

**MONITERING VAN AKSIEPLANNE EN VAN
DOELWITVERWESENLIKING IN PERSOONLIKE
LEIERSKAPSKONTEKS**

**deur
ESTHER FOURIE**

**NAVORSINGSESSAY
voorgelê ter gedeeltelike vervulling
van die vereistes vir die graad
MAGISTER PHILOSOPHIAE**

 **in** UNIVERSITY
PERSOONLIKE EN PROFESSIONELE LEIERSKAP
JOHANNESBURG

**in die
FAKULTEIT OPVOEDKUNDE EN VERPLEEGKUNDE**

**aan die
RANDSE AFRIKAANSE UNIVERSITEIT**

STUDIELEIER: PROF. D.P.J. SMITH

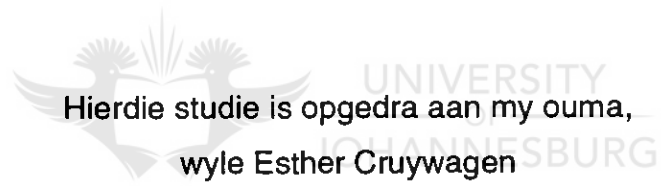
JUNIE 1999

DANKBETUIGINGS

Daar is soveel wonderlike familielede, vriende en kollegas wat my ondersteun en gedra het in hierdie studie. Dit is 'n moeilike taak om uitsonderings te maak en daarom wil ek elkeen van hulle hartlik bedank.

In besonder wil ek my ouers bedank vir hul volgehoue gebede,
Riaan vir sy onvoorwaardelike liefde en aanmoediging,
en bó alles, my Skepper wat aan my die vermoë en inspirasie gegee het.





Hierdie studie is opgedra aan my ouma,
wyle Esther Cruywagen

HOOFSTUK 1: ORIËNTERING EN NAVORSINGSONTWERP

	bl
1.1 KONTEKSSTELLING.....	2
1.2 PROBLEEMSTELLING.....	6
1.3 DOELSTELLING	8
1.4 MOTIVERING	9
1.5 VERHELDERING VAN TITEL EN ENKELE ANDER KONSEPTE.....	10
1.6 NAVORSINGSMETODOLOGIE.....	11
1.6.1 Navorsingstrategie.....	11
1.6.2 Navorsingsmetodes	12
1.7 PARADIGMATIESE UITGANGSPUNTE	13
1.7.1 Lewens- en wêreldbeskoulike uitgangspunte.....	13
1.7.2 Wetenskaplike uitgangspunte	14
1.8 VERDERE VERLOOP VAN NAVORSINGSVERSLAG.....	14

HOOFSTUK 2: TOERUSTING BENODIG OP DIE REIS NA DOELWITVERWESENLIKING

2.1 INLEIDING.....	17
2.2 WAT IS DOELWITTE?	18
2.3 DIE BELANGRIKHEID VAN DOELWITFORMULERING	21
2.4 KENMERKE VAN GOEIE DOELWITTE.....	22
2.5 TEGNIEKE EN VAARDIGHEDE BENODIG VIR DOELWITVERWESENLIKING.....	25
2.5.1 Houding.....	25
2.5.2 Spesifieke vaardighede.....	32
2.6 BEVINDINGE	42

HOOFSTUK 3: STAPPE OP WEG NA DOELWITVERWESENLIKING

	b1
3.1 INLEIDING.....	45
3.2 STAPPE IN DIE PROSES VAN DOELWITVERWESENLIKING.....	45
3.2.1 Alder se Vier Stappe na Sukses	45
3.2.2 Wilson se Elf Strategieë om doelwitverwesenliking te optimaliseer..	46
3.2.3 Graham se Nege-Stap Plan vir Sukses.....	48
3.2.4 Deysel se Stappe na Hoër Hoogtes.....	49
3.2.5 Morris se Vyf Voorwaardes vir Sukses.....	49
3.2.6 Knaus se Vyf-Punt Program vir Verandering.....	50
3.2.7 Chapman se Stappe na Droomvervulling.....	51
3.2.8 Meyer se Persoonlike Plan vir Leierskapaksie.....	52
3.2.9 Andreas en Faulkner se Doelwitverwesenlikingsproses	53
3.2.10 Covey, Merrill en Merrill se Kwadrant Twee Organiseringsproses....	55
3.2.11 Robbins se vereiste vir volgehoue groei.....	56
3.3 VOORGESTELDE STRATEGIE VIR DOELWITVERWESENLIKING.....	56
3.4 DIE OPTIMALE AANWENDING VAN TOERUSTING IN DIE REIS NA DOELWITVERWESENLIKING.....	60
3.5 BEVINDINGE.....	62

HOOFSTUK 4: SAMEVATTING, BEVINDINGE EN GEVOLGTREKKINGS

4.1 INLEIDING.....	64
4.2 SAMEVATTING.....	64
4.3 BEVINDINGE.....	65
4.4 GEVOLGTREKKINGS.....	66
4.5 AANBEVELINGS.....	67
4.6 SLOTOPMERKING.....	67
BIBLIOGRAFIE.....	68

ABSTRACT

Most people want to be successful and realise their full potential. However, despite this strive towards success few people manage to follow their resolutions through.

The process through which man grows towards maximising his potential is referred to as Personal Leadership. The process starts by knowing oneself, which leads to a vision of where one is going. Goal setting is regarded to be the first step towards turning this vision into reality.

This study investigated the research problem of man's inability to persevere in his strive towards success. As goals form the foundation of success, the specific problem of man's inability to accomplish his goals was investigated. The following specific research questions were addressed:

- Which techniques and skills are required in the process of goal accomplishment?
- Where do these skills fit into the overall process of goal accomplishment?
- Which strategy for goal accomplishment will address the problem of lack of perseverance in the most effective manner?

The study was undertaken from the assumption that realistic goals have already been formulated. The research did therefore not address the problem of goal formulation.

The research strategies adopted in this study included nomothetic, descriptive, as well as developmental research strategies. Literature study formed the most important research method. The terms "goal" and "goal accomplishment" were analysed through word and concept analysis.

The techniques and skills required for goal accomplishment can be categorised into two categories: At first a correct **attitude** towards goals must be adopted. This includes, amongst others, crystallised thinking, determination and a positive attitude. A person must therefore look into his deepest self and investigate his attitude, and not merely opt for quick fixes. Once a correct attitude towards goals has been adopted, there are **specific skills** available to enhance the process of goal accomplishment, including affirmation, visualisation and daily acknowledgements.

From the strategies for goal achievement suggested by various experts, the following consolidated strategy is suggested:

- 1 Who am I?
- 2 Where am I going?
- 3 Identify roles
- 4 Set goals
- 5 Identify the desired outcome
- 6 Design action plans
- 7 Take action
- 8 Monitor results
- 9 Make adjustments
- 10 Renewal



It should be noted that a person must first know himself, his vision and life roles before he will be in a position to set meaningful goals. Goal setting **must** be followed by action if the goal is to be accomplished. The techniques and skills identified earlier should be integrated in this strategy to derive maximum benefit from it.

From the research it is clear that the key to perseverance is that goal accomplishment must be approached in a ***structured*** manner. Within a Personal Leadership context a person must therefore first determine his identity and vision for his life, and then ensure that his goals are in line with this vision.

It is suggested that application of the strategy suggested in this research, complemented by skills and techniques as identified, will contribute towards success and self-actualisation, thereby leading to more fulfilled individuals and a happier society.



HOOFSTUK 1: ORIËNTERING EN NAVORSINGSONTWERP

1.1 KONTEKSSTELLING

1.2 PROBLEEMSTELLING

1.3 DOELSTELLING

1.4 MOTIVERING

**1.5 VERHELDERING VAN TITEL EN ENKELE ANDER
KONSEPTE**

1.6 NAVORSINGSMETODOLOGIE

1.7 PARADIGMATIESE UITGANGSPUNTE

1.8 VERDERE VERLOOP VAN NAVORSINGSVERSLAG



UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

HOOFSTUK 1: ORIËNTERING EN NAVORSINGSONTWERP

1.1 KONTEKSSTELLING

Mense wil graag suksesvol wees en wil graag hul lewensomstandighede verbeter. Hierdie stelling word uit die alledaagse leefwêreld rondom ons bevestig: Mense studeer verder ten einde hul kennis en vaardighede te verbeter, werk langer ure ten einde hoër salarisse te verdien, streef na die hoogste sport in die professie wat hulle beoefen. Ten spyte van hierdie strewe na sukses, slaag min mense egter daarin om te volhard in die uitvoering van hul voornemens.

Die feit dat mense sukses nastreef word deur verskeie motiveringsteorieë ondersteun, waarvan drie kortliks bespreek sal word:

Abraham Maslow se hiërargie van behoeftes is die teorie wat die wydste erkenning geniet. Maslow voer aan dat menslike behoeftes in vyf vlakke verdeel kan word. Hierdie behoeftes word in 'n hiërargie gerangskik, wat impliseer dat 'n bepaalde behoefte bevredig moet word alvorens daar na die volgende behoefte beweeg kan word. Die hoogste behoefte waarna die mens streef, is selfverwesenliking. Selfverwesenliking is die behoefte van die mens om sy potensiaal te maksimaliseer. Dit is die begeerte om alles te wees waartoe 'n mens in staat is (Callahan, Fleenor & Knudson, 1986: 83-84).

Clayton P. Alderfer se ERG teorie is verwant aan dié van Maslow, en stel drie algemene kategorieë van behoeftes voor: Bestaan (“Existence”), Verbondenheid (“Relatedness”) en Groei (“Growth”). Groeibehoeftes motiveer 'n mens om kreatiewe en produktiewe pogings aan te wend ten einde homself te verbeter. Die bevrediging van groei is noodsaaklik om vervulling te ervaar. Hierdie behoeftes word bevredig deur die volle gebruik en selfs verbetering van vaardighede en talente (Callahan, et al., 1986: 87).

McClelland se motiveringsteorie sluit by die teorieë van Maslow en Alderfer aan. McClelland onderskei drie behoeftes wat belangrik is om individue se optrede te verstaan: Prestasie ("Achievement"), Affiliasie ("Affiliation") en Mag ("Power") (Callahan, et al., 1986: 90-91). Die behoefte aan Prestasie behels die mens se strewe na sukses. Dit behels die begeerte om dinge beter en meer effektief te doen as vantevore.

Uit bogenoemde drie teorieë blyk dit duidelik dat mense uiteindelik streef na die verwesenliking van hul potensiaal, dit wil sê hulle wil graag suksesvol wees. Selfverwesenliking (Maslow), Groei (Alderfer) en Prestasie (McClelland) impliseer immers sukses.

Maar wat is sukses?

Maxwell (1997: 1) definieer sukses as 'n reis. Mense maak dikwels die fout deur te glo dat as hulle 'n eindbestemming bereik (deur byvoorbeeld 'n posisie te behaal, 'n doel te verwesenlik of 'n verhouding met die regte persoon aan te knoop) hulle suksesvol sal wees (Maxwell, 1997: 10).

In die lig hiervan is dit belangrik om sukses in die regte konteks te sien. Maxwell (1997: 10-11) stel dit soos volg: "Simply achieving goals doesn't guarantee success or contentment...You see, success isn't a list of goals to be checked off one after another. It's not reaching a destination. Success is a journey."

Maxwell (1997: 11) definieer sukses soos volg:

"Success is...

knowing your purpose in life,

growing to reach your maximum potential, and

sowing seeds that benefit others."

Hierdie definisie beweer waarom sukses 'n reis eerder as 'n eindbestemming is: Volgens Maxwell sal die mens nooit sy kapasiteit om te groei en sy

potensiaal te bereik uitput nie, al word hy hóé oud. Daar sal altyd geleenthede wees om ander van hulp te wees. Wanneer die mens sukses as 'n reis sien sal hy nooit die probleem ondervind om 'n ontwykende eindbestemming te probeer bereik nie (Maxwell, 1997: 11).

Hieruit kan afgelei word dat die mens nooit sy volle potensiaal sal bereik nie, aangesien daar altyd iets hoër sal wees. Robbins (1992: 96-97) sluit hierby aan met sy CANI-konsep (Engels: "Constant And Never-ending Improvement"). Robbins glo dat die mate van sukses wat die mens in die lewe behaal direk verwant is aan sy verbintenis tot CANI: Dit maak die lewe 'n wonderlike avontuur waarin altyd uitgesien kan word na die volgende vlak. Hy som dit soos volg op: "The only true security in life comes from knowing that every single day you are improving yourself in some way, that you are increasing the caliber of who you are and that you are valuable to your company, your friends, and your family."

Die vraag wat vervolgens gestel kan word is: Hoe bereik 'n mens sukses?

Die proses waardeur 'n mens groei tot maksimalisering van sy potensiaal staan bekend as Persoonlike Leierskap. Meyer (1993: Introduction: 2) definieer Persoonlike Leierskap soos volg:

"Personal leadership...is your self-confident ability to crystallize your thinking so that you are able to establish an exact direction for your own life, to commit yourself to moving in that direction and then to take determined action to acquire, accomplish, or become whatever that goal demands."

Met ander woorde, Persoonlike Leierskap begin met kennis van wie jy is en waar jy nou staan. Dit lei tot die ontdekking van waarheen jy op pad is. Wanneer 'n Persoonlike Leier weet wat sy behoeftes, strewes, begeertes en drome is, stel hy doelwitte ten einde homself te motiveer om hulle te bereik (Meyer, 1993: Introduction: 3). Persoonlike Leierskap is die interne krag wat die motivering, toewyding en voorneme verskaf wat nodig is om

betekenisvolle, voorafbepaalde doelwitte te bereik (Meyer, 1993: Introduction: 3).

Soos vroeër genoem, is Persoonlike Leierskap 'n proses: 'n voortdurende reis wat die mens doelbewus aanpak ten einde die persoon te word wat hy wil wees, dit wil sê sy individuele potensiaal te bereik (Meyer, 1993: Introduction: 2).

Die stappe in die proses van Persoonlike Leierskap kan soos volg voorgestel word:

Wie is ek?



Waar kom ek vandaan?



Waar staan ek nou met myself?



Waarheen is ek op pad?

Volgens Robbins (1992: 274) is doelwitstelling die eerste stap om die onsigbare sigbaar te maak - dit is die fondament van alle sukses in die lewe. Dit is nie slegs die doelwit wat belangrik is nie, maar ook die lewensondervinding wat 'n persoon opdoen in die strewe na sy doelwit (Robbins, 1992: 283). Doelwitte is inderwaarheid 'n middel tot 'n doel, en nie die uiteindelijke oogmerk vir die mens se bestaan nie. Dit is doodeenvoudig 'n middel om die mens se fokus te konsentreer en hom in 'n rigting te stuur ten einde te groei. Doelwitbereiking op sigself sal 'n mens nooit gelukkig maak oor die langtermyn nie - dit is wie hy word deur struikelblokke te oorkom wat

aan hom die diepste sin van vervulling gee (Robbins, 1992: 303). Sonder groei is die mens onvolkome - 'n uitdagende toekoms is 'n noodsaaklikheid, nie 'n luukse nie. Dit verleen 'n sin van vervulling, gee 'n diepe gevoel van vreugde en groei wat betekenis aan die lewe gee (Robbins, 1992: 307).

1.2 PROBLEEMSTELLING

Uit die voorafgaande blyk dit dat die mens graag suksesvol wil wees, en dat doelwitte die fondament van sodanige sukses vorm.

Die problematiek verbonde aan die strewe na sukses is die gebrekkige vermoë van sommige mense om te volhard. Volgens Robbins (1992: 271) weet baie mense wat hulle behoort te doen, maar doen dit nooit nie omrede hulle die dryfkrag kortkom. Ricketts (1997: 42) stel dit soos volg: "...few people plan to fail, they just fail to plan." Dit wil dus voorkom of daar 'n gebrek aan daadkrag en volharding by mense is.

Hierdie studie spits hom toe op die gebrekkige vermoë van baie mense om op die bereiking van selfgestelde doelwitte te bly fokus. Uit die literatuur blyk dit dat hierdie mense in twee groepe verdeel kan word: Dié wat glad nie doelwitte stel nie, en dié wat wel doelwitte stel, maar hulle nooit bereik nie. Hierdie studie is hoofsaaklik op die laasgenoemde groep toegespits.

Die groep mense wat wel doelwitte stel, dog dit nooit bereik nie, lei dikwels aan gevoelens van mislukking. Hulle word geïnspireer en gemotiveer deur die doelwit, net om 'n paar weke later te beseef dat hulle dit nooit nagestreef het nie (Robbins, 1992: 304). Die volgende hindernisse kan 'n persoon weerhou van die verwesenliking van sy doelwitte:

- Die mens se gebrekkige vermoë om te volhard in die bereiking van 'n doelwit is een rede vir mislukking (Manz, 1992: ix).
- Dit gebeur dikwels dat 'n persoon uit vrees vir mislukking nooit eens begin om 'n doelwit na te streef nie. Ander persone begin om 'n doel na te jaag maar gee te gou moed op - hierdie groep is dikwels goed op pad na die

bereiking van hulle doel, maar het 'n gebrek aan geduld en volharding (Robbins, 1992: 287).

