

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

ORIËNTERING EN NAVORSINGSONTWERP.....	1
1.1 KONTEKSSTELLING.....	1
1.2 PROBLEEM- EN DOELSTELLING.....	2
1.3 MOTIVERING.....	4
1.4 NAVORSINGSMETODOLOGIE.....	5
1.4.1 Navorsingstrategie.....	5
1.4.1.1 Hermeneutiese navorsingstrategie.....	5
1.4.1.2.Beskrywende navorsingstrategie.....	5
1.4.2 Navorsingsmetodes.....	6
1.4.2.1 Konsepanalise.....	6
1.4.2.2 Literatuurstudie.....	6
1.5 PARADIGMATIESE UITGANGSPUNTE.....	7
1.6 VERLOOP VAN DIE STUDIE.....	9

HOOFSTUK 2

INTERPERSOONLIKE LEIERSKAP EN REGSTELLENDEN AKSIE.....	10
2.1 PROBLEEMSTELLING.....	10
2.2 KONSEPANALISE EN PERSPEKTIEF: PERSOONLIKE EN PROFESSIONELE LEIERSKAP.....	10
Die geestelike dimensie.....	12
Die fisiese dimensie.....	13
Die emosionele dimensie.....	13
Die intellektuele dimensie.....	14
Die sosiale dimensie.....	14
Die werks-/finansiële dimensie.....	14

2.3	DIE PIRAMIEDE VAN LEIERSKAP.....	15
2.4	INTERPERSOONLIKE LEIERSKAP.....	17
2.4.1	Interpersoonlike verhoudings.....	18
2.4.1.1	Die rol van kommunikasie in verhoudings.....	20
2.4.1.2	Die rol van vertrouwe in verhoudings.....	22
2.5	DIE KONSEP DISKRIMINASIE.....	24
2.6	DIE KONSEP REGSTELLEDE AKSIE.....	26
2.7	WIE IS DIE VOORHEEN BENADEELDE GROEPE?.....	29
2.8	HOE WORD REGSTELLEDE AKSIE REGVERDIG?.....	29
	Die nie-diskriminasietema.....	29
	Die algemene welstandstema.....	30
	Die hersteltema.....	30
2.9	TIPES REGSTELLEDE AKSIE.....	30
	Kwotas.....	30
	Posreservering.....	31
	Doelwitstelsels.....	31
	Rasse-aanpassing.....	31
2.10	VERSKIL IN BESKOUING VAN REGSTELLEDE AKSIE TUSSEN BLANKE EN SWART AFRIKANE.....	32
2.11	MORALITEIT EN HAALBAARHEID VAN REGSTELLEDE AKSIE.....	33
2.11.1	Argumente ten gunste van regstellende aksie.....	34
2.11.2	Argumente teen regstellende aksie.....	34
2.11.3	Opweeg van die regstellende-aksie-argumente.....	36
2.12	BEVINDINGE.....	38

HOOFSTUK 3

REGSTELLEDE AKSIE EN INTERPERSOONLIKE VERHOUDINGS...	40
3.1 PROBLEEMSTELLING.....	40
3.2 Die sirkel van besorgdheid en regstellende aksie.....	41
3.3 Die sirkel van invloed en regstellende aksie.....	43
3.4 Die impak van regstellende aksie op kommunikasie en vertroue in verhoudings.....	44
3.5 Smith se leierskapspiramiede en professionele bevoegdheid.....	48
3.6 Kenmerke van regstellende aksie versus kenmerke van verhoudings.....	49
3.7 BEVINDINGE.....	50

HOOFSTUK 4

SAMEVATTING, BEVINDINGE EN GEVOLGTREKKINGS.....	53
4.1 SAMEVATTING.....	53
4.2 BEVINDINGE.....	54
4.3 GEVOLGTREKKING.....	55

FIGURE

Figuur 1 – Binne-na-buite-benaderingsmodel.....	7
Figuur 2 – Smith se model van die ses dimensies van lewenskwaliteit en totale welstand.....	12
Figuur 3 – Smith se piramiede van leierskap en invloed.....	16
Figuur 4 – Die verhoudingsparadoks.....	19
Figuur 5 – Proses van vertroue in interpersoonlike verhoudings.....	23

Figuur 6 – Regstellende aksie en die sirkel van besorgdheid in verhoudings.....	42
Figuur 7 - Regstellende aksie en die sirkel van invloed in verhoudings.....	43
Figuur 8 – Verhouding tussen vertrouwe en kommunikasie.....	44
Figuur 9 – Invloed van professionele bevoegdheid op die selfbeeld en interpersoonlike verhoudings.....	48
TABELLE	
Tabel 1 - Perspektiewe van blanke en swart Afrikane.....	32
Tabel 2 – Verskynsels van regstellende aksie en die bou van verhoudings.....	49
BIBLIOGRAFIE.....	58



SYNOPSIS

TITLE	The influence of affirmative action on interpersonal relationships: a personal and professional leadership perspective
STUDENT	Neil Conradie
SUPERVISOR	Prof DPJ Smith
DEGREE	MPhil - Personal and Professional Leadership
FACULTY	Education and Nursing

1. PURPOSE AND DESIGN OF ESSAY

Although affirmative action is a beacon of hope for millions of South Africans, it is unfortunately also a source of potential unrest amongst the minority groups, since personal security and integrity in interpersonal relationships between races are being threatened. In light of this it seems as if the government of the day is challenging universal principles by means of their affirmative action policy which may lead to distrust and broken relationships.

