

**DIE VERBAND TUSSEN PERSOONLIKHEID
EN
WYSHEID**

MADELEINE CONRADIE



**Tesis ingelewer ter voldoening aan die vereistes vir die
graad Magister in Lettere en Wysbegeerte
(Bedryfsielkunde)
aan die
Universiteit van Stellenbosch**

Studieleier: DR. R DU PREEZ

**November 2002
Stellenbosch**

VERKLARING

Ek, die ondertekende, verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis vervat, my eie oorspronklike werk is wat nog nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige ander universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê is nie.

OPSOMMING

Conradie, Madeleine, Universiteit van Stellenbosch

DIE VERBAND TUSSEN WYSHEID EN PERSOONLIKHEID

Studieleier: Dr. R. du Preez, M.Econ (Cum Laude), PhD (Universiteit van Stellenbosch)

Die behoefte aan die wyse werknemer in hedendaagse organisasies kan, veral in die lig van snelle tegnologiese verandering en globale kompetisie, nie meer ontken word nie. Die hedendaagse werksomgewing is vinnigveranderend en stel talle uitdagings aan werknemers. Eienskappe soos insig, goeie oordeel en besluitneming word vereis, eienskappe wat met wysheid verband hou. Sekere persoonlikheidseienskappe soos volwassenheid, rustigheid, buigzaamheid en empatie word dikwels in die beskrywing van wyse persone gebruik en word ook as vereistes vir die hedendaagse werknemer gestel. Navorsing en studies ten opsigte van wysheid is beperk. Aangesien beperkte en teenstrydige resultate bestaan ten opsigte van die Bedryfsielkundige ondersoek na wysheid, bestaan daar 'n behoefte aan verdere navorsing, veral ten opsigte van die omstandighede en faktore wat van toepassing is op die Suid-Afrikaanse besigheidsorganisasie.

Aangesien daar 'n potensiële verband tussen wysheid en persoonlikheidstrekke bestaan, is dit as die onderwerp van ondersoek vir hierdie studie gestel. Sekere persoonlikheids- eienskappe verleen moontlik toegang tot of fasiliteer die ontwikkeling van wysheid. Indien die wyse werknemer deur middel van 'n persoonlikheidstoets geïdentifiseer kan word, kan dit van belangrike waarde wees in onder andere die keuringsproses.

Wysheid verwys vir die doel van hierdie studie na ekspert kennis ten opsigte van insig, goeie raad en oordeel tot ingewikkelde

lebensprobleme. Die begrip van persoonlikheid is vir die doel van die studie op die trekbenadering gebaseer waar die tweede-orde faktore van die 16 PF-vraelys; naamlik ekstroversie, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit, as die strukturele komponente van persoonlikheid dien.

Die steekproef bestaan uit 67 werknemers wat by die sentrale kantoor van 'n groot Suid-Afrikaanse kleinhandelsmaatskappy werksaam is. Vir die meting van wysheidskennis is 'n wysheidskennis-instrument gebruik waar deelnemers advies moet verskaf ten opsigte van drie moeilike lewensprobleme. Die aangepaste nasieninstrument van Hira en Faulkender (1997), wat op Smith en Baltes (1995) se definisie van wysheid as 'n ekspert kennissistiem gebaseer is, is deur twee evalueerders gebruik in die evaluering van die response. Die biografiese vraelys is ontwikkel om spesifiek aan die vereistes van die ondersoek te voldoen.

Die resultate van hierdie ondersoek toon dat daar slegs beduidende korrelasies tussen wysheidskennis en die tweede-orde persoonlikheidsfaktore (-trekke) van die 16 PF angs en onafhanklikheid bestaan. Geen beduidende korrelasies tussen wysheidskennis en die ander drie tweede-orde faktore naamlik ekstroversie, geharde ewewig en kompulsiwiteit is gevind nie. Die persoonlikheidstrekke het ook 'n lae, maar beduidende variansie van die wysheidstellings getoon. Persoonlikheid toon dus wel 'n verband met wysheid in hierdie studie.

Biografiese veranderlikes wat 'n beduidende positiewe verband met wysheidskennistellings toon, is geslag en vlak van opleiding. Manlike deelnemers het beduidend beter presteer as die vroulike deelnemers. Uit die studie blyk dit dat ouderdom nie 'n beduidende invloed op wysheids-kennisprestasie uitoefen nie.

Dit blyk ook vanuit die resultate dat die metingsinstrument 'n geldige meting van wysheidsprestasie weergee en dat die twee evalueerders

se evaluasies 'n positiewe korrelasie met mekaar toon. Gevolgtrekkings en aanbevelings vir toekomstige navorsing word op grond van die resultate van die ondersoek gemaak.

ABSTRACT

Conradie, Madeleine, University of Stellenbosch

THE RELATIONSHIP BETWEEN WISDOM AND PERSONALITY

Promotor: Dr. R. du Preez, M.Econ (Cum Laude), PhD (Stellenbosch University)

The need for the wise employee in modern organisations can, especially in the light of technological advancement and global competition, not be denied. The current work environment is dynamic and poses numerous challenges to employees. Attributes such as insight, good judgement and decision-making are required; attributes that correlate with wisdom. Certain personality attributes such as maturity, tranquility, flexibility and empathy are often being used in the description of wise individuals and are also being set as requirements for the modern employee. Research and studies with regard to wisdom are limited. As limited and contradictory results exist with regard to the Industrial Psychological enquiry into wisdom, a need exists for further research, especially with regard to the circumstances and factors that are applicable to the South African business organisation.

As a potential relationship between wisdom and personality traits exists, it has been set as the subject of investigation for this study. Certain personality traits grant possible access to or might facilitate the development of wisdom. If the wise employee can be identified by means of a personality test, it can be of significant value in for example the selection process.

Wisdom, for the purpose of this study, refers to expert knowledge with regard to insight, good advice and judgement for complicated life problems. The concept of personality is for the purpose of the study,

based on the trait approach where the second order factors of the 16 PF-questionnaire, namely extroversion, anxiety, tough mindedness, independence and compulsivity, serve as the structural components of personality.

The sample comprises 67 employees who are employed at the central office of a big South African retail company. A wisdom knowledge instrument has been used for the measurement of wisdom knowledge where participants advise on three difficult life problems. The adjusted evaluation instrument of Hira and Faulkender (1997), based on Smith and Baltes' definition of wisdom (1995) as an expert knowledge system, has been used by two evaluators for the evaluation of the responses. The biographical questionnaire was specifically developed to comply with the requirements of the investigation.

The results of this investigation shows that a significant correlation between wisdom knowledge and the second order personality factors (-traits) of the 16PF exists, namely anxiety and independence. No significant correlation has been found between wisdom knowledge and the other three second-order factors, namely extroversion, tough mindedness and compulsivity. The personality traits have also indicated a low, but significant variance of the wisdom counts. Personality nevertheless shows a correlation with wisdom, in this study.

Biographical variables that show a significant positive correlation with wisdom knowledge counts are sex and level of training. Male participants have performed significantly better than female participants. It is evident from the study that age does not have a significant influence on wisdom knowledge performance.

It is also evident from the results that the measuring instrument reflects a valid measurement of wisdom performance and that the two evaluators' evaluations show a positive correlation with each other.

Conclusions and suggestions for future research are made in accordance with the results of the investigation.

INHOUDSOPGAWE

	<u>Bladsy</u>
<u>LYS VAN TABELLE</u>	xii
<u>LYS VAN FIGURE</u>	xiv
<u>LYS VAN BYLAES</u>	xv
<u>ABSTRACT</u>	i
<u>OPSOMMING</u>	iv
<u>HOOFSTUK 1: INLEIDING</u>	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 NOODSAAKLIKHEID VAN DIE NAVORSING	5
1.3 DIE NAVORSINGSVRAAG EN DOELSTELLINGS	15
1.4 VOORSKOU VAN DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE	16
1.5 UITEENSETTING VAN DIE STUDIE	16
<u>HOOFSTUK 2: LITERATUUROORSIG</u>	20
2.1 INLEIDING	20
2.2 HISTORIESE AGTERGROND VAN DIE KONSEP WYSHEID	21
2.2.1 Wysheid in volksoorleweringe en mites	23
2.2.2 Religieuse kodifisering van wysheid	25
2.2.3 Wysheid as 'n lewensfilosofie	27
2.2.4 Oosterse benaderings tot wysheid	28

	<u>Bladsy</u>
2.3 KONSEPTUELE AGTERGROND VAN WYSHEID	30
2.3.1 Persepsies van wysheid	30
2.3.2 Definisies van wysheid	32
2.3.2.1 Wysheid en spirituele ontwikkeling	34
2.3.2.2 Die definiëring van wysheid ten opsigte van persoonlikheidsontwikkeling	34
2.3.2.3 Kognitiewe definisies van wysheid	36
2.3.2.3.1 Whybray	36
2.3.2.3.2 Godlovitch	37
2.3.2.3.3 Clayton & Maecham	37
2.3.2.3.4 De Bono	38
2.3.2.3.5 Assman	38
2.3.2.3.6 Sternberg	39
2.3.2.4 Labouvie-Vief: Integrering van intellek en affek	40
2.3.2.5 Baltes en Smith: Die ontwikkeling van 'n empiriese definisie van wysheid	41
2.3.2.6 Samevatting	43
2.3.3 'n Vergelyking tussen wysheid, intelligensie en kreatiwiteit	45
2.3.4 Die verskil tussen emosionele intelligensie en wysheid	48
2.4 NAVORSINGSBEVINDINGS TEN OPSIGTE VAN WYSHEID	50
2.4.1 Bydraende faktore tot wysheid	52
2.4.1.1 Ouderdom	52

	<u>Bladsy</u>
2.4.1.2 Ondervinding en beroepspesialisasie	56
2.4.1.3 Geslag	57
2.4.1.4 Intelligensie en persoonlikheid	58
2.4.2 Uitkomstes van wysheidsgedrag	59
2.5 SAMEVATTING: WYSHEID	59
2.6 DIE KONSTRUK PERSOONLIKHEID	61
2.6.1 Inleiding	61
2.6.2 Definisies van persoonlikheid	63
2.6.3 Teorieë van persoonlikheid	65
2.6.4 Die trekbenadering van persoonlikheid	68
2.6.5 Verwante begrippe van persoonlikheid	78
2.6.6 Persoonlikheidsielkunde in die werksomgewing	79
2.6.7 Samevatting: Persoonlikheid	81
2.7 SAMEVATTING: HOOFSTUK 2	81
<u>HOOFSTUK 3: NAVORSINGSMETODOLOGIE</u>	84
3.1 INLEIDING	84
3.2 HERBEVESTIGING VAN DIE NAVORSINGSDOELSTELLINGS EN DIE NAVORSINGSVRAAG	85
3.3 HIPOTEESES	86

	<u>Bladsy</u>
3.4 SELEKSIE VAN DIE STEEKPROEF	89
3.4.1 Verkryging van die proefpersone	89
3.4.2 Insameling van die gegewens	90
3.5 MEETINSTRUMENTE	91
3.5.1 Biografiese vraelys	91
3.5.2 Wysheidskennisinstrument	92
3.5.3 Die Sestien Persoonlikheidsfaktorvraelys	95
3.5.3.1 16 PF-faktore	97
3.5.3.2 Motiveringsdistorsie skaal	99
3.6 STATISTIESE ONTLEDINGS	100
3.7 BEPERKINGS VAN DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE	101
3.8 SAMEVATTING: HOOFSTUK 3	102
<u>HOOFSTUK 4: RESULTATE EN BESPREKING</u>	104
4.1 INLEIDING	104
4.2 DIE SAMESTELLING VAN DIE STEEKPROEF	104
4.3 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN WYSHEIDSTELLINGS	110
4.4 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN DIE VERBAND TUSSEN WYSHEIDS- TELLINGS EN DIE VYF TWEEDE-ORDE FAKTORE VAN DIE 16 PF	111
4.4.1 Die verband tussen wysheidstellings en ekstroversie	112

	<u>Bladsy</u>
4.4.2 Die verband tussen wysheidstellings en angs	114
4.4.3 Die verband tussen wysheidstellings en geharde ewewig	114
4.4.4 Die verband tussen wysheidstellings en onafhanklikheid	115
4.4.5 Die verband tussen wysheidstellings en kompulsiwiteit	116
4.5 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN DIE VERBAND TUSSEN WYSHEIDS- TELLINGS EN BIOGRAFIESE VERANDERLIKES	116
4.5.1 Die korrelasie tussen wysheidstellings en ouderdom	117
4.5.2 Die korrelasie tussen wysheidstellings en geslag	118
4.5.3 Die korrelasie tussen wysheidstellings en opleiding	120
4.6 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN DIE VERBAND TUSSEN WYSHEID EN PERSOONLIKHEID	123
4.7 BETROUBAARHEID VAN DIE METINGS	125
4.8 SAMEVATTING: HOOFSTUK 4	126
<u>HOOFSTUK 5: IMPLIKASIES EN GEVOLGTREKKINGS</u>	128
5.1 INLEIDING	128
5.2 GEVOLGTREKKINGS	128
5.3 IMPLIKASIES	131
5.4 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE	132
5.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING	133
5.6 SAMEVATTING	135
<u>VERWYSINGSLYS</u>	138