- Negatiewe denke kan 'n persoon se begeerte om suksesvol te wees onderdruk. Wanneer begeertes en verbeelding in konflik is met mekaar, tree die verbeelding gewoonlik as wenner uit die stryd (Murphy, 1988: 101).
- Uitstel, gebrek aan organisasievermoë en die gebrekkige vermoë om verantwoordelikheid te aanvaar is verdere algemene oorsake wat 'n persoon weerhou van die bereiking van sy doelwitte (Morrisey, 1980: 1).
- Sommige mense stel hul totale persoonlike geluk afhanklik van die bereiking van doelwitte wat soms buite hul vermoë is. Ander het nie die vermoë om beter doelwitte wat oor hul pad kom te herken nie en kleef krampagtig vas aan hul oorspronklike doelwit (Robbins, 1992: 275).
- Sommige mense is só besig met die najaag van doelwitte, dat hulle nie tyd spandeer om die fisieke, sosiale, verstandelike en geestelike dimensies van hul lewe in balans te hou of te vernuwe nie. Die gevolg is dat hulle stagneer en nie daartoe in staat is om effektief te wees in ander areas van hul lewe nie (Covey, Merrill & Merrill, 1995: 84-85).
- Die dringendheidsindroom veroorsaak dat dringende sake die dominante faktor in die mens se lewe word, dikwels ten koste van werklik belangrike dinge, soos byvoorbeeld doelwitverwesening (Covey, et al., 1995: 36).
- Blote doelwitstelling is nie genoeg om die bereiking daarvan te verseker nie: dit moet opgevolg word met die daarstelling van 'n plan, en 'n konsekwente poging om dit te verwesenlik (Robbins, 1992: 275). Die versuim om onmiddellik tot aksie oor te gaan is een van die redes waarom doelwitte nie bereik word nie.

Covey, et al. (1995: 136) som die probleem rondom die gebrek aan doelwitbereiking soos volg op: "But despite their obvious value, our experience with and feelings about goals are mixed. Some of us can set heroic goals, exercise tremendous discipline, and pay the price for incredible achievement. Others can't keep a New Year's resolution to pass up dessert two days in a row. Some see goals as the primary factor shaping the destiny

of individuals and nations. Others see them as superficial, pie-in-the-sky idealism that has no staying power in the 'real' world. Some of us stick to a goal, no matter what. And some goals stick to us, no matter what. Some authors tell us that if we think positively, we can do anything; others tell us to stop beating ourselves up when we find out we can't."

Uit die voorafgaande bewerings blyk dit dat sommige mense glad nie doelwitte stel nie. Ander is ywerig om doelwitte te stel, maar staan telkens teleurgesteld omdat dié doelwitte nie realiseer nie. Redes hiervoor sluit moontlik in dat:

- doelwitte nie korrek geformuleer word nie (Meyer, 1993: Lesson Six: 7), of
- die persoon nie oor die nodige vaardighede beskik om doelwitbereiking te monitor nie en uiteindelik motivering verloor (Ricketts, 1997: 42).

Vir doeleindes van hierdie studie sal daar van die uitgangspunt uitgegaan word dat doelwitte korrek en realisties geformuleer is. Hierdie essay sal dus die volgende spesifieke navorsingsvrae aanspreek:

- Watter tegnieke en vaardighede is nodig op weg na doelwitverwesenliking ten einde monitering te verbeter?
- Waar pas hierdie vaardighede in die algehele proses van doelwitverwesenliking in?
- Welke strategie vir doelwitverwesenliking sal die probleem van gebrek aan volharding in doelwitverwesenliking die effektiëste aanspreek?

1.3 DOELSTELLING

Die algemene doelstelling met hierdie navorsing is om die probleem van doelwitverwesenliking aan te spreek en 'n strategie vir doelwitverwesenliking aan te bied. As spesifieke doelwitte sal hierdie essay:

- tegnieke en vaardighede identifiseer wat nodig is ten einde doelwitverwesenliking te monitor, en
- stappe in die proses van doelwitverwesenliking identifiseer.

Die identifikasie van sodanige tegnieke en vaardighede sal die proses van doelwitverwesenliking by die Persoonlike Leier verbeter. Die oogmerk is dat enige persoon, hetsy oud of jonk, in professionele of private hoedanigheid, die tegnieke en vaardighede moet kan toepas ten einde doelwitbereiking te verbeter.

1.4 MOTIVERING

Die positiewe nadraai van beter doelwitbereiking is dat die grondmotief van 'n strewe na selfvervulling en lewenssukses verbeter sal word, wat op sy beurt weer sal lei tot 'n meer vervulde, gelukkige individu en samelewing. Doelstelling is volgens Ricketts die sleutel tot prestasie en die basis vir geluk. Ware suksesvolle leiers ontwikkel en jaag uitdagende doelwitte na. Doelwitte dien as hul dryfkrag in die lewe (Ricketts, 1997: 42, 60).

Die stel van doelwitte gee fokus en rigting aan 'n persoon se lewe. Dit hou hom gefokus op dit wat hy wil bereik, verhoog positiewe denke en werk moedeloosheid en depressie teen. Omdat hy werk na 'n doel, beskik die persoon ook oor beter uithouvermoë (Meyer & Plodzien, 1988: 44).

Ricketts (1997: 332) illustreer die belangrikheid van doelwitte deur dit met deelname aan 'n sport te vergelyk: "Without goals, you never know the score. You never know whether or not you are on target. In these sports, you would not even attempt to play the game without the goals. Yet, most people attempt to play the game of life without goals, never knowing what the score is or whether they are winning or not."

Robbins (1992: 272) stel die gevolge wanneer die krag van doelwitte ontdek word soos volg: "Once you **decide** to awaken this giant, you'll be unstoppable in creating mental, emotional, physical, financial, and spiritual abundance beyond your wildest fantasies."

Die afbakening van die studie-omvang is dat dit gedoen word vanuit die uitgangspunt dat realistiese doelwitte reeds geformuleer is. Die essay spreek dus nie noodwendig die probleem van doelwitformulering aan nie, alhoewel daar kortliks in hoofstuk twee verwys sal word na die belangrikheid daarvan.

1.5 VERHELDERING VAN TITEL EN ENKELE ANDER KONSEPTE

Die onderstaande konsepte staan sentraal in die studie en benodig verheldering alvorens verder gegaan word. Daar dien op gelet te word dat die konsep *Persoonlike Leierskap* reeds in paragraaf 1.1 op bladsy 4 omskryf is.

Doelwitte is stellings van meetbare resultate wat bereik moet word. Hulle help 'n persoon om sy wense in realiteit om te skakel. Die stel van meetbare doelwitte help hom om te weet wanneer hy wen, en om te bepaal waar sy pogings gefokus moet word (Morrissey, 1980: 2).

Ricketts (1997: 550) definieer 'n **doelwit** as "the end toward which effort is directed". Dit is belangrik om daarop te let dat 'n doelwit inspanning impliseer. Hieruit kan daar dus afgelei word dat sukses nie noodwendig op doelwitverwesenliking dui nie. As daar geen inspanning betrokke was nie, kan daar aangevoer word dat sodanige sukses toevallig toegeval het.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat **doelwitverwesenliking** of **doelwitbereiking** plaasvind wanneer die verlangde resultate bereik word as gevolg van inspanning.

Robbins (1992: 304) noem dat een van die probleme met doelwitverwesenliking is dat 'n persoon nie sy doelwitte *deurvoer* nie. In hierdie studie sal die woord **monitering** verwys na die opvolging ten opsigte van die deurvoer van doelwitte.

Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT) definieer **aksie** as 'n "handeling, werksaamheid, beweging" (Odendal, Schoonees, Swanepoel, Du Toit & Booysen, 1994: 36). **Plan** word op sy beurt gedefinieer as 'n "ontwerp, skema vir 'n ondememing wat vooraf uitgedink en uitgewerk is" (Odendal, et al., 1994: 801). In die konteks van doelwitverwesenliking dui **aksieplan** dus op 'n ontwerp vir die neem van positiewe handeling ten einde die doelwit te verwesenlik (Robbins, 1992: 304). Dit impliseer 'n pro-aktiewe, dinamiese proses.

Motivering word gedefinieer as "the focus of the need or desire to act" (Ricketts, 1997: 552). Dit is dus die krag of proses wat individue op 'n sekere manier laat optree (Maitland, 1997: 1).

1.6 NAVORSINGSMETODOLOGIE

1.6.1 Navorsingstrategie

Volgens Smith (1993: 19) dui navorsingstrategie op "die breë metodologiese benadering tot die studie." In die verloop van hierdie studie sal die volgende navorsingstrategieë gevolg word:

Vanuit 'n metodologiese oogpunt sal 'n **nomotetiese** navorsingstrategie gevolg word. Mouton en Marais (1988: 49) definieer hierdie strategie as die werkswyse om die gemeenskaplikhede of ooreenkomste tussen verskynsels uit te lig. Smith (1993: 30) sluit hierby aan deur te noem dat hierdie strategie streef na kennis van 'n "verteenwoordigende universele aard". Waar moontlik, poog die nomotetiese navorsingstrategie om wettestellend te wees: Indien 'n vaste patroon waargeneem kan word, word dit as 'n wetenskaplike reëlmaat getipeer.

Daar is reeds in paragraaf 1.3 genoem dat die metodes om doelwitverwesenliking te monitor en motivering te behou in die proses deur

alle mense en in alle omstandighede toegepas moet kan word. Hierdie doelstelling leen hom dus tot 'n nomotetiese strategie.

Daar sal verder van 'n **beskrywende** navorsingstrategie gebruik gemaak word. Die doel met hierdie strategie is om feitelik, akkuraat en sistematies die feite en eienskappe van 'n bepaalde populasie of belangstellingsveld te beskryf (Isaac & Michael, 1989: 46). Deur die beskrywende navorsingstrategie word 'n situasie feitelik beskryf, probleme geïdentifiseer, vergelykings getref en ondersoek ingestel na hoe ander persone soortgelyke probleme hanteer, ten einde uit ander se ondervinding voordeel te trek (Isaac & Michael, 1989: 46). Bestaande literatuur sal bestudeer word met die doel om die vaardighede benodig vir doelwitverwesenliking beter te verstaan.

Die studie word verder vanuit 'n **ontwikkelingsnavorsingstrategie** benader. Hierdie strategie sluit onder andere kennisontginning, praktykprobleemoplossing en programmevaluering in (Nel & Nel, 1993: 1). Navolging van hierdie strategie bied verder die moontlikheid tot aksieplanne waardeur die ontwikkeling van individue of groepe bevorder kan word (Nel & Nel, 1993: 2). Hierdie strategie is dus gerig op die ontwikkeling van innoverende programme met die doel om oplossings vir praktiese probleme aan te bied (Rothman & Thomas, 1994: 3-4).

1.6.2 Navorsingsmetodes

In hoofstuk twee sal die konsepte “doelwit” en “doelwitverwesenliking” bespreek word aan die hand van **woord- en konsepanalise**.

Woordanalise is die verheldering van bepaalde woorde in 'n stelling (Smith, 1993: 42). Hierdie metode sal in hoofstuk twee gebruik word waar die konsep “doelwit” geanaliseer sal word aan die hand van woordeboekdefinisies (Smith, 1993: 42).

Die konsep “doelwit” sal ook aan die hand van *konsepanalise* opgehelder en verklaar word. Hiervolgens word die beskouings van verskillende deskundiges ingewin, en word die gebruik van die konsep in verskillende gebruikskontekste uitgeklaar (Soltis, 1978). Die konsepanalise sal gedoen word met behulp van ‘n literatuurondersoek. Die doel met konsepanalise is om groter duidelikheid van die verskillende betekenisse, kenmerke en konnotasies van die konsep “doelwit” te verkry (Soltis, 1978).

Die uitklaring van ter sake konsepte, asook die metodes en tegnieke om doelwitbereiking te monitor en motivering te behou in die strewe na doelwitverwesenliking, sal grootliks geïdentifiseer word aan die hand van ‘n *literatuurondersoek*. Smith (1993: 47) definieer literatuurondersoek as ‘n “skerp noukeurige en sistematiese bestudering van en korrekte geordende aantekeninge oor bestaande literatuur aangaande een of ander probleemterrein.” Boeke en tydskrifartikels sal as bronne vir die literatuurstudie gebruik word.

Daar dien op gelet te word dat twee en twintig uit die vyftig bronne wat geraadpleeg is in die uitvoering van die literatuurstudie in die afgelope vyf jaar (dit wil sê sedert 1995) verskyn het. Dit verteenwoordig vier en veertig persent van die bibliografie. Bronne wat in die afgelope tien jaar verskyn het (dit wil sê sedert 1990) verteenwoordig op sy beurt twee en tagtig persent van die bibliografie (‘n totaal van een en veertig bronne). In lig hiervan word aangevoer dat die resenteheid van die bibliografie bydra tot die relevansie van die studie. Dit kompenseer vir die feit dat die veld nog ‘n beperking aan tydskrifartikels het.

1.7 PARADIGMATIESE UITGANGSPUNTE

1.7.1 Lewens- en wêreldbeskoulike uitgangspunte

Hermans (1986: 11-12) identifiseer twee antropologiese grondmotiewe van elke mens: Die strewe na verbondenheid met die self (selfbevestiging) en die

soeke na verbondenheid met ander. Die strewe na verbondenheid met die self behels 'n strewe na selfhandhawing, selfverdediging en selfekspansie. Die mens streef dus na behoud van dit wat hy het, maar ook om sy invloedseer uit te brei en homself dus te verbeter.

Smith (1990: 3) verwoord die verbondenheid met die self soos volg: "Elke mens soek erkenning, wil sy lewenshorisonne uitbrei en tot volle ontplooiing van sy potensiaal kom. Maar om dit reg te kry vra bepaalde insette soos harde werk en opofferings. Dit vra dat jy jousef oopstel vir DIE ANDER en die aansprake of eise van die lewe. Dit vra ook 'n keuse uitoefening ten opsigte van dit wat jy in die lewe wil."

Hieruit is dit duidelik dat die mens van nature daarna streef om sy volle potensiaal te bereik en homself te verbeter. Die studie sal vanuit hierdie antropologiese vooronderstelling benader word.

1.7.2 Wetenskaplike uitgangspunte

Die studie het metodologies 'n *hermeneutiese of interpretatiewe* aanslag. Die hermeneutiese paradigma behels 'n "akkurate vertolking en verstaan van handeling van mense teen die agtergrond van subjektiewe kontekstuele motiewe" asook "insig en verstaan van subjektiewe betekenisgewing" (Smith, 1993: 28). Die klem sal deurgaans val op die inlewende verstaan en vertolking van bedoeling.

1.8 VERDERE VERLOOP VAN NAVORSINGSVERSLAG

In die oriënteringshoofstuk is die navorsingsontwerp vir hierdie studie uiteengesit. Die verdere verloop van die studie is soos volg:

In hoofstuk twee sal die konsepte "doelwit" en "doelwitverwesenliking" aan die hand van woord- en konsepanalise bespreek word. Die belangrikheid van doelwitformulering, asook die kenmerke van goeie doelwitte sal ook kortliks

aandag geniet. Die elemente wat benodig word op die pad na doelwitverwesenliking sal geïdentifiseer en bespreek word. Literatuurondersoek sal die belangrikste navorsingsmetode uitmaak.

Hoofstuk drie sal vervolgens fokus op strategieë en teorieë vir doelwitverwesenliking. Uit verskeie strategieë en teorieë sal 'n gekonsolideerde strategie vir doelwitverwesenliking geformuleer word. Daar sal vasgestel word hoe die elemente benodig vir doelwitverwesenliking by genoemde strategie aansluiting vind. Hierdie hoofstuk sal metodologies ook hoofsaaklik uit 'n literatuurondersoek bestaan.

Ten slotte sal hoofstuk vier gewy word aan die bevindinge, gevolgtrekkings en aanbevelings uit die navorsing.



HOOFSTUK 2: TOERUSTING BENODIG OP DIE REIS NA DOELWITVERWESENLIKING

2.1 INLEIDING

2.2 WAT IS DOELWITTE?

2.3 DIE BELANGRIKHEID VAN DOELWITFORMULERING

2.4 KENMERKE VAN GOEIE DOELWITTE

2.5 TEGNIEKE EN VAARDIGHEDEN BENODIG VIR DOELWITVERWESENLIKING

2.6 BEVINDINGE



HOOFSTUK 2: TOERUSTING BENODIG OP DIE REIS NA DOELWITVERWESENLIKING

2.1 INLEIDING

Die doel met hierdie hoofstuk is om die tegnieke en vaardighede te identifiseer wat 'n persoon sal bystaan om te volhard in die verwesenliking van sy doelwitte. Toepassing van hierdie tegnieke en vaardighede sal 'n persoon in staat stel om van doelwitverwesening 'n **gewoonte** te maak.

Daar is reeds in Hoofstuk een verwys dat die probleem van doelwitformulering buite die omvang van hierdie studie val. Daar sal egter kortliks daarna verwys word in paragrawe 2.3 en 2.4.

