder & Flowers, 1991) verkry dan ook 'n positiewe verband tussen loopbaanoriëntasies en werkprestasie. Dit beteken dat entrepreneurs die hoogste vlak van werkprestasie sal

lewer in ondernemings of werkomgewings waar daar 'n passing is tussen hulle loopbaanoriëntasie en die waardes van die onderneming.

5.5 Loopbaanoriëntasies en entrepreneurskap

Uit Schein (1990) se beskrywing van die loopbaanoriëntasies en die navorsing van Nel (1997) blyk dit dat entrepreneurs hoofsaaklik die volgende drie loopbaanoriëntasies sal verkies:

- Onafhanklikheid, waar die bepaling van eie doelwitte, tydskedules en werkswyse sonder eksterne inmenging van kardinale belang is.
- Entrepreneur kreatiwiteit, waar die persoon 'n allesoorheersende behoefte het om nuwe ondernemings te begin, nuwe produkte of dienste te ontwikkel of om bestaande ondernemings oor te neem en te omvorm na eie keuse.
- Lewenstylintegrasie, waar die persoon die behoefte het om 'n betekenisvolle loopbaan te volg maar met die voorwaarde om die loopbaan te kan integreer met die totale lewenstyl. Vir die persone is buigsaamheid van beide professionele en persoonlike lewe van kardinale belang.

Nie een van die ander loopbaanoriëntasies blyk volgens die literatuur genoegsame motivering aan 'n persoon te bied om entrepreneurskap te bevorder nie.

Gevolgtrek gaan manlike en vroulike entrepreneurs gemeet word t.o.v. hul loopbaanoriëntasies om die geldigheid van bg. stelling te bepaal en om ook die verskil tussen die twee groepe t.o.v. loopbaanoriëntasies te bepaal.

5.6 Samevatting

Volgens die literatuur kan loopbaanankers omskryf word as dié aspek van 'n persoon se beroepsidentiteit wat die persoon nie sal van afstand doen nie, selfs al beteken dit dat die persoon uit sy/ haar huidige posisie moet bedank of bevordering van die hand moet wys. Dit is dié aspek van 'n persoon se beroep waarop hy/ sy prioriteit vir vervulling plaas.

Volgens die literatuur bestaan loopbaanankers uit drie elemente, nl.:

- Die persoon se persepsie van sy/ haar vermoëns en talente.
- Die persoon se persepsie van sy/ haar motiewe en behoeftes.
- Die persoon se persepsie van sy/ haar houdings en waardes.

Tog word in die literatuur gevind dat daar 'n onderskeid getref moet word tussen loopbaanankers en loopbaanoriëntasies. Loopbaanoriëntasies kan omskryf word as die selfwaargenome waardes, behoeftes en houdings wat 'n persoon se loopbaan rig, beperk, stabiliseer, integreer en die belangrikste deel uitmaak van 'n persoon se beroepselkonep.

Uit die literatuur is dit duidelik dat die persepsies gebaseer moet wees op werklike ervaring en realistiese en tydige terugvoer.

Volgens die literatuur kan agt loopbaanoriëntasies geïdentifiseer word, naamlik:

- Tegnies/ Funksioneel.
- Algemene bestuur.
- Outonomie/ onafhanklikheid.
- Sekuriteit.
- Entrepreneurs kreatiwiteit.
- Diens.
- Uitdaging.
- Lewensstyl.

Verskeie navorsingstudies dui 'n positiewe verband aan tussen loopbaanoriëntasies en werkprestasie. Daaruit kan afgelei word dat 'n passing tussen die individuele waardes en die organisatoriese waardes sal lei tot hoër vlakke van werkprestasie. Indien die entrepreneur dus in 'n onderneming is waar daar 'n passing is met sy/ haar loopbaanoriëntasie, sal die entrepreneur meer gemotiveerd wees om te presteer.

Volgens die literatuur is drie van die agt loopbaanoriëntasies van toepassing op entrepreneurs. Dië drie loopbaanoriëntasies is die volgende:

- Outonomie/ onafhanklikheid.
- Entrepreneurs kreatiwiteit.
- Lewensstylintegrasie.

Uit die literatuur is dit ook duidelik dat daar min resente navorsing gedoen is oor die loopbaanoriëntasies van vroue en spesifiek vroulike entrepreneurs. Wat wel uit die literatuur duidelik is, is dat daar wel bepaalde verskille tussen mans en vroue voorkom. Mans en vroue verskil duidelik van mekaar op laer hiërargiese vlakke van die organisasie, maar op hoër organisatoriese vlakke is daar min of geen verskille.

Verder dui die literatuur ook aan dat vroue se beroepsoriëntasie 'n invloed het op hulle persepsie van loopbane. Net soos met prestasie-motivering sal daar geen verskille wees tussen die man en vrou indien die vrou 'n loopbaangerigte beroepsoriëntasie het nie. Indien die vrou egter nie 'n loopbaangerigte beroepsoriëntasie huldig nie, sal daar wel verskille voorkom.

'n Verdere aspek wat van belang is, is dat vroue 'n voorkeur het vir die lewensstyl loopbaanoriëntasie omdat dit die vrou in staat stel om haar professionele en persoonlike verpligtinge na te kom.

In dié studie gaan dus gepoog word om te bepaal of manlike en vroulike entrepreneurs verskil in die persepsie van hulle loopbaanoriëntasies en beroepsidentiteite.

In die volgende hoofstuk gaan die navorsingsmetodiek wat in die studie gebruik is kortliks bespreek word.

HOOFSTUK 6

NAVORSINGSMETODIEK

6.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die metode van navorsing wat in die studie gebruik is, kortliks bespreek. Die navorsingsdoelwitte asook die navorsingshipoteses word ook kortliks bespreek. Verder word die seleksie van van proefpersone, meetinstrumente, statistiese metodes en insameling van gegewens volledig bespreek.

6.2 Navorsingsdoelwitte

Uit die literatuurstudie is gesien dat daar nie duidelikheid bestaan daaroor of manlike en vroulike entrepreneurs verskille toon t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers nie.

Sommige navorsers gaan van die standpunt uit dat mans en vroue duidelike verskille toon in hul gedrag a.g.v. geslagsrols-sosialisering.

Ander navorsers is van mening dat die drie aspekte wat in die studie bestudeer word, beïnvloed word deur mans en vroue se oriëntasie t.o.v. hul beroep. Indien die vrou haar beroep as 'n loopbaan volg, sal daar nie verskille wees tussen haar en haar manlike kollega nie.

Die derde standpunt is dat daar onvoldoende data bestaan om met sekerheid vergelykings te kan tref.

Die hoofdoel van die studie was om te bepaal of daar enige statisties-beduidende verskille bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers.

Om hierdie hoofdoelwit te bereik is drie subdoelwitte gestel waarvan die oplossing gesamentlik bygedra het tot die bereiking van die hoofdoelwit van die studie. Die subdoelwitte was die volgende:

- a. Om te bepaal of daar enige beduidende verskille t.o.v. persoonlikheid bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs. Dit word gedoen deur die vergelyking van manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. die volgende persoonlikheidseienskappe soos geïdentifiseer op die 16-PF.
- Selfvertroue : Faktor : O - / Q2 + / E +
 - Risiko-neming : Faktor : H+
 - Aanpasbaarheid : Faktor : C+ / O- / L- / Q3 + / Q4 -
 - Prestasiemotivering : Faktor : A+ / C+ / E+ / G+ / H- / I- / O- / Q2+ / Q3+ / Q4-
 - Onafhanklikheid : Faktor : E + / Q1+ / Q2+
 - Innovasie : Faktor : Q1+ / M+
- b. Om te bepaal of daar enige beduidende verskille t.o.v. prestasiemotivering bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs.
- c. Om te bepaal of daar enige beduidende verskille t.o.v. loopbaanankers bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs. Dit word gedoen deur die vergelyking van manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanankers, waar manlike entrepreneurs volgens die literatuur die volgende loopbaanankers het:
- Onafhanklikheid/ Outonomie.
 - Entrepreneurs kreatiwiteit.
 - Lewenstylintegrasie.
- d. Om te bepaal of persoonlikheidseienskappe, prestasiemotivering en loopbaanankers as geldige voorspellingsveranderlikes gebruik kan word om tussen manlike en vroulike entrepreneurs te diskrimineer.

Om hierdie subdoelwitte te bereik, is navorsingshipoteses geformuleer wat met behulp van toepaslike navorsingsmetodes getoets is. Die voorgestelde navorsingshipoteses was die volgende:

Hipotese 1

H₀ : Daar is geen statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe nie.

H₁ : Daar is statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe.

Hipotese 2

H₀ : Daar is geen statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. hoë vlakke van prestasie-motivering nie.

H₁ : Daar is statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. hoë vlakke van prestasie-motivering.

Hipotese 3

H₀ : Daar is geen statisties beduidende verskille in die loopbaanankers van manlike en vroulike entrepreneurs nie.

H₁ : Daar is statisties beduidende verskille in die loopbaanankers van manlike en vroulike entrepreneurs.

Hipotese 4

H₀ : Persoonlikheids-, Prestasie-motivering- en Loopbaananker-veranderlikes onderskei nie beduidend (< 70 %) tussen manlike en vroulike entrepreneurs nie.

H₁ : Persoonlikheids-, Prestasie-motivering- en Loopbaananker-veranderlikes onderskei beduidend (> 70 %) tussen manlike en vroulike entrepreneurs.

In die volgende afdeling word die seleksie van die proefpersone kortliks bespreek sowel as die wyse waarop die gegewens ingesamel is.

6.3 Seleksie van proefpersone

Die steekproef het bestaan uit een-en- tagtig suksesvolle entrepreneurs in Bloemfontein, waarvan nege-en-dertig mans en een-en-veertig

vroue was. Aanvanklik is 200 persone op 'n ewekansige wyse geselekteer aangesien baie min entrepreneurs gewillig sou wees om 'n toetsbattery van ongeveer twee ure af te lê, maar dit was later nodig om 'n verdere steekproef van 'n verdere 100 persone te selekteer aangesien daar nie genoeg persone bereidwillig was om aan die studie deel te neem nie. Die persone is gekeur op grond van die volgende kriteria vir suksesvolle entrepreneurs soos bepaal deur die definisie van entrepreneurskap:

Bestaanstydperk van onderneming
 Maandelikse/ Jaarlikse inkomste
 Aantal werknemers in diens
 Aard van werk verrig

Die proefpersone was dus nie gemotiveerd om aan die navorsing deel te neem nie en hul bereidwilligheid om aan die studie deel te neem beperk die aantal proefpersone.

6.4 Insameling van die gegewens

In hierdie studie is die data ingesamel d.m.v. selfbeoordelingsvraelyste wat op die proefpersone afgeneem en deur die navorser persoonlik geadministreer is.

Nadat die persone geselekteer is, is hulle aanvanklik d.m.v. 'n inligtingsbrief (bylae A) genader. Nadat daar egter weinig terugvoer gekry is, het die navorser persoonlik by die proefpersone aangegaan. Dit het op die einde die mees suksesvolle metode geblyk te wees.

Die eerste vraelys wat gebruik is, was die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys van R.B. Catell waarmee die persoonlikheidseienskappe gemeet is.

Die tweede vraelys wat gebruik is, was die Prestasiemotiveringsvraelys waarmee die proefpersone se vlak van prestasiemotivering gemeet is.

Die derde vraelys wat gebruik is, was die Loopbaanoriëntasievraelys van Schein waarmee die proefpersone se loopbaanoriëntasies bepaal is.

Die rede waarom van selfbeoordelingsvraelyste gebruik gemaak is, in teenstelling met projektiewe metodes, is dat projektiewe metodes minder objektief is en dus 'n negatiewe invloed het op die geldigheid en betroubaarheid van die resultate. Verder is selfbeoordelingsvraelyste volgens Huysamen (1996) goedkoper en makliker om op groepe af te neem terwyl projektiewe metodes individueel afgeneem moet word. Dit is baie tydrowend en dus ongeskik vir hierdie studie.

6.5 Meetinstrumente

In hierdie studie is gebruik gemaak van drie selfbeoordelingsvraelyste wat die volgende dimensies meet:

Persoonlikheidseienskappe.
Prestasiemotivering.
Loopbaanankers.

Verder is 'n biografiese vraelys ontwikkel om die biografiese eienskappe van entrepreneurs in die studie te vergelyk met dié van entrepreneurs soos dit deur vorige navorsing geïdentifiseer is.

Die vier vraelyste wat gebruik is, is die volgende:

Biografiese vraelys. (Bylaag B)
16-Persoonlikheidsfaktorvraelys (Vorm A).
Prestasiemotiveringsvraelys.
Loopbaanoriëntasievraelys.

Vervolgens word die meetinstrumente kortliks bespreek.

6.5.1 Biografiese vraelys

6.5.1.1 Aard en samestelling

Die vraelys is 'n selfbeantwoordingsvraelys wat bestaan uit 12 vraagitems. Van die 12 vraagitems is 11 geslote keusevrae terwyl een 'n oop tipe vraag is.

Die vraelys vereis van die proefpersoon om vrae te beantwoord wat in die literatuur geïdentifiseer is as relevante biografiese eienskappe van entrepreneurs.

Die biografiese eienskappe wat in die vraelys gebruik is, is die volgende:

- Geslag.
- Ouderdom.
- Huistaal.
- Aantal jare as werkende persoon.
- Huwelikstatus.
- Vorige beroep.
- Bruto jaarlikse inkomste.

- Netto jaarlikse inkomste.
- Opvoedkundige kwalifikasies.
- Tipe onderneming.
- Aantal jare in huidige onderneming.
- Aantal werknemers in diens.