Bladsy**LYS VAN TABELLE:**

Tabel 1: 'n Vergelyking van ses aspekte van wysheid, intelligensie en kreatiwiteit	48
Tabel 2: Die 16 persoonlikheidsfaktore van Cattell	69
Tabel 3: Die tweede-orde faktore van die 16-PF	73
Tabel 4: Die vyffaktor struktuur ("The Big Five") van persoonlikheid	74
Tabel 5: Die samestelling van die vyf tweede-orde faktore vanuit die 16 PF eerste-orde faktore	98
Tabel 6: Samestelling van die steekproef volgens biografiese veranderlikes	105
Tabel 7: Samestelling van die vroulike populasie	108
Tabel 8: Samestelling van die manlike populasie	109
Tabel 9: Resultate van die totale populasie ten opsigte van wysheidstellings	111
Tabel 10: Pearson korrelasies van wysheidsmetings met die 16 PF tweede-orde persoonlikheidsfaktore	113
Tabel 11: Uiteensetting van die populasie ten opsigte van ouderdom en geslag	116
Tabel 12: Resultate van tweerigting variansie-ontledings tussen geslag en ouderdom ten opsigte van wysheidstellings	117
Tabel 13: 'n Vergelyking van geslagte ten opsigte van totale wysheids-, lewensbeplannings-, lewensbestuur- en lewenshersieningstellings	119
Tabel 14: Geslagsverskille ten opsigte van wysheidsprestasie	120
Tabel 15: Die uiteensetting van wysheidsprestasie ten opsigte van verskillende vlakke van opleiding	121

	<u>Bladsy</u>
Tabel 16: Verskille in werksprestasie tussen groep met betrekking tot vlak van opleiding	121
Tabel 17: Beduidende verskille tussen opleidingsvlakke ten opsigte van wysheidsprestasie	122
Tabel 18: Beskrywende statistiek ten opsigte van gemiddelde wysheidstellings en tweede-orde 16 PF-faktore	123
Tabel 19: Opsommende model ten opsigte van variansie op wysheidstellings soos verklaar deur die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore	124
Tabel 20: Opsommende model ten opsigte van variansie op wysheidstellings soos verklaar deur die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore	124
Tabel 21: Korrelasies ten opsigte van die twee evalueerders se punttoekennings op die wysheidskennis-situasies	125

Bladsy

LYS VAN FIGURE:

Figuur 1: Skematiese uiteensetting van die navorsingsplan	17
Figuur 2: Baltes se vyf wysheidskriteria	43

Bladsy**LYS VAN BYLAES:**

Bylaag A: Dekbrief	149
Appendix B: Cover Letter	150
Bylaag C: Biografiese Vraelys	151
Appendix D: Biographical Questionnaire	153
Bylaag E: Probleemoplossingsvraelys	155
Appendix F: Problemsolving Questionnaire	158
Bylaag G: Evalueringsinstrument	161
Bylaag H: Memo 1: Lewensbeplanning	164
Bylaag I: Memo 2: Lewensbestuur	168
Bylaag J: Memo 3: Lewenshersiening	172

BEDANKINGS

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

- My studieleier, Dr. R. du Preez, vir haar uiters bekwame leiding, haar ondersteuning en volgehoue aanmoediging tydens hierdie studie.
- Dr. A. Duvenage wat die onderwerp van hierdie studie geïnspireer het.
- Marieanna Le Roux vir haar geduld en ondersteuning met die statistiese analise van die data.
- Die organisasie en individue wat aan hierdie studie meegedoen het.
- Christeleen van der Hoven vir die noukeurige taalversorging.
- My ouers, Carel Pretorius, familie en vriende vir hul volgehoue bystand, aanmoediging en morele ondersteuning.
- My dank aan die Allerhoogste vir Sy krag en leiding.

HOOFSTUK 1: INLEIDING

1.1 INLEIDING

'n Prominente eienskap van ons hedendaagse bestaan is die ongelooflike spoed waarteen die mens die grense van kennis verskuif. Deur middel van gespesialiseerde tegnieke en deur blote intellektuele krag, word die grense van wetenskaplike vooruitgang, wat eens as onbeweeglik beskou is, verskuif. Voorbeelde hiervan word gesien in die mens se groeiende kennis van ruimtetegnologie, sy verbeterde ondersoeke na fenomene in die natuur, sy groeiende insig in die mediese wetenskap en verskillende spesies se genetiese samestellings, rekenaartegnologie, asook die groeiende kennisdomein rondom menslike gedrag.

'n Goeie voorbeeld van tegnologiese vooruitgang word gevind in die kommunikasie-industrie wat tans 'n revolusie ondergaan deurdat die grense tussen verskillende kommunikasiemedia besig is om te verdwyn (Armstrong, 1999). In Amerika groei die kommunikasie-industrie met agt tot tien persent per jaar; twee tot drie keer so vinnig soos die ekonomie. Handel op die Internet word tans gereken op meer as 300 biljoen dollar en deskundiges skat 250 miljoen internetgebruikers wêreldwyd teen 2002 (Armstrong, 1999, p. 17). Die belangrike vraag ontstaan in die lig van sulke veranderinge, naamlik of besluitnemers in beide die openbare en private sektore vandag die wysheid het om tussen al die alternatiewe te kan onderskei en die beste alternatiewe te kan uitken (Armstrong, 1999; Midgley, 1991).

Sulke snelle tegnologiese vooruitgang veroorsaak dat ondernemings aan uitdagings blootgestel word wat baie veranderinge en gedurige aanpassings in die werksomgewing

meebring. Volgens Jackson (1997) word organisasies en werknemers tans deur verskeie tendense beïnvloed soos die toenemende spoed waarteen besigheid plaasvind, die toenemende kompleksiteit van produkte en informasie-databasisse, en globale kompetisie waar nuwe rolspelers tradisionele markte betree.

Hierdie ontwikkelinge, wat tot byna onbeperkte informasie-basisse en magtige maniere om die wêreld te sien en te misbruik gelei het, het 'n epistemologiese krisis in Westerse kulture veroorsaak (Van Heerden, 1996). Die soeke na 'n sinvolle bestaan te midde van al hierdie vooruitgang en verandering, waar alles so objektief as moontlik beskou word, is aan die orde van die dag. Te midde van al die nuwe bevindings en ontwikkeling wil die mens terselfdertyd weet hoe om 'n wêreld wat daagliks verander, te hanteer en probeer antwoorde vanuit die verlede vind. Sielkundiges en filosowe soos Godlovitch, Maechem, de Bono, Labouvie-Vief en Sternberg voer aan dat wysheid die beste wapen teen positivistiese gebruike en gewoontes is (in Van Heerden, 1996). Terwyl daar dus vooruitgebeur word na groter beheer oor die fenomeen van die natuur, is daar ook 'n uitreiking na die wysheid van die verlede om 'n beter begrip te verkry van hoe die mens gelewe het baie eeue gelede (Wood, 1979). Steven Covey (1996, p. 16) stel dit soos volg:

"I know of no other time in history when the need for wisdom has been greater than it is today – and this, paradoxically, in the middle of a great information age and knowledge explosion. The truth is out: The more technology advances without wisdom, the worse things become."

Indien ons nie oor wysheid beskik nie, herhaal ons foute van die verlede. Ons benodig wysheid om te leer uit ons foute en gedurige verbetering en groei na te streef (Covey, 1995). Ook

Autry (1996, p. 3) verwys na die *Age of Wisdom* eerder as die *Information Age*.

Ons betree tans 'n nuwe wêreld van werk waar diverse, aanpasbare, responsiewe, verhoudingsgebaseerde organisasies met 'n klem op waardetoevoeging, floreer (Woods, 2002). 'n Herlewing begin dus ook in die werksomgewing deurdat werknemers toenemend belangstel in die sin en betekenis van hul werk en bydraes.

Du Rand (2002) en Jackson (1997) stel dit dat een van die mees fundamentele veranderinge wat ondernemings in die gesig staar, en inderdaad die samelewing in geheel, die impak van die toenemende vraag na beter lewensstandaarde is. Mense wil werk in 'n meer betekenisvolle, beïnvloedbare en bydraende wyse. Die strewe na persoonlike groei, selfbewustheid, insig en betekenis, het daadwerklik gedurende die afgelope paar jaar toegeneem en almal, behalwe die besigheidswêreld, het daarop gereageer, aldus Du Rand (2002). Ondernemings sal moet leer om nie slegs data nie, maar ook informasie, kennis en wysheid te bestuur (Anonymous, 1995; Aubrey & Cohen, 1995; Roehl, 1997).

'n Wyse lewenswyse word dus nie slegs nagestreef om tegnologiese vooruitgang te hanteer nie, maar het ook totale lewenstevredenheid en uiteindelik die voortbestaan van die menslike spesie ten doel. Wysheidsliteratuur is volgens Wood (1979) die aandag van die persoon wat belang het by die betekenis van die lewe waardig, nie net van lewe in die verlede nie, maar ook met betrekking tot hedendaagse lewensomstandighede en dus ook werksomstandighede in die wêreld van werk.

Wysheid as konstruk is uiters kompleks met die gevolg dat daar beperkte navorsing op die terrein bestaan. Min mense

beskou wysheid as 'n goed-gedefinieerde veld van ondersoek soos wat ook die geval met konsepte soos persepsie, intelligensie en kreatiwiteit is (Sternberg, 1990). Hierdie onderwerp is tot dusver oorwegend deur filosowe bestudeer. Volgens Holliday en Chandler (1986) het heelwat filosowe sedert die 1980's begin pleit vir 'n herevaluasie van wysheid wat ook tot 'n wysheidsherlewing onder ontwikkeling-sielkundiges gelei het. Die uitreik na die kennis van die verlede het ook daartoe gelei dat sielkundiges gedurende die afgelope paar jaar toenemend begin belangstel in die oeroue onderwerp van wysheid. Soos die Sielkunde gedurende die afgelope paar jaar minder dogmaties geraak het, het die beskouing van wysheid as 'n ontoeganklike gebied verander en word dit nou as 'n geregverdigde area van ondersoek beskou, aldus Faulkender en Hira (1997).

Navorsing in die veld van wysheid is gevolglik nog betreklik jonk. Paul B. Baltes en sy kollegas het eers gedurende 1984 met navorsing op hierdie terrein by die Max Planck Instituut in Berlyn, Duitsland begin (Seppa, 1997). Die projek was hoofsaaklik gemoeid met die ontwikkeling en die optimalisering van prestasie wat met wysheid verband hou. Dit is ook hier waar die oorgrote meerderheid studies tot dusver gedoen is in die poging om die studie van wysheid vanaf die teoretiese na die meer empiriese te neem (Arnold, 1997).

In die bestudering van wysheid gedurende die afgelope paar jaar is die verband tussen wysheid en verskeie persoonseienskappe ook ondersoek. Navorsingsvrae fokus onder andere op watter veranderlikes 'n bydrae tot wysheid lewer, waarom sommige individue as meer wys as ander beskou word, en dus meer bevoeg is om moeilike lewensomstandighede te kan hanteer. Frankl (1997) stel dit dat daar drie sentrale waardes in die lewe is – ervarings, of dit wat met

ons gebeur; die kreatiewe, of dit wat ons laat ontstaan; en instellings- of houdingswaarde wat verwys na ons reaksie in moeilike omstandighede soos byvoorbeeld in die geval van terminale siekte. Covey (1994) ondersteun Frankl se siening dat die hoogste van die genoemde drie waardes die houdingswaarde is. Met ander woorde, wat die meeste saak maak, is hoe ons reageer en optree ten opsigte van ons ondervindings in die lewe: 'n taak wat die wyse persoon dikwels bemeester en wat moontlik onder andere 'n verband met so 'n persoon se persoonlikheidseienskappe mag toon.

Bedryfsielkundiges het ook gedurende die afgelope paar jaar toenemend in die onderwerp wysheid begin belangstel, aangesien die eise waaraan hedendaagse werknemers blootgestel word, veroorsaak dat individue wat oor sekere eienskappe beskik, presteer, terwyl ander individue nie die druk suksesvol hanteer nie. Wat maak sekere werknemers meer geskik as ander om vandag se werksomgewing suksesvol te kan hanteer? Die veranderende werksomgewing en gepaardgaande uitdagings wat dit aan ondernemings, leiers en werknemers stel word vervolgens bespreek. Eienskappe wat sukses bevorder en die moontlike verband daarvan met wysheid, beklemtoon die noodsaaklikheid van Bedryfsielkundige navorsing op die gebied van wysheid.

1.2 NOODSAAKLIKHEID VAN DIE NAVORSING

Met behulp van informasietegnologie en voortgedryf deur die behoefte aan snelheid, stel hedendaagse en toekomstige organisasies verskeie uitdagings aan werknemers. Drie belangrike oorsake van verandering in die werksomgewing is die globalisering van markte as gevolg van tegnologiese vooruitgang en ekonomiese kompetisie, die verspreiding van informasietegnologie en rekenaarnetwerke, en die veranderende aard van die werksmag (Hellriegel, Slocum &

Woodman, 2001; Muchinsky, 2000). Hierdie veranderinge veroorsaak dat die aard van hoe werk uitgevoer word, verander deurdat onder andere die kompleksiteit van produkte en dienste toeneem, tradisionele organisatoriese grense verwyder word, poste minder staties word, daar 'n toenemende fokus op 'n kennisgebaseerde werksmag is, asook dat werknemerbehoefte verander. Hierdie tendense wat impakteer op die wisselwerking tussen die mens en die wêreld van werk asook die toenemende behoefte aan wysheidskennis en kennis rakende sekere persoonlikheids-eienskappe, word vervolgens bespreek as bevestiging van die noodsaaklikheid van die navorsingsprojek.