Steven Covey (1994: 47-48) definieer 'n **gewoonte** as die integrasie van kennis, vaardighede en begeerte. Kennis is teoreties: die *wat om te doen en waarom*. Vaardigheid is die *hoe om te doen*, terwyl begeerte die motivering verteenwoordig, dus die *wil doen*. Deur al drie hierdie elemente te ontwikkel, kan 'n deurbraak in persoonlike en interpersoonlike effektiwiteit gemaak word.

In hierdie hoofstuk sal die **kennis**-komponent van doelwitte bespreek word deur die konsep te ontleed, die belangrikheid van doelwitformulering te bespreek en die kenmerke van goeie doelwitte te identifiseer. Vervolgens sal die **vaardighede** en **begeerte**-komponente bespreek word deur die bagasie wat nodig is vir die reis na sukses te identifiseer en te bespreek. Die toepassing van hierdie elemente sal lei tot 'n gewoonte van doelwitverwesening, wat sal lei tot sukses en geluk.

Die uitdaging met doelwitverwesening is om eerstens *in beweging te kom*. Dit behels die wegbreek uit die gemaksones. Covey (1994: 46-47) vergelyk hierdie proses met 'n ruimtereis: 'n Ruimtetuig moet eers deur die gravitasiekrag van die aarde breek, wat meer energie verbruik as die res van die reis. Net so kan swak gewoontes wat die mens weerhou van

doelwitverwesenliking, hom aantrek met 'n geweldige krag. Om te breek met hierdie gewoontes verg intense inspanning, maar sodra dit gebeur neem sy vryheid 'n totale nuwe dimensie aan. Vervolgens moet die persoon doelgerig *in beweging bly* op pad na die verwesenliking van sy doelwit.

Die tegnieke en vaardighede wat in hierdie hoofstuk geïdentifiseer en bespreek sal word, kan vergelyk word met die bagasie wat ingepak word vir 'n reis: Die sleutel tot sukses is om genoeg tyd af te sonder om te beplan en die bagasie gereed te kry voordat die reis onderneem word (Maxwell, 1997: 94). Maxwell (1997: 111) stel dit soos volg: "When you learn to become a good packer on the success journey, you'll be surprised by how high you'll be able to climb. The key is to focus on what you need and not anything else."

2.2 WAT IS DOELWITTE?

Die *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal* (HAT) definieer 'n *doel* as "wat 'n mens hoop, probeer om te bereik; iets waarna jy strew; oogmerk". *Doelwit* word gedefinieer as "doel, mikpunt, oogmerk, doelstelling" (Odendal, et al., 1994: 155).

In *The New Shorter Oxford English Dictionary* (Brown, 1993: 1110) word 'n *doelwit* (Engels: "goal") soos volg gedefinieer: "The object of one's ambition or effort; a desired end or result...An end or result towards which behaviour is consciously or unconsciously directed."

Die *International Dictionary of Education* (Terry Page & Thomas, 1978: 149) stel dit soos volg: "End result aimed for in action. Used by *Adler* in the sense of an *objective* sought consciously or unconsciously by an individual. In *motivation*, goal-seeking *behavio(u)r* is sometimes used to describe the mobilizing activity of mind or body arousal in a *drive*."

De Stadler (1994: 259) gebruik onder andere die volgende wissel terme vir 'n *doel stel*: "ten doel stel, 'n doel voor oë hê, voorneem, van voorneme wees,

vol goeie voornemens wees, beoog, bedoel, bereken, bestem, mik, jou rig op, streef, strewe, nastreef, nastrewe, afstuur, neig, wil, aandryf, ontwerp, soek.” *Jou doel bereik* word op sy beurt verklaar as “jou doelwit bereik, die teiken tref, slaag, in jou doel slaag, die doel tref, teregkom, verkry, bereik, sukses behaal, geluk, regkry, regkom, oorwin, ‘n oorwinning behaal.”

Uit bogenoemde definisies is ‘n doelwit dus ‘n strewe van die mens na verlangde resultate. Hierdie strewe behels inspanning, aksie en ‘n gerigtheid. ‘n Doelwit rig dus die mens se optrede.

Dit is insiggewend om op te merk dat Van Rensburg, Landman en Bodenstien (1994: 42) onderskei tussen doelstellings (Engels: “goals”) en doelwitte (Engels: “objectives”). Die onderskeid word soos volg getref: “Dit is logies om doelstellings eerste te stel; hulle het te make met uiteindelijke uitkomst en word gewoonlik in algemene en globale terme verwoord. Doelwitte is enger en is gewoonlik korttermyn aangeleenthede; hulle is stellings wat, saamgevat, bydra tot die finale doelstellings wat in vooruitsig gestel is.” In hierdie konteks verteenwoordig ‘n *doelstelling* dus die algehele prentjie, wat dan in kleiner *doelwitte* opgebreek word ten einde dit te realiseer. In hierdie navorsing sal *doelwit* en *doelstelling* as wissel terme gebruik word. Doelwitte sal egter wel as langtermyn of korttermyn geklassifiseer word.

Alvorens doelwitte gestel word moet die persoon selfanalise doen om te bepaal wat hy van die lewe verlang. Vervolgens kan doelwitte gestel word om hierdie uitkoms te verkry (Manz, 1992: 29). Doelwitte vloei dus voort uit ‘n persoon se waardes en sy persoonlike missiestelling (Meyer, 1993: Lesson Six: 1-2). ‘n Missiestelling is ‘n kort, dog kragtige, opsomming van ‘n mens se bestaansrede. Dit verskaf rigting, fokus en konsekwentheid in sy aksies (Meyer, 1993: Lesson Six: 2). Doelwitte word dus aan die persoonlike missiestelling gemeet om te bepaal of dit in lyn is met die algehele rigting wat ‘n persoon bepaal het vir sy lewe (Meyer, 1993: Lesson Six: 3).

Doelwitte moet 'n persoon se langtermyn- sowel as korttermynvoornemens aanspreek. Wanneer daar op 'n langtermyn doelwit besluit is, moet verskeie korttermyn doelwitte gestel word, wat onmiddellike aksie ter doelwitverwesening insluit (Manz, 1992: 29).

Ricketts (1997: 346) identifiseer die volgende tipes doelwitte:

- 1 Onmiddellike doelwitte - Staan ook as korttermyn doelwitte bekend. Hierdie doelwitte behels aksies wat binne 'n paar dae of weke sal realiseer. Dit kan onafhanklik wees, of deel vorm van 'n langtermyn doelwit.
- 2 Mediumtermyn doelwitte - Soortgelyk aan onmiddellike doelwitte, maar neem ongeveer ses tot twaalf maande om te realiseer. Hierdie doelwitte kan ook onafhanklik wees, uit 'n aantal onmiddellike doelwitte bestaan, of deel vorm van 'n langtermyn doelwit.
- 3 Langtermyn doelwitte - Dit behels beplanning van waar 'n persoon wil wees oor 'n paar jaar, en bestaan gewoonlik uit 'n aantal kort- en mediumtermyn doelwitte.

Doelstelling is volgens Ricketts (1997: 42) die sleutel tot prestasie. Dit verleen die rigting en rede agter begeerte en houding (Ricketts, 1997: 373).

Doelstelling is die eerste en mees belangrike stap in tydsbestuur. Suksesvolle mense bestuur hulle tyd deur doelwitte te stel en te werk na die verwesening daarvan. 'n Doelwit kan gedefinieer word as 'n droom met 'n teikendatum (Riley, 1997: 20).

Volgens Carl Muller word doelwitte deur drome geaktiveer. Pro-aktiewe drome kan 'n effektiewe metode wees om nuwe doelwitte te stel (Tshenye, 1996: 13). 'n Doelwit is dus 'n visualisering van die toekoms. Dit is die lewendmaking van 'n mens se drome. Dit is 'n metode om 'n mens se lewe te organiseer vir kort- en langtermyn sukses (Matyas, 1998: 48).

Doelstelling moet egter nooit verwar word met dagdrome of fantasieë nie. Laasgenoemde aktiwiteite verteenwoordig 'n ontsnapping van die realiteit waar die persoon geen voorneme het om enige aksie ter verwesenliking daarvan te neem nie. Hierteenoor is doelstelling die eerste stap tot positiewe aksie ter verwesenliking van die doel. Doelwitte mag wel verbeeldingryk en visueel wees, maar nie op dieselfde vlak as drome en fantasieë nie. Doelwitte is die voorspel tot aksie en nie 'n substituuat vir die realiteit nie. Dit is 'n uitdrukking van die mens se mees edele karaktereienskappe, 'n begeerte om sy lot te verbeter en om môre 'n bietjie beter te wees as vandag (Meyer, 1993: Lesson Six: 4).

Die verskillende aard van doelwitte word soos volg deur Meyer (1993: Lesson Six: 7) opgesom: "We have already established the truth that goal setting is the strongest human force for self-motivation. But not all goals have equal powers of self-motivation. Some are more important than others. Some are close at hand, others are far away - almost lost in the future. Some goals point toward possession; others involve the achievement of high purpose or development of traits of character. Some are clear and vivid; others are nebulous and difficult to define."

2.3 DIE BELANGRIKHEID VAN DOELWITFORMULERING

Die stel van doelwitte is baie belangrik indien 'n mens sukses wil behaal. Mense sonder doelwitte is soos skepe op die oseaan wat in mistige weer hul pad probeer vind sonder 'n kompas (Lamprecht, Botha, Bezuidenhout, Wentzel & Schreuder, 1994: 11).

Daar is verskeie redes vir doelwitstelling: Doelwitte stel 'n teiken daar, 'n eindbestemming, en verleen sin en betekenis aan die lewe. Dit help 'n persoon om sy energie te fokus op aktiwiteite ter verwesenliking daarvan. Dit help mense om sukses te bereik, en om hul prestasies te evalueer (Ricketts, 1997: 353).

Ricketts (1997: 353) stel dit soos volg: "Goals let you know whether or not you are on target. Goals provide a benefit to you by: helping you concentrate your efforts, helping you make the most of your time, letting other people know how to help, keeping your enthusiasm, and monitoring your progress."

Die belangrikheid van doelwitte lê daarin dat mense wat doelwitte het weet wat hulle wil hê en waarskynlik sukses sal behaal, terwyl mense sonder doelwitte minder waarskynlik suksesvol sal wees (Ricketts, 1997: 350).

Dit is egter van kritiese belang dat doelwitte korrek geformuleer word. Meyer (1993: Lesson Six: 7) stel dit soos volg: "And until we are able to bring some kind of order, sequence and priority into the maze of confusion that constitutes our collection of goals, we will find even those close at hand difficult to achieve. The human mind is such an orderly, systematic computer that it will not function under chaotic conditions."

'n Doelwit wat nie duidelik geformuleer is nie, is dus betekenisloos. Manz (1992: 29) stel dit soos volg: "If we set unreasonable goals that we cannot realistically achieve, we are likely to do more harm than good."

In die volgende afdeling sal die kenmerke van goedgeformuleerde doelwitte kortliks bespreek word.

2.4 KENMERKE VAN GOEIE DOELWITTE

Die kenmerke van goeie doelwitte word treffend in die woord SMART saamgevat. SMART is 'n Engelse akroniem, waarvan elke letter 'n eienskap van 'n goeie doelwit voorstel. Volgens Smith (1994: 83-84) is SMART doelwitte:

S - "Specific"

Deur 'n doelwit neer te skryf, verseker 'n mens dit is spesifiek. 'n Ongeskrewe doelwit is bloot 'n wens. As 'n doelwit nie spesifiek is nie, sal dit moeilik wees om te weet wanneer dit verwesenlik is.

M - “Measurable”

Dit is feitlik onmoontlik om iets te verbeter wat nie gemeet kan word nie. Vordering na doelwitverwesenliking moet dus gemonitor kan word.

A - “Action-oriented”

Fokus op aksies, eerder as persoonlikheidseienskappe, dus op spesifieke dinge wat 'n persoon gaan *doen*, eerder as hoe hy gaan *wees*.

R - “Realistic”

Doelwitte moet 'n uitdaging inhou. 'n Persoon moet egter nie só hoog mik dat hy moed verloor nie.

T - “Timely”

Daar moet verseker word dat daar genoeg tyd is om die doelwit te bereik wanneer teikendatums gestel word. Indien daar te veel of te min tyd is, word die doelwit waardeloos.

Daar dien op gelet te word dat sommige skrywers wissel terme gebruik vir die SMART akroniem. So gebruik Snead en Wycoff (1997: 130 & 132) byvoorbeeld die woord “Achievable”, wat aansluiting vind by die vereiste vir realistiese doelwitte genoem in die voorafgaande bespreking. “R” word geassosieer met “Relevant” - dit is vir 'n persoon belangrik om vir 'n oomblik te stop en na te dink of die doelwit sy waardesisteem verteenwoordig, en of dit relevant is in die konteks van sy lewe. Ricketts (1997: 338) beskryf op sy beurt “A” met “Attainable” en “T” met “Trackable”, wat impliseer dat rekords gehou moet word ten einde te verseker dat die persoon nog op die regte pad is in die verwesenliking van sy doelwitte.

Meyer (1993: Lesson Six: 4-7) stel die volgende reëls vir doelwitstelling:

- 1 'n Persoon moet verseker dat sy doelwitte sy eie persoonlike doelwitte verteenwoordig, wat gebasseer is op sy eie waardes. Daar moet daarteen gewaak word om doelwitte te stel wat gegrond is op wat ander persone verwag, eerder as op die individu se eie behoeftes.
- 2 Doelwitte moet in die positiewe uitgedruk word. 'n Doelwit wat in die negatiewe gestel word, dui op eliminerings. Dit is veel makliker vir die brein om op 'n positiewe aksie te fokus.

- 3 Doelwitte moet realisties en bereikbaar wees. Die mens moet dus beide in staat en gewillig wees om te werk na die verwesenliking daarvan.
- 4 'n Doelwit moet noodwendig veranderinge in persoonlikheid insluit. 'n Mens moet eers doelwitte stel om karakter te ontwikkel voordat hy meer tasbare doelwitte van besit sal bereik.

Goeie doelwitte is geskrewe. Die neerskryf van 'n doelwit maak dit meer tasbaar, en onderskei dit van 'n dagdroom. Dit verhelder die denke en help 'n persoon om te sien waar die doelwitformulering onduidelik is (Riley, 1997: 20).

Lamprecht, et al. (1994: 11) stel die vereiste dat doelwitte spesifiek en realisties moet wees. Volgens hulle is 'n verdere vereiste vir 'n doelwit dat dit helder en betekenisvol moet wees. Dit behels dat die doelwit eenvoudig en wesenlik moet wees, sodat 'n persoon daarna sal uitsien om dit te verwesenlik.

Susan B. Wilson (1994: 4-9) stel die volgende 10 riglyne vir effektiewe doelwitstelling. Die navolging van hierdie riglyne sal verseker dat die doelwitte wat gestel word, bereikbaar is. Die kenmerke vir goeie doelwitte is:

- 1 Die doelwit is geskrewe.
- 2 Die doelwit word gestel in spesifieke, meetbare terme.
- 3 Die doelwit kan gevisualiseer word.
- 4 Die doelwit is bereikbaar.
- 5 Die doelwit het realistiese teikendatums.
- 6 Die doelwit is bestuurbaar. Dit kan met ander woorde in kleiner, beheerbare stappe gedeel word.
- 7 Die doelwit kan vooraf geanaliseer word vir potensiële probleme, sodat vroegtydige aksie geneem kan word.
- 8 Aksie kan geneem word om probleme te minimaliseer. Dit is dus binne 'n persoon se lokus van beheer.
- 9 Gereelde hersiening van die vordering vind plaas.

10 Die opbrengs van verwesenliking van die doelwit is waardevol vir die individu - dit is wat hom gemotiveerd hou.

Waar toepaslik, moet doelwitte kostes in aanmerking neem. Deur die beperking aan kostes en hulpbronne vooraf te stel, word 'n persoon geforseer om 'n finansiële waarde aan die uitkoms te koppel, en vroegtydig aanpassings te maak aan die doelwit indien nodig (Riley, 1997: 20).

2.5 TEGNIEKE EN VAARDIGHEDEN BENODIG VIR DOELWITVERWESENLIKING

Die mens fokus te dikwels op maniere om ander mense te beïnvloed en faal sodoende om die meer fundamentele vraagstuk, naamlik hoe om *homself* beter te lei na vervulling van persoonlike doelwitte en drome, aan te spreek (Manz, 1992: viii). Covey beklemtoon die feit dat 'n persoon pro-aktief by *homself* moet begin ten einde sy lewe te verbeter deur middel van sy "Inside-out" konsep: " 'Inside-out' means to start first with self; even more fundamentally, to start with the most *inside* part of self - with your paradigms, your character, and your motives" (Covey, 1994: 42-43). In navolging van hierdie konsep sal hierdie afdeling fokus op tegnieke en vaardighede wat *binne 'n persoon se invloedssfeer* lê, wat sy karakter behels, eerder as ander kitsoplossings.