6.5.1.2 Rasionaal vir insluiting

Die biografiese vraelys is in die studie ingesluit om die biografiese eienskappe van die proefpersone te vergelyk met dié van entrepreneurs soos dit in die literatuur geïdentifiseer is. Sodoende kan verskille en veranderinge in die biografiese samestelling van entrepreneurs in Bloemfontein bepaal word.

6.5.2 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys

6.5.2.1 Aard en samestelling

Volgens Steyn (1977) is die 16-PF 'n persoonlikheidsvraelys wat ten spyte van baie kritiek byna universele aanvaarding geniet en reeds in verskeie tale vertaal is. Volgens Aiken (1996) en Cronbach (1984) is die 16-PF 'n persoonlikheidsvraelys wat gebaseer is op die trekfaktor-analise teorie van R.B Cattell. Volgens Aiken (1996) en Murphy en Davidshofer (1994) bestaan die uitgawe wat algemeen gebruik word uit 187 drie-keuse (Ja; ? ; Nee) items wat tussen 10-15 items vir elk van die primêre faktor skale behels. Volgens Steyn (1977) verleen die 16-PF operasionele gestalte aan die teorie van Cattell. Behalwe vir die 16 primêre orde faktore word nog vyf tweede-orde faktore geïdentifiseer.

Die 16 persoonlikheidsdimensies wat deur die 16-PF gemeet word is die volgende:

Tabel 6.1 Persoonlikheidsdimensies van die 16-PF (Smit, 1991)

Lae telling	Faktor	Hoë telling
Teruggetrokke	A	Hartlik
Minder intelligent	B	Meer intelligent
Emosioneel onstabiel	C	Emosioneel stabiel
Onderdanig	E	Selfgeldend
Ernstig	F	Sorgeloos
Opportunisties	G	Pligsgetrou
Skugter	H	Avontuurlustig
Realisties	I	Gevoelig
Geborge	L	Agterdogtig
Prakties	M	Verbeeldingryk
Ongekunsteld	N	Skerpsinnig
Selfversekerdheid	O	Skuldgeneigdheid
Konserwatief	Q1	Ondersoekend
Groep-afhanklik	Q2	Selfgenoegsaam
Ongeërg	Q3	Sosiaal-beheersd
Ontspanne	Q4	Gespanne

Die vraelys neem ongeveer 35-50 minute om te voltooi en kan per hand of met 'n rekenaar nagesien word. Die 16-PF kan volgens Smit (1991) op volwassenes van ten minste 18-jarige ouderdom toegepas word en wys hy verder daarop dat die persoon Afrikaans of Engels moet magtig wees en in 'n oorwegend Westerse omgewing moet funksioneer.

Die 16-PF is 'n C-klas toets en moet gevolglik onder die toesig van 'n geregistreeerde sielkundige toegepas word. Die 16-PF is volgens Huysamen (1996) deur die RGN aangepas vir Suid-Afrikaanse

toestande en vergelyk die halverings- en toets-hertoetsbetroubaarheid gunstig met Amerikaanse standaarde.

Die 16-PF beskik volgens Smit (1991) oor 15 verskillende norms wat ontwikkel is vir verskillende volwasse subgroepe. Dit is egter nie moontlik om vir alle subgroepe van die volwasse bevolking norms op te stel nie en is daar gevolglik slegs vir die mees belangrike en mees toeganklike subgroepe norms opgestel.

6.5.2.2 Betroubaarheid en geldigheid

Alhoewel die betroubaarheidskoëffisiënte volgens Smit (1991) en Kline (1975) betreklik laag is, word stabiliteitskoëffisiënte van tussen 0,43 en 0,85 oor 'n tydperk van twee maande gerapporteer. Volgens Aiken (1996) wissel die interne stabiliteitsbetroubaarheid van die 16-PF tussen 0,64 en 0,85 met 'n gemiddeld van 0,74.

Tabel 6.2 Halveringsbetroubaarheidsindekse vir die 16-PF (Smit, 1983)

Faktore	rtt	Faktore	rtt
Faktor A	0,90	Faktor L	0,77
Faktor B	0,86	Faktor M	0,88
Faktor C	0,93	Faktor N	0,79
Faktor E	0,91	Faktor O	0,85
Faktor F	0,84	Faktor Q1	0,71
Faktor G	0,85	Faktor Q2	0,79
Faktor H	0,83	Faktor Q3	0,76
Faktor I	0,76	Faktor Q4	0,88

Volgens Fischer (Smit, 1983) kan die volgende aangaande die geldigheid van die 16-PF gesê word:

“... these sixteen factors were not first arbitrarily named to conform to some clinical hypothesis or persuasion and then constructed into tests. Actually the traits were found by repeated factor analysis as unquestionable unitary or source traits. After these traits were established beyond any mathematical doubt, they were named according to the content of the items in the factor and this factor's correlations with various clinical and industrial criteria ” (p.410).

Volgens Kline (1975;1979;1993) bestaan daar wel bewyse vir konstruegeldigheid op die 16-PF, terwyl daar volgens Smit (1991) bewyse is vir beide konstruk- en inhoudsgeldigheid.

6.5.2.3 Rasionaal vir insluiting

Die vraelys is gekies omdat dit een van die beste en mees praktiese persoonlikheidsvraelyste is (Kline, 1979; 1975). Verder is die vraelys gekies juis omdat dit eenvoudig is vir proefpersone om in te vul en relatief maklik is om na te sien. Alhoewel die betroubaarheid nie so hoog is soos bv. intelligensiemeeinstrumente nie, is die geldigheid en betroubaarheid van so aard dat dit met vrymoedigheid gebruik kan word.

6.5.3 Prestasiemotiveringsvraelys

6.5.3.1 Aard en samestelling van die vraelys

Die Prestasiemotiveringsvraelys (PMV) is ontwikkel om die sterkte van motivering om te presteer by volwassenes te meet. Dit kan gebruik word om die sterkte van motivering om te presteer te meet by werwing, keuring en plasing van personeel en kan ook van diagnostiese waarde wees by beroepsvoorligting.

Verder kan die vraelys ook gebruik word vir kruiskulturele navorsing aangesien norms bestaan in beide blanke en swart bevolkingsgroepe. Verskille tussen mans en dames kan ook bestudeer word aangesien afsonderlike norms verskaf word.

In die ontwikkeling van die vraelys, is van faktoranalise gebruik gemaak. Op die wyse is twee faktore, doelgerigtheid en persoonlike voortrefflikheid, onderskei. Elk van die twee faktore is verder verdeel in onderskeidelik drie en twee subfaktore elk, en word onder kortliks bespreek:

Doelgerigtheid (AA)

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) word die telling t.o.v. hierdie faktor verkry deur die somming van die tellings van subfaktore A, B en C. Persone wat hierop hoë tellings behaal, kan beskryf word as persone wat onder alle omstandighede gemotiveer is om hul beste te lewer. Onderliggend aan die strewe is dié daarstelling van persoonlike hoë standaarde en die oortuiging dat eie vermoëns en vaardighede deurslaggewend is in die bereiking van sukses. Om dus hul doelwitte te bereik is die persone volhardend en pro-aktief in hul optrede en bewus van die noodsaaklikheid van effektiewe tydsbenutting.

Volharding (A)

Persone wat hoë tellings behaal op die sub-faktor is geneig om volhardend op te tree en selfs onder ongunstige omstandighede voortgegaan om na oplossings vir probleme te soek. Hulle beskou terugslae as uitdagings en besef dat hul eie vermoëns en vaardighede van kardinale belang is in die bereiking van hul doelwitte. Saam met deursettingsvermoë is daar die behoefte om take af te handel en nie moeilike take uit te stel nie.

Tydsbewustheid (B)

Persone wat hoog meet op dië sub-faktor werk volgens 'n tydrooster en beplan vooruit. Hulle hou daarvan om hul lewe en/ of take streng te beplan en te orden. Dië persone berei hulself voor lank voor die tyd, voel skuldig en geïrriteerd indien tyd gemors word en is ingestel op die toekoms en loopbaan-georiënteerd.

Aksie-oriëntasie (C)

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) kan persone wat hoë tellings behaal op dië sub-faktor beskou word as woelige en besige persone. Dië persone het altyd baie om te doen en poog om hul tyd optimaal te benut. Dië persone word gekenmerk deur 'n vol program en hulle poog om pro-aktief op te tree. Tyd word deur hulle beskou as iets wat te vinnig verbygaan.

Persoonlike voortreflikheid (BB)

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) word hierdie telling verkry deur die tellings van sub-faktore D en E bymekaar te tel. Hoë tellings wat verkry op dië faktor dui daarop dat hoë persoonlike standaarde van voortreflikheid gestel word en dat daar op eie vermoëns en vaardighede staatgemaak word om die standaarde te bereik. Uitdagings en ongunstige omstandighede word beskou as iets wat deur persoonlike inisiatief en inspanning verander of oorkom kan word.

Aspirasiepeil (D)

Indien hoë tellings op dië sub-faktor behaal word, kan afgelei word dat dië persone veeleisende en moeilike take aanpak al bestaan daar 'n moontlikheid vir mislukking. Dië persone neem m.a.w berekende risiko's, verkies uitdagings bo sekuriteit en stel standaarde van voortreflikheid aan hulself en andere. Hierdie persone is ook bereid om hulself in te span om doelwitte te bereik en is volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) waarskynlik voorbeelde van persone wat eerder hul eie ondernemings sal begin as om vir ander persone te

werk. Dië persone verkies dit ook om take op hul eie sonder ander se hulp te voltooi.

Persoonlike veroorsaking (E)

Persone wat hoë tellings verkry op dië sub-faktor het vertroue in hul eie vermoëns en vaardighede om hulself en die omgewing te beheer. Dië persone glo nie dat hulle die slagoffers van die omgewing is nie. Dië persone het dus 'n interne lokus van kontrole. Dië persone glo meestal dat hul eie optredes en besluite korrek is, verkies situasies waar hulle persoonlike inisiatief kan neem, wil ten alle koste sukses behaal en maak staat op eie vermoëns om struikelblokke te oorkom. Dië persone word gekenmerk deur 'n strewe na sukses eerder as die vermyding van mislukking.

Die PM-telling word verkry deur al vyf die subfaktore se tellings saam te voeg. Persone wat hoë tellings behaal, kan beskryf word as persone met 'n sterk behoefte of motivering om te presteer, sukses te behaal, bo die norm uit te styg of om voortreflike werk te lewer. Onderliggend hieraan is die persepsie dat eie vermoëns en pogings deurslaggewend is vir die bereiking van sukses. Sulke persone beplan dan ook alle aktiwiteite sodat sukses verseker sal wees.

Die PMV is vir Suid-Afrikaanse toestande gestandaardiseer en ontwikkel om motivering om te presteer by volwassenes te meet. Die sterkte van 'n persoon van 'n persoon se motivering word afgelei van die persoon se response op gedwonge keuse-items. Die een item verteenwoordig 'n persoon met normale motivering terwyl die ander min of meer die teenpool verteenwoordig.

6.5.3.2 Geldigheid en betroubaarheid

Volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) is 'n item-ontledingsprosedure gevolg waarin die optimum punt t.o.v. Kuder-Richardson 20 betroubaarheid as kriterium vir die finale seleksie van items gedien het. Die indekse wissel van 0,49 tot 0,907. Geen data is egter beskikbaar oor die toets-hertoetsbetroubaarheidskoëffisiënte nie. Deurdat van faktoranalise gebruik is in die ontwikkeling van die PMV, is volgens Swanepoel en Van Rensburg (1996) gepoog om die konstruk, prestasiemotivering, so suiwer as moontlik te meet. Daar is dus bewyse vir konstrukgeldigheid.

6.5.3.3 Rasionaal vir insluiting

Hierdie vraelys is gekies omdat dit die enigste werklik beskikbare vraelys is wat 'n aanduiding van 'n persoon se vlak van prestasie-motivering gee. Verder is die vraelys gestandaardiseer vir Suid-Afrikaanse toestande en dus baie geskik vir die studie.

6.5.4 Loopbaanankervraelys

6.5.4.1 Aard en samestelling

Volgens Schein (1990) is die loopbaanankervraelys 'n instrument om loopbaanorientasies by mense te meet. Die loopbaanankervraelys meet slegs die houdings, waardes en behoeftes, maar weerspieël nie die persoon se selfwaargenome talente en vermoëns nie.

Van Vuuren (Nel, 1997) meld dat alhoewel die toets wel die sentrale deel van die loopbaananker-konsep meet, 'n loopbaananker 'n samestelling is van loopbaanorientasie (behoeftes, houdings en waardes) en selfwaargenome talente. Schein het dan ook in 1985 die loopbaanankervraelys hersien (Nel, 1997).

Die Loopbaanankervraelys maak van keusevrae (nooit; waar; altyd waar) gebruik waar die toetslinge 'n keuse moet maak op 'n sespuntskaal, een tot ses, tussen hierdie twee pole. Die vraelys bestaan uit 40 items waarop die toetslinge moet reageer en 'n waarde word so op die agt loopbaanankers verkry, waar die hoogste waarde dan die persoon se loopbaananker is.

6.5.4.2 Geldigheid en betroubaarheid

Boshoff *et al.* (1988) meld dat 'n gemiddelde alfa-koëffisiënt van 0,796 verkry word op al die kategorieë behalwe op Lewenstylintegrasie, waarop 0,45 verkry is (Kyk Tabel 6.3).

Volgens Boshoff *et al.* (1988) is die alfa-koëffisiënte bevredigend alhoewel dit nie baie hoog is nie, veral vir lewenstylintegrasie wat onder 'n bevredigende vlak is. Tog meld Boshoff *et al.* (1988) dat die vraelys wel geskik is vir navorsing maar dat verdere ontwikkelingswerk nodig is om die vraelys nader aan psigometries-optimale vlakke te bring.