'n Groter fokus op prosesgeoriënteerde bestuur en 'n toename in netwerke tussen organisasies, veroorsaak dat tradisionele grense wat ondernemings gedefinieer het, sowel as interne organisatoriese grense, besig is om te verdwyn (Davidson, 2002). Kleiner, platter organisasies met meer inter- en intra-organisatoriese spanwerk is vandag voordelig deurdat dit tot korter kommunikasielyne, verminderde kostes, groter buigsaamheid en vinniger optrede lei (Jackson, 1997; Muchinsky, 2000). Brooking (1996) vewys na werknemers wat van hul huise of die kliënt af werk en met bestuurders en kollegas deur middel van die informasiesnelweg kommunikeer. Arnold et al. (1998, p. 18) verwys na die virtuele organisasie. Deurdat besigheid op so 'n wyse bedryf word, mag dit onder andere finansiële- en tydsbesparings meebring. 'n Groter klem op deelydse werk, korttermyn kontrakte of 'n portfolio van beroepe, mag ook besparings en buigsaamheid vir ondernemings meebring (Arnold et al., 1998).

Hedendaagse en toekomstige poste raak dus al hoe minder staties en moet kan aanpas by die veranderende markaanvraag (Brooking, 1996). Werkgewers moet ook

toenemende streng arbeidswetgewing in ag neem in werwing- en keuringspraktyke. Die graad van onsekerheid waaraan hedendaagse werknemers blootgestel word, is dus groot deurdat die toekoms al hoe minder voorspelbaar word. Al hoe meer werknemers voel onseker in hul werksituasie aangesien 'n toenemende hoeveelheid organisasies herstruktureer om kompetender te bly, wat minder werknemers en moontlike werksverlies mag beteken (Arnold et al., 1998).

Die werksmag van die derde millenium lyk ook anders as vantevore en is 'n kennisgebaseerde werksmag (Davidson, 2002; Jackson, 1997; Muchinsky, 2000). Mense was nog altyd 'n belangrike hulpbron in organisasies. Nou is hulle krities. Die vaardighede, kennis en gedrag van mense sal meer noodsaaklik raak soos wat 'n beweging na kenniswerk toeneem (Jackson, 1997). Genoemde veranderinge het die behoefte aan 'n meer gesofistikeerde werksmag laat ontstaan wat staatmaak op ekspertise en tegnologie eerder as hande- arbeid (Brooking, 1996). Die werksmag is ook deelnemend, verstaan die doelwitte van die onderneming en verkry bevrediging deur te weet wat hul aandeel in die proses is (Brooking, 1996).

Die werknemerbehoefte van 'n gesofistikeerde werksmag is gevolglik ook anders as vantevore en raak belangriker vir ondernemings om te bestuur. Bevolkings het langer lewensverwagtinge met 'n groter vraag na 'n hoër lewenskwaliteit as hul voorgangers. Internasionale media netwerke, veroorsaak dat kliënte meer ingelig is oor produkte en dienste as ooit vantevore (Brooking, 1996). Werknemers raak meer ongeduldig met beperkende praktyke, beleide en tradisies. Die nastreef van die korporatiewe leer is uitgedateer en organisasies moet beseef dat ware vergoeding deesdae 'n bewuste besluit van werknemers is om aan aktiwiteite deel te neem wat persoonlik bevredigend is en ook 'n tradisionele vergoeding

tot gevolg het (Du Rand, 2002). Een van die uitdagings aan organisasies is om persoonlike groei op individuele vlak te akkommodeer en aan te moedig. Organisasies moet unieke en innoverende maniere kry om mense meer tyd vir persoonlike sake, of selfs paralelle loopbane, toe te laat. Die manier hoe ondernemings vergoeding en indiensneming benader, moet verander.

Soos afgelei kan word uit voorafgaande bespreking, stel die hedendaagse en toekomstige werksomgewing gevolglik baie eise aan ondernemings, leiers en werknemers. Aangesien daar volgens Arnold (1997) tans soveel veranderinge in die arbeidsmark is, word daar byvoorbeeld 'n groter behoefte aan buigzaamheid ten opsigte van die soort werk wat gedoen en met wie dit gedoen word, ervaar. Muchinsky (2000) bevestig dat werknemers en ondernemings veelsydig moet word deur hul buigzaamheid te vergroot om aan te pas by dinamiese omgewings. Garfield (1998) voer aan dat die nuwe top-presteerders aanpasbaar is deurdat hulle goed met ander kan saamwerk en dus die vermoë het om as leiers sowel as deelnemers te kan funksioneer - 'n eienskap wat gewoonlik by die sogenaamde wyse persoon aangetref word. Kakabadse (1999) bevestig ook dat die uitdaging daarvan om in vandag se moderne organisasies te werk, aanpasbaarheid (buigzaamheid) en wysheid vereis. Dinamiese organisasies van die toekoms sal oor die vermoë beskik om vinnig en gedurig te beplan en aan te pas om aan die veranderende behoeftes van die omgewing te voldoen (Arnold et al., 1998; Davidson, 2002; Jackson, 1997). Dinamiese werknemers moet nie slegs buigzaam wees om in sulke ondernemings te kan werk nie, maar moet ook onder andere oor goeie interpersoonlike vaardighede beskik en 'n sekere mate van onsekerheid sowel as dubbelsinnigheid kan hanteer (Arnold et al., 1998; Ellsmore, 1998).

Die vereistes vir 'n goeie leier het ook verander (Garfield, 1998). Soos vroeër na verwys, moet leiers nie slegs oor nasionale grense werk nie, maar ook oor tradisionele organisatoriese grense deurdat organisasiestrukture al hoe meer horisontaal as vertikaal raak (Brooking, 1996; Strange, 1993). Die tradisionele hiërargiese ondernemingstrukture is iets van die verlede en verandering, aanpassing en wyer kommunikasie oor 'n meer horisontale struktuur met 'n breër spanwydte van beheer, is aan die orde van die dag. Volgens Davidson (2002) word leiers dus met 'n nuwe wêreld gekonfronteer. Leierskap word vereis wat meer op invloed as kontrole gebaseer is. Goeie leierskap behels meer oor wat die leier is, as wat die leier doén (Davidson, 2002). Hedendaagse bestuurders is toenemend in beheer van hoë-betrokkenheid werksomgewings met selfgedrewe spanne asook ander tegnieke om werknemers te bemagtig. In die derde millenium is die klem op deelname, aanmoediging, betrokkenheid en bemagtiging, sowel as die toon van waardering vir individue se bydraes tot die organisasie (Brooking, 1996; Du Rand, 2002). Leiers wat vandag volgehoue sukses wil behaal, moet dus opreg omgee vir die behoeftes van ander en hulle op onselfsugtige wyses help (Du Rand, 2002; Marcic, 1997). Garfield (1998) bevestig dat 'n goeie leier vandag die waarde van wysheid in sy werknemers kan insien en dit gebruik om samewerking te verkry.

Insig blyk ook 'n belangrike vereiste vir hedendaagse werknemers en leiers te wees. Leigh en Maynard (1999) identifiseer sewe basiese beginsels (die 7 I's) van leierskap gegrond op navorsingswerk met werkspanne en leiers. Die beginsels is insig, inisiatief, inspirasie, betrokkenheid (*involvement*), improvisasie (*improvisation*), individualiteit en implementering. Insig word as 'n belangrike basiese beginsel van leierskap beskou. Goeie leiers se gedrag word gekenmerk deur insig waar insig gedefinieer word as 'n individu se

vermoë om gebeure, omstandighede en mense akkuraat te sien en daaruit sin te maak (Autry, 1996; Leigh & Maynard, 1999). Insig is dus essensieel om klaarblyklike chaotiese informasie te interpreteer. Dit laat ons toe om die omgewing te evalueer en waar nodig in verband te bring met 'n vorm van aksie. Leigh Steinberg (in Shelton, 1998) stel dit dat effektiewe onderhandelings op enige vlak geanker is in die vermoë om mense te verstaan (insig in menslike gedrag) en hulle regverdig te hanteer. Hierdie vermoë om te interpreteer word verkry deur selfbewustheid, begrip van ander en eie persepsies van situasies te ontwikkel (Leigh & Maynard, 1999). Die mensekennis of insig wat dus dikwels saam met wysheid gaan, word dus al hoe belangriker geag in die werksituasie. Die fokus op die emosionele is ver verwyderd van die tradisionele begrip van leierskap. Die besturende direkteur van die onderneming Starbucks, Howard Schultz, stel die klemverskuiwing soos volg:

"We have to lead with our hearts. In business as in life, we each should have an internal compass that guides our decisions, an instinctive understanding of what matters most in this world" (in Davidson, 2002, p. 18).

Davidson (2002) bevestig dat besigheidsleiers nog altyd gepoog het om ander te verstaan, maar dat effektiewe leiers van die toekoms nodig het om ook hulself te verstaan, met ander woorde om persoonlike leierskap toe te pas. Persoonlike leierskap vereis 'n groter mate van selfbewustheid ('n diepe begrip van eie gedrag, motiverende kragte en bevoegdhede) asook emosionele intelligensie wat veroorsaak dat 'n leier sy emosionele toestand aanvaar, dit beheer en gebruik in plaas daarvan om dit slegs te kontroleer of te onderdruk. As 'n deel van selfbewustheid sal effektiewe leiers ook ego-bestuur toepas, met ander woorde hulle sal ook luister na ander oortuigings en standpunte as om slegs hul eie

te verdedig. Die kwaliteit van empatie (die vermoë om ander se emosies te lees, en jouself deur ander se oë te sien) sal belangrik wees in kommunikasie oor kulture en begrip vir werknemers (Davidson, 2002; Verespej, 1996). Die verband tussen organisatoriese leierskap en persoonlike leierskap, en persoonlike leierskap en selfinsig, word egter nog selde herken (Du Rand, 2002).

Insig hou ook verband met goeie oordeel. Mense wat as wys bekend staan, beskik oor goeie oordeel (Covey, 1996). Verskeie veranderlikes bestaan in organisasies soos klaarblyklike teenstrydighede en dilemmas, onduidelikhede en brose verhoudings. 'n Mens moet goeie oordeel hê om sin daarvan te maak. Sonder goeie oordeel kan geen langdurige institusie soos 'n huwelik, familie, span of onderneming opgebou word nie (Covey, 1996). Volgens Autry (1996) gebruik die top besigheidsleiers tans meer as net data, feite en informasie om belangrike besluite te maak. Wanneer hulle hul besluitnemingsprosesse beskryf, verwys hulle na *gut feeling*, instink, intuïsie en oordeel – almal aspekte van wysheid. Volgens Du Rand (2002) moet leierskapsontwikkelingstegnieke terug verwys na die wysheid van vorige generasies wat op intuïsie staatgemaak het. Hellriegel et al. (2001) bevestig dat wysheid en intuïsie essensieel is vir goeie bestuur en dat om meer informasie vinniger te verkry, nie goeie oordeel en gesonde verstand kan vervang nie.

Wysheid suggereer verder volgens Covey (1995) 'n verstandige lewensbeskouing, 'n sin van balans, 'n goeie begrip van hoe die verskeie dele en beginsels toegepas word en in verhouding tot mekaar staan. Dit omvat oordeel, onderskeid en begrip. Dit is 'n geïntegreerde eenheid. Aan die negatiewe kant van die wysheidskontinuum is onakurate rigtingwysers wat veroorsaak dat mense hul denke op verwronge beginsels baseer. Die positiewe kant

verteenwoordig gevolglik 'n akkurate en voltooide lewenskompas waarin al die dele en beginsels van die lewe behoorlik met mekaar verband hou. Die positiewe kant van die wysheidskontinuum verteenwoordig 'n groter bewustheid van die ideale (dinge soos wat dit moet wees) sowel as 'n sensitiewe, praktiese benadering tot realiteite (dinge soos wat dit is).

Uit die voorafgaande bespreking blyk dit dat die volgende vereistes vir die hedendaagse werknemer en leier, wat ook dimensies of kwaliteite van wysheid blyk te wees, belangrik is in hierdie studie, naamlik:

- Die verdraging van onsekerhede en dubbelsinnighede
- Aanpasbaarheid en buigsaamheid
- Leierskap gebaseer op invloed eerder as beheer
- Insig
- Empatie, begrip en ondersteuning aan ander
- Selfinsig, persoonlike leierskap, emosionele intelligensie en ego bestuur
- Goeie oordeel en besluitneming
- 'n Gebalanseerde lewensbeskouing

Dit blyk dat indien die wyser werknemer geïdentifiseer word, dit vir die onderneming baie langtermynvoordele kan inhou. Arnold (1997, p. 452) bevestig dat die wyse werker gewoonlik oor die volgende eienskappe mag beskik:

- 'n Wye kennis oor verskeie onderwerpe;
- 'n bewustheid en waardering vir die verskeidenheid van perspektiewe wat verskillende individue en groepe mag hê;

- 'n toleransie vir die idee dat daar soms geen sekere oplossings is nie en die vermoë om te onderskei tussen wat hulle met redelike sekerheid kan weet en wat nie;
- vaardigheid in raadgewing en 'n empatiese benadering tot interpersoonlike interaksie;
- 'n stel benaderings om inligting te organiseer, hoewel denke tog nie onbuigbaar is nie; en
- die erkenning en toleransie van diskrepansies/ onduidelikhede tussen wat hulle dink en voel, en die soeke na konstruktiewe oplossings daarvoor.