Vir doeleindes van hierdie navorsing sal die tegnieke en vaardighede in twee kategorieë verdeel word: Eerstens sal houding bespreek word, waarna spesifieke vaardighede aandag sal geniet.

2.5.1 Houding

Leef volgens universele beginsels

Indien 'n persoon dit moeilik vind om op die pad na doelwitverwesening te bly, is dit waarskynlik dat sy doelwitte nie op sy diepgewortelde waardes

(beginsels) gegrond is nie (Graham, 1998: 129). Beginsels vorm die basis vir 'n lewe van integriteit. Indien dit nagevolg word sal 'n persoon sukses behaal op alle gebiede in sy lewe. Indien hierdie beginsels egter oortree word, sal sukses in die lewe nie behaal word nie. 'n Persoon mag sommige van sy doelwitte verwesenlik en selfs sy lewenskwaliteit tot 'n mate verbeter, maar die tipe mens wat hy daardeur word, is nie die moeite werd nie (Graham, 1998: 128-129).

Gekristalliseerde denke

Die eerste stap na sukses is om te weet wat 'n mens se spesifieke doelwitte is en waar hy tans staan in die proses van verwesenliking daarvan. Die beginpunt is om homself te ken en te weet waarheen hy op pad is met sy lewe. Dit verskaf die sleutel vir toekomstige besluitneming. Doelwitte moet duidelik gedefinieer word, aangesien sukses 'n progressiewe realisering van hierdie doelwitte behels. Dit is dus belangrik dat 'n persoon eerstens sy denke kristalliseer in terme van sy huidige posisie, sy waardestelsel en sy doelwitte sodat hy 'n duidelike beeld daarvan het (Meyer, 1993: Lesson Seven: 2-3).

'n Begeerte vir leierskap en doelwitverwesening

Dit is krities om 'n brandende begeerte te ontwikkel om doelwitte te verwesenlik. Daarsonder sal 'n mens nooit sy doelwitte verwesenlik nie, al is dit hóé edel. 'n Mens moet die varsheid, vitaliteit, optimisme en entoesiasme van 'n kind ontwikkel ten einde sy doelwitte na te streef (Meyer, 1993: Lesson Seven: 5).

Begeerte kom van binne, en 'n mens kan dit self aanwakker, stimuleer en beheer. Hoe helderder 'n mens sy doelwitte en die verwesenliking daarvan kan visualiseer, hoe groter sal sy begeerte wees (Meyer, 1993: Lesson Seven: 6).

Die intensiteit van die begeerte vir doelwitverwesenliking bepaal hul prioriteit vir 'n mens: Hoe hoër die begeerte, hoe hoër die prioriteit. Die hoë prioriteit doelwitte is die kragte wat dramatiese selfmotivering sal verskaf (Meyer, 1993: Lesson Seven: 6).

Uitsonderlike selfvertroue

'n Mens moet sy houding en gewoontes verander alvorens hy sy handeling kan verander. Dit is dus belangrik om 'n houding van selfvertroue te ontwikkel alvorens aksieplanne geïmplementeer word. Selfvertroue is gesetel in gekristalliseerde denke: die wete waar 'n mens nou staan en waarheen hy op pad is. Dit is verder die resultaat van praktiese kennis en ondervinding (Meyer, 1993: Lesson Seven: 6-7).

Met selfvertroue neem 'n persoon die leiding deur geleidelik te werk na die verwesenliking van sy doelwitte. Nuwe omstandighede en veranderinge hou geen bedreiging vir hom in nie (Meyer, 1993: Lesson Seven: 7).

Onwrikbare vasberadenheid om te volhard

Dit is krities om 'n onwrikbare vasberadenheid te ontwikkel om aksieplanne deur te voer, ongeag die omstandighede, kritiek, of wat ander mense sê, dink of doen. Dit is hier waar baie goeie voornemens dikwels faal. Hierdie vasberadenheid behels nie moedswilligheid of onredelikheid nie. Dit is eerder 'n ferm besluit, 'n stille vertroue wat onwrikbaar is (Meyer, 1993: Lesson Seven: 8).

Versoekings moet met waagmoed weerstaan word. Wanneer 'n mens kwesbaar is, is dit moeilik om weerstand te bied teen versoekings. Doelgerigtheid verg moed, maar die korttermyn-opofferings bring langtermyn beloning mee (Kennedy, 1997: 51).

'n Positiewe geestesingesteldheid

'n Positiewe geestesingesteldheid is die geestelike sterkte wat 'n mens in staat stel om deur moeilike tye te kom (Andreas & Faulkner, 1997: 257). 'n Positiewe geestesingesteldheid word bevorder deur die volgende:

- 1 Innerlike motivering om *weg* te beweeg van onwenslike resultate en terselfdertyd *nader* te beweeg aan 'n verlangde doelwit (Andreas & Faulkner, 1997: 260).
- 2 Hoë standaarde te stel en die houding te huldig dat enigiets minder onaanvaarbaar sal wees (Andreas & Faulkner, 1997: 260).
- 3 Doelwitte af te breek in kleiner porsies ten einde ontmoediging te voorkom en mylpale daar te stel wat motivering verhoog (Andreas & Faulkner, 1997: 260-261).
- 4 Die hede met die toekoms te kombineer en dus die verwesenliking van die doelwit in die oog te hou (Andreas & Faulkner, 1997: 261-262).
- 5 Persoonlike betrokkenheid deur aktief te werk na doelwitverwesenliking (Andreas & Faulkner, 1997: 262-263). 'n Mens moet self verantwoordelikheid neem vir sy sukses en nie ander blameer vir die gebrek daaraan nie (Jeffreys, 1997:45).
- 6 Vergelyk met self en nie met ander nie (Andreas & Faulkner, 1997: 263-264). Deur te bekommer oor wat ander mense sou doen kan 'n mens homself ontmoedig en sy aandag aflei van die belangrike taak om sy eie prestasie te verbeter (Holden, 1996: 9).

Houding is 'n keuse - 'n Positiewe houding maak die onmoontlike moontlik (Andreas & Faulkner, 1997: 269). Houding maak van 'n droom 'n aksie (Andreas & Faulkner, 1997: 278). Die mens moet dus sy gedagtes beheer deur negatiewe gedagtes teë te staan (Kennedy, 1997: 51).

Motivering

Selfmotivering behels die vermoë om 'n taak aan te pak, aan te hou daarmee, vooruitgang te maak en terugslae effektief te hanteer. Selfmotivering verhoog produktiwiteit en kreatiwiteit (Weisinger, 1998: 61).

Weisinger (1998: 62-63) voer aan dat daar vier bronne van motivering is: Die self ('n persoon se gedagtes, aansporing, gedrag), ondersteunende vriende, familie en kollegas, 'n emosionele mentor ('n werklike of fiktiewe persoon) en die omgewing (lug, lig, klanke, boodskappe).

Hoe 'n persoon hierdie bronne aanwend ter motivering en herstel van terugslae, wissel van persoon tot persoon. Die elemente van motivering is egter universeel: Selfvertroue (verskaf die geloof dat 'n persoon oor die vermoë beskik om 'n doelwit te verwesenlik), optimisme (verskaf die vertroue dat 'n positiewe uitkoms behaal sal word), hardnekkigheid (hou die persoon gefokus op die taak), entoesiasme (verseker dat die proses van doelwitverwesening geniet word) en veerkragtigheid (Engels: "resiliency") (stel 'n persoon in staat om van voor af te begin indien nodig) (Weisinger, 1998: 62).

Geniet die reis na sukses

Mense plaas dikwels te veel klem op die verwesenliking van die doelwit, net om later te beseef dat dit nie altyd die geluk en tevredenheid meebring waarop hulle gehoop het nie. Dit is die proses van doelwitverwesening wat betekenis aan die lewe gee: die strewing, soeke, hunkering, en nie noodwendig die arrivering nie. Doelwitte stel bloot die rigting. As 'n mens verkeerdelik uitsluitlik op die eindresultaat fokus, sal die lewe by hom verbygaan. (Braham, 1991: 85). Peter (1996: 29) bevestig die feit dat 'n mens die reis na sukses moet geniet.

In die lig hiervan is dit belangrik om die fokus te skuif van die doelwit self na die proses - na die *hoe* eerder as die *wat*. Braham (1991: 86) haal Jennifer James soos volg aan: "Remember, when you can, that the definition of success has changed. It is not only survival, the having - it is the quality of every moment of your life, the being. Success is not a destination, a place you can ever get to; it is the quality of your journey."

Maister (1997: 23) voer aan dat entoesiasme dikwels afwesig is in die lewe van professionele persone. Dit is egter, saam met talent, dryfkrag, inisiatief, toewyding en betrokkenheid, noodsaaklik vir sukses. Hy som dit soos volg op: "Enthusiasm and involvement are the keys, and yes, you can do something about your life. You are not powerless. Remember, the point of life is to be happy. All other goals (money, fame, status, responsibility, achievement) are merely ways of making you happy. They are worthless in themselves."

'n Persoon moet dus voortdurend sy entoesiasme wys vir die reis wat hy onderneem het en die wonder van die avontuur vier. Entoesiasme is die geheim vir sukses wat die meeste onderskat word (Heath, 1998: 179). Dit is die beste teenmiddel vir geestelike uitputting; dit hou 'n mens gemotiveerd en gefokus en bou 'n gesonde selfbeeld (Heath, 1998: 180).

Leer uit foute

Foute is 'n normale deel van die reis na sukses. Heath (1998: 177) vergelyk dit met die pap wiel van 'n voertuig: Geen motor, al is dit hóé goed, kan vir ewig ry sonder dat dit op een of ander stadium 'n pap wiel opdoen nie. 'n Pap wiel beteken nie dat die motor stukkend is nie. Solank 'n mens voorbereid is daarop, is dit nie so oorweldigend wanneer dit gebeur nie. Pap wiele beteken nie die einde van die reis nie - intendeel, dit is 'n teken dat die res van die reis beter gaan wees! Dus, wanneer 'n persoon leer uit sy foute, sal hy meer suksesvol in die toekoms wees. Hoe meer 'n mens foute maak, hoe vinniger is dit vir hom om terug op die pad te kom en vorentoe te beweeg (Heath, 1998: 178).

Graham (1998: 112) stel dit soos volg: "If you want something in life you have to keep at it. Every time you fail, try again. If you fall down twenty-two times, go for twenty-three. You have to keep on keeping on when you are pursuing your dreams and goals. It is *always* too early to quit."

'n Mens moet dus nie skaam wees oor mislukking nie, maar sy deursettingsvermoë en toewyding behou. Mislukking moet behandel word as 'n normale deel van die lewe (Kennedy, 1997: 51).

Wees geduldig

Dit is belangrik om nie oorhaastig te wees in die reis na sukses nie. Groot verandering kom nie oornag nie, nie deur krag of spoed nie, maar deur uithouvermoë. Wanneer 'n persoon te veel jaag in die verwesenliking van sy doelwitte, sal hy uitgeput raak en uiteindelik terugval op die ou manier van lewe (Heath, 1998: 173-174). Soos in die natuur, neem dit tyd voordat die beloning van doelwitverwesenliking kom (Kennedy, 1997: 51).

Hou die oog gevestig op die doelwit

Dit is van kritiese belang om altyd vorentoe te kyk. Indien 'n persoon nie gefokus bly op die toekoms nie, sal hy van koers af dryf (Heath, 1998: 181).

Dit is belangrik dat 'n persoon se visie duidelik en nie enigsins verwronge is nie. Dit is daarom belangrik om weekliks, wanneer vordering van doelwitte gemonitor word, 'n stappie terug te neem om te verseker dat hierdie doelwitte steeds in lyn is met die visie, beginsels en waardes (Graham, 1998: 132).

Wees buigbaar en aanpasbaar

Doelwitte is 'n mens se dienaars en nie sy meester nie. Somtyds gebeur dit dat 'n mens aan doelwitte vaskleef, selfs as die omstandighede, sy behoeftes

en groeipatrone verander het. Hy laat dan toe dat sy doelwitte hom beheer, wat tot gevolg het dat hy gedryf, skuldig en onvertrouenswaardig voel (Smith, 1998: 8).

Soms gebeur dit, nadat 'n doelwit gestel is, dat 'n mens beseft dat dit nie werk soos wat hy beplan het nie: dalk het die situasie verander, of is die doelwit nie meer betekenisvol nie omdat sy behoeftes verander het. Dit is daarom belangrik dat doelwitte buigbaar moet wees. Die verandering of eliminerings van 'n doelwit affekteer nie 'n mens se integriteit nie. Dit impliseer ook nie dat hy nie by vermoë is om die doelwit te verwesenlik nie, maar eerder dat hy iets belangriker geïdentifiseer het om na te jaag (Smith, 1998: 9).

2.5.2 Spesifieke vaardighede

Skakel die doel om in aksieplanne

Kouzes en Posner (1997: 80) stel die volgende formaat voor wanneer aksieplanne ontwikkel word:

- 1 Skryf die spesifieke doelwit neer.
- 2 Identifiseer aksiestappe - spesifieke stappe wat geneem kan word om die doelwit te verwesenlik.
- 3 Identifiseer vir elke aksiestap die maatstawwe vir sukses, wat gebruik kan word om vordering te meet.
- 4 Identifiseer vir elke aksiestap 'n keerdatum.
- 5 Identifiseer vir elke aksiestap 'n bron van ondersteuning - 'n persoon wat raad en aanmoediging kan verskaf.

Cox (1998: 93-94) identifiseer vyf eenvoudige stappe wat geneem kan word om 'n doelwit om te skakel in 'n meer gedetailleerde langtermynplan. Dit is die eerste stap na die verwesenliking van doelwitte:

- 1 Begin by beproefde metodes wat resultate lewer. Eksperimenteer later met nuwe metodes indien nodig.

- 2 Bou rugsteunmetodes (Engels: “backups”) in planne in. Antisipeer wat verkeerd kan loop op elke vlak en beplan alternatiewe.
- 3 Verkry konstruktiewe terugvoer oor die plan deur dit te bespreek met mense wat omgee.
- 4 Hou die oog gevestig op die doelwit, maar terselfdertyd op die geheel. ‘n Mens moet homself gedurig afvra waar die doelwit in sy lewe pas en of sy prioriteite dalk verander het.
- 5 Moet nooit ophou om te leer en te groei nie. ‘n Mens moet probleme tegemoet gaan met die houding dat hy ‘n beter persoon sal wees wanneer hy hulle teëkom.

Geskrewe planne en teikendatums

Vervolgens moet geskrewe aksieplanne en teikendatums vir die verwesenliking van doelwitte uitgewerk word. Hierdie planne moet prakties werkbaar wees, en só duidelik wees dat enige verwarring uitgeskakel word. Geskrewe planne en teikendatums minimaliseer uitstel. Dit help verder om elke doelwit vooraf as verwesenlik te visualiseer. Deur te skryf word denke gekristalliseer, wat op sy beurt die neem van aksie motiveer. Deur bloot die doelwit op papier neer te skryf is alreeds ‘n aksie van toewyding en verbintenis (Engels: “commitment”) (Meyer, 1993: Lesson Seven: 3-4).

Geskrewe planne en teikendatums het die volgende voordele (Meyer, 1993: Lesson Seven: 4):

- 1 Dit help ‘n persoon om rekord te hou van waarheen hy oppad is en hoe hy daar gaan kom.
- 2 Dit help om afleidings te blokkeer en dien as ‘n middel tot heroriëntasie om te verseker ‘n mens bly op die pad na sy doelwit.
- 3 Dit help ‘n persoon om vordering te meet en gee waardevolle terugvoer oor sy werkverrigting.
- 4 Dit help ‘n mens om oor die probleme van uitstel, stagnasie, verlies aan sin, vrees, twyfel en bekommernis te seëvier.

Ontwikkel 'n moniteringstelsel vir elke doelwit

Periodieke monitering van 'n doelwit dra by tot die vordering en die uiteindelijke verwesenliking daarvan (Meyer, 1993: 33). Die terugvoer wat verskaf word deur 'n moniteringstelsel is waardevol om die volgende redes (Meyer, 1993: 33):

- 1 Dit dien ter motivering om te volhard in die verwesenliking van doelwitte en verhoog opgewondenheid en entoesiasme.
- 2 Dit dien as 'n tydige waarskuwing wanneer 'n persoon agter raak of van koers af is. Op hierdie manier is daar tyd om aanpassings te maak of regstellende stappe te neem alvorens dit te laat is.

Ten einde die vordering na doelwitverwesening te kan monitor, is dit noodsaaklik dat die doelwit in meetbare terme gestel moet kan word. Maxwell (1997: 14) voer aan: "The only true measure of success is the ratio between what we might have been and what we have become."

Aangesien Persoonlike Leierskap begin met die kennis van waar 'n persoon tans staan, wat lei tot die ontdekking van waarheen hy oppad is (Meyer, 1993: Introduction: 3), kan daar aangevoer word dat 'n vergelyking van waar die persoon was toe die doelwit gestel is, waar hy nou staan met betrekking tot realisering van die doelwit en die uiteindelijke uitkoms van doelwitverwesening, 'n effektiewe metode is om monitering uit te oefen.