Tabel 6.3 Alfa-koëffisiënte van die faktore van die Loopbaanankervraelys (Boshoff et al. 1988)

Faktore	Alfa-koëffisiënt
Uitdaging	0,73
Diens	0,82
Outonomie	0,76
Entrepreneurskap	0,84
Sekuriteit	0,86
Tegniese/ funksionele bekwaamheid	0,75
Bestuursbevoegdheid	0,79
Lewenstylintergrasie	0,45

Toets-hertoetsbetroubaarheid vir elkeen van die loopbaanankers is volgens Delong (1982) as volg:

Tabel 6.4 Toets-hertoetsbetroubaarheidskoëffisiënte. (Delong, 1982)

Faktore	Toets-hertoetsbetroubaarheids-koëffisiënt
Tegniese bevoegdheid	0,71
Outonomie	0,83
Diens	0,74
Lewenstyl	0,74
Uitdaging	0,83
Bestuursbevoegdheid	0,91
Sekuriteit	0,84
Entrepreneurs kreatiwiteit	0,83

6.5.4.3 Rasionaal vir insluiting

Hierdie vraelys is gekies omdat dit die enigste werklik beskikbare vraelys is waarmee 'n persoon se loopbaananker bepaal kan word. Die vraelys is volgens Oosthuizen (1995) deur verskeie navorsers in Suid-Afrika met vrug gebruik om loopbaanankers te ondersoek en word dan ingesluit om die loopbaanankers van entrepreneurs te meet.

6.6 Statistiese Metodes

Die data is verwerk deur van beide beskrywende en inferensiële tegnieke gebruik te maak. Die data is by die rekenaarsentrum van die UVS ingegee waar dit d.m.v. die SPSS- program verwerk is. Beskrywende tegnieke is gebruik om 'n opsomming van die proefpersone se biografiese data te gee sowel as van die gemiddelde's en standaardafwykings van vergelykings.

Inferensiële tegnieke en meer spesifiek die ongepaarde t-toets en stapsgewyse diskriminantanalise is gebruik om vergelykings en voorspellings te maak tussen die twee groepe op die drie dimensies naamlik persoonlikheidseienskappe, prestasiemotivering en loopbaan-oriëntasies.

In hierdie afdeling gaan die statistiese tegnieke wat gebruik is in die studie kortliks bespreek word.

6.6.1 Statistiese tegnieke

6.6.1.1 Beskrywende statistiese tegnieke

Die doel van beskrywende statistiese tegnieke is volgens Lehman (1988), Yaremko *et al.* (1982) en Miller (1984) om die rou data of ongeordende data te orden op so 'n wyse dat die eienskappe van die data maklik verstaanbaar is. Beskrywende statistiese tegnieke sluit metings van sentrale geneigdheid, variansie, verhoudings, skeefheid en kurtoses in. Verder word van tabelle en diagramme gebruik gemaak om hierdie data te beskryf.

In hierdie studie word beskrywende tegnieke hoofsaaklik gebruik om die biografiese data van die entrepreneurs voor te stel, maar word dit ook gebruik by die beskrywing van vergelykings tussen geslag en persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanankers.

Die beskrywende statistiese tegnieke wat gebruik is, is die volgende:

- Rekenkundige gemiddelde

Volgens Keppel en Saufley (1980) is die rekenkundige gemiddelde is die som van al die data gedeel deur die aantal proefpersone.

Daar is volgens Babbie (1995) en Graziano en Raulin (1993) is die probleem met die rekenkundige gemiddeld juis dat dit slegs die gemiddeld van die data aandui en nie hoë en lae tellings aandui nie. Die gevolg is dat die standaardafwyking hiervoor gebruik word.

- Standaardafwyking

Die standaardafwyking word gebruik om afwykings van die gemiddeld aan te dui. Dit dui volgens Myers en Well (1995), Crocker en Algina (1986) en Phillips (1992) aan hoe ver die data versprei is van die rekenkundige gemiddeld.

Siegel (1988) beskryf die standaardafwyking soos volg:

“ For normally distributed data, about 95% of the data values will be within a distance of two standard deviations on either side of the average” (p.82).

6.6.1.2 Inferensiële statistiese tegnieke

Volgens Elmes *et al.* (1985), Goodwin (1995), Sirkin (1995) en Yaremko *et al.* (1982) is die doel van inferensiële statistiek om sekere algemene afleidings of inferensies te maak van 'n populasie op grond van inligting wat verkry is uit 'n steekproef van die populasie. Die twee klasse van inferensiële prosedures is voorspelling en hipotesetoetsing waarvan beide in dié studie gebruik is.

In hierdie studie is van twee inferensiële statistiese tegnieke gebruik gemaak naamlik:

- Stapsgewyse diskriminantanalise.

Diskriminante analise is volgens Yaremko *et al.* (1982) 'n multivariate statistiese prosedure wat gebruik word om die klassifikasie van individue in twee groepe op grond van verskeie onafhanklike veranderlikes te beskryf. By stapsgewyse diskriminantanalise word een of meer voorspellingsveranderlikes bygevoeg of weggelaat by elke stap om te bepaal watter kombinasie van veranderlikes die beste diskriminasie tussen die groepe veroorsaak. Hierdie tegniek is dus gebruik in hierdie studie om voorspellings te maak.

- Ongepaarde t-toets.

Volgens Yaremko *et al.* (1982) is die t-toets enige van 'n verskeidenheid beduidenheidstoetse van hipoteses oor die rekenkundige gemiddeld van normaalverspreidings wat gebruik word wanneer die populasievariëansie onbekend is. Die tegniek kan ook gebruik word vir die toetsing van hipoteses om die verskil tussen die rekenkundige gemiddelde van twee groepe te toets. In hierdie studie is die t-toets gebruik om die hipoteses te toets of daar verskil is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. hul persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers.

6.7 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die navorsingsmetodiek wat gebruik is in die studie kortliks uiteengesit. Daar is begin met die navorsingsdoelwitte van die studie sowel as die navorsingshipoteses.

Dit is gevolg met 'n beskrywing van die proefpersone, die metode, waarvolgens die data ingesamel is asook 'n volledige bespreking van die meetinstrumente wat gebruik is. Daarna is die statistiese tegnieke wat in die studie gebruik is kortliks bespreek.

In die volgende hoofstuk gaan die verwerkte data met behulp van diagramme en grafieke bespreek word.

Hoofstuk 7

Resultate en bespreking van die resultate

7.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die resultate van die empiriese studie (soos beskryf in hoofstuk 6) aangebied. Die oogmerk van die studie was om te bepaal of daar enige beduidende verskille bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers. Die inligting wat in die vorige hoofstukke vervat is, dien as agtergrond waarteen die inhoud van hierdie hoofstuk vertolk word.

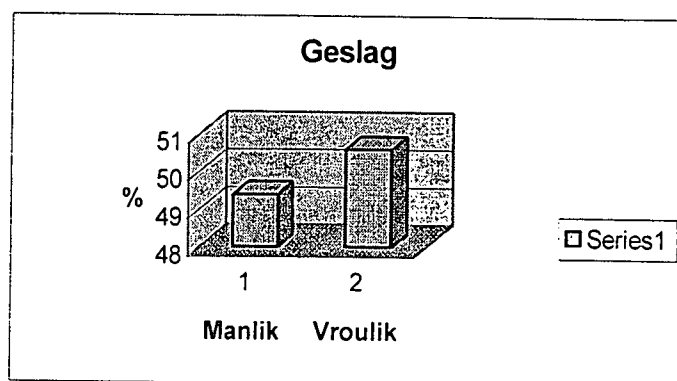
Die hoofstuk is soos volg saamgestel:

- Eerstens word die biografiese samestelling van die entrepreneurs in die steekproef d.m.v. beskrywende statistiek verskaf.
- Tweedens word die hipoteses soos geformuleer in hoofstuk 6 aan die hand van die statistiese verwerkings verklaar.

Vervolgens word die biografiese samestelling van die steekproef bespreek.

7.2 Biografiese samestelling van die steekproef

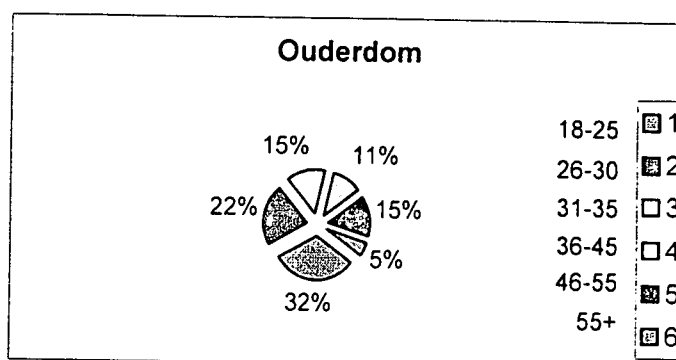
7.2.1 Entrepreneurskap en geslag



Figuur 7.1 *Entrepreneurskap en geslag*

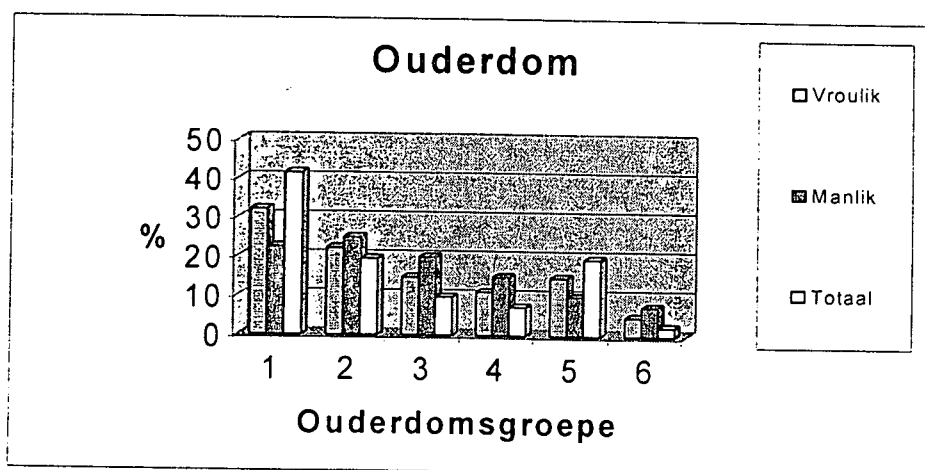
Uit figuur 7.1 kan gesien word dat die verdeling van die steekproef redelik gelyk is. Uit 'n steekproef van 81 was 41 van die entrepreneurs vroulik en 40 manlik. Die steekproef bestaan dus uit 50.6% vroulike entrepreneurs en 49.4% manlike entrepreneurs.

7.2.2 Entrepreneurskap en ouderdom



Figuur 7.2 Entrepreneurskap en ouderdom (Totale steekproef)

Uit figuur 7.2 kan gesien word dat die grootste aantal entrepreneurs in die steekproef in die ouderdomsgroep 18-25 val. 'n Tendens wat in die steekproef voorkom en in 'n mate verskil van die literatuur is dat die grootste aantal entrepreneurs jonger is as 30. Van die totale steekproef val 54 % van die persone in die ouderdomsgroep 18-30. Volgens die literatuur is die gemiddelde ouderdom waarop 'n persoon met 'n onderneming begin 30+. 'n Moontlike rede vir die tendens kan wees dat a.g.v. die hoë werkloosheid en lae werkskepping in Suid-Afrika, al hoe meer persone op jonger ouderdomme vir hulle self begin werk skep.

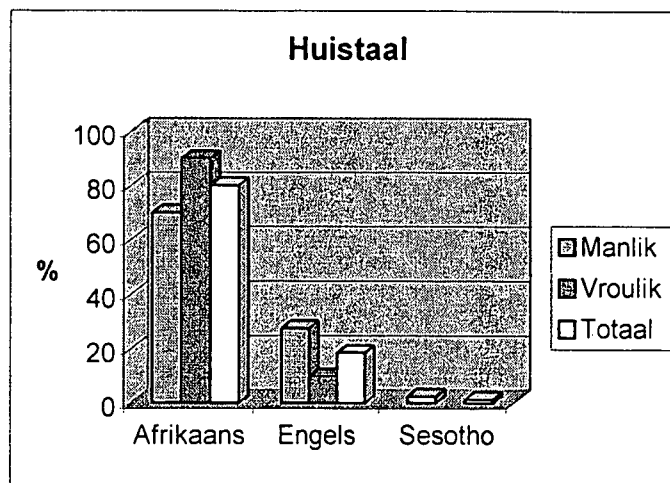


Figuur 7.3 Entrepreneurskap en ouderdom

'n Verdere tendens wat gesien kan word uit figuur 7.2 en figuur 7.3, is dat die groter totaal van mans, 52.5%, val in die ouderdomsgroep wat ouer is as 30.

By vroulike entrepreneurs is die tendens weer omgekeerd en is 61% van die vroulike entrepreneurs jonger as 30. Hierdie tendens is moontlik toe te skrywe aan die feit dat toenemende getalle vroue tot die arbeidsmark toetree, 'n feit wat deur die literatuur gestaaf word.