Werknemers wat oor bogenoemde wysheidseienskappe beskik mag sleutelrolle in moderne organisasies vervul en kan bydra tot die opbou van 'n onderneming se kollektiewe wysheid (Greengard, 1998; Vogl, 1998). Sulke individue sal dus moontlik toenemend belangrik word vir ondernemings om 'n kompeterende voordeel in die mark deur middel van menslike hulpbronne, te bekom.

Die verband tussen wysheid en persoonlikheid word in die studie ondersoek. Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat persoonlikheidseienskappe dikwels in die beskrywing van wyse individue aangetref word. Bevestiging hiervan word verkry in die navorsingsresultate van verskeie navorsers. Volgens Clayton (in Taranto, 1989) is die wyse persoon byvoorbeeld begrypend, empaties, sagmoedig, rustig en besit hy 'n sin vir humor. Sternberg voer aan dat die wyse persoon omgee vir ander, bedagsaam, regverdig en 'n goeie luisteraar is (in Taranto, 1989). Volgens Powell (in Shelton, 1998) is die kwaliteite van nederigheid, sagmoedigheid, empatie en selfbeheer essensieël tot wysheid. Wysheid hou

dus dikwels verband of word gekoppel met sekere persoonlikheidseienskappe.

Die werksomgewing is dinamies en onseker. Dit blyk dat faktore soos aanpasbaarheid, die verdraging van onsekerhede, die aanvaarding van verskillende perspektiewe en oortuigings, leierskap wat op invloed en diens gebaseer is, empatie en insig in self en in ander, belangrike eienskappe van suksesvolle werknemers van die toekoms is. Hierdie faktore hou almal verband met wysheid en daarom is dit 'n geregverdigde area van ondersoek vir Bedryfsielkundiges. Wysheid word dikwels beskou as uitstaande prestasie of 'n moontlike eindpunt van menslike prestasie (Baltes & Smith in Sternberg, 1990). Deurdat wysheid met hoë vlakke van menslike prestasie verband hou, behoort wysheid ook op prestasie in die werksomgewing van toepassing te wees. Die bestudering van die aard en prosesse van hoë vlakke van prestasie is belangrik vir teorieë van ontwikkeling en sulke navorsing sal dus ook vir die Bedryfsielkundige domein van waarde wees.

Indien daar 'n sekere persoonlikheidsprofiel aan wyser individue gekoppel kan word, kan dit moontlik 'n groot bydrae lewer in onder andere die werwings- en keuringsprosesse van organisasies. Die uitdagings van onder andere globalisering en tegnologiese vooruitgang (soos reeds bespreek) stel nuwe uitdagings aan die werwing- en keuringsprosesse in organisasies deurdat dit al hoe belangriker raak om die regte werknemers aan te stel. Persone wat met 'n groter mate van wysheid met die onderneming se hulpbronne sal omgaan, moet aangestel en ontwikkel word. Veranderinge oor tyd ten opsigte van die moontlike ontwikkeling van wysheid, kan ook moontlik bepaal word wat kan lei tot verdere navorsing rakende die stimulering van wysheid. Vanuit die historiese wysheidsliteratuur soos gevind in volksoorleweringe en mites

(sien afdeling 2.2.1) en religieuse kodifiserings van wysheid (sien afdeling 2.2.2), kan afgelei word dat wysheid moontlik 'n potensiaal inherent aan elke persoon is wat geleer en gekultiveer kan word (Westerman, 1995). Die studie kan dus van praktiese waarde wees deurdat die resultate as 'n hulpmiddel by keuring, voorligting, sowel as opleiding (die ontwikkeling van wysheid) kan dien. 'n Belangrike gaping in die kennisraamwerk van Bedryfsielkunde word dus deur die studie aangespreek.

In 'n breër sin kan hierdie studie, as die eerste van sy soort in Suid-Afrika, die veld van wysheid onder die aandag van Bedryfsielkundiges bring en verdere studies en navorsing stimuleer. Bevindings in verband met wysheid sal moontlik ook in verskeie kulture van waarde wees, omrede daar bevind is dat die meeste vorme en boodskappe van wysheid verstaanbaar is oor kulture en tyd (Taranto, 1989). Die verkreeë resultate behoort dus nie slegs vir Suid-Afrika van belang te wees nie.

1.3 DIE NAVORSINGSVRAAG EN DOELSTELLINGS

Die **primêre doelstelling** van hierdie studie is om die konstruk wysheid vanuit 'n Bedryfsielkundige perspektief te bestudeer. Omrede daar vanuit 'n Bedryfsielkundige perspektief nog geen sistematiese navorsing in Suid-Afrika oor die onderwerp gedoen is nie, poog die studie om die konstruk wysheid te konseptualiseer. Daar word verder gepoog om die dikwels-abstrakte begrip van wysheid te operasionaliseer deur dit meer prakties en bruikbaar vir die beroepswêreld te maak.

Die **navorsingsvraag** wat hierdie studie rig, is: "Bestaan daar 'n verband tussen persoonlikheid en wysheid?" Ten

einde hierdie navorsingsvraag te beantwoord, word die volgende **spesifieke doelwitte** gestel:

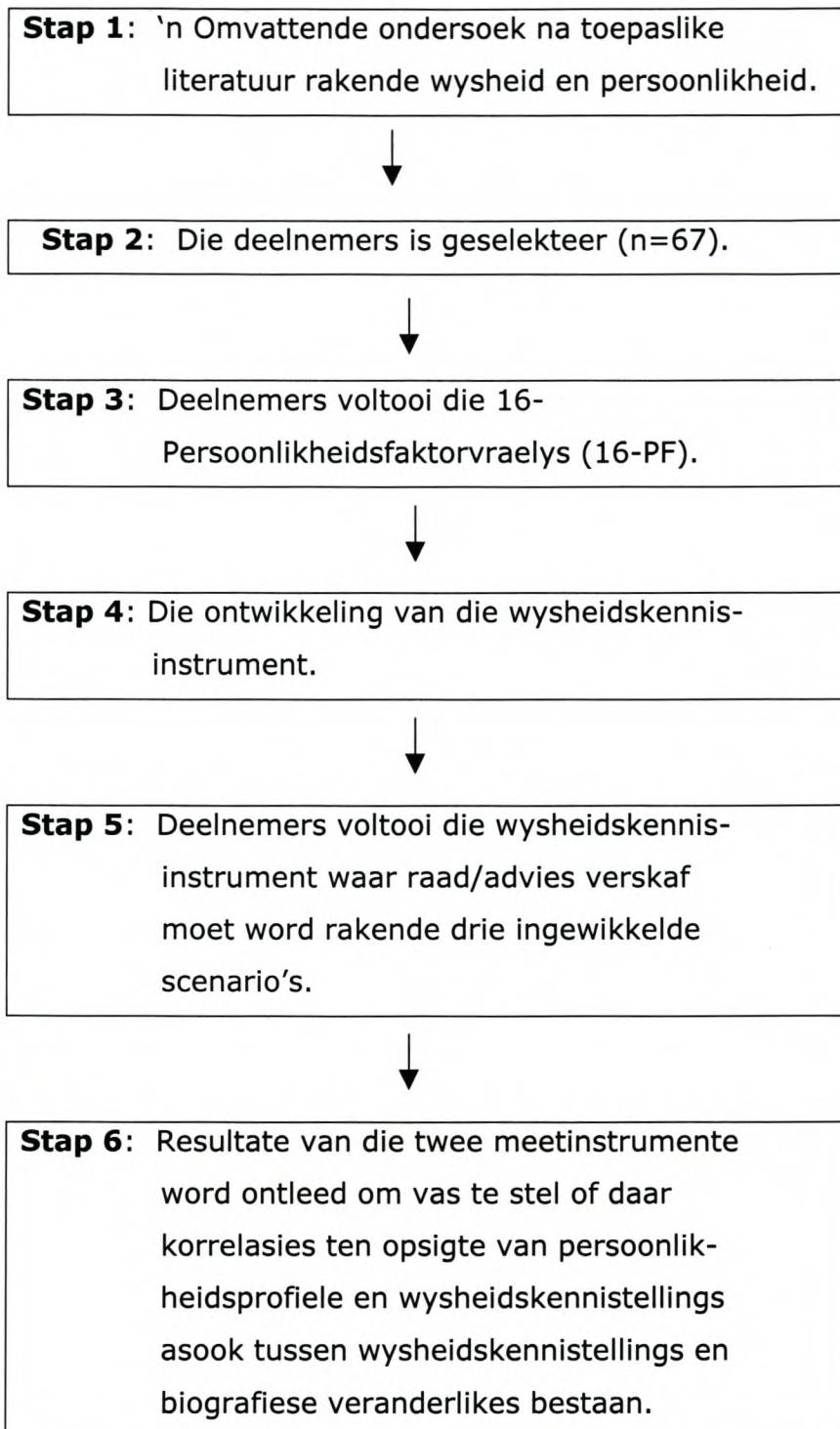
1. Die daarstelling van 'n omvattende literatuurstudie ten einde die konstruk wysheid teoreties en operasioneel te definieer.
2. Die meting van wysheid op 'n wetenskaplik-verantwoordbare wyse.
3. Die bepaling of daar 'n verband tussen wysheid en sekere persoonlikheidstrekke bestaan.

1.4 VOORSKOU VAN DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE

Die navorsing is sistematies benader en die navorsingsmetodologie word volledig in Hoofstuk drie bespreek. Die eerste doelwit vereis 'n volledige literatuurstudie ten einde wysheid teoreties en operasioneel te definieer. Figuur 1 toon 'n eenvoudige skematiese voorstelling van die literatuur en empiriese navorsingsmetodologie wat gevolg is om doelwitte een, twee en drie te bereik.

1.5 UITEENSETTING VAN DIE STUDIE

Hoofstuk een bespreek die wêreld waarin ons vandag leef wat gekenmerk word deur gedurige veranderinge en tegnologiese vooruitgang. Dit lei toenemend tot 'n uitreiking na die wysheid van die verlede en die soeke na 'n sinvolle bestaan, oftewel maniere om die omgewing te hanteer. Die belangrikheid van wysheid en die wyse werknemer in die toenemend-veeleisende werksomgewing word bespreek deur moontlike eienskappe van wyse werknemers sowel as van suksesvolle leiers uit te lig. Die relevansie, noodsaaklikheid,



Figuur 1: Skematiese uiteensetting van die navorsingsplan

belangrikheid en doelwitte van die studie is aangedui en die bestudering van wysheid vanuit 'n Bedryfsielkundige oogpunt is as hoofdoelstelling gestel. Die hoofstuk word afgesluit met

'n skematiese oorsig van die navorsingsplan en 'n uiteensetting van die strukturele samestelling van hierdie dokument.

Hoofstuk twee behandel die teoretiese onderbou van die studie asook relevante navorsing wat met die studie verband hou. Die historiese agtergrond van die konsep wysheid en verskillende persepsies en definisies van wysheid word bespreek. Belangrike verbandhoudende konsepte soos kreatiwiteit, intelligensie en emosionele intelligensie word bespreek en verhelder. Hoofstuk twee lê klem op die metodologies en teoreties-verantwoordbare definisie van wysheid as 'n kennissisteem (Baltes & Smith, 1990). Die wysheidskennisinstrument wat in die studie gebruik word, is op die navorsing van Baltes en Smith (1990) gebaseer wat volledig bespreek word in hoofstuk twee. Laastens word die verskillende betekenisse, verwante begrippe soos *karakter* en *temperament*, definisies en teorieë van persoonlikheid bespreek en ooreenkomste tussen sekere persoonlikheids-eienskappe en aspekte van wysheid uitgelig.

Hoofstuk drie behels 'n bespreking van die navorsingsmetodologie wat in die studie aangewend is. Die probleemformulering en 'n verduideliking van die hipoteses waarop die studie gebaseer is, word uiteengesit. Die algemene ontwerp, die meetinstrumente, naamlik: die Wysheidskennisinstrument en die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys (16-PF), sowel as die steekproef en die wyse waarop die data ontleed is, word bespreek.

In Hoofstuk vier word die resultate van die ondersoek en die bespreking daarvan gegee. Die verband tussen hoë wysheidskennistellings en sekere persoonlikheidsprofile, sowel as korrelasies van wysheidstellings met biografiese veranderlikes, word bespreek.

Hoofstuk vyf fokus op die implikasies en gevolgtrekkings van die studie. Aanbevelings vir verdere navorsing word gemaak.

HOOFSTUK 2: LITERATUUROORSIG

2.1 INLEIDING

Waar in die geskiedenis van die mensdom kom die vroegste gebruike van die term of konsep *wysheid* voor; hoe word so 'n komplekse fenomeen soos wysheid gedefinieer; watter navorsingsbevindings is al tot dusver bereik en wat is die verband tussen wysheid en persoonlikheid? Hierdie en verbandhoudende vrae word deur Hoofstuk twee aangespreek.

In Hoofstuk twee word die literatuur op die volgende wyse aangebied ten einde doelwit een te bereik: Die historiese agtergrond van die term wysheid word bespreek. Ter verduideliking van die ontwikkeling en gebruik van wysheid deur die eeue, word van vier kategorieë van wysheid gebruik gemaak, naamlik wysheid soos wat dit in volksoorleweringe en mites voorkom, die religieuse kodifisering van wysheid, wysheid as lewensfilosofie en Oosterse benaderings tot wysheid.