Verlaat die gemaksones

'n Persoon se gemaksones is 'n plek waar hy gemaklik en veilig voel. Dit kan ongelooflik moeilik wees om hierdie gemaksones te verlaat (Smith, 1994: 77-78). Binne 'n gemaksones is daar egter geen potensiaal vir groei nie. Dit is dus van kritiese belang dat 'n persoon sy gemaksones moet verlaat ten einde sukses in die lewe te behaal (Smith, 1994: 79).

Die verband tussen doelwitte en gemaksones word soos volg deur Smith (1994: 79) gestel: "A goal is a planned conflict with the status quo. By definition, then, reaching a goal means doing something new, leaving familiar, comfortable terrain of our comfort zones and exploring new frontiers. Sometimes exploring new terrain can be adventurous, but quite often it scares us half to death. Sometimes we don't want to leave our comfort zones. Forsaking old, comfortable patterns can be one of the most difficult things in life. In fact, this is probably the main reason why people don't set goals. Goals usually push us to new behaviors we'd rather not have to worry about."

Die rede waarom mense voortdurend terugval na hul gemaksones, is hul vrees vir mislukking: Hulle voorkom mislukking deur hulself nie in posisies te plaas waar hulle moontlik mag misluk nie. Dít elimineer outomaties die moontlikheid vir sukses (Smith, 1994: 80).

Die gemaksones word soos volg verlaat: Ten eerste mag 'n persoon nooit sy fokus op sy doelwit verloor nie (Smith, 1994: 89). Alhoewel mislukking nie die einde van die wêreld beteken nie, is daar somtyds omstandighede waar 'n persoon dit nie kan bekostig om te misluk nie. In hierdie gevalle sal 'n gesonde vrees vir mislukking dien as motivering tot doelwitverwesenliking (Smith, 1994: 90-91).

Tweedens moet 'n mens 'n vasberadenheid ontwikkel wat hom sal laat vaskleef aan sy waardes, en die strewe na sy doelwitte, al is dit hóé moeilik. (Smith, 1994: 92). Dit sal daartoe lei dat daar niks is wat hom kan stop nie (Smith, 1994: 96-97).

Affirmasie

'n Mens "praat" voortdurend met homself (Engels: "self-talk"). Affirmasie is 'n strategie wat selfbeeld opbou. Dit behels die maak van positiewe, konstruktiewe stellings wat negatiewe selfgesprek vervang (Braham, 1991: 54).

'n Affirmasie is dus 'n positiewe verklaring wat beskryf wat 'n mens wil wees, wat hy wil besit of hoe hy sy lewe wil lei (Meyer, 1993: Lesson Ten: 1). Met 'n affirmasie, bevestig 'n mens in die hede, iets wat hy in sy lewe wil skep in die toekoms (Braham, 1991: 54).

Die voortdurende herhaling van 'n positiewe gedagte beïnvloed die onderbewuste - die kreatiewe krag binne in die mens (Meyer, 1993: Lesson Ten: 2). Alle negatiewe gedagtes, twyfel en vrees word verwyder. Die gevolg is dat die mens leef volgens die verwagtinge wat hy vir homself koester. So word affirmasie 'n selfvervullende profesie. (Meyer, 1993: Lesson Ten: 2-3). 'n Affirmasie het dus die krag om wesenlike veranderinge in 'n mens se persoonlikheid of lewe aan te bring (Meyer, 1993: Lesson Ten: 3).

Die volgende reëls geld vir affirmasies (Braham, 1991: 54-55):

- 1 Stel dit in die hede. Wanneer 'n mens iets stel asof dit vandag alreeds waar is, sal sy gedrag vinniger in lyn kom met die stelling as wanneer hy dit in die toekomstige stel.
- 2 Stel affirmasies positief - die brein werk meer effektief met affirmasies wat uitdruk wat 'n persoon verlang, eerder as dit wat hy nie verlang nie.
- 3 Gebruik affirmasies elke dag - ten minste elke oggend en aand. Wanneer affirmasies voor slapenstyd herhaal word, word die onderbewuste geprogrammeer om die instruksies van die bewuste uit te voer. Affirmasies in die oggend begin die dag weer op 'n positiewe noot. Hierdie stelling word bevestig deur Meyer (1993: Lesson Ten: 6).
- 4 Sê affirmasies met gevoel - dit gee dit meer impak.

Affirmasies kan baie kragtig gebruik word in die monitering van aksieplanne en doelwitverwesenliking (Meyer, 1993: Lesson Ten: 7). Deur gedurig affirmasies te maak van die verwesenlikde doelwit, verbeter 'n persoon sy kanse om dit te bereik.

Visualisering

Meyer (1993: Lesson Ten: 8) voer aan dat 'n doelwit nie verwesenlik kan word alvorens 'n persoon 'n helder verstandelike beeld daarvan kan visualiseer nie. Visualisering stel 'n persoon in staat om van drome na realiteit te beweeg (Meyer, 1993: Lesson Ten: 7). Wanneer visualisering gebruik word ter versterking van afirmasie, word die verbeelding vrygestel: Wat verbeeld kan word, kan gevisualiseer word, en wat gevisualiseer kan word, kan op sy beurt geskep word (Meyer, 1993: Lesson Ten: 8).

Wanneer doelwitte gevisualiseer word deur die vrystelling van verbeelding, is die resultate verstommend (Meyer, 1993: Lesson Ten: 9):

- 1 Visualisering verander 'n algemene idee in 'n spesifieke, gefokusde idee. Enige voorbehoude en bekommernisse ten opsigte van die doelwit word weerlê.
- 2 Visualisering stel 'n persoon in staat om foute in die doelwit of aksieplan vroegtydig te identifiseer en veranderinge aan te bring voordat die foute begaan word.
- 3 Visualisering stel 'n persoon verder in staat om die doelwit en aksieplan te verfyn tot in die fynste besonderhede.

Meyer (1993: Lesson Ten: 9-10) som die verband tussen doelwitte en visualisering soos volg op: "The old saying, 'Seeing is believing,' was never more true than when it is related to affirmation and visualisation. When you set goals, aims and desires, affirm your belief in your ability to achieve, and exercise the art of visualisation to picture yourself already in possession of those goals, you develop an almost miraculous belief in yourself and your ability to succeed.

"When you affirm your goals with belief and confidence and visualize them with clarity and accuracy, your goals are already in the process of becoming reality. You are on the way to success, and in a sense, you have already arrived because you have pretasted the satisfaction of achievement."

Oorkom die dringendheidsindroom

Dit gebeur dikwels dat die dinge wat vir 'n mens die belangrikste in sy lewe is, nie die tyd en aandag kry wat 'n mens graag daaraan wil spandeer nie (Covey, et al., 1995: 11).

Die probleem tree in wanneer die mens se lewe deur dringendheid eerder as belangrikheid oorheers word. Hy raak so vasgevang in dit wat hy doen, dat hy nie stop om te vra of hy die regte dinge doen nie (Covey, et al., 1995: 36). In die lig hiervan is dit duidelik waarom doelwitte wat belangrik is in terme van die mens se visie en waardes dikwels nooit verwesenlik word nie: Altesdiks moet dit die tweede plek inneem teenoor ander meer dringende sake.

Die sleutel is om te besluit wat is belangrik in die lewe (visie en missie), doelwitte daarvolgens te stel en te verseker dat hierdie doelwitte prioriteit geniet oor dringende, maar minder belangrike sake wat mag meeding om die mens se tyd (Covey, et al., 1995: 79-89).

'n Positiewe tydskedule begin met die bepaling van prioriteite. Prioriteite dui aan dat sommige doelwitte, alhoewel wenslik en belangrik, minder dringend as ander is en dus moet wag totdat laasgenoemde afgehandel is (Meyer, 1993: Lesson Eleven: 2).

Meyer stel voor dat 'n daaglikse of weeklikse lysie gebruik kan word om aksieplanne ter verwesenliking van doelwitte te lys. Hierdie lysie fokus die aandag op die belangrike items wat afgehandel moet word. Deur dit neer te skryf, maak 'n persoon 'n verbintenis en word sy produktiwiteit verhoog (Meyer, 1993: Lesson Eleven: 4).

Selfvernuwing

Die mens kan só vasgevang word in die najaag van sy doelwitte, dat hy nie tyd neem om sy vermoë om effektief te funksioneer in die najaag daarvan, te verbeter nie (Covey, 1994: 287).

Selfvernuwing behels die behoud en verbetering van 'n persoon se grootste bate - hyself. Hierdie vernuwing vind plaas op vier vlakke: die fisieke, geestelike, verstandelike en sosiale/emosionele vlak (Covey, 1994: 288). Dit is krities om al vier hierdie dimensies gereeld en konsekwent op 'n gebalanseerde manier te oefen (Covey, 1994: 289). Selfvernuwing bemagtig 'n mens om te groei, te verander en homself voortdurend te verbeter (Covey, 1994: 304).

Selfvernuwing op die **fisieke vlak** behels die effektiewe versorging van die liggaam - deur die regte kosse te eet, genoeg te rus en te ontspan en op 'n gereelde grondslag te oefen (Covey, 1994: 289). Hierdie vorm van vernuwing verhoog die mens se kapasiteit om te werk, aan te pas en die lewe te geniet (Covey, 1994: 291).

Op **geestelike vlak** is daaglikse vernuwing eweneens belangrik. Dit word gedoen deur gebed en meditasie, lees van geestelike materiaal, deur na inspirerende musiek te luister of tyd in die natuur te spandeer. Die geestelike vlak verteenwoordig die sentrum van die mens se bestaan, sy waardesisteem. Van hierdie area kom inspirasie en opbeuring (Covey, 1994: 292).

Die **verstandelike vlak** word op sy beurt vernuwe deur voortgesette opvoeding en leer (Covey, 1994: 295). So kan die verstand byvoorbeeld uitgebrei word deur die lees van goeie literatuur, die byhou van 'n joernaal waarin gedagtes en ondervindinge neergeskryf word ten einde denke te verhelder, of organisering en beplanning van 'n persoon se lewe (Covey, 1994: 296).

Laastens word die **sosiale/emosionele vlak** ontwikkel deur tyd te spandeer in verhoudings met ander mense. Dit is die gedissiplineerde verbetering van interpersoonlike verhoudings (Covey, 1994: 297).

Graham (1998: 124) som die belangrikheid van balans in bogenoemde vier areas soos volg op: "By tending to all of them, you can find a path to your goals that will keep you balanced, fulfilled, and happy in your journey. If you neglect any one of them you run the risk of falling off the path, or going off in a direction that will not be as fulfilling or joyous for you."

Heath (1998: 184-186) illustreer die belangrikheid van balans aan die hand van die vier wiele van 'n motor: Tensy die wiele gebalanseerd is, sal die motor al na die een kant toe trek en sal 'n mens beheer verloor.

Te midde van hierdie balans is dit krities om daaglikse ruskansies te vat om 'n persoon se energievlakke aan te vul (Heath, 1998: 195). Daarsonder sal die liggaam, siel en gees stadig agteruit gaan. Al is 'n persoon hóé opgewonde oor sy reis na sukses, sal hy uitbrand sonder gereelde ruskansies (Heath, 1998: 196).

Waak teen uitstel

'n Mens moet daarteen waak om uit te stel. Hy moet elke dag daarna streef om sy drome te bewaarheid. Die feit dat hy nie weet hoe lank hy nog gaan lewe nie moet vir hom as 'n aansporing dien (Jeffreys, 1997: 45).

Daaglikse erkenning

'n Mens is so geneig om aan die einde van 'n dag te reflekteer oor al sy foute en mislukkings. Die effek is dat sy selfbeeld skade lei. 'n Metode om selfbeeld te verbeter en motivering te behou in die strewe na doelwitverwesenliking is om eerder daaglikse erkenning te gee vir die dinge wat hy reg gedoen het. Dit

behels om elke aand te reflekteer oor die dag en aan die dinge te dink wat hy reg gedoen het en waaroor hy goed kan voel. Deur aan die slaap te raak na hierdie positiewe refleksie, sal hy die volgende dag beter voel oor homself en meer gemotiveerd wees (Braham, 1991: 49).

Met betrekking tot die monitering van doelwitverwesenliking en aksieplanne moet 'n persoon aan homself erkenning gee vir elke stappie wat hy nader beweeg aan die verwesenliking van sy doelwit.

Verkry die ondersteuning van die regte mense

In die reis na sukses sal 'n persoon dikwels met mense in aanraking kom wat daarteen is dat hy verander en verbeter, en sal verkies dat hy sy doelwitte laat vaar. Hierdie mense het gewoonlik nie die moed om hul eie lewens te verander nie, en hulle wil hê almal moet soos hulle wees. Dit is daarom belangrik vir 'n persoon om aan die begin van die reis na sukses met sy naaste familie en vriende te gesels oor sy doelwitte om te verseker dat hulle hom ondersteun (Heath, 1998: 174-175). Indien hulle nie sy doelwitte belangrik ag nie, kan hyself begin twyfel daaraan. Geliefdes moet dus aangemoedig word om gereelde terugvoer te gee oor vordering na die verwesenliking van 'n persoon se doelwitte (Holden, 1996: 3).

'n Persoon moet homself omring met mense wat ook sukses nastreef. Die feit dat hy ander mense sien wat streef na sukses, sal aan hom meer moed gee op sy eie reis: Hulle het begin waar hy nou is, doelwitte en waardes vir hulself gestel, hul vrese oorkom en hul doelwitte verwesenlik. Hierdie mentors kan verder eerlike terugvoer gee oor 'n mens se prestasie en kan leiding verskaf (Heath, 1998: 175-176).

Ten einde sukses te bereik is dit noodsaaklik om die houding en gedrag van selfbemaagtigde, gemotiveerde toppresterders te ontwikkel en toe te pas. In die lig hiervan is dit noodsaaklik vir 'n persoon om 'n rolmodel te hê en te alle

tye te streef om volgens die standaard van hierdie rolmodel te lewe (Tsheney, 1996: 11-12).

Selfbeloning

Een van die mees kragtige metodes vir 'n persoon om homself te lei na nuwe prestasies is selfbeloning. Deur suksesse op die pad na doelwitverwesenliking te beloon, word 'n positiewe invloed op toekomstige aksies uitgeoefen (Manz, 1992: 31). 'n Mens moet dus die suksesse geniet waarna hy so lank gestreef het, en nie konsentreer op dinge wat hy verkeerd gedoen het nie (Holden, 1996: 5).

2.6 BEVINDINGE

In hierdie hoofstuk is die toerusting benodig op die reis na doelwitverwesenliking geïdentifiseer en bespreek. Hierdie toerusting rus 'n persoon toe met die drie eienskappe om van doelwitverwesenliking 'n gewoonte te maak, naamlik kennis, vaardighede en begeerte.

'n Doelwit is 'n strewe na verlangde resultate wat deur aksie en inspanning gerig word en is die sleutel tot prestasie en sukses. Doelwitte stel 'n teiken daar en help 'n persoon om sy energie te fokus. Dit is egter van kritiese belang dat doelwitte korrek geformuleer word, anders is dit waardeloos. Doelwitte moet onder andere spesifiek, meetbaar, aksie-georiënteerd, realisties en tydsgebonde wees. Die aard-, belangrikheid- en kenmerke van doelwitte is volledig op bladsye 18 tot 25 bespreek.

Die tegnieke en vaardighede benodig vir doelwitverwesenliking is tweeledig van aard: Eerstens moet 'n korrekte houding gekweek word ten einde te verseker dat doelwitte verwesenlik sal word. Dit sluit in 'n lewe ingerig volgens universele beginsels, gekristalliseerde denke, 'n begeerte vir doelwitverwesenliking, uitsonderlike selfvertroue, onwrikbare vasberadenheid om te volhard, 'n positiewe geestesingesteldheid, motivering, om die proses van doelwitverwesenliking te geniet, om te leer uit foute, geduld, om die oog

gevestig te hou op die doelwit en om buigsaam en aanpasbaar te wees. Verwys na bladsye 25 tot 32 vir 'n breedvoerige bespreking van hierdie eienskappe.

Tweedens is daar spesifieke vaardighede wat die proses van doelwitverweseningliking kan bevorder, naamlik omskakeling van die doelwit in aksieplanne, geskrewe planne en teikendatums, die ontwikkeling van 'n moniteringstelsel vir elke doelwit, die verlaat van die gemaksonne, afirmasie, visualisering, oorkoming van die dringendheidsindroom, selfvernuwing, waak teen uitstel, daaglikse erkenning, ondersteuning van die regte mense en selfbeloning. Hierdie vaardighede is breedvoerig op bladsye 32 tot 42 bespreek.

Volgens Covey kan diep, fundamentele probleme nie opgelos word deur oppervlakkige kitsoplossings nie (Covey, 1994: 42). Dit is daarom belangrik dat 'n persoon in hierdie volgorde te werk gaan, deur eerstens by homself begin, en eers nadat sy houding teenoor doelwitverweseningliking in orde is, die spesifieke vaardighede te adresseer.