7.2.3 Entrepreneurskap en huistaal

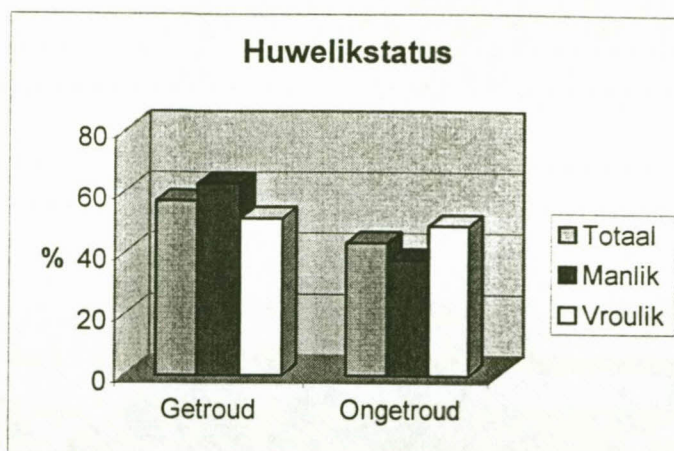


Figuur 7.4 Entrepreneurskap en huistaal

Uit figuur 7.4 kan gesien word dat die oorgrote meerderheid van die entrepreneurs in die steekproef Afrikaanssprekend is. Die verdeling volgens huistaal is 80.2% Afrikaans-, 18.5% Engels- en 1.2% Sesothosprekend.

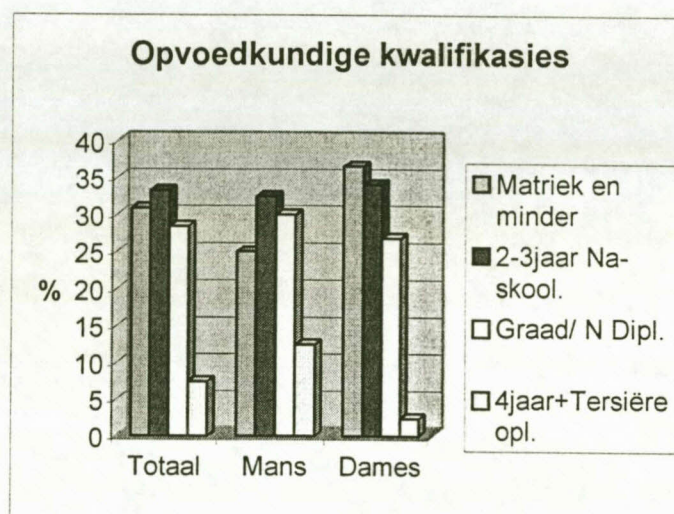
7.2.4 Entrepreneurskap en huwelikstatus

Dit blyk uit figuur 7.5 dat die meerderheid van die entrepreneurs (56.8%) in die steekproef wel getroud is. Indien gekyk word na die manlike entrepreneurs kan gesien dat die oorgrote meerderheid (62.5%) getroud is. Vroulike entrepreneurs in die steekproef is ook oorwegend getroud (51.2%), maar die verskil is nie so groot soos dié van manlike entrepreneurs nie. Weereens verskil dit van die literatuur waarvolgens 59% van vroue getroud is. Hierdie verskil kan heel moontlik toe te skrywe wees aan die feit dat so 'n groot deel van die steekproef nog betreklik jonk is.



Figuur 7.5 *Entrepreneurskap en huwelikstatus*

7.2.5 **Entrepreneurskap en opvoedkundige kwalifikasies**



Figuur 7.6 *Entrepreneurskap en opvoedkundige kwalifikasie.*

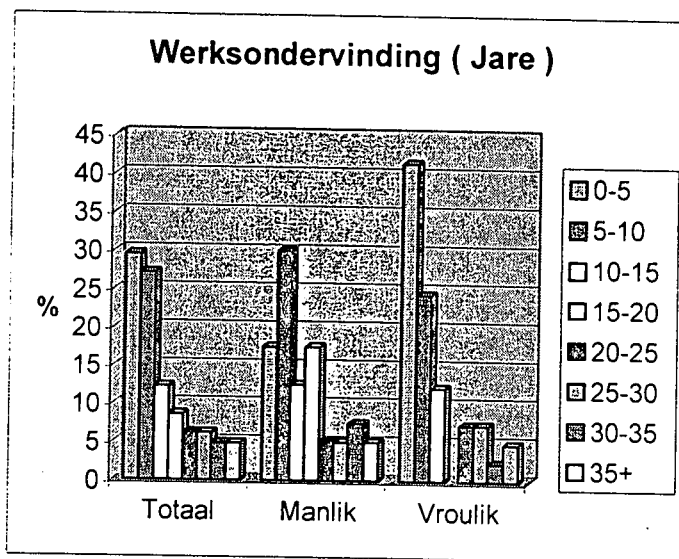
In figuur 7.6 wat 'n grafiese voorstelling van die opvoedkundige kwalifikasies van die entrepreneurs in die steekproef gee, kan gesien word dat die meeste van die entrepreneurs in die steekproef 2-3 jaar na-skoolse opleiding gehad het. Uit die totale steekproef val 33.3% binne hierdie groep. Van die totale steekproef het 30.9% 'n opvoedkundige kwalifikasie van matriek en minder, terwyl 35.8% ten minste 3 jaar tersiëre opleiding voltooi het.

Onder manlike entrepreneurs het 25% matriek of minder, 32.5% 2-3 jaar na-skoolse opleiding, 30% grade of nasionale diplomas en 12.5% het nagraadse kwalifikasies. Vroulike entrepreneurs daarenteen het 36.6% matriek of minder, 34.1% het 2-3 jaar na-

skoolse opleiding, 26.8% het grade/ nas. diplomas en 2.4% het nagraadse kwalifikasies.

Daar is dus weinig verskille in die opvoedkundige kwalifikasies behalwe vir die groep met nagraadse kwalifikasies waar daar 'n statisties beduidende verskil is.

7.2.6 Entrepreneurskap en werkservaring (diensjare)



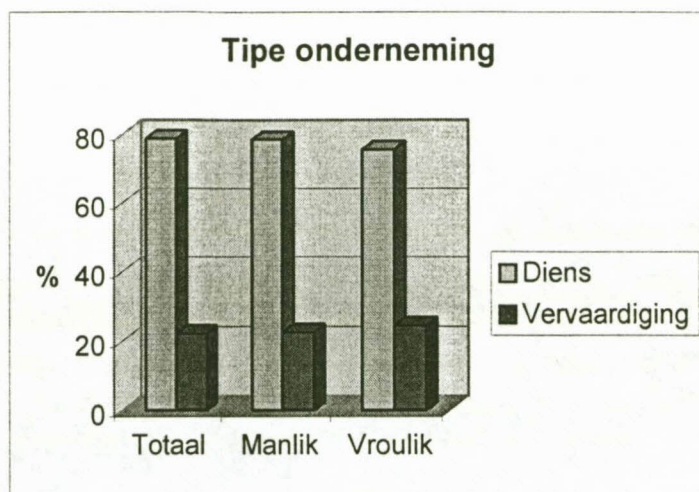
Figuur 7.7 Entrepreneurskap en jare werksondervinding

Figuur 7.7 gee 'n aanduiding van die aantal jare wat die entrepreneurs in die steekproef reeds werkend is. Van die totale steekproef het 56.8% minder as 10 jaar werksondervinding. Dit kan weereens verklaar word aan die hand van die groot aantal persone in die steekproef wat betreklik jonk is. Die volgende groep wat 15 jaar en minder ondervinding het, beslaan 12.3% van die steekproef. Die persone met meer as 15 jaar ondervinding bevat slegs 30.8% van die totale steekproef.

Die grootste intervalgroep by manlike entrepreneurs, is die groep tussen 5 en 10 jaar. Dië groep bevat 30% van die manlike entrepreneurs. By die vroulike entrepreneurs is die grootste hoeveelheid entrepreneurs in die interval 0 tot 5 jaar met 41.5%. By die vroulike entrepreneurs val 24.4% in die interval 5-10 jaar terwyl 17.5% van die manlike entrepreneurs val in die interval 0-5 jaar.

Alhoewel die intervalgroep 15-20 jaar by manlike entrepreneurs betreklik groot is en 17.5% van die manlike groep bevat, is daar by die vroulike entrepreneurs geen persone in die interval is nie.

7.2.7 Entrepreneurskap en die onderneming



Figuur 7.8 Entrepreneurskap en die tipe onderneming.

Uit figuur 7.8 kan gesien word dat 78.8% van die totale steekproef in 'n diensonderneming staan. Van die steekproef is 22.2% in vervaardigingsondernemings.

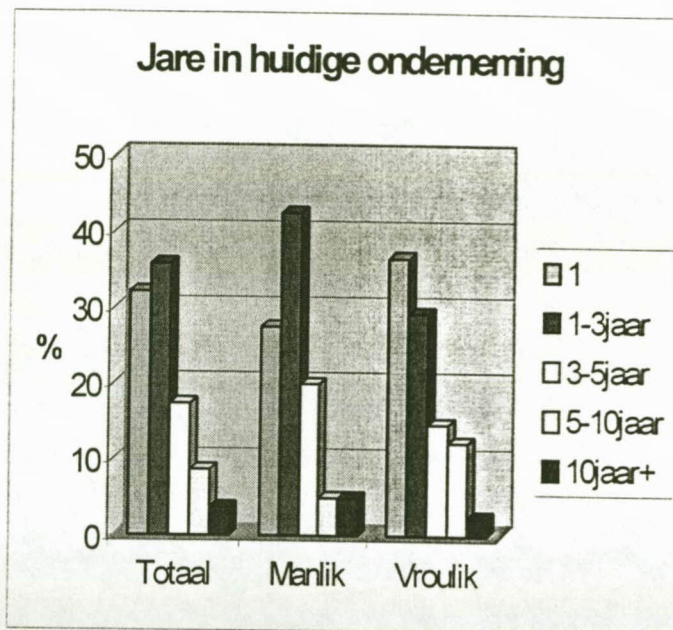
By manlike entrepreneurs is 78.5% in diensondernemings terwyl 75.6% van vroue in diensondernemings is. Die vroulike entrepreneurs het weer 24.4% persone in vervaardiging terwyl die manlike entrepreneurs 22.5% in vervaardiging is. Op die oog af is daar dus nie veel verskille tussen manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. die tipe onderneming nie. Indien daar egter gefokus word op die tipe vervaardiging wat plaasvind, kan die rol van geslagsosialisering egter duidelik gesien word.

Manlike entrepreneurs vervaardig produkte soos meubels, veiligheidshelme ens. terwyl vroulike entrepreneurs produkte soos klere, blommerangskikkings ens. vervaardig. Soos reeds in hoofstuk 2 genoem, speel geslagsosialisering dus wel 'n belangrike rol in die tipe onderneming of beroep wat mans en dames volg.

7.2.8 Entrepreneurskap en jare in huidige onderneming

Soos gesien kan word uit figuur 7.9 wat 'n grafiese voorstelling is van die jare wat die entrepreneur in die huidige onderneming werksaam is, is die meerderheid van die steekproef vir 'n relatiewe kort tydperk werksaam in die huidige onderneming. Van die steekproef is 67.9% minder as 3 jaar werksaam in die huidige onderneming. Slegs 29.6% is vir langer as 3 jaar in die huidige onderneming.

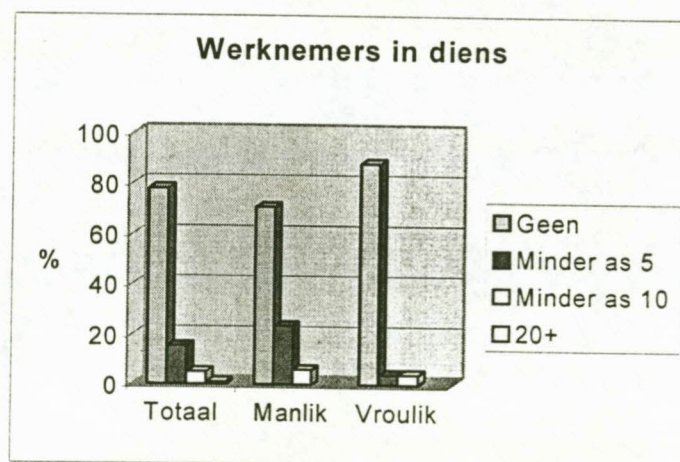
Van die manlike entrepreneurs is 70% minder as 3 jaar werksaam in die huidige onderneming terwyl slegs 10% meer as 5 jaar werksaam is in die huidige onderneming.



Figuur 7.9 *Entrepreneurskap en jare in huidige onderneming.*

Van die vroulike entrepreneurs is 55.9% minder as 3 jaar in die huidige onderneming werksaam, terwyl slegs 14.4% vir langer as 5 jaar in die huidige onderneming werksaam is.

7.2.10 **Entrepreneurskap en aantal werknemers**



Figuur 7.10 *Entrepreneurskap en werknemers in diens.*

Uit figuur 7.10 kan gesien word dat die oorgrote meerderheid van die entrepreneurs in die steekproef geen addisionele werknemers in diens het nie. Van die totale steekproef het 78% van die entrepreneurs geen werknemers in diens nie. Van die totale steekproef het 15.3% minder as vyf persone in diens, 5.1% het minder as tien werknemers en slegs 1.7% het meer as 20 werknemers in diens.

Van die manlike entrepreneurs in die steekproef het 70.6% geen werknemers in diens nie, 23.5% het minder as vyf en 5,9% het minder as 10 werknemers in diens. Van die vroulike entrepreneurs het 88% geen werknemers in diens nie, 4% het minder as vyf in diens, 4% het minder as tien in diens en 4% het meer as 20 werknemers in diens. Hierdie statistieke kan egter effens misleidend wees aangesien 27.2% van die totale steekproef nie die vraag ingevul het nie.

Uit die afdeling kan gesien word dat daar weinig verskille is in die biografiese samestelling van die manlike en vroulike entrepreneurs in die steekproef. Waar daar wel verskille voorkom, is dit uitgewys en gepoog om dit te verklaar. Weens die feit dat byna geeneen van die entrepreneurs die betrokke vrae ingevul het nie, is dit nie moontlik om beskrywings te gee van die bruto- en netto jaarlikse inkomste nie.

In die volgende afdeling gaan die hipoteses aan die hand van die inferensiële statistiese verwerkings verklaar word.