Die konseptuele agtergrond van die terme wysheid en persoonlikheid word vervolgens belig. Verskeie variasies kom in bestaande persepsies van wysheid voor, maar spesifieke ooreenkomste word ook aangetref. Verskeie definisies vanuit verskillende denkskole beklemtoon verskillende aspekte van wysheid. Daar word gefokus op kognitiewe definisies, definisies wat die verband tussen wysheid en sekere persoonlikheidseienskappe beklemtoon, definisies wat op spirituele ontwikkeling fokus, sowel as definisies wat intellek en affek integreer. Baltés en Smith (1990) se definisie van wysheid as 'n kennissisteem word breedvoerig bespreek en dien ook as die teoretiese onderbou van die meetinstrument wat in die navorsing gebruik is. Die konsepte van intelligensie,

kreatiwiteit en emosionele intelligensie word met wysheid in verband gebring en verskille daartussen word uitgelig.

Daarna volg 'n bespreking van die belangrikste wysheidsnavorsing wat tot dusver gedoen is. Die invloed van ouderdom, geslag, intelligensie en persoonlikheid op wysheidverbandhoudende prestasie word bespreek, asook die gevolge of resultate van wyse optrede.

Die konsep van persoonlikheid word in die tweede deel van Hoofstuk twee verhelder ten opsigte van definisies, teorieë, verwante begrippe soos karakter en temperament, trekke van persoonlikheid en persoonlikheidsmeting. Hoofstuk twee word afgesluit met 'n samevatting van die belangrikste navorsing en teorieë ten opsigte van moontlike verbande tussen persoonlikheidsveranderlikes en wysheid.

2.2 HISTORIESE AGTERGROND VAN DIE KONSEP WYSHEID

Wysheid is 'n konsep wat eeue gelede al gebruik is. Volgens die Encyclopedia Britannica (in Birren & Fisher, 1990) is die vroegste gebruik van die konsep ontdek in Egiptiese geskrifte van net na 3000 jaar voor Christus. Dit word aangetref in die spirituele wette wat menslike gedrag reguleer en wat deur verskeie gelowe en skole van filosofie met merkwaardige konsekwentheid geartikuleer is.

Antieke wysheid gee riglyne om reg te lewe en gesonde gemeenskappe daar te stel. Die parafrasering mag verskillend wees, maar die boodskap is essensieel dieselfde: respekteer jou medemens, wees eerlik, lewe in regverdigheid, kontroleer jou impulse, vermy korrupsie, laat jou bedoelings suiwer wees, en dien ander (Marcic, 1997).

Stephen Covey (1995) voer aan dat een van die geskiedenis se lesse is dat die mate waarin mense en beskawings in harmonie met die korrekte beginsels geleef het, bepalend was of hulle suksesvol was of nie. Ons kan nie hierdie natuurlike wette verbreek sonder gevolge nie. Die wortel van samelewings se agteruitgang is dwase praktyke wat die verbreking van korrekte beginsels behels, aldus Covey (1995). Hoeveel ekonomiese rampe, interkulturele konflik, politieke revolusies en oorloë kon vermy gewees het indien daar 'n groter gemeenskaplike verbintenis tot die korrekte beginsels was? Hierdie boodskap is deur die eeue deur religieuse leiers gebring.

Hoewel die konsep van wysheid byna so oud soos die menslike beskawing self is, is dit eers onlangs sistematies begin ondersoek. 'n Terugblik na die gebruik van die term *wysheid* in die wysheidsliteratuur beklemtoon hoe gevarieerd dit verstaan en gebruik is. Hoewel die term *gevarieerd* gebruik is, blyk dit tog ook vanuit die ontleding van die literatuur oor wysheid dat wysheid op 'n metavlak deur 'n paar definiërende eienskappe gekenmerk word wat oor tyd en samelewings geld. Van hierdie eienskappe is dat wysheid:

- 'n superieure vlak van kennis, oordeel en advies reflekteer,
- dat wysheid ontwikkel en toegepas word vir die welsyn van die mensdom,
- en dat wysheid 'n hoë mate van sinergie tussen intellek en karakter vereis wanneer dit in gedrag omgesit word.

Wood (1979) stel voor dat wysheid in drie basiese kategorieë ingedeel en bespreek moet word om 'n beeld te vorm van hoe wysheid met die verloop van tyd verander en ontwikkel het; naamlik, wysheid as literêre kategorie, as 'n lewensfilosofie en

as 'n entiteit. Volgens Jacobson (1983) kan die bespreking van wysheid verdeel word in die onderwerpe van wysheid as 'n spesifieke literatuurgroep, 'n spesifieke tradisie in vroeë Israel, 'n wêreldperspektief, en 'n menslike eienskap. Genoemde kategorieë kan nie as presiese en wedersyds uitsluitlike verdelings benader word nie. Vir die doel van hierdie studie word die bespreking van die geskiedenis van wysheid in die volgende vier kategorieë verdeel, naamlik wysheid in volksoorleweringe en mites, die religieuse kodifisering van wysheid, wysheid as 'n lewensfilosofie en Oosterse benaderings tot wysheid.

2.2.1 Wysheid in volksoorleweringe en mites

In die vroegste geskiedenis van die konsep wysheid, is wysheid eenvoudig beskryf as 'n frase of sin geskep deur persone in antieke Israel wat met onvergeetlike uitdrukkings na vore gekom het (Whybray, 1994). Hierdie persone het later as die *Wyses*, *Wyse manne* of *Wysgeers* bekend gestaan (McKane, 1965; Nel, 1996). Die uitdrukkings was 'n refleksie van hul nabetragting oor die lewe en het later deur middel van skrif permanente vorm verkry (Wood, 1979). Sulke uitdrukkings is onder andere in die Kanon van die Ou Testament ingesluit. Wysheid is hier eenvoudig as 'n beskrywende term gebruik. Die vroeëre konsep van wysheid word dikwels in mites en volksoorleweringe sowel as in Israelitiese godsdiens gevind (Papalia, Camp & Veldman, 1996; Whybray, 1994).

Mitiese geskrifte in alle kulture beeld jong helde uit wat die wêreld ondersoek en bemeester. Daarteenoor handel vertellings oor volwassenes meestal oor die soeke na wysheid. Volgens Carl Jung is die jong helde en die volwassenes wat soek na wysheid voorbeelde van argetipes (in Moore, 1987). Herhaalde idees wat belangrik vir 'n kultuur

se mitiese tradisie is, word verteenwoordig en oorleef in die kultuur se kollektiewe bewussyn. Die woord *mentor* verwys dan ook na 'n persoon wat geakkumuleerde ondervinding en wysheid gebruik om 'n jong protégé te rig (Moore, 1987).

Wysheid in volksoorlewering is versamelings van gelykenisse, spreuke en verhale wat spesiale kennis of bemeestering van die lewe weerspieël. Volksoorleweringe verrig belangrike funksies op praktiese, morele en spirituele terreine deurdat dit as gids tot die lewe of manifestasie van spirituele groei dien (Wood, 1979). Sulke gesegdes en verhale draai dikwels om 'n persoon soos Koning Salomo in die Bybel wie se woorde en aksies as 'n voorbeeld van wysheid beskou is. In die antieke tye is hierdie verhale, wette en reëls dikwels mondelings aan nuwe geslagte oorgedra vir instruksie en vermaak.

Rawson (1997) verwys na die verskynsel van volksoorlewering as die mensdom se ongeskrewe reëls en wette. Individue se lewens word voorgeskryf deur geskrewe gebooe en uitvaardigings, reëls en regulasies, deklarasies en verklarings en word gewoonlik in negatiewe terme gestel. Vir positiewe onderrig en 'n begrip van hoe die werklike lewe werk, moet ons egter na die ongeskrewe wette kyk. Dit bestaan uit die stelreëls, leuses, morele waardes, waarnemings, voorskrifte, beginsels, spreuke en ander gesegdes wat deur die jare oorgedra is en wat gesamentlik die kollektiewe wysheid van die mensdom vorm. Rawson (1997) voer verder aan dat ongeskrewe wette uit twee basiese variasies bestaan: beskrywend en voorskriftelik. Die eerste kategorie bevat daardie wette wat daargestel is in 'n poging om sin uit die teenstrydighede en onsekerhede van die lewe te maak. Wette van die tweede, voorskriftelike soort dien as riglyne vir daaglikse gedrag.

Nie-offisiële reëls is vandag toenemend van toepassing in die besigheidswêreld en ander burokratiese omgewings (Gaudiani, 1999). Ander aktiwiteite wat 'n ryk versameling wette geïnspireer het en wat dikwels van toepassing is op verskeie areas, sluit in ekonomie, filosofie, politiek, sielkunde en sport.

Twee elemente kan onderskei word uit die vroegste gebruik van die term *wysheid* soos dit in mites en volksoorlewings voorkom. In die eerste plek is daar onderrig of instruksie uitgedruk in die tipiese styl van wysheidsliteratuur. Op hierdie vlak is wysheid goeie advies en sobere instruksie. In die tweede plek is wysheid ook 'n eienskap of attribusie; dit is 'n kwaliteit of talent wat, indien daarvoor beskik word, 'n persoon wys maak. Deurdat wysheid beide instruksie en attribusie insluit, word gesuggereer dat dit iets is wat geleer en gekultiveer kan word. Hierdie funksie was grootliks in die hande van die Wyse Manne. Onder hul leiding het die Wysheidsbeweging se didaktiese kant ontwikkel. Die aanname is dat diegene wat wysheid beoefen, die regte begrip van die lewe en die mens se plek in die wêreld het. Wysheid is hier 'n intellektuele instrument of tegniek wat gebruik word om die wêreld te kan hanteer en so ook meer geluk en voorspoed te kan bereik (Papalia et al., 1996).

2.2.2 Religieuse kodifisering van wysheid

Antieke wysheid soos byvoorbeeld gevind in boeke soos die Bybel en die Koran sluit morele uitsprake en beginsels in wat die basis van religieuse onderrig vorm (Wood, 1979). Volgens Murphy (1990) is daar onderliggende verbande tussen religieuse kodifisering en wysheid. Histories is wysheid dikwels aan 'n God gekoppel soos byvoorbeeld deur die Jode in die tweede eeu voor Christus (Armstrong, 1999). Reeds toe is oor die betekenis van die fenomeen of konsep

geargumenteer deurdat die Joodse literatuur daarop gewys het dat wysheid nie Griekse slimheid was nie, maar beskou moes word as die vrees van God. Hoewel die religieuse element in wysheid latent en implisiet was, het dit geloof in God veronderstel. Of 'n persoon dit gehad het of nie, het afgehang daarvan of God dit aan hom geskenk het. Wysheid het sy bron in God gehad en is as 'n goddelike eienskap beskou (Wood, 1979).

Wysheidsliteratuur verwys dikwels na die literêre werke van die Ou Testamentiese geleerdes, veral ten opsigte van Job, Spreuke en Prediker (Viljoen, 1997). Die wysheidsliteratuur word dikwels verder geassosieer met een van Israel se nasionale helde, Salomo. Salomo het God gevra vir 'n *luisterende hart* sodat hy in staat kon wees om die mense van God te oordeel en tussen reg en verkeerd te kon onderskei (1 Konings 3:9). In 1 Konings 5:9-14 gee God aan Salomo onmeetbare begrip en wysheid sodat sy wysheid die wysheid van al die mense in die Ooste en Egipte oorskry (Murphy, 1990).

Vanuit die religieuse perspektief word aangeneem dat 'n Skepper aan elke mens die vermoë gegee het om sy weg deur die lewe te vind en om homself te verstaan, om te kan onderskei tussen wat goed of sleg, voordelig of afbrekend is (Westermann, 1995). Wysheid is 'n potensiaal wat inherent aan elke persoon is. Dit is 'n menslike eienskap, 'n element van ons wese. Hoewel persone nie wys geskep word nie, het hulle die potensiaal om wys te dink, te praat en op te tree. Wysheid is 'n wêreldse konsep wat tussen alle mense gevind kan word en iets wat mense saambind eerder as om hulle te verdeel. Waar ookal wysheid bespreek word, word die waarde daarvan besef en erken (Westermann, 1995).

In latere literatuur word wysheid as 'n entiteit in die buitewêreld beskou (Wood, 1979). Die term *entiteit* beklemtoon die feit dat wysheid 'n bestaan van sy eie het en op verskillende maniere opereer in die verhoudings tussen God en die mens. Wysheid kry eienskappe en trekke van sy eie; dit is die draer of lokus van sekere eienskappe geïntegreer tot 'n geheel en staan teenoor God en die mens as 'n eenheid. Dit is dus 'n entiteit wat ryker en meer kompleks is as die persoonifikasie van wysheid as slegs een eienskap wat aan 'n persoon toegeskryf kan word, aldus Wood (1979).

In veral die eerste nege hoofstukke van Spreuke en ook in die wysheid van Salomo word wysheid as 'n vroulike figuur uitgebeeld. Sy word beskryf as 'n prediker wat die meriete van wysheid op straat verkondig, as bruid en as gasvrou. Daar word nie meer in die derde persoon van haar gepraat nie, maar sy is nou self die spreker en lewer haar boodskap in die publiek (Whybray, 1994). Ook hier kan die beskouing van wysheid as 'n konkrete entiteit afgelei word. Wysheid kan sekere funksies verrig soos byvoorbeeld die mag om te regeer, soos gevind by konings en prinse. Vanuit die religieuse perspektief word hierdie en ander vermoëns deur God as die hoogste en voortdurende bron moontlik gemaak.