Toepassing van die tegnieke en vaardighede soos in hierdie hoofstuk geïdentifiseer, is noodsaaklik om 'n persoon te help om die hindernisse wat hom weerhou van doelwitverweseningliking te oorkom, die proses van doelwitverweseningliking te monitor en motivering in die proses te behou. Dit sal op sy beurt 'n persoon bystaan om te volhard en sodoende die proses van doelwitverweseningliking verbeter.

In terme van die analogie van sukses as 'n reis, is die bagasie nou ingepak en alle voorbereidings getref vir die reis. In die volgende hoofstuk sal die reis self bespreek word, met ander woorde die proses van doelwitverweseningliking, en ondersoek ingestel word na hoe die bagasie wat in hierdie hoofstuk ingepak is, optimaal aangewend kan word ten einde te verseker dat die eindbestemming bereik sal word.

HOOFSTUK 3: STAPPE OP WEG NA DOELWITVERWESENLIKING

3.1 INLEIDING

3.2 STAPPE IN DIE PROSES VAN DOELWITVERWESENLIKING

3.3 VOORGESTELDE STRATEGIE VIR DOELWITVERWESENLIKING

3.4 DIE OPTIMALE AANWENDING VAN TOERUSTING IN DIE REIS NA DOELWITVERWESENLIKING

3.5 BEVINDINGE



HOOFSTUK 3: STAPPE OP WEG NA DOELWITVERWESENLIKING

3.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die toerusting benodig op weg na doelwitverwesenliking geïdentifiseer en bespreek. By gebrek aan 'n duidelike strategie wat struktuur aan die proses van doelwitverwesenliking sal verskaf, sal dit egter vir die mens moeilik wees om te volhard op die pad na sukses.

Die doel met hierdie hoofstuk is om die kronologiese stappe in die proses van doelwitverwesenliking te identifiseer. Daar sal voorgestel word hoe die tegnieke en vaardighede benodig vir doelwitverwesenliking wat in Hoofstuk 2 geïdentifiseer is, optimaal aangewend kan word in hierdie proses. Uit die voorafgaande sal 'n strategie vir doelwitverwesenliking voorgehou word wat die probleem van gebrek aan volharding op die doeltreffendste wyse sal aanspreek. Hierdie hoofstuk is meer op die praktiese aanwending van strategieë op weg na doelwitverwesenliking gerig.

3.2 STAPPE IN DIE PROSES VAN DOELWITVERWESENLIKING

Die proses van doelwitverwesenliking word soos volg deur verskillende skrywers weergegee:

3.2.1 Alder se Vier Stappe na Sukses

Alder (1996: 10) identifiseer vier noodsaaklike stappe wat 'n persoon moet uitvoer ten einde sy doelwitte te verwesenlik. Hy werk vanuit 'n Neurolinguistiese Programmeringsraamwerk (NLP) en beskou hierdie stappe as die grondslag van NLP (Alder, 1996: 10). NLP is 'n proses vir die modellering van die verstandspatrone van 'n mens se gedagtes, aksies en gevoelens ten einde voortreflikheid mee te bring (Andreas & Faulkner, 1997: 52). Hierdie stappe is volgens Alder die basis vir sukses, en is voldoende om

wesenlike verandering in 'n persoon se lewe aan te bring. Die stappe is só eenvoudig dat die gevaar bestaan dat 'n persoon dit kan ignoreer en na meer komplekse metodes kan soek. 'n Verdere gevaar bestaan dat 'n persoon een stap kan uitlaat, wat die effektiwiteit van die proses negatief sal beïnvloed (Alder, 1996: 12).

Die stappe is soos volg:

- 1 Identifiseer die **verlangde uitkoms**, dit wil sê die resultaat wat behaal moet word wanneer die doelwit verwesenlik word. Deur uitkomste duidelik uit te druk verhoog 'n mens die kans om dit te verwesenlik (Alder, 1996: 11).
- 2 Neem **aksie**. Suksesvolle mense begin om iets te doen ter verwesenliking van hul doelwitte terwyl ander slegs daaroor praat en droom (Alder, 1996: 11). Dit behels 'n risiko vir mislukking, maar 'n mens sal nooit weet of sy pogings suksesvol sal wees totdat hy dit aangewend het nie.
- 3 **Monitor** die resultate van aksieplanne. Dit is van kritiese belang om die resultate van optrede ter doelwitverwesening akkuraat waar te neem ten einde te bepaal of hierdie aksies 'n mens nader aan sy doelwit bring. Dit sal hom in staat stel om tekens dat hy van koers af is tydig te identifiseer (Alder, 1996: 12).
- 4 Wees bereid om gedrag te **verander** totdat die verlangde resultate bereik word. Die terugvoer deur die vorige stap verskaf moet aangewend word deur alternatiewe planne te implementeer. Dit vereis kreatiewe denke (Alder, 1996: 12).

3.2.2 Wilson se Elf Strategieë om doelwitverwesening te optimaliseer

Susan B. Wilson (1994: 23 - 31) gaan van die punt uit dat verwesenliking van doelwitte nie gewaarborg kan word nie, maar dat die mens by magte is om strategieë te implementeer om die waarskynlikheid van doelwitverwesening te verhoog. Sy stel die volgende strategieë voor om doelwitverwesening te optimaliseer:

- 1 Bepaal die **hulpbronne** benodig om die doelwit te verwesenlik, byvoorbeeld tyd, geld en posisie.
- 2 Verseker dat verskillende **doelwitte nie in konflik** met mekaar is nie. Andersins sal dit meeding om 'n mens se tyd, energie en hulpbronne, wat kan lei tot spanning en uitputting.
- 3 Vra **hulp** van ander mense waar nodig. Daar is baie mense in elke persoon se lewe wat graag sal help wanneer hulle daarom gevra word. 'n Persoon moet dus sy behoeftes bepaal en spesifieke maniere identifiseer waar ander tot hulp kan wees.
- 4 Aanvaar eie **verantwoordelikheid** vir doelwitte deur te doen wat nodig is om dit te verwesenlik. 'n Mens moenie ander vir gebrek aan vordering blameer nie, maar eerder sy tyd en energie aanwend om oplossings te vind.
- 5 **Minimaliseer onderbrekings** wat 'n hindernis in die proses van doelwitverwesenliking kan vorm deur tussen dít wat dringend is en dít wat belangrik is te onderskei.
- 6 Wees **aanpasbaar** deur veranderinge te maak wat doelwitverwesenliking sal optimaliseer. Wanneer onvoorsiene omstandighede opduik moet 'n persoon die impak van probleme minimaliseer en op die uitkyk wees vir nuwe geleenthede.
- 7 **Identifiseer die voordele** wat doelwitverwesenliking vir 'n mens sal meebring. Dit is 'n sleutel tot motivering.
- 8 Ontwikkel **volharding** om na doelwitverwesenliking te werk. Wees bereid om korttermynopofferinge te maak ten einde doelwitte te verwesenlik.
- 9 **Hersien vordering** gereeld. Die voordele hiervan is dat dit dui of die persoon nog op die regte pad is en genoeg hulpbronne beskikbaar het, en terselfdertyd dien ter motivering deurdat dit wys waar sukses behaal is.
- 10 **Balanseer tyd** tussen verskillende doelwitte.
- 11 **Konsentreer op aktiwiteite** wat 'n bydrae tot doelwitverwesenliking sal lewer. Elimineer aktiwiteite wat geen bydrae lewer nie.

3.2.3 Graham se Nege-Stap Plan vir Sukses

Stedman Graham grond sy nege-stap plan vir sukses op die feit dat die grootste hindernisse in die proses van doelwitverwesenliking deur die mens self geskep word (Graham, 1998: 34). Sy plan stel 'n persoon in staat om beheer te neem van sy eie lewe en sy visie vir 'n beter toekoms na te streef, en behels die volgende (Graham, 1998: 34-37):

- 1 'n Persoon moet eerstens sy **identiteit** bepaal: Hy moet naamlik verstaan wie hy is, wat die invloede in sy lewe is en waarom hy op 'n sekere manier dink en optree. Dit is dus die soeke na selfbewussyn. Alvorens hierdie stap uitgevoer is kan 'n mens nie werklik besluit wat hy in die lewe wil hê nie.
- 2 Besluit op 'n **visie**. Dit dui op wat 'n persoon in sy lewe wil bereik. 'n Mens moet die moontlikhede vir sy toekoms identifiseer deur sy drome te ontleed en sy talente, vaardighede en karaktereienskappe te evalueer, en vervolgens ambisieuse, dog realistiese doelwitte in elke area van sy lewe stel.
- 3 Ontwikkel 'n **plan** vir die reis na sukses. Wanneer doelwitte gestel is moet 'n aksieplan ter verwesenliking van hierdie doelwitte ontwikkel word. Die optimale aksieplan is gebasseer op die waardes wat 'n mens belangrik ag.
- 4 **Volhard** in die proses van doelwitverwesenliking. 'n Mens word elke dag met situasies wat sy aandag aflei van sy doelwitte gekonfronteer. Dit is belangrik om gemotiveerd te bly ten einde versoekings teen te staan.
- 5 Neem **aksie**. Daar sal altyd 'n risiko van mislukking betrokke wees wanneer 'n persoon 'n doelwit nastreef, aangesien groei vereis dat 'n mens sy gemaksonne verlaat en 'n onbekende gebied betree. 'n Mens moet egter sy vrese konfronteer deur aksie te neem. Mislukking dien as 'n leerproses. Dit verg moed en vertroue in 'n mens se vermoëns.
- 6 Wees oop vir **verandering**. Een van die grootste hindernisse in doelwitverwesenliking is die mens se vrees vir verandering. Verandering is egter 'n normale deel van die lewe en dit is belangrik vir 'n mens om dit te aanvaar en daarby aan te pas.

- 7 Verkry die **ondersteuning** van ander mense deur aan verhoudings aandag te gee. Dit sal 'n mens help in die strewe na sy doelwitte.
- 8 Neem wyse **besluite** deur dit aan 'n persoon se waardesisteem te ontleed.
- 9 Dit is van kritiese belang om 'n ware **toewyding** te maak aan die verwesenliking van 'n mens se visie vir sy lewe. Daarsonder sal dit nooit bereik word nie. Dit behels die toewyding van 'n mens se tyd en energie tot die realisering van sy visie, en deur dit 'n top prioriteit in sy lewe te maak.

3.2.4 Deysel se Stappe na Hoër Hoogtes

Deshun Deysel, die eerste swart vrou wat Mount Everest betree het, identifiseer die volgende stappe vir sukses (Deysel, 1996: 4-5):

- 1 **Stel 'n doelwit**, en begin onmiddellik om dit te verwesenlik. Begin met klein doelwitte, aangesien klein suksesse uiteindelik lei tot groot suksesse.
- 2 **Oorkom vrees**, want dit is die mens se grootste beperking. Deur die risiko vir foute te vermy word mislukking outomaties meegebring.
- 3 **Erken prestasie**, veral in die onlangse verlede. Moet nooit te veel tyd laat verloop tussen uitdagings nie. Bly op die uitkyk vir nuwe uitdagings. 'n Mens moet homself verder met mense wat self suksesvol is omring.
- 4 **Volhard** in die strewe na sukses. Aanvaar mislukking as deel van die reis na sukses.
- 5 Hou die **oog op die bergtop gevestig**. Aanvaar dat die pad na doelwitverwesenliking lank en moeilik gaan wees en moenie kortpaaie soek wanneer dinge moeilik raak nie.

3.2.5 Morris se Vyf Voorwaardes vir Sukses

Tom Morris het deur studie van die wêreld se mees bekende literatuur oor menslike uitnemendheid en persoonlike sukses die volgende vyf basiese voorwaardes vir sukses geïdentifiseer (Morris, 1994: 71-74):

- 1 **Definieer doelwitte.** Die strewe na sukses begin met 'n teiken. Doelstelling fokus die wil om in 'n sekere rigting te beweeg. 'n Mens moet dus begin deur 'n helder idee te hê van wat hy wil hê.
- 2 Steek kers op by **mense wat meer weet.** Vra vrae en leer van hierdie mentors. Sodoende leer 'n mens om sy pogings op die optrede van hierdie mense te grond en daarop te verbeter.
- 3 'n Mens moet sy visie navolg met **hardnekkige volharding** deur te verseker dat sy denke en dade in lyn is met sy doelwitte, en nooit moed op te gee nie.
- 4 Maak 'n **emosionele toewyding.** Daarsonder sal dit moeilik wees om 'n doelwit na te streef. Sukses vereis die neem van risiko.
- 5 **Hersien en vernuwe doelwitte** gereeld. Vier sukses, maar stel dadelik nuwe doelwitte. Morris (1994: 74) stel dit soos volg: "Our lives are made for success - not just for enjoying it, but for seeking it. There is satisfaction to be found in the search, not just in reaching the end of the road."

3.2.6 Knaus se Vyf-Punt Program vir Verandering

William J. Knaus grond sy vyf-punt plan vir verandering op die feit dat die verbetering van 'n mens se lewe gegrond is op voortdurende verandering (Knaus, 1994: 77-78) . Die vyf stappe is soos volg (Knaus, 1994: 80):

- 1 'n Persoon moet eerstens die rigting vir sy lewe bepaal deur sy **missie en doelwitte** te identifiseer. 'n Missiestelling behels die neem van konstruktiewe aksie gevolg deur die behaling van spesifieke resultate (Knaus, 1994: 80). Doelwitte identifiseer die spesifieke stappe wat geneem gaan word om die missie te realiseer (Knaus, 1994: 81). Doelwitte moet in die regte lig gesien word deur verder as die doelwit self te kyk. Sodoende sien die mens 'n doelwit as 'n stasie op die treinspoor na sukses. Dit is 'n belangrike perspektief vir groei (Knaus, 1994: 82-83).
- 2 Vervolgens moet **planne** om die doelwitte te verwesenlik ontwikkel word. Aksieplanne bepaal hoe 'n mens sy pogings gaan aanwend ter

doelwitverwesening. Dit bepaal die tegnieke, metodes en prosesse benodig. Hierdie planne moet objektief, toekoms-georiënteerd, eenvoudig, volledig en aanpasbaar wees (Knaus, 1994: 83).

- 3 **Identifiseer mense** wat in die strewe na doelwitverwesening van hulp kan wees. Hierdie mense voorsien 'n ander perspektief op die doelwit. Hulle kan 'n persoon se dade bevestig of alternatiewe voorsien. Deur saam met so 'n groep te werk verhoog 'n persoon die kans om sy doelwit deur te voer (Knaus, 1994: 84-85).
- 4 Identifiseer geskikte **beloning vir sukses**. Dit dien as 'n subtiele, dog kragtige motivering vir aksie. Deur die oog op beloning te vestig kan 'n mens die ongemak en opoffering makliker verdra (Knaus, 1994: 85-86).
- 5 **Meet vordering en maak aanpassings** waar nodig. Dit word gedoen deur gepaste standaarde te stel waarteen vordering gemeet kan word. Indien hierdie monitering wys dat 'n persoon nie sy doelwitte bereik nie, moet veranderinge aangebring word soos toepaslik. Hierdie proses is verder van nut aangesien dit 'n persoon herinner aan waarheen hy op pad is (Knaus, 1994: 86-87).



3.2.7 Chapman se Stappe na Droomvervulling

Joyce Chapman se model is gegrond op die feit dat die mens sy drome kan bewaarheid. Die stappe op weg na doelwitverwesening is soos volg:

- 1 **Definieer die droom**. Die mens moet dus duidelikheid verkry oor waarheen hy op pad is met sy lewe (Chapman, 1994: 1).
- 2 Ruim **hindernisse uit die weg** deur te identifiseer wat 'n mens weerhou van verwesening van doelwitte. Bepaal hoe die hindernisse oorkom kan word en visualiseer verwesening van die doelwit (Chapman, 1994: 29).
- 3 Kweek die **regte houding** aan: 'n Mens moet besef dat hy in beheer van sy eie lewe is en verantwoordelikheid vir sy doelwitte aanvaar. Dit is onproduktief om oor die verlede te tob (Chapman, 1994: 47).
- 4 Doen 'n **persoonlike inventaris** en neem beheer daaroor. Dit behels dat 'n mens tyd moet maak om homself te leer ken: sy

- karaktereienskappe, motiveringsagente, talente en waardes. Dit sal hom help om die doelwit te beskerm en te voed (Chapman, 1994: 95).
- 5 Maak die beste van probleme en uitdagings. Uitdagings bied geleentheid vir groei, terwyl probleme in oorwinning kan ontaard. Dit is daarom belangrik om 'n **positiewe houding** teenoor probleme in te neem (Chapman, 1994: 125).
 - 6 **Aanvaar die uitdaging van groei.** Dit is 'n lewenslange proses, en 'n mens se enigste beperking is sy toewyding tot volgehoue groei (Chapman, 1994: 143).
 - 7 **Hou die droom lewendig.** Deur uit gebeure te leer en denke te vernuwe, verseker 'n persoon dat hy na hoër vlakke groei (Chapman, 1994: 159).