7.3 Bespreking van die resultate aan die hand van gestelde hipoteses

7.3.1 Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe.

In tabel 7.1; 7.2 en 7.3 word die vergelykings tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe weergegee.

Tabel 7.1 Vergelyking van manlike-en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe (Routellings) (N= 77)

Faktor	Manlik		Vroulik		F - waarde	P - waarde
	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
C	14.297	4.156	14.75	4.075	.002	.961
E	15.729	4.526	13.55	3.080	3.796	.055
L	9.729	3.372	10.525	2.148	7.824	.007*
N	10.243	2.64	10.525	2.9	.518	.474
Q1	10.621	2.822	10.425	2.297	2.795	.099
Q2	10.729	3.525	11.575	3.112	.817	.369
Q3	12.567	3.819	10.900	2.205	12.443	.001**
Q4	8.432	3.738	9.350	4.197	.106	.746
A	10.351	3.182	11.150	3.655	.875	.353
H	8.810	2.933	12.000	4.057	3.998	.049*
G	12.297	3.511	8.375	3.642	.017	.897
M	10.378	4.030	12.100	3.201	2.199	.142
O	11.702	3.036	9.925	3.905	3.386	.070
I	8.648	3.623	10.325	3.640	.053	.819

* : $p < 0,05$

** : $p < 0,01$

Tabel 7.2 Vergelyking van manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe (Routellings) (N = 77)

Eienskap	Manlik		Vroulik		F - waarde	P - waarde
	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
Selfvertroue	12.270	1.807	11.990	1.885	.218	.642
Risikoneming	8.810	2.933	12.000	4.057	3.998	.049*
Aanpasbaarheid	11.632	1.375	10.667	1.686	1.118	.294
Prestasieмотivering	11.576	1.170	11.080	1.278	.327	.569
Onafhanklikheid	11.864	1.471	12.101	1.629	.023	.879
Innovasie	10.432	2.069	11.291	2.119	.003	.957

* : $p < 0,05$

** : $p < 0,01$

Tabel 7.3 Vergelyking van manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe (Standaardtellings) (N = 77)

Persoonlikheidseienskap	Standaardtelling	
	Mans	Dames
Selfvertroue	5.6	5.6
Risiko-neming	6.0	7.0
Aanpasbaarheid	4.8	4.6
Prestasieмотivering	5.1	4.9
Onafhanklikheid	6.3	6.0
Innovasie	5.5	3.5

Die volgende afleidings word uit tabel 7.1, 7.2 en 7.3 gemaak:

Dit blyk uit tabel 7.1 dat daar drie statisties beduidende verskille is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe. Die verskille is by Faktor L (Vertrouendheid vs Agterdogheid), Faktor H (Skaamheid vs Waaghalsigheid) en Faktor Q 3 (Sorgeloos vs Selfbeheersd) op die 16- PF (Die verskille word later in die hoofstuk volledig bespreek).

Uit tabel 7.2 blyk dit dat daar slegs een statisties beduidende verskil is in die persoonlikheidseienskappe of "tweede-orde faktore" van manlike- en vroulike entrepreneurs. Die verskil is t.o.v. die eienskap risiko-neming waar vroulike entrepreneurs statisties beduidende hoër tellings behaal as manlike entrepreneurs.

Op grond van hierdie bevinding word die nulhipotese 1 (H_0) verwerp. Daar kan dus gesê word dat daar statisties beduidende verskille is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheids-eienskappe.

7.3.2 Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering.

In tabel 7.4 word die vergelykings tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering weergegee.

Tabel 7.4 Die verskil tussen manlike-en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering ($N = 81$)

Veranderlike	Manlik		Vroulik		F - waarde	P - waarde
	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
Volharding	13.150	5.127	15.487	4.434	.268	.606
Tydsbewustheid	10.6	5.058	11.975	4.804	1.865	.176
Aksie-oriëntasie	4.825	2.352	5.975	2.505	.217	.642
Aspirasiepeil	11.475	5.301	11.219	4.809	1.549	.217
Persoonlike veroorsaking	8.65	2.833	9.0	3.202	.490	.486

* : $p < 0,05$

** : $p < 0,01$

Die volgende afleidings word uit tabel 7.4 gemaak:

Dit blyk uit tabel 7.4 dat daar geen statisties beduidende verskille voorkom nie. Op grond van hierdie bevinding word die nulhipotese 2 (H_0) nie verwerp nie.

Daar kan dus die afleiding gemaak word dat daar geen verskille bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering nie.

7.3.3 Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasie.

In tabel 7.5 word die vergelykings tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasie weergegee.

Tabel 7.5 Die verskil tussen manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasie (N = 81)

Veranderlike	Manlik		Vroulik		F - waarde	P - waarde
	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
Tegnies/Funksioneel	20.475	5.008	19.756	5.813	1.067	.305
Algemene bestuur	15.475	5.769	14.39	5.727	.141	.708
Onafhanklikheid	23.575	7.676	21.414	7.493	.150	.699
Sekuriteit	18.325	5.622	19.365	5.911	.123	.727
Entrepreneurs kreatiwiteit	22.025	5.122	21.731	5.818	1.365	.246
Diens	20.825	3.862	18.536	4.77	1.22	.273
Uitdaging	19.5	4.646	17.756	5.585	2.085	.153
Lewenstylintegrasie	24.525	4.126	21.463	6.637	4.496	.037 *

* : $p < 0.05$

** : $p < 0,01$

Uit tabel 7.5 kan die volgende afleidings gemaak word :

Dit blyk uit tabel 7.5 dat daar een statisties beduidende verskil is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasies. Die verskil is t.o.v. die laaste loopbaanoriëntasie (LS) of Lewenstylintegrasie.

Op grond van die bevinding word die nulhipotese 3 (H_0) verwerp. Op grond hiervan kan die afleiding dus gemaak word dat daar wel 'n statisties beduidende verskil is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasies.

Die nulhipoteses 1 en 3 soos gestel in hoofstuk 6 word dus verwerp. Behalwe vir prestasie motivering is daar dus wel statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasie motivering en loopbaanoriëntasies.

In die volgende afdeling gaan die resultate van die stapsgewyse diskriminantanalise bespreek word.

7.3.4 Voorspellings t.o.v. groeplidmaatskap

Tabel 7.6 Voorspellings t.o.v. groeplidmaatskap van manlike en vroulike entrepreneurs (N = 77)

Werklike groeplidmaatskap	Aantal per groep	Voorspelde groeplidmaatskap	
		Groep 1	Groep 2
Mans	37	27 73.0 %	10 27.0 %
Dames	40	9 22.5 %	31 77.5 %

Dit blyk uit tabel 7.6 dat op grond van die genoemde voorspeller veranderlikes 73% van die groep manlike entrepreneurs korrek geplaas is en 77,5% van die groep vroulike entrepreneurs korrek geplaas is. Dit is 'n aanduiding dat die betrokke voorspellers effektief tussen die twee groepe entrepreneurs diskrimineer en dat dit dus as geldige voorspellers aangewend kan word. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word is dat persoonlikheidseienskappe,

prestasiemotivering en loopbaanankers as kombinasie goeie voorspellers is van suksesvolle entrepreneurspotensiaal.

7.4 Gevolgtrekkings t.o.v. gestelde hipoteses

Met verwysing na die hipoteses wat in hoofstuk 6 gestel is, kan die volgende gevolgtrekkings gemaak word en waar moontlik ondersteun word deur vorige navorsing. In die verband is dit egter belangrik om te noem dat min navorsing beskikbaar is oor vroulike entrepreneurs en dat die meeste literatuur handel oor die eienskappe van manlike entrepreneurs.

7.4.1 Die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe.

Daar bestaan drie statisties beduidende verskille t.o.v. die geselekteerde persoonlikheidsfaktore van die 16- PF. Die verskille is die volgende:

- Faktor L (Vertrouendheid vs Agterdogtigheid) waar vroulike entrepreneurs hoër tellings verkry as manlike entrepreneurs en dus meer agterdogtig is as manlike entrepreneurs.
- Faktor H (Skaamheid vs Waaghalsigheid) waar vroulike entrepreneurs hoër tellings verkry as manlike entrepreneurs en dus meer waaghalsig is as manlike entrepreneurs.
- Faktor Q3 (Sorgeloos vs Selfbeheersd) waar manlike entrepreneurs hoër tellings verkry as vroulike entrepreneurs en dus meer selfbeheersd is as vroulike entrepreneurs.

Op grond van die persoonlikheidseienskappe of "tweede-orde faktore" verskil manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. een eienskap naamlik die neem van risiko. Vroulike entrepreneurs het statisties beduidende hoër tellings verkry as mans.

Op grond van bogenoemde word die nulhipotese 1 (H_0) verwerp.

Die gevolgtrekking is dus dat daar wel statisties beduidende verskille is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe.

'n Moontlike verklaring vir die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. die neem van risiko kan gevind word in die standpunt van Mednick *et al.* (1975) dat vroue sukses wel antisipeer, maar mislukking minder vrees as mans. Gevolglik kan gesê word dat

vroue makliker risiko's sal neem aangesien hulle nie mislukking soveel vrees as mans nie.

Soos gesien uit die biografiese samestelling van die steekproef, is daar nie veel verskille in die sosiale agtergrond van die manlike en vroulike entrepreneurs in die studie nie. Dit stem ooreen met die bevindinge van Birley *et al.* (1987). Birley *et al.* (1987) gaan verder van die standpunt uit dat vroue besig is om weg te beweeg van nie net hul sosiologiese rolle nie, maar ook hul psigologiese rolle. Diè standpunt word verder gestaaf deur die bevindinge van hierdie studie.

Dit is egter duidelik dat geslagsosialisering steeds 'n rol speel in die gedrag van die vroulike entrepreneurs. Dit kan gesien word uit die tipe ondernemings wat deur vroulike entrepreneurs bedryf word.

'n Verdere moontlike verklaring vir die feit dat daar weinig verskille is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheidseienskappe, kan gevind word juis in die sosialiseringproses. Die gesin speel seker die belangrikste rol in die sosialiseringproses van die kind en jong volwassene. Volgens Kroon en Moolman (1992) is die meerderheid van vroulike entrepreneurs die eersgebore kind en was hul vaders ook entrepreneurs. Die gevolg is dat die vader vir die kind 'n belangrike rolmodel is. Volgens Lynn se sosiale leerteorie (Giddens, 1993) is dit vir 'n persoon moontlik om 'n onderskeid te tref tussen begeerde gedrag en gewenste gedrag. Verder is dit vir die kind volgens Lynn moontlik om 'n onderskeid te tref tussen ouerlike identifikasie en geslagsrolidentifikasie. Verder gaan Lynn van die standpunt uit dat vroue makliker met manlike eienskappe identifiseer en manlike geslagsrolle aanneem as wat mans identifiseer met vroulike eienskappe en geslagsrolle. Hiervolgens is dit dus moontlik om die afleiding te maak dat die vroulike entrepreneurs in die studie heel moontlik sterker geïdentifiseer het met die "manlike" eienskappe en geslagsrol van die vader tydens die sosialiseringproses.

7.4.2 Die verskil tussen manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering.

Daar bestaan geen statisties beduidende verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering nie.

Op grond van die bevindinge word die nulhipotese 2 (H_0) nie verwerp nie. Die gevolgtrekking wat dus gemaak word is dat daar geen statisties beduidende verskil is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. prestasiemotivering nie.

Volgens die literatuur (hoofstuk 4) het verskeie studies (Aggasi, 1982; Matlin, 1987; Mednick, 1975 en Smith, 1992) aangetoon dat daar wel

vroue is wat oor hoë vlakke van prestasie-motivering beskik, maar dat vroue oor die algemeen laer vlakke van prestasie-motivering toon as mans. Die vroue wat wel hoër vlakke van prestasie-motivering toon, is vroue wat loopbaangeoriënteerd is.

Aggasi (1982) identifiseer twee tipes houdings onder werkende vroue aangaande hulle werk. Die eerste houding is waar die vrou haar werk sien as iets "tydeliks" wat net gedoen word om 'n ekstra inkomste te genereer of 'n tydelike situasie totdat die vrou trou. Die vrou sien haar werk dus as iets tydeliks en is dus nie gemotiveerd om te vorder of te presteer nie.

Die tweede houding is waar die vrou haar werk sien as 'n beroep. Die vrou sien nie haar werk as iets tydeliks of iets wat gedoen word slegs om 'n ekstra inkomste te genereer nie. Die vrou volg haar beroep vir beide die finansiële en persoonlike gratifikasie wat daaruit verkry word. Selfs wanneer die vrou trou, sal sy steeds voortgaan met haar beroep.

Volgens Aggasi (1982) is vroue in die tweede groep net so gemotiveerd om in die werksituasie te presteer as hulle manlike eweknieë.

Verskeie navorsingstudies (Van Aardt & Van Aardt, 1997; Hetherington, 1994; McClelland, 1987 en Morrison, 1998;) het aangetoon dat entrepreneurs hoogs gemotiveerd is om te presteer en om hulle ondernemings so suksesvol as moontlik te bedryf. Die rede hiervoor is volgens Morrison (1998) en Hetherington (1994) dat entrepreneurs hulle ondernemings sien as 'n deel en uitbreiding van hulle persoonlikheid. Indien die onderneming dus suksesvol is, sien die entrepreneur dit dus as persoonlike sukses en dien dit as ego-versterking.

Indien bogenoemde dus gekoppel word met die bevindinge van Aggasi (1982), sal vroulike entrepreneurs wat beroepsgeoriënteerd is, hulle ondernemings as deel en uitbreiding van hul persoonlikheid beskou en dus gemotiveerd sal wees om te presteer.

.7.4.3 Die verskil tussen manlike- en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasies.