2.2.3 Wysheid as 'n lewensfilosofie

Die religieuse wysheidsbeweging postuleer dat die mens die *regte pad* in die wêreld verloor sonder wysheid. Hierdie denkskool het tot gevolg gehad dat wysheid as 'n filosofie van die lewe oorweeg is. Gesofistikeerde beskouings van wysheid het na vore gekom nadat vrae oor die lewe begin vra is. Daar is gevind dat om wysheid te besit, nie sukses of voorspoed waarborg nie. Wysheid as 'n eienskap het nie die voorgehoue sukses meegebring nie, wysheid as 'n eienskap in God het

slegs die verwarring van die gelowige lyer vergroot, en wysheid as 'n liggaam van onderrig het gefaal om die probleme en moeilikhede van die lewe te kan hanteer (Wood, 1979).

Wysheid as 'n filosofie van die lewe varieer van die een skrywer tot die volgende. Elkeen verteenwoordig egter op sy eie manier 'n instelling teenoor die lewe en 'n bydrae tot die hantering van lewensprobleme. Vir die klassieke Griekse filosowe was wysheid ook 'n gids tot korrekte optrede. Die bron van hul wysheid was egter nie gesegdes of legendes nie, maar beredeneerde nabetrugting. Vir Socrates is wysheid gevind in verligte selfondersoek en morele gedrag waar Plato eerbare aksie as die produk van rasonale denke beskou het. Aristoteles het tussen twee soort wysheid onderskei: praktiese etiek en die ondersoek na die aard en oorsprong van die heelal en menslike lewe. Wysheid begin dus hier om te verwys na kennis en leer (Papalia et al., 1996).

2.2.4 Oosterse benaderings tot wysheid

Wysheidsliteratuur was baie eeue gelede al 'n gevestigde genre in die Midde Ooste; daar is probeer om te delf na die betekenis van die lewe, nie deur filosofiese refleksie nie, maar deur die beste manier van lewe te probeer vasstel. Die literatuur oor wysheid was dus toe al dikwels hoogs pragmaties.

Die Chinese beskawing word dikwels deur die Westerling met die woord *wysheid* vereenselwig. Terwyl beskouings van wysheid in die Westerse filosofie grootliks op die eksterne wêreld en menslike gedrag fokus, kyk sommige van die Oosterse tradisies na binne en die ontwikkeling van 'n *hoër*, spirituele bewussyn. Volgens die Vedas, die heilige Hindu geskrifte, lê wysheid daarin om ten volle ingestel te wees op

die innerlike aard van die self en die universele onderliggende wette van die natuur (Papalia et al., 1996).

Dwarsdeur die geskiedenis het die Chinese beskawing die grootste eerbied betoon teenoor die wyse persoon of wysgeer. Die Chinees wat die wydste aan die wêreld bekend is, Kung Fu Zi, of Confucius soos hy in die Weste bekend is, word deur China as die mees uitstaande wysgeer van alle tye beskou (Ching, 1997). Vir die Chinese was daar nog altyd die begeerte om fenomene in hul geheel te ken, soos die betekenis van die lewe (Confusianisme) en van die heelal (Taoïsme), en om daarvolgens op te tree (Ching, 1997). Nie net word wysheid beskou as die verteenwoordiging van 'n allesomvattende geheel en 'n geïntegreerde eenheid nie, maar *wysheid* bevat ook 'n praktiese dimensie. Wysheid is om met insig te weet en daarvolgens op te tree. Volgens Ching (1997) is die artikulasie van menslike harmonie met die kosmos die basis van Chinese wysheid.

Die metafisiese agtergrond van die skool van Zen is dat alles bestaan in die gewone sin van die woord, maar dat niks apart bestaan nie. Die persoon wat in Zen-Boedhisme glo, het net belang by een ding, en dit is om bewus te raak van wat hy alreeds is, van die *Self* binne homself, van sy eenheid met die totale Buddha-gees. Hierdie behoefte om na binne te keer in die soeke na antwoorde, het sin gemaak vir die Chinese, maar maak gewoonlik geen sin vir die logika-georiënteerde Westerling nie. Die sleutelemente van hierdie en ander Oosterse definisies van wysheid is die verwerping van logika as die basis van hoër denke en die vermoë om 'n perspektief buite die self te verkry (Ching, 1997).

Uit voorafgaande blyk dit dat wysheid 'n konsep is wat eeue gelede al in verskillende kulture en kontekste voorgekom het, waaronder in volksoorlewings, mites, godsdienste, wette,

leerstellings en filosofieë. Die konsep word egter nie net in verskeie areas van die lewe aangetref nie, maar die betekenis daaraan gekoppel, varieer ook. Vervolgens word daar gefokus op die konseptuele agtergrond van die term *wysheid* deur persepsies en definisies daarvan te belig.

2.3 KONSEPTUELE AGTERGROND VAN WYSHEID

'n Hersiening van die sielkundige literatuur bevestig dat die definiëring van wysheid in twee breë kategorieë gedeel kan word: die persepsies-van-wysheid benadering en die tradisionele benadering tot die definiëring van wysheid (Hershey & Farrell, 1997). Beide benaderings het ten doel om 'n universeel-aanvaarde definisie van die konstruk daar te stel en sal gevolglik bespreek word.

2.3.1 Persepsies van wysheid

Watter persepsies bestaan daar ten opsigte van wysheid? Dit word as 'n groot kompliment beskou om 'n wyse persoon genoem te word, maar diegene wat poog om duidelikheid te verkry oor wat wysheid as 'n menslike eienskap beteken, word gewoonlik oorweldig deur die verskeidenheid van eienskappe wat aan wyse mense gekoppel word (Van Heerden, 1996). Die veld word gekenmerk deur dubbelsinnigheid en 'n tekort aan konsensus.

Wysheid het baie betekenis, maar geen definitiewe definisie nie; tog dink die meeste mense dat hulle dit herken wanneer hulle dit teëkom. Baltes en sy kollegas (Baltes, Maercker, Smith & Staudinger, 1995) het in hul ondersoek na die subjektiewe teorieë van wysheid bevind dat volwassenes 'n hoë mate van konsensus toon oor waaruit hulle dink wysheid bestaan. Dit blyk dat Baltes en Smith (1990) se definisie van wysheid (afdeling 2.3.2.5) wat wysheid definieer as 'n ekspert

kennissistiem 'n sterk verband met mense se subjektiewe opvattinge van wysheid toon.

Die wyse persoon word deur ander beskou as diegene wat goed kan oordeel, lang- en korttermyngevolge kan insien en dit duidelik en verantwoordelik doen. Birren (in Lemme, 1995) sluit eienskappe soos wye ondervinding, reflektiwiteit, die bemeestering van emosionele response, kreatiwiteit en transendensie – die vermoë om persoonlike- en omgewings-tekorte te kan oorkom, in.

'n Studie deur Hershey en Farrel (1997) toon dat persone met sekere persoonlikheidseienskappe en wat sekere beroepe beoefen, as meer wys as ander beskou word. Die hoeveelheid opleiding en vlak van spiritualiteit wat geassosieer word met 'n beroep, beïnvloed individue se persepsies van wysheid. In die genoemde studie is bevind dat individue wat as wys waargeneem word, diegene is wat oordeelkundige besluite kan maak en oor 'n binnewaartse, reflektiewe temperament beskik. Die algemene bevinding van navorsers wat persepsies oor wysheid ondersoek het, is dat die meeste individue wysheid beskou as saamgestel uit kognitiewe, affektiewe en reflektiewe komponente (Hershey & Farrel, 1997).

Om wysheid (die klem is op wysheid as 'n domein of sisteem van kennis eerder as 'n beskrywing van individue wat draers van wysheid genoem kan word) te kan herken, is egter nie dieselfde as om dit toe te pas nie. Sternberg (in Seppa, 1997) bevind dat mense prototipes van wysheid met hulle saamdra, maar dit nie altyd konsekwent gebruik nie. 'n Onderskeid moet dus getref word tussen 'n persoon wat slegs oor 'n sisteem van wysheidskennis beskik en dit nie toepas nie, en diegene wat dit ook die meeste van die tyd wel

toepas, met ander woorde wysheidsverbandhoudende prestasie toon.

Dit blyk dat die meeste mense 'n goeie begrip het van wat wysheid behels, hoewel min persone as wys beskou word, en 'n groot verskeidenheid eienskappe gewoonlik in die beskrywing van die wyse persoon genoem word. Eienskappe soos insig, goeie oordeel en besluitneming kom telkens na vore. Sulke eienskappe ondersteun Baltes en Smith (1990) se definisie van wysheid as 'n ekspert kennisstelsel, aangesien insig en goeie oordeel gewoonlik op voldoende kennis berus.

2.3.2 Definisies van wysheid

Een van die uitdagings daarvan om 'n jong en diverse veld te ondersoek, is die fundamentele probleem om wysheid as 'n konstruk te definieer. Die definiering van wysheid word ook bemoelijk omrede dit 'n fenomeen met baie verskillende fasette is. In die bestudering van wysheid word dubbelsinnigheid en 'n tekort aan konsensus tussen wetenskaplikes aangetref oor hoe wysheid teoreties gedefinieer en empiries gemeet kan word (Hershey & Farrel, 1997).

Wysheid bestaan uit verskeie komponente of elemente. Volgens verskeie navorsers se bevindings is wysheid 'n multidimensionele konstruk wat onderskeibaar is van ander beskrywings van volwasse bevoegdheid (Birren & Fisher, 1990; Hershey & Farrel, 1997; Faulkender & Hira, 1997). Birren en Fisher (1990) het verskeie definisies van wysheid hersien en tot die slotsom gekom dat die konsep van wysheid baie varieer vanaf die religieuse tot die algemene en praktiese (soos ook na verwys in afdeling 2.2). Enige poging om 'n komplekse fenomeen soos *wysheid* te probeer meet, loop die risiko om volgens Van Heerden (1996, p.513):

- te algemeen te wees en te lei na 'n tautologie,
- so spesifiek te wees dat die definisie nutteloos en onakkuraat is,
- so gedetailleerd en kompleks te wees dat die definisie self vra om gedefinieer te word,
- die resultaat van assisimilasie-neiging te wees wat veroorsaak dat wysheid in terme van 'n ander begrip, wat beter begryp word, omskryf word.

Definisies en oriënteringsmodelle is egter nuttig omdat dit ons in staat stel om komplekse fenomene soos wysheid op 'n gefokusde wyse te benader. 'n Gefokusde benadering tot wysheid kan egter nie as waar ten alle tye en onder alle omstandighede beskou word nie, hoewel dit tot meer insig en begrip kan lei (Van Heerden, 1996).

Volgens Papalia et al. (1996) het die belangstelling in wysheid uit verskeie tradisionele rigtings van ondersoek gegroei soos gevind in onder andere volksoorlewings en mites, religieuse kodifisering, filosofiese nadenke, sowel as in Oosterse benaderings (sien afdeling 2.2). Elke definisie of model van wysheid reflekteer verskillende aspekte van die oorspronklike tradisionele betekenis. Die verskillende definisies van wysheid illustreer die wye reeks van opinies oor hoe die onderwerp benader moet word. Die volgende benaderings tot die definiëring van wysheid word in die onderstaande paragrawe bespreek:

- Die spirituele benadering, wat wortel in Oosterse filosofie, fokus op die spirituele domein.
- Die klassieke benadering beskou wysheid as 'n aspek van persoonlikheidsontwikkeling in die latere lewe.
- Wysheid as 'n kognitiewe vermoë.

- Die prosesse onderliggend aan wysheid as 'n integrasie of 'n balans tussen die twee opponerende prosesse van die kognitiewe en die emosionele, oftewel intellek en emosie (affek).
- Wysheid as 'n ekspert kennissisteem. Hierdie beskouing word in die studie ondersteun en vorm die basis van die meetinstrument.

2.3.2.1 Wysheid en spirituele ontwikkeling

Verskeie teoretici, onder invloed van Oosterse filosofie, glo dat wysheid gebaseer is op spirituele ontwikkeling en geneig is om later in die lewe te ontwikkel. Volgens 'n definisie van Orwoll & Achenbaum (1993) bestaan wysheid uit drie interafhanklike fasette: intrapersonlike wysheid (self-ondersoek, selfkennis en integriteit); interpersoonlike wysheid (empatie, begrip en volwassenheid in menslike verhoudings); en transpersoonlike wysheid (die kapasiteit om die *self* te transendeer en te strewe na spirituele groei). Transpersoonlike wysheid is die sleutel tot die ander twee omrede dit die *self* vanaf eie belange distansieër vanwaar die self en verhoudings waargeneem kan word. Bepeinsing kan al drie fasette van wysheid bevorder (Orwoll & Auchenbaum, 1993).

2.3.2.2 Die definiëring van wysheid ten opsigte van persoonlikheidsontwikkeling

Hipoteses in verband met 'n persoonlikheidsdimensie van wysheid kan onder andere verkry word van drie persoonlikheidsteoretici wat wysheid bestudeer het: Erikson, Jung en Kohut (Orwoll & Perlmutter, 1990). Erikson beskou wysheid byvoorbeeld as 'n eienskap wat verkry word deur die suksesvolle hantering van die laaste van die ag

konflikte/krisisse van persoonlikheidsontwikkeling, naamlik die konflik van integriteit versus wanhoop (Erikson, 1978). 'n Dialektiese stryd ontstaan in latere ouderdom tussen die soeke na integriteit en 'n sin van wanhoop. Hierdie twee uiterstes, in 'n dinamiese balans, is essensieel tot 'n finale menslike krag: wysheid. Wysheid is die insig in die betekenis van die lewe wat verkry kan word in die nadenke oor die naderende dood en verwys in 'n meer algemene sin na 'n realistiese aanvaarding van die onvolmaakthede van jouself en die wêreld.