The aim of this study is to investigate the potential impact of affirmative action on characteristics of interpersonal relationships by means of a Personal and Professional Leadership perspective. In order to accomplish the aim and objective of this study, the following specific goals are set for this research essay:

- § to identify and describe characteristics of interpersonal relationships by means of a Personal and Professional Leadership perspective;
- § to identify and describe features of discrimination;
- § to identify and describe features of affirmative action;
- § to investigate possible implications of affirmative action for characteristics of interpersonal relationships.

2. METHOD OF APPROACH

A hermeneutic research strategy was followed in this study; an attempt to establish a good comprehension of affirmative action and the implications thereof, specifically for interpersonal relationships. A descriptive research strategy was utilized in order to describe insight and knowledge concerning affirmative action and the implications thereof for interpersonal relationships.

3. RESEARCH FINDINGS

The research findings are as follows:

In chapter two an analysis of the concept discrimination was done in support of the concept affirmative action. The literature in this chapter indicated that affirmative action is approached from a variety of perspectives. If the South African socio-economic dilemma, which is currently being addressed by affirmative action through political, personal or gender values, is solved, it will ensure a lose-win or win-lose outcome. A midway to satisfy these perspectives is only possible from an approach fundamentally based on universal principles which cannot be dismissed despite race, gender and/or view of life.

The core aspects of Smith's PPL pyramid are essential in making affirmative action in the South African context more viable. Personal character and competence are prerequisites for interpersonal trust which will improve interpersonal communication and mutual caring. This process will eventually provide for the upliftment of the quality of life of the masses. This is a goal set by the current government itself.

4. CONCLUSION

From this research the following conclusions were being drawn:

n Affirmative action accepts the individual conditionally, depending on race or gender. Unconditional acceptance is necessary for building

mutual relationships which will counteract the distinction between races.

n Affirmative action supposes socio-economic upliftment by means of discrimination and external control. Socio-economic upliftment will rather work through authentic self-knowledge, listening, expression, gratitude and service.

n Affirmative action takes responsibility on behalf of the individual and groups through political control (Black Economic Empowerment (BEE)) that

may damage relationships. The individual should take personal responsibility for the building of relationships and the development of an own character.

n Affirmative action has a divided vision for the parties involved. Relationships are strengthened by a common vision for all parties involved.

n Affirmative action places the affirmative action person under pressure when the person is not employed according to knowledge and competence. Knowledge and competence are prerequisites for adding value to the self, and the self influences the ability to build relationships with others.

n Affirmative action focuses on black empowerment and not on power sharing. Power sharing is necessary for multiracial relationships in order to keep all involved groups interested.

n Affirmative action is a reactive process driven by negative energy and external control. The building of relationships is a creative process driven by positive and internal energy.

n Affirmative action is an artificial empowerment process from the circle of concern. Good relationships are an authentic empowerment process from the circle of influence.

The current government will have to take notice of this, since mutual relationships between people are a determining factor concerning the success of affirmative action.



OPSOMMING

TITEL	Die invloed van regstellende aksie op interpersoonlike verhoudings: 'n persoonlike en professionele leierskapspektief
STUDENT	Neil Conradie
STUDIELEIER	Prof. D.P.J. Smith
GRAAD	M.Phil. - Persoonlike en Professionele Leierskap
FAKULTEIT	Onderwys en Verpleegkunde

1. DOEL EN ONTWERP VAN ESSAY

Hoewel regstellende aksie vir miljoene Suid-Afrikaners 'n baken van hoop is, is dit ongelukkig ook die bron van potensiële onrus onder minderheidsgroepe deurdat persoonlike sekuriteit en die integriteit van onder andere interpersoonlike verhoudings tussen rasse deur regstellende aksie bedreig word.

In die lig hiervan wil dit voorkom of die huidige regering deur hul program van regstellende aksie universele beginsels uitdaag wat moontlik tot wantroue en verhoudingsbreuk kan lei.

Die oorkoepelende doel van hierdie studie is om die potensiële impak van regstellende aksie op kenmerke van interpersoonlike verhoudings aan die hand van 'n persoonlike en professionele leierskapspektief te evalueer.

Om die oorkoepelende doelstelling te verwesenlik, word die volgende spesifieke doelwitte vir die navorsingsessay gestel:

- § om die kenmerke van interpersoonlike verhoudings aan die hand van 'n persoonlike en professionele leierskapspektief te identifiseer en te beskryf;
- § om die kenmerke van diskriminasie te identifiseer en te beskryf;
- § om die kenmerke van regstellende aksie te identifiseer en te beskryf;
- § om vanuit 'n persoonlike en professionele leierskapspektief die moontlike implikasies van regstellende aksie vir die kenmerke van interpersoonlike verhoudings te ondersoek.