Daar bestaan slegs een statisties beduidende verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. loopbaanoriëntasie. Die verskil is t.o.v. die Lewenstylintegrasie-loopbaanoriëntasie.

Op grond van die bevinding word die nulhipotese 3 (H_0) verwerp.

Die gevolgtrekking is dus dat daar wel statisties beduidende verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs is t.o.v. loopbaanoriëntasie.

Volgens Schein (1990) en Delong (1982) dien 'n persoon se loopbaanoriëntasie as beide waardes of oriëntasies t.o.v. die persoon se loopbaan en as 'n metode om werkervarings op 'n sistematiese wyse te organiseer, langtermyn doelwitte te identifiseer en om kriteria daar te stel vir die tipe werksomgewing waarin die persoon graag sou wou funksioneer.

Verskeie navorsingstudies (Boshoff *et al.*, 1992; Boxx *et al.*, 1991; Schein, 1985, 1990 en Schreuder & Flowers, 1991) toon 'n verband aan tussen werkprestasie en loopbaanoriëntasies. Die verband word verkry in gevalle waar daar 'n passing is tussen die individuele- en organisatoriese waardes.

Die afleiding wat dus gemaak kan word is dat wanneer daar 'n passing is tussen die persoon se beroep en die loopbaanoriëntasie van die persoon, die persoon gemotiveerd sal wees om te presteer en ook die prestasie lewer.

Uit die literatuur (Schein, 1990 en Nel, 1997) blyk dit dat entrepreneurs hoofsaaklik die volgende loopbaanoriëntasies het:

- Onafhanklikheid/ Outonomie.
- Entrepreneurs kreatiwiteit.
- Lewenstylintegrasie.

Dit beteken dat die loopbaanoriëntasies die waardes vervul wat vir entrepreneurs belangrik is, asook dat dit die loopbaanoriëntasies is wat in die werksomgewing van entrepreneurs pas.

Alhoewel die enigste verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs juis was op Lewenstylintegrasie, een van die geïdentifiseerde loopbaanoriëntasies, is dit 'n kwantitatiewe eerder as 'n kwalitatiewe verskil. Die Lewensstylintegrasieloopbaanoriëntasie is vir beide mans en dames steeds hoër as die loopbaanoriëntasies wat nie geïdentifiseer is as eie aan entrepreneurs nie.

Die afleiding kan dus gemaak word dat beide manlike en vroulike entrepreneurs hoofsaaklik die volgende loopbaanoriëntasies het:

- Onafhanklikheid/ Outonomie.
- Entrepreneurs kreatiwiteit.
- Lewenstylintegrasie.

7.5 Samevatting

In hoofstuk 7 is die resultate van die empiriese navorsing aangebied en bespreek. Daar is eerstens gekyk na die biografiese samestelling van die steekproef. Daarna is die hipoteses bespreek aan die hand van die inferensiële statistiek.

Op hierdie stadium is 'n ontleding van die data gedoen en is daar gerapporteer oor die bevindinge, sonder dat gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak is.

In hoofstuk 8 gaan die algemene gevolgtrekkings en aanbevelings gegrond op die bevindinge van die studie en ondersteun deur die bestaande literatuur, behandel word.

Hoofstuk 8

Algemene gevolgtrekkings en aanbevelings

8.1 Inleiding

Volgens verskeie outeurs (Cherulinik, 1983; Cozby, 1993; Drew & Hardman, 1985; Leedy, 1993 en Sommer & Sommer, 1980) is navorsing nooit 'n individuele aksie nie. Die navorser moet sy planne, metodes, doelwitte, resultate en denke weergee sodat andere daarop kan reageer. Die hele navorsingsverslag, maar veral die gevolgtrekkings en aanbevelings van die navorser, kan tot voortgesette navorsing lei om dit wat bestaan, uit te brei en te verbeter.

In hierdie hoofstuk word algemene gevolgtrekkings en aanbevelings oor die resultate wat uit die navorsing verkry is, (soos beskryf in hoofstuk 7) gemaak.

Die hoofstuk is soos volg saamgestel:

- Eerstens word algemene gevolgtrekkings gemaak op grond van die studie in geheel.
- Tweedens word sekere aanbevelings gemaak wat uit die bogenoemde gevolgtrekkings spruit.

Vervolgens word die gevolgtrekkings ten opsigte van die studie bespreek:

8.2 Algemene gevolgtrekkings

In hierdie afdeling word die algemene gevolgtrekkings wat op grond van die studie in geheel gemaak kan word bespreek.

- Uit die resultate van die studie kan gesien word dat daar wel statisties beduidende verskille bestaan tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. sekere persoonlikheidsverskille en loopbaanoriëntasies. Tog is die verskille nie so groot as wat verwag is nie. Dit is duidelik uit die resultate dat die drie dimensies naamlik persoonlikheid, prestasie-motivering en

loopbaanoriëntasies gebruik kan word om entrepreneurspotensiaal te bepaal.

- Tydens die literatuurstudie is gevind dat daar min navorsing beskikbaar is oor vroulike entrepreneurs. Verder is ook gevind dat daar min beskikbare data is oor die sosiale en psigologiese eienskappe van vroulike entrepreneurs en dit het die studie bemoeilik.
- Die rol wat geslagsosialisering speel in gedrag is volgens die literatuur redelik sterk en word duidelike gedrags en persoonlikheidsverskille tussen die twee geslagte vermeld. Tog is die tendens in die studie dat daar nie sulke sterk verskille voorkom nie. Die gevolgtrekking is dus dat die effek van geslagsosialisering besig is om af te neem of dat die sosialiseringsproses nie meer soveel klem lê op geslagsverskille nie.
- Alhoewel meeste van die entrepreneurs in die steekproef heeltemal bereid was om deel te neem aan die studie, wil dit voorkom asof persone in Bloemfontein (veral in die besigheidsektor) minder bereid is om aan navorsingstudies deel te neem.
- Entrepreneurskap, maar meer spesifiek vervaardigings-ondernemings moet in Bloemfontein aangemoedig en ontwikkel word. Alhoewel daar verskeie klein sake-ondernemings is en die getalle gedurig uitbrei, is die meerderheid van die ondernemings in die dienssektor. Die probleem is dat Bloemfontein inkomste-en poste genererende ondernemings nodig het. Dit word veral nodig in die lig van die finansiële probleme wat staatsdepartemente ondervind.

Vervolgens word die aanbevelings wat spruit uit bogenoemde gevolgtrekkings gemaak.

8.3 Aanbevelings

Die volgende aanbevelings kan uit bogenoemde gevolgtrekkings gemaak word:

- Voortgesette navorsing is nodig onder groter steekproewe om te bepaal wat die geldigheid en betroubaarheid van die resultate is, asook om die veralgemeenbaarheid van die resultate te bepaal.
- Aangesien daar so min navorsing gedoen is oor vroulike entrepreneurs, is dit noodsaaklik om voort te gaan met navorsing t.o.v dié groep. Vroulike werknemers en meer spesifiek vroulike

entrepreneurs is toenemend besig om die arbeidsmark te betree en resente navorsing oor amper alle fasette van dië groep is min.

- In aansluiting by bogenoemde behoort navorsing gedoen word oor die effek wat geslagsosialisering het op mans en vroue. Alhoewel daar reeds baie navorsing gedoen is oor die onderwerp, gaan die navorser van die standpunt uit dat resente navorsing gedoen moet word, spesifiek gerig op die Suid-Afrikaanse bevolking, aangesien daar in die studie aanduidings is dat die tendens besig is om te verander. Die navorsing moet spesifiek gefokus wees op die rol van geslagsosialisering in alle aspekte van die werksomgewing. (Bv. loopbaanvoorligting, werknemersgedrag, prestasieмотivering ens.)
- In dië studie is slegs sekere aspekte van die eienskappe van entrepreneurs gedek. Alhoewel daar gepoog is om die studie so volledig as moontlik te doen, was dit weens praktiese redes nie moontlik om aspekte soos lokus van kontrole, selfbeeld en selfvertroue, etiek en integriteit ens. volledig te meet en vergelykings te tref nie. Daar word dus voorgestel dat verdere navorsing dië aspekte in ag neem.
- Een van die hoofprobleme wat ondervind is tydens die insameling van die data, was dat gebruik gemaak is van vier vraelyste. Twee van die vier vraelyste, die 16-PF en die Prestasieмотiveringsvraelys (PMV), was ook besonder lank en tydrowend om te voltooi. Aangesien entrepreneurs 'n besondere druk program het, het verskeie van die oorspronklike steekproef nie die vraelyste voltooi nie of kon nie aan die studie deelneem nie. Die gevolg was dat verdere steekproewe geneem moes word. Die aanbeveling is dat verdere studies die feit in gedagte hou en moontlike korter alternatiewe vraelyste gebruik wat dieselfde resultate sal lewer.
- Hierdie studie is gedoen onder entrepreneurs in die formele sektor en gevolglik was die entrepreneurs in die studie hoofsaaklik blankes alhoewel daar wel enkele anderskleuriges ingesluit is. Dië feit kan moontlik 'n invloed hê op die feit dat die resultate so homogeen is. Die aanbeveling is dat soortgelyke studies gedoen word onder hetrogene populasies en dat dit entrepreneurs van die informele sektor insluit.
- Entrepreneurs en entrepreneurskap is konsepte wat in die laaste dekades al hoe meer aandag begin ontvang (Hetherington, 1994). Veral t.o.v. die opleiding van entrepreneurs toon verskeie organisasies soos universiteite, besigheidskole ens. baie belangstelling. Wat egter duidelik na vore kom uit die literatuur asook hierdie studie, is dat die eienskappe wat geïdentifiseer is as eie aan entrepreneurs, by persone ontwikkel moet word. Verder moet 'n klimaat wat bevorderlik is vir entrepreneurskap ontwikkel word in die land. Beide die aspekte sal verseker dat entrepreneurs

wat 'n betekenisvolle bydrae tot werkskepping en die ekonomie kan lewer, sal ontwikkel.

Hierdie eienskappe en klimaat moet egter reeds van skoolvlak af by kinders en later by volwassenes aangemoedig word. Dit is onrealisties om te verwag dat persone met die huidige skoolopleiding skielik na drie of vier jaar op universiteit skielik oor die eienskappe gaan beskik wat nodig is vir entrepreneurskap. Die eienskappe, vaardighede, vermoëns ens. moet reeds van vroeg af aangemoedig en ontwikkel word.

8.4 Samevatting

Die studie was teoreties, sowel as empiries, geslaagd. Die doel van die studie, naamlik om vas te stel of manlike en vroulike entrepreneurs verskil t.o.v. persoonlikheidseienskappe, prestasie-motivering en loopbaanankers, is bereik. Die studie het daartoe gelei dat sekere gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak kan word. Die gevolgtrekkings en aanbevelings is dan ook in die hoofstuk weergegee. Die implementering daarvan en verdere navorsing, soos aanbeveel, sal die praktiese waarde van die studie bevestig.

OPSOMMING

In die laat sestiger-jare het die Suid-Afrikaanse ekonomie begin stagneer en die agteruitgang het voortgeduur tot vandag. Sedert die middel-sewentigs het die ekonomie in die VSA beweeg van 'n "bestuurseconomie" na 'n "entrepreneurseconomie". Die totale aantal poste in die VSA het in die dekade van 1974 tot 1984 met 24 miljoen gegroei. Sedert die 1960's het werkskepping en ekonomiese groei verskuif van die groot vervaardigingsektor na die medium- en klein-sakesektor. Klein ondernemings omvat ongeveer 75% van die Japannese en 50% van die Amerikaanse ekonomie. In Suid-Afrika het die regering op alle vlakke van die ekonomie ingemeng, tot die verlies van die totale ekonomie. Selfs die blanke bevolking is so beïnvloed deur die idee van die "Totale Aanslag" en die afweer daarvan, dat min of geen aandag geskenk is aan die ontwikkeling van klein ondernemings of entrepreneurs.

Volgens verskeie outeurs is entrepreneurskap egter 'n komplekse begrip en pogings om aan die hand van die psigologiese eienskappe van die entrepreneur die begrip te verstaan, het die begrip nog meer kompleks gemaak. Volgens die literatuur is dit ook duidelik dat daar nie ooreenstemming is oor die psigologiese eienskappe van die entrepreneur nie en selfs nie eens oor wat entrepreneurskap is nie. Dit kan duidelik gesien word uit die gebrek aan navorsing oor vroulike entrepreneurs asook die psigologiese eienskappe van vroulike entrepreneurs. Slegs deur navorsing kan entrepreneurskap asook die eienskappe van die entrepreneur beter verstaan word. Sodoende kan die psigologiese eienskappe van entrepreneurs asook die regte klimaat vir entrepreneurskap beter ontwikkel word.

Uit die literatuur is dit ook duidelik dat die identifisering van psigologiese eienskappe van manlike en vroulike entrepreneurs baie belangrik is vir voorspelling van entrepreneurspotensiaal en die ontwikkeling van die eienskappe by nie-entrepreneurs of toekomstige entrepreneurs.

In dié studie is daar gevolglik gepoog om 'n vergelyking te tref tussen manlike en vroulike entrepreneurs om te bepaal of daar enige statisties beduidende verskille bestaan tussen die twee geslagte t.o.v. persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanoriëntasies.

In die literatuurstudie is aandag geskenk aan entrepreneurskap asook die sosiale en psigologiese eienskappe van entrepreneurs, persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanoriëntasies. In elke hoofstuk van die literatuurstudie is daar gepoog om so 'n wye teoretiese agtergrond as moontlik weer te gee asook om telkens die verband aan te toon tussen manlike en vroulike entrepreneurs.