3.2.8 Meyer se Persoonlike Plan vir Leierskapaksie

Meyer werk vanuit 'n Effektiewe Persoonlike Leierskap model (Engels: "Effective Personal Leadership"), wat die grondslag vorm vir sy Persoonlike Plan vir Leierskap Die stappe is soos volg:

- 1 **Keuse van doelwitte.** Doelwitte is die bepaling van die verhouding van waar 'n persoon tans staan en waarheen hy op pad is. Ten einde te weet waar hy staan is selfanalise en waardesuitklaring noodsaaklik. Dit is belangrik dat 'n persoon langtermyn- sowel as korttermyn doelwitte stel, en tasbare- sowel as ontasbare doelwitte (Meyer, 1993: Lesson Eight: 1-3).
- 2 **Toewyding** (Engels: "commitment") tot doelwitte. Skryf aksieplanne neer. Geskrewe doelwitte dien onder andere as maatstaf vir vordering, motivering, middel tot visualisering, ensovoorts (Meyer, 1993: Lesson Eight: 3-5).
- 3 **Oorkom hindernisse** tot doelwitverwesenliking. Daar is verskeie eksterne omstandighede wat hindernisse kan vorm op die pad na doelwitverwesenliking. Dit is belangrik om al die hindernisse vir elke doelwit te identifiseer, neer te skryf en oplossings te vind om dit te

- oorkom. Hierdie oplossings kom van binne die mens, dit behels aksies wat hyself kan neem (Meyer, 1993: Lesson Eight: 5-8).
- 4 **Stel teikendatums.** 'n Persoon moet vervolgens die doelwit afbreek in daaglikse aktiwiteite met teikendatums vir elke aktiwiteit. Teikendatums stel 'n uitdaging daar, bevorder 'n positiewe geestesingesteldheid en laat die liggaam optree met 'n sin van dringendheid (Meyer, 1993: Lesson Nine: 1-2).
 - 5 **Identifiseer die beloning vir sukses.** 'n Mens moet die brandende begeerte ontwikkel om doelwitte te verwesenlik. Die voordele wat verkry moet word en nadele wat vermy moet word moet duidelik gestel word. Dit help 'n persoon om verwesenliking van sy doelwit te visualiseer, wat op sy beurt sal lei tot groter motivering, 'n brandende begeerte en hernude pogings ter verwesenliking (Meyer, 1993: Lesson Nine: 3-4).
 - 6 **Vra jouself af of die doelwit die moeite werd is.** Dit dien as 'n toets vir begeerte en selfvertroue. Indien wel, begin die onderbewuste aan onwrikbare vasberadenheid om te volhard in die proses na doelwitverwesening te bou (Meyer, 1993: Lesson Nine: 4-5).
 - 7 **Persoonlikheidsintegrasie.** Dit is van kritiese belang dat doelwitte op 'n intrinsieke stelsel van waardes en prioriteite gegrond moet wees. Die mens is 'n geheel en doelwitte moet dus in elke area van sy lewe gestel word ten einde geluk voort te bring. Hierdie doelwitte moet in lyn wees met mekaar (Meyer, 1993: Lesson Nine: 5-7).

3.2.9 Andreas en Faulkner se Doelwitverweseningproses

Andreas en Faulkner werk, net soos Alder in 3.2.1, vanuit 'n NLP raamwerk. Hulle beklemtoon die feit dat doelwitte wat gestel word nie van buite moet kom nie, maar van binne (Andreas & Faulkner, 1997: 110-111). Doelwitte van buite word dikwels deur status geïnspireer (Andreas & Faulkner, 1997: 108). In teenstelling hiermee word doelwitte van binne deur 'n persoon se missie, dit wil sê die rigting vir sy lewe wat op diepgewortelde waardes gegrond is, bepaal (Andreas & Faulkner, 1997: 110). 'n Persoon se missie in die lewe sal sy lewensrolle bepaal, wat op hulle beurt weer sal bepaal wat sy doelwitte is

(Andreas & Faulkner, 1997: 114). Hierdie skrywers stel die volgende strategie vir doelwitverwesenliking voor (Andreas & Faulkner, 1997: 137):

- 1 **Ontwerp goed-geformuleerde doelwitte.** Doelwitte wat die moeite werd is om na te streef voldoen aan die volgende vereistes:
 - Dit is uitgedruk in die positiewe, met ander woorde verlangde uitkoms, eerder as dit wat vermy moet word (Andreas & Faulkner, 1997: 128).
 - Dit kan deur die persoon self behaal word en is nie afhanklik van optrede deur ander mense nie (Andreas & Faulkner, 1997: 128).
 - Die bewyse dat die doelwit verwesenlik is kan duidelik gedefinieer word (Andreas & Faulkner, 1997: 129).
 - Dit is waar toepaslik in kleiner doelwitte verdeel (Andreas & Faulkner, 1997: 130).
 - Dit is spesifiek in die sin dat dit definieer waar, wanneer en met wie die verwagte uitkoms verlang word (Andreas & Faulkner, 1997: 131).
 - Dit neem die res van 'n persoon se lewe in ag, byvoorbeeld die uitwerking op sy geliefdes (Andreas & Faulkner, 1997: 131).
- 2 Skep 'n **afdwingbare toekomst**. Visualiseer die verwesenliking van die doelwit in die toekomst in detail en let op gevoelens van sukses. Let op die pad tussen die toekomst en die hede (Andreas & Faulkner, 1997: 132-133).
- 3 Ontwikkel 'n realistiese, uitvoerbare **plan van aksie** deur die verwesenliking van die doelwit te visualiseer, 'n datum daaraan te koppel en terug te gaan op die pad na die hede. Let op die spesifieke stappe op die pad wat tot doelwitverwesenliking gelei het en identifiseer alle hulpbronne, vaardighede en aksies wat nodig was vir sukses (Andreas & Faulkner, 1997: 133-135).
- 4 **Hersiening en oefening.** Verfyn die aksieplan en die volgorde daarvan deur die proses nou vorentoe te herhaal in die gedagtes (Andreas & Faulkner, 1997: 135).
- 5 **Neem aksie.** Stel 'n teikendatum, skeduleer die stappe wat geneem moet word, hou die missie in oog. Voer elke stap uit met die wete dat

die toekoms doelwitverwesenliking sal bring (Andreas & Faulkner, 1997: 136).

3.2.10 Covey, Merrill en Merrill se Kwadrant Twee Organiseringsproses

Volgens Covey, Merrill en Merrill (1995: 36) is een van die grootste hindernisse wat 'n persoon kan weerhou van die verwesenliking van sy doelwitte die dringendheidsindroom. Hierdie sindroom veroorsaak dat dringende sake die dominante faktor in die mens se lewe word, dikwels ten koste van werklik belangrike dinge, soos onder andere doelwitverwesenliking. Belangrike dinge word in hulle model as "Kwadrant Twee aktiwiteite" gekategoriseer. Ten einde die dringendheidsindroom teen te werk en te fokus op Kwadrant Twee aktiwiteite stel hulle die volgende stappe voor wat weekliks gevolg moet word:

- 1 **Toewyding aan visie en missie.** Dit behels om elke week te besin oor wat werklik belangrik is in die lewe, wat betekenis daaraan gee en wat 'n persoon wil wees en behaal in die lewe. Hierdie stap is van allergrootste belang aangesien dit alles beïnvloed: doelwitte, besluite, paradigma's en tydsbesteding. Hierdie stap is die fondament om volgens belangrikheid eerder as dringendheid op te tree (Covey, et al., 1995: 79-80).
- 2 **Identifiseer rolle** wat vervul moet word ten einde die visie en missie te realiseer. 'n Rol behels verantwoordelikheid, verhoudings en diens. Hierdie rolle moet geïntegreer word ten einde balans en harmonie te verseker (Covey, et al., 1995: 82-85).
- 3 **Stel belangrike doelwitte vir elke rol.** 'n Persoon moet homself afvra wat die belangrikste ding is wat hy in elke rol kan doen om positiewe impak te hê (Covey, et al., 1995: 86).
- 4 Skep 'n **besluitnemingsraamwerk.** 'n Persoon moet bepaal wat sy prioriteite is, sy belangrike doelwitte, en eerstens tyd inruim daarvoor. Ander, minder belangrike, aktiwiteite kan daarna ingevoeg word. Dit sal verseker dat belangrike aktiwiteite nie agterweë gelaat word nie en dat besluite wat geneem word gebasseer is op belangrikheid (Covey, et al., 1995: 88-94).

- 5 **Beoefen integriteit in die oomblik van keuse.** 'n Mens moet naamlik sy visie met vertroue in aksie omskakel. Onvoorsiene omstandighede moet gemeet word aan belangrikheid en veranderinge waar dit nodig geag word aangebring word (Covey, et al., 1995: 94-95).
- 6 **Evalueer.** Aan die einde van 'n week moet 'n mens dit hersien en bepaal of hy suksesvol was om die belangrike dinge in sy lewe eerste te stel. Hierdie terugvoer vorm die fondament vir die volgende week se beplanning en sodoende verseker die mens dat hy voortdurend groei (Covey, et al., 1995: 100-101).

3.2.11 Robbins se vereiste vir volgehoue groei

Volgens Robbins (1992: 305) moet **nuwe, hoër doelwitte** gestel word alvorens die eerstes verwesenlik word. Sodra verwesenliking van doelwitte naby kom, moet 'n mens onmiddellik 'n nuwe stel uitdagende doelwitte daarstel (Robbins, 1992: 306).

3.3 VOORGESTELDE STRATEGIE VIR DOELWITVERWESENLIKING

In die bespreking tot dusver is die proses van doelwitverwesenliking, soos voorgehou deur verskillende skrywers, beskryf. Vervolgens sal die voorafgaande bydraes van deskundiges gekonsolideer word ten einde 'n optimale strategie vir doelwitverwesenliking voor te stel. In die belang van eenvoud sal die proses in die mees basiese stappe ontleed word. Die skrywers wat die stap voorstel, sowel as die paragraaf van die studie waarin dit bespreek word, sal telkens in hakies aangedui word.

Stap 1: Wie is ek?

Ten eerste moet 'n persoon sy identiteit bepaal, met ander woorde wie hy werklik is en waar hy tans met homself staan. Volgens Graham kan 'n mens nie besluit wat hy in die lewe wil hê alvorens hy hierdie stap uitgevoer het nie (Graham Stap 1, 3.2.3; Chapman Stap 4, 3.2.7; Meyer Stap 7, 3.2.8).

Stap 2: Waarheen is ek op pad?

Vervolgens moet die mens bepaal wat hy in sy lewe wil bereik. Dit behels die bepaling van 'n persoon se visie en missie en stel 'n rigting daar vir sy lewe. 'n Persoon se doelwitte sal uit sy visie en missie voortvloei (*Graham* Stap 2, 3.2.3; *Knaus* Stap 1, 3.2.6; *Chapman* Stap 1, 3.2.7; *Covey, et al.* Stap 1, 3.2.10).

Stap 3: Identifiseer lewensrolle

Die lewensrolle wat uit die visie en missie voortvloei moet geïdentifiseer word ten einde te verseker dat elke rol voldoende aandag kry in die proses van doelwitstelling en doelwitverwesenliking (*Meyer* Stap 7, 3.2.8; *Covey, et al.* Stap 2, 3.2.10).

Stap 4: Stel doelwitte



Wanneer lewensrolle geïdentifiseer is, kan doelwitte in elke rol gestel word. Doelwitte stel 'n teiken daar wat bereik moet word, en identifiseer die spesifieke stappe wat geneem gaan word om die missie te realiseer (*Deysel* Stap 1, 3.2.4; *Morris* Stap 1, 3.2.5; *Knaus* Stap 1, 3.2.6; *Meyer* Stap 1, 3.2.8; *Andreas en Faulkner* Stap 1, 3.2.9; *Covey, et al.* Stap 3, 3.2.10).

Stap 5: Identifiseer die verlangde uitkoms

Deur die uitkoms van 'n doelwit uit te druk verhoog 'n mens sy kans om dit te verwesenlik. Hierdie stap sluit die identifisering van die beloning vir sukses in, wat 'n groot motiveringskrag kan inhou deurdat dit 'n brandende begeerte vir sukses daarstel (*Alder* Stap 1, 3.2.1; *Wilson* Stap 7, 3.2.2; *Knaus* Stap 4, 3.2.6; *Meyer* Stap 5, 3.2.8; *Andreas en Faulkner* Stap 2, 3.2.9).

Stap 6: Ontwikkel aksieplanne

Wanneer doelwitte gestel is, moet 'n aksieplan vir die verwesenliking daarvan ontwikkel word. Hierdie plan moet realisties en uitvoerbaar wees en moet 'n teikendatum vir die verwesenliking van die doelwit identifiseer. Dit moet verder die daaglikse aktiwiteite wat 'n persoon gaan uitvoer ten einde sy doelwit te verwesenlik identifiseer (*Graham* Stap 3, 3.2.3; *Knaus* Stap 2, 3.2.6; *Meyer* Stap 2 en 4, 3.2.8; *Andreas en Faulkner* Stap 3, 3.2.9).

Stap 7: Neem aksie

'n Mens moet vervolgens die risiko van mislukking vierkantig in die oë kyk en begin om iets te doen ter verwesenliking van die doelwit. Die gemaksone moet doelbewus verlaat word en 'n onbekende terrein betree word. Elke stap moet met die wete uitgevoer word dat die toekoms doelwitverwesening sal meebring. In die proses van aksie moet 'n persoon sy prioriteite duidelik voor oë hê en nie toelaat dat dringende, maar minder belangrike sake sy aandag van sy doelwit aflei nie (*Alder* Stap 2, 3.2.1; *Graham* Stap 5 en 6, 3.2.3; *Deysel* Stap 2, 3.2.4; *Andreas en Faulkner* Stap 5, 3.2.9; *Covey, et al.* Stap 5, 3.2.10).

Stap 8: Monitor resultate

Standaard moet gestel word waarteen vordering gemeet kan word. Die mens moet vervolgens die resultate van sy aksies krities evalueer en bepaal of dit hom nader bring aan sy doelwit. Dit sal hom motiveer, asook vroegtydig waarsku wanneer hy van koers af is (*Alder* Stap 3, 3.2.1; *Wilson* Stap 9, 3.2.2; *Knaus* Stap 5, 3.2.6; *Covey, et al.* Stap 6, 3.2.10).

Stap 9: Maak aanpassings

Gebaseer op die terugvoer verskaf deur die moniteringsproses moet die mens aanpassings maak aan sy gedrag en waar nodig alternatiewe planne

implementeer. Terugvoer deur die moniteringsproses verskaf, moet die fondament vorm van beplanning vir die toekoms (*Alder* Stap 4, 3.2.1; *Wilson* Stap 6, 3.2.2; *Knaus* Stap 5, 3.2.6; *Covey, et al.*, Stap 6, 3.2.10).

Stap 10: Vernuwing

Aangesien sukses 'n reis is waarin die eindbestemming nooit bereik word nie, moet 'n persoon gedurig sy doelwitte vernuwe. Sukses moet gevier word, maar nuwe doelwitte onmiddellik gestel word. Ten einde momentum te behou word daar voorgestel dat nuwe, hoër doelwitte gestel word net voordat die huidige verwesenlik word. Dit sal verseker dat die mens voortdurend groei (*Deysel* Stap 3, 3.2.4; *Morris* Stap 5, 3.2.5; *Chapman* Stap 7, 3.2.7; *Robbins*, 3.2.11).

Verdere tegnieke en vaardighede

Bogenoemde verteenwoordig die basiese stappe in die proses van doelwitverwesenliking. Die volgende elemente vorm 'n integrale deel van die proses, maar daar word aangevoer dat dit eerder tegnieke en vaardighede behels as afsonderlike stappe in die proses:

- Hindernisse wat 'n mens van die verwesenliking van sy doelwitte kan weerhou moet vooraf geïdentifiseer word en oplossings gevind word om dit te oorkom (*Chapman* Stap 2, 3.2.7; *Meyer* Stap 3, 3.2.8).
- In die ontwikkeling van aksieplanne moet 'n persoon mense identifiseer wat hulp kan verleen in die vorm van kundigheid of ondersteuning, en hulle daarom vra (*Wilson* Stap 3, 3.2.2; *Graham* Stap 7, 3.2.3; *Morris* Stap 2, 3.2.5; *Knaus* Stap 3, 3.2.6).
- Die mens moet 'n emosionele toewyding maak tot die realisering van sy doelwitte ten einde suksesvol te wees (*Graham* Stap 9; 3.2.3; *Morris* Stap 4; 3.2.5).

- Volharding moet ontwikkel word om opofferinge te maak waar nodig, en gemotiveerd te bly in die proses van doelwitverwesenliking (*Wilson* Stap 8, 3.2.2; *Graham* Stap 4, 3.2.3; *Deysel* Stap 4 en 5, 3.2.4; *Morris* Stap 3, 3.2.5; *Meyer* Stap 6, 3.2.8).