Hoewel hulle verskillende oriëntasies tot persoonlikheid het (Erikson se psigososiale, Jung se analitiese, en Kohut se objekverhoudings), bespreek elkeen selfontwikkeling en selftransendensie as sleuteleienskappe van die wyse persoonlikheid (Orwoll & Perlmutter, 1990). Hierdie eienskappe veronderstel 'n geïntegreerde en volwasse persoonlikheidsstruktuur wat mense in staat stel om persoonlike perspektiewe te transendeer en die kollektiewe en universele te verwelkom. Hierdie perspektief toon 'n verband met spirituele benaderings tot wysheid waar wysheid selftransendensie impliseer (soos na verwys in afdeling 2.3.2.1). Erikson en ander lewensspanpersoonlikheidsielkundiges soos Hall het wysheid geïdentifiseer as een van die konsepte wat die algemene rigting van progressiewe persoonlikheidsverandering gedurende volwassenheid omvat (Baltes & Smith, 1990). Sekere persoonlikheidseienskappe mag dus die ontwikkeling van wysheid fasiliteer of toegang tot wysheid vergemaklik. Hierdie studie poog om die verband tussen persoonlikheid en wysheid te bevestig.

2.3.2.3 Kognitiewe definisies van wysheid

Verskeie teorieë ondersteun die uitgangspunt dat wysheid verband hou met of gelyk gestel kan word aan vorme van intelligensie, sekere kognitiewe vermoëns en/of kennis.

2.3.2.3.1 Whybray

Whybray (1974) beskou wysheid as 'n magtige menslike eienskap en definieër dit as superieure intellektuele vermoë van 'n algemene aard wat 'n persoon in staat stel om sukses te behaal. Hoewel hy sy definisie formuleer sodat dit as 'n eienskap van Yahweh (God) omskryf word, beklemtoon hy dat wysheid, as 'n eienskap, ook van toepassing op individue is (Van Heerden, 1996).

Whybray se definisie het die ondersoek van die verband tussen wysheid en intelligensie of kennis aangemoedig. Is superieure intelligensie 'n voorvereiste vir enige soort wysheid? Word hier na wysheid en kennis, of na wysheid en intelligensie verwys? Veral die filosofie en sielkunde is geïnteresseerd in die areas van wysheid, intelligensie en kennis as menslike eienskappe.

Van Heerden (1996) lewer twee punte van kritiek op Whybray se definisie. Eerstens dat assimilasieneiging teenwoordig is waar wysheid gereduseer word tot 'n spesifieke weergawe van 'n reeds-bestaande konstruk, naamlik intelligensie terwyl wysheid 'n fenomeen met verskillende fasette is (sien afdeling 2.3.2). Tweedens, dat dié definisie te spesifiek mag wees. Indien wysheid gedefinieer word as intelligensie van 'n algemene aard ten einde die multi-fasettige aard daarvan te weerspieël, ondermyn dit moontlik die idee van superioriteit omrede Whybray superioriteit aan beskrywings soos mag en sukses verbind (Van Heerden, 1996).

2.3.2.3.2 Godlovitch

Volgens die filosoof, Godlovitch (1981), word wysheid nie primêr gekenmerk deur sy kwaliteit van kennis nie, maar eerder deur sy vermoë om toegang tot ondervinding te verleen. Dit is nie die kennis van wyse individue wat belangrik is nie, maar eerder die waarde wat hulle aan sulke kennis heg. Die skaarsheid van wysheid as 'n menslike eienskap en die waarde wat daaraan geheg word, is die gevolg daarvan dat wysheid dikwels nie by moderne denkgewoontes pas nie. Die tipe lewe wat mense gewoonlik kies om te lei, is onversoenbaar met die tipe lewe wat wysheid vereis, aldus Godlovitch (1981).

2.3.2.3.3 Clayton en Maecham

Een van die eerste kognitiewe navorsers om 'n operasionele definisie van wysheid te gee, was Vivian Clayton (in Sternberg, 1990). In kontras met intelligensie wat sy gedefinieer het as die vermoë om logies en abstrak te dink, het sy wysheid gedefinieer as die vermoë om skynbare teenstrydighede te begryp, kontradiksies bymekaar uit te bring, en kompromieë aan te gaan en te aanvaar. Wysheid is veral gepas om praktiese besluite te maak in 'n sosiale konteks, omrede wyse individue die effek van hul aksies op hulself en ander oorweeg. Sosiale probleme wat waardes insluit, word beter deur wyse persone opgelos (Clayton in Sternberg, 1990).

Volgens Maecham (1990) balanseer wyse persone hul verkryging van kennis met die erkenning van die inherente faalbaarheid daarvan. Wyse persone weet nie noodwendig meer as *onwyse* persone nie – hulle gebruik net hul informasie anders. Hulle vra baie vrae en pas feite op die regte situasies toe.

Maecham (1990) kontrasteer ook wysheid met huidige denkpattone gekenmerk deur 'n gebrek aan kennis en intelligensie. Hy voer aan dat ons ondervinding die grootste bedreiging tot wysheid inhou, veral waar dit slegs tot die akkumulering van informasie, sukses en mag lei. Maecham (1990) argumenteer daarom dat die essensie van wysheid in die wete lê dat kennis faalbaar is en om te streef na 'n balans tussen weet en twyfel.

2.3.2.3.4 De Bono

Edward de Bono (1994) voer aan dat wysheid verskil van slimheid (*cleverness*). Tradisioneel konsentreer Westerse denke op slimheid eerder as wysheid. Slimheid kan verduidelik word as 'n skerpgefokusde lens terwyl wysheid meer soos 'n wyehoek lens funksioneer. Volgens de Bono (1982, p. 12-13) is een van die mees problematiese foute in denke die oortuiging dat intelligensie goeie denke impliseer. Hy verwys daarna as die *intelligence trap* waar die hoogs intelligente mens 'n hoër waarde aan intelligensie heg as aan wysheid. Dit mag wees omrede intelligensie meer demonstreerbaar is. De Bono (1977, p. 73) beskryf wysheid as:

"...a broad ability to look at the world and to look at one's looking. Wisdom is based on robust common sense and humility – not winning arguments."

2.3.2.3.5 Assman

Aleida Assman (1991), 'n egiptoloog, fokus op die komplekse aard van wysheid. Sy gee erkenning aan die kompleksiteit en variasie in wysheid as 'n menslike eienskap in die Ou Testament en dat na wysheid in 'n verskeidenheid van kontekste verwys word. Sy voer aan dat alle pogings om 'n

sintetiese, eenvormige konsep van Ou Testamentiese wysheid saam te stel, vrugteloos is.

Assman beperk die verskeidenheid van wysheidskontekste tot vier fases en verwys daarna as die wysheidskompas: wysheid om te regeer, towerwysheid, vaderlike wysheid en kritiese wysheid. Die wysheidskompas is van heuristieke waarde omdat dit die idee dat meer as een interpretasie van wysheid moontlik is, onderskryf (Van Heerden, 1996). Soos Maechem (1990) beskou Assman ook die herkenning van die kompleksiteit van wysheid as 'n teken van wysheid. Hierdie kompleksiteit vereis egter fokus.

In haar latere werk stel Assman (1994) voor dat wysheid met kennis verband hou en ondersteun dus Baltes en Smith (1990) se definisie van wysheid as 'n kennissisteem (sien afdeling 2.3.2.5). Vier benaderings tot wysheidskennis kan volgens Assman (1994) onderskei word, naamlik:

- Omvang – die wyse persoon weet meer as gewone persone
- Diepte – die wyse persoon weet in meer diepte as gewone persone
- Toegang tot ingewikkeldheid – die wyse persoon weet wat buite bereik van die gewone persoon is
- Volmaaktheid – die wyse persoon weet wat goed vir homself en vir ander is

2.3.2.3.6 Sternberg

Sternberg (1990) ondersoek die verhouding tussen wysheid en intelligensie eksplisiet en kom tot die gevolgtrekking dat wysheid meer as net kognitiewe vaardighede insluit. Dit sluit sowel 'n houding tot kennis as kennis self in. Die wyse persoon word gekenmerk deur 'n meta-kognitiewe uitkyk en

evalueer informasie, verwelkom dubbelsinnigheid en erken die beperkings van sy/haar eie begrip.

Bogenoemde teoretici pleit vir 'n geïntegreerde siening van wysheid en beskou wysheid dus nie slegs as buitengewone kognitiewe vermoë nie. Soos bespreek in afdelings 2.3.2.3.1 tot 2.3.2.3.6 veronderstel hulle 'n meta-kognitiewe houding. Wyse individue beoordeel kennis en ervarings. Hulle bevraagteken die gevolge van sekere denkgewoontes, ekstreme spesialisasie en die blinde toepassing van tegnologie en betwyfelbare modelle van rasionaliteit in 'n suksesgeoriënteerde wêreld.

2.3.2.4 Labouvie-Vief: Integrering van intellek en affek

Die oplos van waarde-belaaide probleme verg 'n sintese van intellek en affek (emosie) (Kramer, 1989). Gisela Labouvie-Vief (1990) ondersteun hierdie siening deur erkenning te gee daaraan dat die invloed van die rasionalistiese model gelei het tot beskouings van wysheid wat te eng is. Vervolgens definieer sy wysheid as 'n integrasie van twee basiese vorme van weet: *logos* (objektief, analities en rasioneel) en *mythos* (subjektief, eksperimenteel en emosioneel). Hierdie integrasie word beskou as die hoof-ontwikkelingstaak van gesonde volwassenheid (in Sternberg, 1990).

Hierdie wysheid ontwikkel nie noodwendig met toenemende ouderdom nie, maar blyk 'n toppunt te bereik in die middeljare. Wat persone wys maak, is nie slegs gespesialiseerde kennis en ondervinding nie, maar eerder kennis van sake wat deel vorm van die menslike kondisie. Indien wysheid sy eie domein het, moet dit volgens Labouvie-Vief (1990) breed genoeg wees om moraliteit en etiek in te sluit en die begrip daarvan rasioneel en reflektief te gebruik.

Baltes (Baltes & Smith, 1990) wat wysheid as 'n ekspert kennissisteem beskryf, beskou Labouvie-Vief se werk as komplementêr tot sy eie.

2.3.2.5 Baltes en Smith: Die ontwikkeling van 'n empiriese definisie van wysheid

Baltes et al. (1995) het sedert die laat tagtigerjare 'n wysheidsdefinisie ontwikkel wat empiries getoets kan word en wat ooreenstem met die betekenis wat gewone mense histories aan die term gekoppel het. Hierdie multi-dimensionele definisie van wysheid het ontwikkel na aanleiding van fundamentele in lewensspan ontwikkelingsteorie, kognitiewe deskundigheid en 'n behoefte daaraan om positiewe aspekte van veroudering te identifiseer. Wysheid word volgens Baltes et al. (1995, p. 155) gedefinieer as "ekspert kennis betreffende goeie oordeel en advies in die domein fundamentele pragmatiek van die lewe."

Kennis van fundamentele pragmatiek van die lewe behels insig in die essensiële aspekte van die menslike kondisie en die menslike lewe insluitende biologiese grense, kulturele kondisionering en intra- sowel as interindividuele variasies. Die kern van hierdie domein van kennis en die toepassings daarvan behels vrae betreffende die uitvoer, interpretasie en betekenis van die lewe (Baltes et al., 1995).

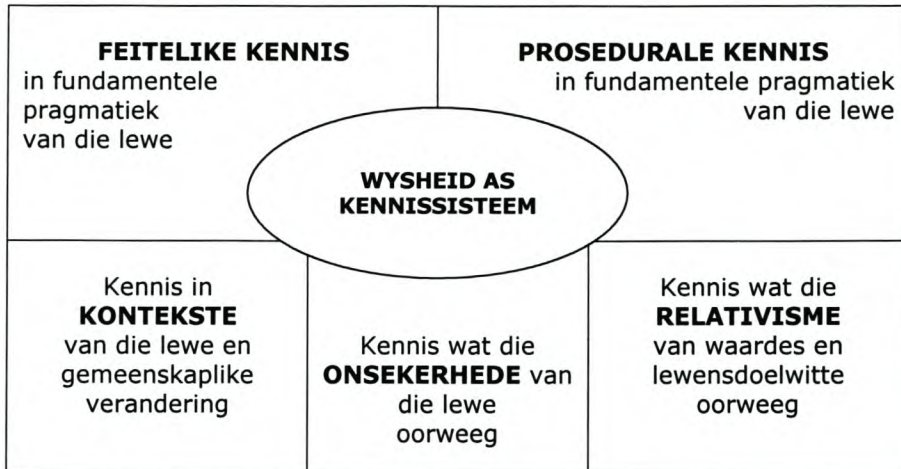
Wysheid word dus beskou as deskundigheid in belangrike, maar onsekere sake van die daaglikse lewe. Baltes et al. (1995) se definisie bestaan meer spesifiek uit een summatiewe kriterium en vyf spesifieke kriteria. Die summatiewe kriterium, 'n sinopsis van die vyf spesifieke kriteria, word beskryf as uitstaande insig in menslike ontwikkeling en lewensake, uitstaande goeie oordeel, raad

en kommentaar oor moeilike lewensprobleme. Die vyf kriteria is (Staudinger, Maciel, Smith & Baltes, 1998, pp. 99 – 103):

- **Ryk feitelike kennis oor fundamentele lewenssake** soos byvoorbeeld algemene kennis in verband met die menslike kondisie en spesifieke lewensgebeure.
- **Prosedurale of strategiese kennis in verband met lewenssake**, byvoorbeeld kennis oor strategieë en logiese beredenering ten opsigte van die bestuur en interpretasie van lewenssake met inagneming van die verlede, hede en toekoms.
- **Lewensspankontekstualisasie** wat behels dat persone of gebeure nie in isolasie nie, maar in hul veelvuldige lewensspankontekste en verhoudings beskou word.
- **Relativisme van waardes en lewensdoelwitte** in die herkenning dat persone en gebeure mag verskil in hul prioriteite, sonder om universele waardes uit die oog te verloor.
- **Die herkenning en bestuur van onsekerheid**, met ander woorde die wete dat die toekoms nie ten volle voorspelbaar is nie en dat alle aspekte van die verlede en hede nie bekend is nie asook die aanwesigheid van bestuurstrategieë en heuristieke om die onsekerhede te kan hanteer.