2. BENADERINGSMETODE

Om die doel van hierdie studie te verwesenlik, is 'n hermeneutiese navorsingstrategie onderneem. Daar is gepoog om goeie begrip van regstellende aksie en die implikasies daarvan, meer spesifiek vir interpersoonlike verhoudings, te bewerkstellig. Verder is 'n beskrywende navorsingstrategie aangewend om sodoende insig en kennis met betrekking tot regstellende aksie en die implikasies daarvan vir interpersoonlike verhoudings te verwerf.

3. NAVORSINGSBEVINDINGE

Bevindinge wat uit die studie aan die lig gekom het, is soos volg:

In hoofstuk twee is 'n analise van die konsep diskriminasie onderneem ter ondersteuning van die konsep regstellende aksie. Die literatuur in dié hoofstuk het aangetoon dat regstellende aksie vanuit 'n verskeidenheid van perspektiewe benader word. Indien Suid-Afrika se sosio-ekonomiese dilemma, wat tans deur regstellende aksie vanuit politieke, persoonlike, kulturele of geslagswaardes hanteer word, opgelos word, sal dit 'n wen-verloor- of verloor-wen-uitkoms verseker. 'n Middeweg om hierdie verskeidenheid van perspektiewe te bevredig, is slegs moontlik vanuit 'n

benadering gegrond op universele beginsels wat deur niemand ontken of misken kan word nie, ongeag ras, geslag en/of lewensbeskouing.

Die kernaspekte van PPL in Smith se leierskapspiramiede is essensieel om regstellende aksie in die Suid-Afrikaanse konteks meer lewensvatbaar te maak. Persoonlike karakter en bevoegdheid is voorvereistes vir interpersoonlike vertroue wat interpersoonlike kommunikasie en onderlinge koestering sal verbeter. Die proses sal uiteindelik voorsiening maak vir die opheffing van die massas se lewenstandaard. Dit is 'n doelwit wat deur die huidige regering self gestel is.

4. GEVOLGTREKKING

Uit die navorsing is die volgende gevolgtrekkings gemaak:

n Regstellende aksie aanvaar voorwaardelik die individu na gelang van ras of geslag. Onvoorwaardelike aanvaarding is noodsaaklik vir die bou van onderlinge verhoudings wat rasse-onderskeid sal teenwerk.

n Regstellende aksie vooronderstel sosio-ekonomiese opheffing deur diskriminasie en eksterne beheer. Sosio-ekonomiese opheffing sal eerder geskied deur outentieke selfkennis, luister, uitdrukking, dankbaarheid en diens.

n Regstellende aksie neem verantwoordelikheid namens die individu en groepe deur politieke beheer (Black Economic Empowerment (BEE)) wat verhoudings kan belemmer. Die individu moet persoonlik verantwoordelikheid neem vir die bou van verhoudings deur die ontwikkeling van 'n eie karakter.

n Regstellende aksie het 'n verdeelde visie vir alle betrokke partye. Verhoudings word versterk deur 'n gemeenskaplike visie vir alle betrokke partye.

n Regstellende aksie plaas die regstellende-aksepersoon onder druk wanneer die persoon nie aangestel word op grond van sy/haar kennis en bevoegdheid nie. Kennis en bevoegdheid is voorvereistes vir waardetoevoeging tot die self en die self beïnvloed weer die vermoë om verhoudings met ander te bou.

n Regstellende aksie fokus op swart bemagtiging en nie op magsdeling nie. Magsdeling is noodsaaklik vir veelrassige verhoudings en om alle belangegroep se belangstelling te behou.

n Regstellende aksie is 'n reaktiewe proses wat deur negatiewe energie en eksterne beheer aangevuur word. Die bou van verhoudings is 'n kreatiewe proses wat deur positiewe energie en interne energie aangevuur word.

n Regstellende aksie is 'n kunsmatige bemagtigingsproses vanuit die sirkel van besorgdheid. Goeie verhoudings is 'n outentieke bemagtigingsproses vanuit die sirkel van invloed.

Die huidige regering sal daadwerklik van hierdie faktore moet kennis neem, aangesien die verhoudings tussen mense onderling 'n bepalende faktor is ten opsigte van die sukses van regstellende aksie.

DANKBETUIGINGS

My opregte dank en waardering aan:

- God vir die krag, genade en beskerming om die studie te voltooi.
- Prof. Dawie vir leiding, geleentehede en insette.
- Sonja, Carli en Soné vir julle opofferings en ondersteuning.
- Oupa Joe en ouma Lettie vir blyplek en slaapplek.
- Willie en Marieta vir julle hulp en tyd oor naweke met die essay.
- Al my klasmaats vir julle insette en perspektiewe deur die twee jaar.