3.4 DIE OPTIMALE AANWENDING VAN TOERUSTING IN DIE REIS NA DOELWITVERWESENLIKING

Ten einde die strategie vir doelwitverwesenliking maksimaal aan te wend is dit belangrik dat 'n mens sekere tegnieke en vaardighede in die proses aanwend. Hierdie tegnieke is reeds in Hoofstuk twee geïdentifiseer en breedvoerig bespreek, en daar sal vervolgens voorgestel word hoe hierdie tegnieke en vaardighede optimaal aangewend kan word. Hierdie integrasie sal geïllustreer word aan die hand van 'n diagrammatiese voorstelling (Verwys na bladsy 61):



Strategie (Hoofstuk 3, Paragraaf 3.3)	Tegniese en vaardighede (Hoofstuk 2, Paragraaf 2.5)
1 Wie is ek?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leef volgens universele beginsels ■ Gekristalliseerde denke
2 Waarheen is ek op pad?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gekristalliseerde denke ■ 'n Begeerte vir leierskap en doelwitverwesenliking
3 Identifiseer lewensrolle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gekristalliseerde denke
4 Stel doelwitte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gekristalliseerde denke
5 Identifiseer die verlangde uitkoms	<ul style="list-style-type: none"> ■ 'n Begeerte vir leierskap en doelwitverwesenliking ■ Affirmasie ■ Visualisering
6 Ontwikkel aksieplanne	<ul style="list-style-type: none"> ■ Skakel die doel om in aksieplanne ■ Geskrewe planne en teikendatums ■ Verkry die ondersteuning van die regte mense
7 Neem aksie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Uitsonderlike selfvertroue ■ Verlaat die gemaksones ■ Onwrikbare vasberadenheid om te volhard ■ 'n Positiewe geestes ingesteldheid ■ Motivering ■ Geniet die reis na sukses ■ Wees geduldig ■ Affirmasie ■ Visualisering ■ Oorkom die dringendheidsindroom ■ Waak teen uitstel
8 Monitor resultate	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ontwikkel 'n moniteringstelsel vir elke doelwit ■ Leer uit foute ■ Hou die oog gevestig op die doelwit ■ Daaglikse erkenning ■ Selfbeloning
9 Maak aanpassings	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wees buigsaam en aanpasbaar
10 Vernuwing	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selfvernuwing

3.5 BEVINDINGE

In hierdie hoofstuk is die stappe in die proses van doelwitverwesening, soos deur verskillende skrywers voorgedra, geïdentifiseer en bespreek. Uit hierdie strategieë is 'n gekonsolideerde strategie saamgestel wat die belangrike stappe in die proses saamvat. Die voorgestelde strategie vir doelwitverwesening wat uit literatuurstudie vanuit verskillende bronne saamgestel is, is soos volg:

- 1 Wie is ek?
- 2 Waarheen is ek op pad?
- 3 Identifiseer lewensrolle.
- 4 Stel doelwitte.
- 5 Identifiseer die verlangde uitkoms
- 6 Ontwikkel aksieplanne
- 7 Neem aksie
- 8 Monitor resultate
- 9 Maak aanpassings
- 10 Vernuwing



UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Uit die voorafgaande is dit belangrik om daarop te let dat 'n persoon duidelikheid moet hê oor sy identiteit en sy visie vir die lewe, asook watter rolle hierdie visie impliseer, alvorens hy betekenisvolle doelwitte kan begin stel. Nadat die doelwitte gestel is, is die enkele belangrikste stap in die daaropvolgende proses dat aksie geneem moet word. Sonder aksie is doelwitverwesening onmoontlik.

Daar word aangevoer dat die toepassing van hierdie voorgestelde strategie, aangevul deur die tegnieke en vaardighede in Hoofstuk twee geïdentifiseer en bespreek, struktuur aan die proses van doelwitverwesening sal verskaf en sodoende die probleem van 'n gebrek aan volharding in die proses van doelwitverwesening op 'n doeltreffende wyse sal aanspreek.

HOOFSTUK 4: SAMEVATTING, BEVINDINGE EN GEVOLGTREKKINGS

4.1 INLEIDING

4.2 SAMEVATTING

4.3 BEVINDINGE

4.4 GEVOLGTREKKINGS

4.5 AANBEVELINGS

4.6 SLOTOPMERKING



HOOFSTUK 4: SAMEVATTING, BEVINDINGE EN GEVOLGTREKKINGS

4.1 INLEIDING

In hierdie slothoofstuk sal 'n terugskou op die studie as geheel gedoen word met die doel om aan te toon wat die uitkoms van die ondersoek was soos in hoofstuk een in die vooruitsig gestel.

4.2 SAMEVATTING

Die navorsingsprobleem wat in hierdie studie aangespreek is, was die gebrekkige vermoë van die mens om te volhard in die strewe na sukses. Aangesien doelstelling die fondament van alle sukses in die lewe vorm (Robbins, 1992: 274), is die spesifieke probleem van die onvermoë van die mens om sy doelwitte te verwesenlik aangespreek. Die volgende spesifieke navorsingsvrae is gestel:

- Watter tegnieke en vaardighede is nodig op die weg na doelwitverwesening?
- Waar pas hierdie vaardighede in die algehele reis na doelwitverwesening in?
- Welke strategie vir doelwitverwesening sal die probleem van gebrek aan volharding in doelwitverwesening die effektiwste aanspreek?

Die doel was om op grond van genoemde probleemstelling doelwitverwesening aan te spreek en 'n strategie vir doelwitverwesening aan te bied. As spesifieke doelwitte het hierdie navorsing:

- tegnieke en vaardighede geïdentifiseer wat nodig is ten einde doelwitverwesening te monitor, en
- stappe in die proses van doelwitverwesening geïdentifiseer.

Die volgende navorsingstrategie is ter bereiking van die doel aangewend:

- Vanuit 'n metodologiese oogpunt is 'n nomotetiese navorsingstrategie gevolg. Hierdie strategie streef na kennis van 'n "verteenwoordigende universele aard" (Smith, 1993: 30).
- Daar is verder van 'n beskrywende navorsingstrategie gebruik gemaak. Die doel met hierdie strategie is om feitelik, akkuraat en sistematies die feite en eienskappe van 'n bepaalde populasie of belangstellingsveld te beskryf (Isaac & Michael, 1989: 46).
- 'n Ontwikkelingsnavorsingstrategie is gevolg aangesien aksieplanne ontwikkel is wat die persoonsontwikkeling van mense kan bevorder (Nel & Nel, 1993: 2).

In navolging van die doelwitte met die navorsing was die verloop van die studie soos volg:

- In hoofstuk twee is die konsepte "doelwit" en "doelwitverwesening" aan die hand van woord- en konsepanalise bespreek. Die belangrikheid van doelwitformulering, asook die kenmerke van goeie doelwitte het ook kortliks aandag geniet. Die elemente wat benodig word op die pad na doelwitverwesening is vervolgens geïdentifiseer en bespreek. Literatuurondersoek is as navorsingsmetode aangewend.
- Hoofstuk drie het vervolgens gefokus op strategieë en teorieë vir doelwitverwesening. Uit verskeie strategieë is 'n gekonsolideerde strategie vir doelwitverwesening geformuleer. Daar is verder voorgestel hoe die elemente benodig vir doelwitverwesening by genoemde strategie aansluiting vind. Hierdie hoofstuk het metodologies ook hoofsaaklik uit 'n literatuurondersoek bestaan.

4.3 BEVINDINGE

Ten opsigte van die navorsingsdoelwit om tegnieke en vaardighede te identifiseer wat nodig is ten einde doelwitverwesening te monitor, is in hoofstuk twee bevind dat hierdie tegnieke en vaardighede tweeledig van aard is: Ten eerste moet 'n korrekte houding gekweek word ten einde te verseker

dat doelwitte verwesenlik sal word. Die mens moet dus eerstens by homself begin en nie poog om kitsoplossings te vind om die probleem van doelwitverwesenliking aan te spreek nie. Vervolgens is daar spesifieke tegnieke en vaardighede wat die proses van doelwitverwesenliking kan bevorder. Die toepassing van hierdie tegnieke en vaardighede sal 'n persoon bystaan om die hindernisse wat hom weerhou van doelwitverwesenliking te oorkom, die proses van doelwitverwesenliking te monitor en motivering in die proses te behou. Verdere bevindinge uit hoofstuk twee is in punt 2.6 op bladsye 42 tot 43 bespreek.

In antwoord op die verdere doelwit om stappe in die proses van doelwitverwesenliking te identifiseer, is 'n gekonsolideerde strategie vir doelwitverwesenliking uit die strategieë van verskeie deskundiges in hoofstuk drie aangebied. Uit die literatuur is bevind dat 'n persoon duidelikheid oor sy identiteit, sy visie en sy lewensrolle moet hê alvorens betekenisvolle doelwitte gestel kan word. Ná doelwitstelling moet aksie geneem word. Daarsonder is doelwitverwesenliking onmoontlik. Verwys na punt 3.5 op bladsy 62 vir die stappe in die gekonsolideerde strategie en verdere bevindinge.

Daar word aangevoer dat toepassing van hierdie voorgestelde strategie, aangevul deur die tegnieke en vaardighede in hoofstuk twee geïdentifiseer en bespreek, struktuur aan die proses van doelwitverwesenliking sal verskaf en sodoende die probleem van 'n gebrek aan volharding in die proses van doelwitverwesenliking op 'n doeltreffende wyse sal aanspreek. Dit sal die proses van doelwitverwesenliking verbeter.

4.4 GEVOLGTREKKINGS

Die sleutel tot volharding in die proses van doelwitverwesenliking is dus daarin geleë dat 'n persoon doelwitstelling en doelwitverwesenliking op 'n **gestruktureerde wyse** moet benader. Binne die Persoonlike Leierskapsraamwerk moet 'n persoon dus eers bepaal wie hy is en waarheen

hy op pad is, ten einde te verseker dat sy doelwitte in lyn met sy beginsels en sy visie vir sy lewe is.

Wanneer doelwitte gestel is kan die monitering van doelwitverwesenliking en aksieplanne verseker word deur eerstens 'n **korrekte houding** teenoor die doelwit in te neem en tweedens gebruik te maak van die **spesifieke tegnieke en vaardighede** wat deur deskundiges voorgestel word.

Op grond van die bevindinge uit die studie is daar voldoende bevestiging dat die doel met die navorsing bereik is. Daar word aangevoer dat navolging van die bevindinge uit die studie sal bydra tot sukses en selfverwesenliking.

4.5 AANBEVELINGS

Die inhoud van hierdie studie vorm 'n integrale deel van Persoonlike Leierskap en sal dus 'n belangrike element in 'n kursus oor Persoonlike Leierskap vorm. In terme van fasilitering van hierdie onderwerp in 'n kursus behoort die volgende riglyne in aanmerking geneem te word:

- Die abstrakte begrip van doelwitverwesenliking kan meer konkreet voorgestel word deur dit te vergelyk met 'n reis. Hierdie analogie kan deurgevleg word in die kursus deur die tegnieke en vaardighede benodig vir doelwitverwesenliking voor te stel as die bagasie benodig in die reis na sukses. Dit sal verseker dat kursusingangers die kursusingehoud prakties en betekenisvol sal vind.
- Alhoewel doelwitformulering en die belangrikheid daarvan slegs oorsigtelik in hoofstuk twee bespreek is, vorm dit die basis vir doelwitverwesenliking. 'n Kursus oor die onderwerp moet dus begin deur doelwitformulering aan te spreek.

4.6 SLOTOPMERKING

Dit is die skrywer se wens dat hierdie studie 'n bydrae sal lewer tot beter doelwitverwesenliking en sodoende sal lei tot meer vervulde individue en 'n gelukkiger samelewing.

BIBLIOGRAFIE

- ALDER, H 1996: NLP. The art and science of getting what you want. London: Piatkus.
- ANDREAS, S & FAULKNER C 1997: NLP. The new technology of achievement. London: Nicholas Brealey Publishing.
- BRAHAM, BJ 1991: Finding your purpose. A guide to personal fulfillment. California: Crisp Publications Inc.
- BROWN, L 1993: The New Shorter Oxford English Dictionary Volume A - M. Oxford: Clarendon Press.
- CALLAHAN, RE, FLEENOR, CP & KNUDSON, HR 1986: Understanding organizational behavior. Columbus: Charles E Merrill Publishing Company & A Bell & Howell Company.
- CHAPMAN, J 1994: The Live your Dream Workbook. North Hollywood: Newcastle Publishing.
- COVEY, SR 1994: The Seven Habits of Highly Effective People. London: Simon & Schuster.
- COVEY, SR, MERRILL, AR & MERRILL, RR 1995: First things first. New York: Simon & Schuster.
- COX, D 1998: There are no limits. Breaking the barriers in personal high performance. Franklin Lakes: Career Press.
- DE STADLER, LG 1994: Groot Tesourus van Afrikaans. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers.
- DEYSEL, D 1996: From couch potato to mountaineer. Career Success, 9(9): 4-5.
- GRAHAM, S 1998: You can make it happen. 9-Step plan for success. New York: Simon & Schuster.
- HEATH, J 1998: Positively you! New York: Golden Books.
- HERMANS, HJM 1986: Het verdeelde gemoed. Den Haag: Nelissen/Baarn.
- HOLDEN, P 1996: Super Success. Discover your true potential and get what you want out of life. London: Piatkus.
- ISAAC, S & MICHAEL, WB 1989: Handbook in research and evaluation. California: Edits Publishers.

- JEFFREYS, M 1997: Hoe om jouself te motiveer. *Finansies en Tegniek*, 49(9): 45.
- KENNEDY, D 1997: Wees só suksesvol. *Finansies en Tegniek*, 49(29): 49-51.
- KNAUS, WJ 1994: *Change your life now. Powerful techniques for positive change*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- KOUZES, JM & POSNER, BZ 1997: *Leadership Practices Inventory (LPI). Participant's workbook*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- LAMPRECHT, C, BOTHA, S, BEZUIDENHOUT, S, WENTZEL, A & SCHREUDER, A 1994: *A study motivation programme for winners*. Horison: Career Dimensions.
- MAISTER, DH 1997: *True Professionalism. The courage to care about your people, your clients and your career*. New York: The Free Press.
- MAITLAND, I 1997: *Motivating people*. London: Institute of Personnel and Development.
- MANZ, CC 1992: *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. New Jersey: Prentice Hall.
- MATYAS, D 1998: *Performance. Your guide to Personal & Professional Excellence*. Matyas Lifestyle Services: Ontario.
- MAXWELL, JC 1997: *The success journey*. Nashville: Thomas Nelson Publishers.
- MEYER, JE & PLODZIEN, CA 1988: *Excelling in sports through thinking straight*. Springfield: Charles C Thomas Publisher.
- MEYER, PJ 1993: *Effective Personal Leadership*. Texas: Leadership Management International.
- MORRIS, T 1994: *Make your own breaks. Five simple strategies for transforming dreams*. *Reader's Digest*, 142 (875): 71-74.
- MORRISEY, G 1980: *Getting your act together: Goal setting for fun, health and profit*. New York: John Wiley & Sons.
- MOUTON, J & MARAIS, HC 1988: *Metodologie van die geesteswetenskappe: Basiese begrippe*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- MURPHY, J 1988: *The power of your subconscious mind*. New York: Pocket Books.

- NEL, ZJ & NEL, JBS 1993: Ontwikkelingsnavorsing. Johannesburg: Consulto.
- ODENDAL, FF, SCHOONEES, PC, SWANEPOEL, CJ, DU TOIT, SJ & BOOYSEN, CM 1994: Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal. Midrand: Perskor.
- PETER, S 1996: Journey to success. Career Success, 9(2): 29.
- RICKETTS, C 1997: Leadership: Personal development and career success. Albany: Delmar Publishers.
- RILEY, L 1997: Goal setting. Career Success, 10(6): 20.
- ROBBINS, A 1992: Awaken the giant within. New York: Simon & Schuster.
- ROTHMAN, J & THOMAS, EJ 1994: Intervention Research. Design and development for Human Service. New York: The Haworth Press.
- SMITH, DPJ 1990: Grondmotiewe, selfhandhawing en selfbeeld. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- SMITH, DPJ 1993: Navorsingsontwerp en metodes van navorsing. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.
- SMITH, HW 1994: The 10 Natural Laws of Successful Time and Life Management. Proven strategies for increased productivity and inner peace. New York: Warner Books.
- SMITH, HW 1998: Tear Up Those Traditional New Year's Resolutions and Try These. Priorities, 2(1): 8-9.
- SNEAD, GL & WYCOFF, J 1997: To do...doing...done! A creative approach to managing projects and effectively finishing what matters most. New York: Simon & Schuster.
- SOLTIS, JF 1978: An introduction to the analysis of educational concepts. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- TERRY PAGE, G & THOMAS, JB 1978: International Dictionary of Education. New York: Nichols Publishing Company.
- TSHENYE, N 1996: A path to success. Publico, 16(3): 11-13.
- VAN RENSBURG, CJJ, LANDMAN, WA & BODENSTEIN, HCA 1994: Basiese begrippe in die Opvoedkunde. Halfway House: Orion.
- WEISINGER, H 1998: Emotional Intelligence at Work. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- WILSON, SB 1994: Goal Setting. New York: Amacom.