Daar is in hierdie studie van opnamevraelyste gebruik gemaak om navorsingsinligting oor die 81 proefpersone in te samel. Meer spesifiek is van die Loopbaanoriëntasievraelys van Schein (1990), die 16 Persoonlikheidsvraelys (16-PF) van Cattell, die Prestasiemotiveringsvraelys (PMV) en 'n selfontwikkelde biografiese vraelys gebruik gemaak om die inligting in te samel. Die statistiese tegnieke, die ongepaarde t-toets en stapsgewyse diskriminantanalise, is gebruik om die verskille tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanoriëntasies aan te dui.

Daar is bevind dat daar wel statisties beduidende verskille is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheid en loopbaanoriëntasies. Uit die resultate is gevind dat vroulike entrepreneurs meer geneig is om risiko's te neem as manlike entrepreneurs. Verder blyk dit dat manlike entrepreneurs statisties beduidende hoër tellings verkry op die Lewenstylintegrasie-loopbaanoriëntasie as vroulike entrepreneurs. Tog is dië oriëntasie een van die loopbaanoriëntasies wat deur vroulike entrepreneurs verkies word. Dit blyk verder dat die drie konstrakte naamlik, persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanoriëntasies in kombinasie as goeie voorspellers dien van groeplidmaatskap van manlike en vroulike entrepreneurs.

Opsommend blyk dit dat daar wel verskille is tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v. persoonlikheid, prestasiemotivering en loopbaanoriëntasies. Die verskille is egter nie so groot soos wat dit in die literatuur blyk te wees nie. Verskeie verskille tussen die resultate van die studie en data soos dit in die literatuur voorkom is ook geïdentifiseer, wat verdere navorsing noodsaaklik maak.

ABSTRACT

During the late 1960's, the South African economy started to stagnate and this situation has continued until the present day. Since the mid-seventies the economy of the USA has moved from a "management economy" to a "entrepreneurial economy". Employment in the USA in the decade between 1974 and 1984 rose by 24 million. Since the 1960's the focus of employment and economic growth has moved from the large manufacturing sector to medium and small business sector. Small businesses comprises approximately 75% of the Japanese and 50% of the American economy. In South Africa the participation of the government on all levels of the economy was detrimental to the total economy. During the years of "Apartheid" even the white population was so indoctrinated by the idea of the "Total Onslaught" and the stopping thereof, that no serious consideration was given to the establishment of small businesses or the development of entrepreneurship.

According to the literature, entrepreneurship is a very complex phenomenon and attempts to understand it according to the psychological characteristics of the entrepreneur has made it even more complex. In the literature it is clear that there is much confusion about what entrepreneurship is and the exact psychological characteristics of entrepreneurs are. Only through research can the psychological characteristics of entrepreneurs be more clearly understood. Through this understanding the right climate for the development of entrepreneurs can be developed.

Further it can be clearly seen that there is a shortage of recent information and research on female entrepreneurs as well as on the psychological characteristics of female entrepreneurs. In the literature it can also be seen that the identification of the characteristics of entrepreneurs is very important for the identification of entrepreneurial potential and the development of these characteristics in non-entrepreneurs and potential entrepreneurs.

In this study a comparison has been made between male and female entrepreneurs on personality, achievement motivation and career orientations to determine if any significant statistical differences exist.

In the literature study attention was given to entrepreneurship, the social and psychological characteristics of entrepreneurs, personality, achievement motivation and career orientations. In every chapter of the literature study attempts were made to give as wide a theoretical perspective as possible as well as showing the relationship between male and female entrepreneurs on each of the constructs.

In this study questionnaires were used to gather the research information of the 81 respondents. The questionnaires that have been used are more specifically the Career Anchors Inventory of Schein (1990), the 16 Personality Factor questionnaire (16-PF) of Cattell, the Achievement Motivation questionnaire (AMQ) and a self-developed biographical questionnaire. The statistical techniques that have been used to determine the differences between male and female entrepreneurs on personality, achievement motivation and career orientations are the t-test and stepwise discriminant analysis.

The results of the study have shown that there are significant statistical differences between male and female entrepreneurs on personality and career orientations. The results of this study show that female entrepreneurs are more likely to take risks than are male entrepreneurs. Male entrepreneurs got significantly higher scores on the Lifestyle- integration career orientations than female entrepreneurs. This could be a significant finding as the Lifestyle-integration orientation is one of the career anchors that have been identified in the literature as a preference of female entrepreneurs. Further it can be said that the three constructs, personality, achievement motivation and career anchors, can be used as good predictors of group membership of male and female entrepreneurs.

To summarize it can be said that differences exist between male and female entrepreneurs as far as personality, achievement motivation and career orientations are concerned. In actual fact these differences are not as large as one came to expect them to be from the literature. Further research is necessary as a variety of differences between the literature and the results of this study have been found.

BRONNELYS

- Aiken, L.R. (1996). *Personality Assessment Methods and Practics (Second Edition)*. Seattle: Hogrefe & Huber Publishers.
- Aggasi, J.B. (1982). *Comparing the work attitudes of women and men*. Toronto: Lexington Books.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, (64), 359-372.
- Atkinson, R.L.; Atkinson, R.C.; Smith, E.E.; Bem, D.J. (1990). *Introduction to Psychology (Tenth Edition)*. New York: Harcourt Brace Jovauovich Publishers.
- Babbie, E. (1995). *The Practice of Social Research. (Seventh edition)*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Banfe, C. (1991). *Entrepreneur. From Zero to Hero*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Bassis, M.S.; Gelles, R.J.; Levine, A. (1991). *Sociology. An introduction. (Fourth Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Baty, G.B. (1974). *Entrepreneurship. Playing to win*. Reston Virginia: Reston Publishing Company.
- Bird, B.J. (1989). *Entrepreneurial behavior*. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Birley, S. & MacMillan, I.C. (1987). *International Entrepreneurship*. London: Routhledge.
- Boshoff, A.B.; Kaplan, R.A. & Kellerman, A.M. (1988). *The career anchors of members of fourteen professions in South Africa*. Pretoria: Haum.
- Boshoff, A.B.; Bester, D.C.; Bennet, H.F. & Heyl, G.L. (1992). *Career orientations and organisational commitment of engineers in managerial and technical specialist career paths exploratory study*, Pretoria.
- Boxx, W.R.; Odom, R.Y. & Dunn, M.G., (1991). Organisational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment and cohesion. *Public Personnel Management*, 20 (1): 195-205.
- Branca, P. (1978). *Women in Europe since 1750*. London: Croom Helm.

- Bullough, V.L. (1973). *The subordinate sex. A History of Attitudes toward women*. Chicago: University of Illinois Press.
- Burch, J.G. (1986). *Entrepreneurship*. New York: John Wiley & Sons.
- Bynner, J & Whitehead, J. (1972). *Personality dimensions and Motivation*. Milton Keynes. The Open University Press.
- Cattell, R.B. (1946). *Description and Measurement of Personality*. London: G Harrop and Co.
- Cattell, R.B. & Ebner, H.W. (1961). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Illinois : Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R.B.; Ebner, H.W. & Tatsuoka, M.M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Illinois : Institute for Personality and Ability Testing.
- Chell, E.; Haworth, J.M. and Brearly, S.P. (1991). *The entrepreneurial personality: concept cases and categories*. London: Routledge.
- Cherulinik, P.D. (1983). *Behavioral Research. Assessing the validity of research findings in Psychology*. New York: Harper & Row.
- Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering*. Berkeley: University of California Press.
- Chodorow, N. (1988). *Psychoanalytic Theory and Feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Cozby, PC. (1993). *Methods in Behavioral Research. (Fifth edition)*. Mountain View California: Mayfield Publishing Company.
- Crocker, L & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Cronbach, L.J. (1984). *Essentials of Psychological Testing. (Fourth Edition)*. New York: Harper & Row.
- Curran, J. & Burrows, R. (1986). The Sociology of petit Capitalism: a trend report. *Sociology*, 20 (2).
- Delong, T.J. (1982). Re-examining the career anchor model. *American Management Association*, 10 (2): 50-61.

- Delong, T.J. (1982). *The career orientation of MBA alumni: a multidimensional model. Career issues in Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Derr, C.B. (1980). More about career anchors. In C.B. Derr (Ed.). *Work, family and the career*. New York: Praeger.
- Derr, C.B. (1986). *Managing the New Careerist*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- DiCaprio, N.S. (1983). *Personality Theories: A Guide to Human Nature. (Second Edition)*. New York: CBS College Publishing.
- Drew, C.J. & Hardman, M.L. (1985). *Designing and Concluding Behavioral Research*. New York: Pergamon Press.
- Drucker, P.F. (1986). *Innovation and Entrepreneurship. Practice and Principles*. London: Butterworth & Heinemann.
- Du Toit, C.M. (1990). *Fundamentele Bedryfseconomie (Tweede Uitgawe)*. Durban: Butterworths.
- Elmes, D.G.; Kantowitz, B.H. & Roediger III, H.L. (1985). *Research methods in Psychology. (Second Edition)*. New York: West Publishing Company.
- Engler, B. (1979). *Personality Theories. An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Engler, B. (1991). *Personality Theories. An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- French, W.L.; Kast, F.E.; Rosenzweig, J.E. (1985). *Understanding Human Behavior in Organizations*. New York: Harper & Row.
- Freud, S. (1975). *The Psychopathology of Everyday Life*. Harmondsworth: Penguin.
- Giddens, A. (1993). *Sociology. (Second Edition)*. Cambridge: Polity Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Goodwin, C.J. (1995). *Research in Psychology. Methods and Design*. New York: John Wiley & Sons.

- Grasha, A.F. (1987). *Practical applications of Psychology. (Third Edition)*. Boston: Scott, Foresman and Company.
- Graziano, A.M. & Raulin, M.L. (1993). *Research Methods. A process of Inquiry. (Second Edition)*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Greenhaus, J.H. (1987). *Career Management*. Chicago: The Dryden Press.
- Hall, C.S.; Lindzey, G. (1978). *Theories of Personality. (Third Edition)*. New York: John Wiley & Sons.
- Helms, J.H. (1987). 'n Ondersoek na die faktore wat die werksmotivering van Venda-werkers bepaal. Ongepubliseerde Magister-verhandeling, Universiteit van die OVS, Bloemfontein.
- Hergenhahn, B.R. (1984). *An Introduction to Theories of Personality. (Second Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: The World Publishing Company.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Jan/ Feb.
- Hetherington, I. (1994). *The Forgotten Heroes*. Sandton: FMF Books.
- Hicks, H.G. & Gullett, C.R. (1988). *Organizations: Theory and Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hisrich, R.D. & Peters, M.P. (1995). *Entrepreneurship. Third Edition*. United States of America: Irwin.
- Hjelle, L.A.; Ziegler, D.J. (1992). *Personality Theories. Basic Assumptions. Research and Applications. (Third Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Hoole, C. (1996). An assessment of structural equation modeling as a method for predicting success of entrepreneurs. Ongepubliseerde Magister-verhandeling, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Huysamen, G.K. (1996). *Sielkundige meting. 'n Inleiding*. Pretoria: JL van Schaik Uitgewers.

- James, B.R. (1993). *The career orientations of various registration categories of South African Psychologists*. Masters-thesis, RAU, Johannesburg.
- Jackson, D.N.; Ahmed, S.A., & Heapy, N.A. (1976). Is achievement motivation a unitary construct? *Journal of Research in Personality*, (10), 1- 21.
- Jelinek, M. (1979). *Career management for the individual and the organization*. USA: St. Clair Press.
- Jooste, C.J. (1983). *Entrepreneurskap- 'n Bedryfsekonomiese beskouing*. Intreerede gelewer deur Professor C.J Jooste by die Departement Bedryfsekonomie, Universiteit van die OVS, Bloemfontein.
- Kaplan, R.A.L. (1990). *The career anchors, job involvement and job satisfaction of professional people*. Ph.D-thesis, University of Cape town, Cape Town.
- Keppel, G. & Saufley J.R. (1980). *Introduction to Design and Analysis. A student's handbook*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Klem, P.I. (1986). 'n Ondersoek na die geldigheid van Herzberg se motiverings-higiëneteorie by onderwysers aan enkele hoërskole van onderwysomgange 1 en 3 van die Kimberley-Onderwysstreek. Ongepubliseerde Magister-verhandeling. Universiteit van die OVS. Bloemfontein.
- Kline, P. (1975). *Psychological Testing. The measurement of intelligence, ability and personality*. New York: Crane Russak.
- Kline, P. (1979). *Psychometrics and Psychology*. London: Academic Press.
- Kline, P. (1993). *The Handbook of Psychological Testing*. London & New York: Routledge.
- Kao, J.J. (1991). *The entrepreneurial organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kao, J.J. (1991). *The entrepreneur*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kent, C.A.; Sexton, D.L. & Vespar, K.H. (1982). *Encyclopedia of Entrepreneurship*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kinloch, G.C. (1979). *The Sociology of Minority Relations*. New Jersey: Prentice Hall.

- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*. Chicago: Irwin.
- Kroon, J (Red.). (1990). *Algemene Bestuur. (Tweede Uitgawe)*. Pretoria: Haum-Tersiër.
- Kroon, J.; Moolman. P.L. (1992). *Entrepreneurskap*. Potchefstroom: Sentrale Publikasies P.U. vir C.H.O.
- Leedy, P.D. (1993). *Practical Research: Planning and design*. New York: Macmillian Publishing Company.
- Lehman, R.S. (1991). *Statistics and Research Design in the Behavioral Sciences*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Leighton, P. & Felstead, A. (1992). *The New Entrepreneurs. Self-employment and small business in Europe*. London: Kogan Page.
- Loring, R.K.; Otto, H.A. (1976). *New Life Options. The Working Women's Resource Book*. New York: McGraw-Hill.
- Louw, D.A. (1990) *Inleiding tot Psigologie*. Pretoria: Haum-Tersiër.
- Louw, D.A. (1993). *Menslike ontwikkeling. (Tweede Uitgawe)*. Pretoria: Haum-Tersiër.
- Lynn, R. (1971). *An Introduction to the Study of Personality*. London: MacMillan
- Maloney, M.P. & Ward, M.P. (1976). *Psychological Assessment. A conceptual approach*. New York: Oxford University Press.
- Marx, S; Rademeyer, W.F; Reynders, H.J.J. (1991). *Bedryfseconomie: riglyne vir Ondernemingsbestuur*. Pretoria: Van Schaik.
- Maslow. A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, (50), 370-396.
- Maslow, A.H. (1948). Higher and Lower Needs. *The Journal of Psychology*, (25), 433-436.
- Maslow, A.H. (1962). *Towards a Psychology of being*. New Jersey: van Nostrand Reinhold.
- Matlin, M.W. (1987). *The Psychology of Women*. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.

- McClelland, D.C. (1958). *Methods of measuring human motivation*. In J.W. Atkinson, (1958).
- McClelland, D.C. (1964). *The roots of consciousness*. New Jersey: D van Nostrand.
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McClelland, D.C.; Atkinson, J.W.; Clark, R.A. en Lowell, E.L. (1953). *The Achievement motive*. New York: Appelton-Century-Crofts.
- Mednick, M.T.S.; Tangri, S.S.; Hoffman, L.W. (1975). *Women and achievement. Social and motivational analyses*. New York: John Wiley & Sons.
- Meyer, R.W.; Moore, C. & Viljoen, H.G. (1997). *Personologie. Van Individu tot Ekosistiem*. Johannesburg: Heineman.
- Miller, S. (1984). *Experimental design and Statistics. (Second Edition)*. London & New York: Methuen.
- Möller, A.T. (1993). *Perspektiewe oor Persoonlikheid*. Durban: Butterworths.
- Morrison, A. (1998). *Entrepreneurship. An International Perspective*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Montagno, R.V.; Kuratko, D.F. Scarcella, J.H. (1986). Perception of Entrepreneurial Succes Characteristics. *American Journal of Small Business*, Winter: 25-32.
- Mouton, T. (1998). Sielkundiges se loopbaanoriëntasies, werkstevredenheid en posbetrokkenheid. Ongepubliseerde Magister-verhandeling, Universiteit van die OVS, Bloemfontein.
- Murphy, K.R. & Davidshofer, C.O. (1994). *Psychological Testing. Principles and Applications. (Third Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Myers, J.L. & Well, A.D. (1995). *Research Design and Statistical Analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Nel, J. (1997). Persoonlikheidsverskille tussen entrepreneurs en lynbestuurders. Ongepubliseerde Honneursskripsie. Universiteit van die OVS. Bloemfontein.
- Nieva, V.F. & Gutek, B.A. (1981). *Women and Work. A Psychological Perspective*. New York: Praeger.

- Olm, K.W.; Eddy, G.G. (1985). *Entrepreneurship and Venture Management. Text and Cases*. Columbus: Bell & Howell.
- O'Neil, J.W. en Albertse, N. (1997). Die toekomsverwagtinge van 3de en 4de jaar Paramediese studente - 'n Beskrywende studie. Ongepubliseerde Honneursskripsie. Universiteit van die OVS. Bloemfontein.
- Oosthuizen, B. (1995). Werkswaardes en loopbaanankers as voorspellers van werksprestasie en werktevredenheid. Ongepubliseerde Magister-verhandeling. Universiteit van die OVS. Bloemfontein.
- Osipow, S.H. (1973). *Theories of Career Development. (Second Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Osipow, S.H. (1975). *Emerging Women. Career Analysis and Outlooks*. Ohio: Bell & Howell.
- Pervin, L.A. (1993). *Personality. Theory and Research. (Sixth Edition)*. New York: John Wiley & Sons.
- Phares, E.J. (1984). *Introduction to Personality*. Toronto: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Phillips Jr, J.L. (1992). *How to think about statistics. (Revised Edition)*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Pickle, H.B. & Abrahamson, R.L. (1976). *Small Business Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Pottas, C.D. (1970). *Werksmotivering*. Pretoria: J.L. Van Schaik.
- Prokonpenko, J. & Pavlin, I. (1991). *Entrepreneurship Development in Public Enterprises*. Geneva: International Labour Office.
- Ray, D.M. (1993). Understanding the entrepreneur. *Entrepreneurship and Regional Development*, (5).4, 346-351
- Raynor, J.O. (1969). Future oriëntation and motivation of immediate activity. *Psychological Review*, 76, 606-610.
- Raynor, J.O. (1970). Relationships between achievement-related motives, future oriëntation and academic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 28-33.
- Richter, E. (1992). Die voorspelling van verpleegkundiges se werkstevredenheid. Ongepubliseerde Magister-verhandeling, Universiteit van die OVS, Bloemfontein.

- Ronen, J. (1983). *Entrepreneurship*. Toronto: Lexington Books.
- Rupert, A.E. (1985). Rede gelewer op 30 April 1985 as Professor Honorêr in die Departement Bedryfsekonomie, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Schein, E.H. (1985). *Career anchors. Discovering your real values*. San Diego: University Associates Inc.
- Schein, E.H. (1990). *Career Anchors. Discovering your real values. (Revised Edition)*. San Diego: Pfeiffer & Company.
- Schreuder, A.M.G. & Flowers, J. (1991). Die verband tussen enkele dimensies van loopbaanankers, persepsie en gehalte van werklewe, *Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 17 (2): 23-28.
- Siegel, A.F. (1988). *Statistics and Data analysis. An introduction*. New York: John Wiley & Sons.
- Sirkin, R.M. (1995). *Statistics for the Social Sciences*. London. Sage Publications.
- Slabbert, I. (1987). *An evaluation of the management training and the career anchors of a group of MBA/ MBL graduates*. Pretoria: RGN.
- Slabbert-Van Aardt, I. (1990). *The career orientations and some correlates of groups of South African Managers*. Ph.D-thesis, University of Pretoria, Pretoria.
- Smit, G.J. (1983). *Psigometrika. Aspekte van toetsgebruik*. Pretoria: Haum.
- Smit, G.J. (1991). *Psigometrika. Aspekte van toetsgebruik*. Pretoria: Haum-Tersiêr.
- Smith, C.P. (1992). *Motivation and personality. Handbook of thematic content analyses*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, M.M. (1992). Die verband tussen doelwitgeregtheid, motivering en akademiese prestasie by universiteitstudente. Ongepubliseerde Magisterverhandeling. Universiteit van die OVS. Bloemfontein.
- Sommer, R & Sommer, B.B. (1980). *A practical guide to Behavioral Research. Tools and Techniques*. New York: Oxford University Press.

- Spence, J.T. (1983). *Achievement and Achievement motives. Psychological and Sociological Approaches*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Spence, J.T. & Helmreich, R.L. (1978). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates and antecedents*. Austin: University of Texas Press.
- Steyn, D.W. (1977). Die konstruksie en evaluasie van 'n Suid-Afrikaanse persoonlikheidsvraelys. Ongepubliseerde Magisterverhandeling. Universiteit van Pretoria. Pretoria.
- Stoll, C.S. (1973). *Sexism: Scientific Debates*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Stoll, C.S. (1974). *Female & Male Socialization, Social Roles and Social Structure*. Iowa: W.M.C Brown Publishing Company.
- Swanepoel, A. & Van Rensburg, R. (1996). Die verband tussen bepaalde persoonlikheidsfaktore en prestasie-motivering. Ongepubliseerde Honneursskripsie. Universiteit van die OVS. Bloemfontein.
- Thompson, G.M. (1984). The development of achievement motivation. Ongepubliseerde Magisterverhandeling. Randse Afrikaanse Universiteit. Johannesburg.
- Timmons, J.A.; Smollen, L.E. & Dingee, L.A. (1977). *Entrepreneurship and New Venture Management*. Johannesburg: International Thomson Publishing Company.
- Van Aardt, C.; Van Aardt, I. (1997). *Entrepreneurship and New Venture Management*. Johannesburg: International Thomson Publishing Company.
- Van der Merwe, A. (1995). *Industrial Sociology. A South African Perspective*. Johannesburg: Lexicon Uitgewers.
- Van Rensburg, D.J.J. (1992). Entrepreneurskap en die eise van ons tyd. *Seminaar oor Entrepreneurskap*. Departement Plofstoftegnologie, Technikon Pretoria, Pretoria.
- Van Vuuren, P.L. (1989). Die verband tussen loopbaanankers en enkele persoonlikheidstrekke. Ongepubliseerde Magisterverhandeling, Universiteit van Pretoria, Pretoria.
- Veroff, J.; McClelland, L. & Ruhland, D. (1975). Varieties of achievement motivation. In Mednick, M.T.S; Tangri, S.S; & Hoffman,

- L.W. (Eds.). *Women and achievement: Social and motivational analyses*. Washington, DC: Hemisphere.
- Visser, J. (1989). Ouers en onderwysers kweek ondernemers. *Bylae tot Finansies en Tegniek*, 42(38): B7.
- Vroom, V.H. (1964). The determinants of job satisfaction. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wade, C. & Tavis, C. (1987). *Psychology*. New York: Harper & Row.
- Wallace, J. & Wallace, R.M. (1985). *Working Women in recession: employment, redundancy, and unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- Weinar, B. (1992). *Human motivation. Metaphors, theories and research*. London: Sage Publications.
- Weinstein, M. (1969). Achievement motivation and risk preference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 153-173.
- Yaremko, R.M.; Harari, H.; Harrison, R.C. & Lynn, E. (1982). *Reference handbook of Research and Statistical methods in Psychology. For students and professionals*. New York: Harper & Row.

BYLAE A

Inligtingsbrief: Entrepreneursnavorsing

Geagte entrepreneur

Die doel van hierdie skrywe is om u eerstens in te lig oor 'n studie in Bloemfontein oor entrepreneurs en tweedens om u samewerking in die verband te vra.

Die studie handel oor die verskil tussen manlike en vroulike entrepreneurs t.o.v sekere dimensies van entrepreneurskap. Soos u weet, is entrepreneurs en entrepreneurskap van kardinale belang vir die ekonomie van Bloemfontein en die RSA. Dit is so belangrik dat al hoe meer en meer navorsing oor entrepreneurskap en die eienskappe van entrepreneurs gedoen word. Dit is nodig sodat die eienskappe en vaardighede wat nodig is om suksesvolle entrepreneurs te kan oplei, geïdentifiseer kan word. Dit alreeds maak hierdie studie baie belangrik.

Dit is egter ook so dat meeste van die bestaande data oor die eienskappe van entrepreneurs, handel oor manlike entrepreneurs. Bittermin data is beskikbaar oor die eienskappe van vroulike entrepreneurs. Dit is dan ook die doel van die studie om hierdie ooreenkomste en verskille te bepaal. Hierin kan u van groot hulp wees. Eintlik is u hulp van kardinale belang, want sonder u kan hierdie navorsing nie plaasvind nie.

U hoef ook nie bekommerd te wees dat u op enige manier geïdentifiseer sal kan word of op enige wyse deur deelname aan die studie benadeel sal word nie. U deelname is totaal vrywillig en enige individuele data word vernietig na verwerking. U bly dus heeltemal anoniem en die data word streng vertroulik hanteer.

Die studie behels eerstens die selektering van die proefpersone op 'n ewekansige wyse. Dit is dan ook hoe u geselekteer is. Hierna dui u aan of u sou bereid wees om aan die studie deel te neem en indien wel tree ek met u in verbinding om 'n tyd te reël sodat u die vraelyste kan invul. Die vraelyste neem 1-1,5 uur om in te vul. Sodra die studie voltooi is sal ek dan 'n kort verslag oor die bevindinge aan u stuur indien u dit so verkies.

Indien u sou belangstel om aan die studie deel te neem kan u my kontak deur my te skakel by (051) 4301963.

By voorbaat baie dankie vir u samewerking.

Johnny O'Neil.
Dept. Bedryfsielkunde.

BYLAE B

Biografiese vraelys van Entrepeneurs

Beantwoord asseblief die onderstaande vrae deur 'n kruisie te maak in die blokkie langs die mees toepaslike antwoord.

Slegs vir amptelike gebruik

1. 1. Geslag

Manlik

Vroulik

--	--	--

1-3

4

2. Ouderdom

18-25

26-30

31-35

36-45

46-55

55+

5

3. Huistaal

Afrikaans

Engels

Sesotho

Ander

6

4. Aantal jare wat u al 'n werkende persoon is

0-5

5-10

10-15

15-20

20-25

25-30

30-35

35+

8

5. Huwelikstatus

Getroud

Ongetroud

9

6. Vorige beroep

10

7. Bruto jaarlikse inkomste (in duisende Rande)

50-100 100-200 200-400

400-800 800-1000 1000+

 11

8. Aantal jare in huidige onderneming

1jaar 1-3jaar 3-5jaar

5-10jaar 10jaar+

 12

9. Hoogste opvoedkundige kwalifikasie

Matriek of minder

2-3jaar Na-skoolse opleiding

Graad/ N Diploma

4jaar+ Na-skoolse opleiding

 13

10. Tipe onderneming

Vervaardiging

Diens

 14

10a. Indien Diens, watter tipe

Professioneel

Bemarking

Personeel

Herstelwerk

 15

Toerisme

Verkope

Ander

Slegs vir amptelike gebruik

11. Netto jaarlikse inkomste (in duisende Rande)

50-100 100-200 200-400

400-800 800+

16

12. Aantal werknemers in diens

Geen

Minder as 5

Minder as 10

17

Minder as 20

20+

Baie dankie vir u vriendelike samewerking