Die raamwerk van vyf kriteria soos opgesom in Figuur 2, kan gebruik word om die kwantiteit en kwaliteit van wysheidsverbandhoudende kennis en oordeel van individue se mondelinge of geskrewe response (of dokumente van gedrag) tot moeilike en onseker lewensprobleme, te evalueer, aldus Staudinger et al. (1998). Uitgebreide navorsing is gedoen om

die definisie te verifieer en heelwat ondersteuning is uit 'n reeks prestasie-gebaseerde studies ontvang. Baltes en Smith (1990) se definisie van wysheid demonstreer ook konstruk-geldigheid, aldus Staudinger et al. (1998).



(Papalia et al., 1996. p. 261)

Figuur 2: Baltes se vyf wysheidskriteria

Hierdie kriteria van wysheid lewer 'n baie belangrike bydrae tot die bestudering van wysheid, veral ten opsigte van pogings om wysheid sistematies en wetenskaplik te ondersoek. Hierdie studie maak van bogenoemde metode gebruik deurdat geskrewe response na aanleiding van Baltes en Smith se omskrywing van wysheid en die genoemde wysheidskriteria, beoordeel sal word.

2.3.2.6 Samevatting

Uit die bespreking van die verskillende benaderings tot die definiëring van die konsep wysheid, word heelwat ooreenkomste gevind. In die eerste plek behels die definiëring van wysheid vanuit 'n persoonlikheidsperpektief soos deur Erikson, Jung en Kohut, die perspektief dat

selfontwikkeling en selftransendensie die tekens van 'n volwasse persoonlikheidsstruktuur is. Hierdie eienskappe hou ook nou verband met spirituele definisies van wysheid waar selftransendensie moet plaasvind sodat die mensdom en die wêreld vanuit 'n afstand beskou en beoordeel word.

Kognitiewe definisies beklemtoon meestal dat wysheid meer as net gewone intelligensie is en ook 'n houding of instelling teenoor kennis en die gebruik daarvan, behels. Kontradiksies en teenstrydighede, en die wete dat kennis faalbaar is, word ook volgens die kognitiewe definisies deur die wyse individu aanvaar (Clayton in Sternberg, 1990). Affektiewe of subjektiewe elemente word dus nie slegs in persoonlikheids- en spirituele definisies van wysheid aangetref nie, maar kom ook in kognitiewe definisies voor.

Teoretici soos Labouvie-Vief (1990) het dus definisies ontwikkel wat wysheid as 'n integrering van intellek en affek beskou deurdat dit objektiewe sowel as subjektiewe vorme van weet behels. Sulke definisies waar beide intellek en affek ingesluit word, sluit aan by Baltes en Smith (1990) se definisie van wysheid as 'n kennissisteem deurdat hulle aandui dat wysheid nie slegs kennis behels nie, maar ook insig en goeie oordeel betreffende fundamentele lewenssake. Die herkenning en bestuur van onsekerheid en die relatiwiteit van waardes en lewensdoelwitte is ook komponente van die definisie. Soos reeds aangedui, is laasgenoemde definisie wyd nagevors en word beskou as 'n geldige en empiries verantwoordbare definisie van wysheid. Baltes en Smith (1990) se definisie bevat elemente van al die ander perspektiewe ten opsigte van wysheid en vervolgens is besluit om Baltes en Smith se definisie as uitgangspunt in hierdie studie te gebruik.

In die bespreking van die konseptuele agtergrond van wysheid tot dusver is gefokus op persepsies en definisies van wysheid. Vervolgens word verbandhoudende konsepte met wysheid soos intelligensie, kreatiwiteit en emosionele intelligensie bespreek. Sodoende word die konstruk van wysheid verder verhelder en verduidelik.

2.3.3 'n Vergelyking tussen wysheid, intelligensie en kreatiwiteit

Dit blyk vanuit die vroeëre bespreking van die definiëring van wysheid dat verskeie teoretici (Assman, 1994; Clayton in Sternberg, 1990; De Bono, 1994; Godlovitch, 1981; Maecham, 1990; Sternberg, 1990; Whybray, 1994) wysheid vanuit 'n kognitiewe benadering definieer (sien afdeling 2.3.2.3). Volgens Sternberg (1990) stem sommige laboratorium- navorsing oor wysheid ooreen met studies van praktiese intelligensie. Hoewel Baltès en Smith (1990) wysheid beperk tot kennis oor fundamentele lewensake, bevestig hulle dat hul definisie moontlik verband hou met sosiale- of praktiese intelligensie. Die afleiding kan dus gemaak word dat die betekenis van die konsepte wysheid en intelligensie sekere ooreenkomste of oorvleueling toon.

Intelligensie en wysheid verskil egter ten opsigte van verskeie aspekte. Intelligensie kan ons sê hoe om dinge te doen, maar wysheid sê vir ons wat nodig is om te doen, aldus Seppa (1997a). 'n Ander manier om die verskil tussen wysheid en intelligensie te stel is om daarop te wys dat wysheid gemoeid is met die *reg* of *verkeerd* (dus die morele aspek) van gebeure of besluite, terwyl intelligensie meer gemoeid is met die *waarheid* of *valsheid* van gebeure of besluite. Volgens Sternberg (in Seppa, 1997b, p. 4) sluit wysheid ook 'n houding of metakognitiewe uitkyk tot kennis, waar informasie geëvalueer word en die beperkings van eie begrip erken word,

in. Hy bied 'n eenvoudige voorbeeld om wysheid van intelligensie te onderskei: "Intelligence enabled people to build a nuclear bomb. Wisdom keeps them from using it, and even makes them consider the folly of building it."

Volgens Sternberg (1990) neig 'n wyse persoon na 'n oordeelkundige styl en is gemaklik met dubbelsinnigheid terwyl 'n intelligente persoon dubbelsinnigheid as iets beskou wat opgelos moet word. Soos vroeër bespreek (sien afdeling 2.3.2.3.3), definieer kognitiewe sielkundiges soos Clayton (in Sternberg, 1990) intelligensie as die vermoë om logies en abstrak te dink terwyl wysheid gedefinieer word as die vermoë om teenstrydighede te begryp en bymekaar uit te bring en kompromieë aan te gaan en te aanvaar.

Die verskil tussen intelligensie en wysheid kan ook onder andere geïllustreer word deur Baltès (in Seppa, 1997b) se analogie. Baltès gebruik 'n analogie tussen die menslike brein en rekenaars om te illustreer hoe wysheid ontwikkel: Die *hardeware* of sielkundige argitektuur van die brein voorsien sy kognitiewe meganisme. Die sisteem is grootliks bepaal deur biologiese evolusie en gene. Die *sagteware* in die rekenaar is 'n kultuurgebaseerde versameling van vaardighede, tale en vermoëns. Hiervolgens kan intelligensie as die hardeware van die brein gesien word terwyl wysheid die sagteware is. Intelligensie is in 'n groot mate biologies bepaal terwyl wysheid kultuurgebaseerd is (in Seppa, 1997b).

'n Soortgelyke onderskeid tussen wysheid en intelligensie word gemaak deur Cattell en Horn (in Bee, 1996) in hul verwysing na vloeibare en gekristalliseerde intelligensie. Gekristalliseerde intelligensie is hoofsaaklik afhanklik van opleiding en ondervinding. Dit bestaan uit 'n stel vermoëns en kennisdele soos byvoorbeeld verbale begrip en woordeskat wat geleer word as deel van grootword in enige gegewe

kultuur. Ook die vermoë om ondervinding te evalueer, om te redeneer oor ware lewensprobleme; dus wysheid, val in die kategorie van gekristalliseerde intelligensie. Vloeibare intelligensie daarenteen word beskou as 'n meer basiese stel vermoëns wat nie so afhanklik van spesifieke opleiding is nie en meer afhanklik is van die effektiewe funksionering van die sentrale senuweestelsel. Bogenoemde analogieë impliseer ook (soos reeds bespreek in afdeling 1.2) dat wysheid moontlik ontwikkel kan word deur opleidings- en ontwikkelings-intervensies.

Sternberg (in Papalia et al., 1996) voer aan dat die prosesse van intelligensie, wysheid asook kreatiwiteit dieselfde is en slegs ten opsigte van hul gebruik of toepassing verskil. Wat doen intelligente, wyse en kreatiewe persone byvoorbeeld met kennis? Intelligente persone onthou, analiseer en gebruik dit effektief. Wyse persone presteer in metakognisie, byvoorbeeld kennis oor kennis. Hulle delf in kennis om die dieper betekenis te vind. Hulle verstaan wat hulle weet en nie weet nie, die perke van wat geweet kan word, en hoe kennis hul denke beïnvloed. Kreatiewe persone beweeg verby wat alreeds bekend is, en skep iets nuuts. Tabel 1 dui op verdere verskille tussen wysheid, intelligensie en kreatiwiteit betreffende die prosessering van inligting, primêre intellektuele styl, persoonlikheid, motivering en die omgewing.

Dit blyk duidelik dat wysheid, intelligensie en kreatiwiteit sekere ooreenkomste en ooreenstemmings toon en soms selfs verwar kan word. Dit blyk egter dat daar ook belangrike verskille daartussen bestaan. Die belangrikste verskille tussen die drie konsepte kan soos volg opgesom word:

- Intelligensie behels intellektuele vermoë wat hoofsaaklik biologies bepaald is.

- Wysheid behels 'n houding teenoor kennis en die gebruik daarvan.
- Kreatiwiteit behels die skep van iets nuuts.

Tabel 1: 'n Vergelyking van ses aspekte van wysheid, intelligensie en kreatiwiteit

ASPEK	WYSHEID	INTELLIGENSIE	KREATIWITEIT
Kennis	Begrip van betekenis sowel as beperkings	Herroep, analiseer en gebruik	Gaan verder as wat beskikbaar is
Prosesse	Begrip van wat outomaties is en waarom	Outomatisering van prosedures	Voorkeur vir nuwe/vreemde take
Primêre intellektuele styl	Oordeelkundig	Uitvoerend	Wetgewend
Persoonlikheid	Begrip van dubbelsinnighede en struikelblokke	Eliminering van dubbelsinnighede en die oorkoming van struikelblokke binne die konvensionele raamwerk	Toleransie van dubbelsinnighede en 'n herdefiniëring van struikelblokke
Motivering	Om te verstaan wat bekend is en wat dit beteken	Om te weet en te gebruik wat bekend is	Om verder as die bekende te gaan
Omgewings-konteks	Waardering van omgewing met diepte van begrip	Waardering van omgewing met omvang en breedte van begrip	Waardering van omgewing wat verder gaan as wat tans verstaan word

(Papalia et al., 1996, p.257)

2.3.4 Die verskil tussen emosionele intelligensie en wysheid

'n Konsep wat die afgelope paar jaar baie aandag in die literatuur geniet het, is *emosionele intelligensie*. Volgens die sielkundige, Daniel Coleman (in Martinez & Neely, 1997), beskik persone wat presteer in die lewe, gelukkige intieme verhoudings het en in die werksplek presteer, oor emosionele intelligensie. Coleman beskou emosionele intelligensie as 'n samestelling van kognitiewe vaardighede, vermoëns en bevoegdhede wat 'n persoon se vermoë om omgewingseise

en -druk te kan hanteer, beïnvloed (Martinez & Neely, 1997). Persone wat nie hul emosies kan beheer nie, beveg innerlike struwelinge wat hul vermoë om op hul werk te fokus en helder denke te handhaaf, saboteer (McCoy, 1997). Nie slegs beskik die persoon wat emosioneel intelligent is oor die mag om emosies te beheer sodat sy of haar besluite gewoonlik nie deur emosies soos woede of vrees oorheers word nie, maar hy kan ook emosies waarneem (Farnam, 1996). Volgens Allerton (1996) beteken die term dat die persoon sy eie gevoelens verstaan en empatie kan ervaar. Die emosioneel-intelligente persoon is dus nie heeltemal afsydig van die situasie nie en hy of sy beskik oor die vermoë om 'n reflektiewe uitkyk te handhaaf wat alternatiewe oplossings vir probleme kan genereer (Cooper, 1997; Staudinger et al., 1998).

Coleman (in Martinez & Neely, 1997) redeneer dat die eienskappe wat hy kollektief *emosionele intelligensie* noem, 'n beter voorspeller is van 'n persoon se pad in die lewe as intelligensie soos gemeet deur 'n Intelligensie Kwasiënt (IK) -toets. Dit word gestel dat IK slegs 20% mag bydra tot die faktore wat lewensukses bepaal, wat 80% aan ander faktore oorlaat (McCoy, 1997). Ander studies suggereer ook dat die beste besluite, die mees dinamiese ondernemings en suksesvolle lewens eerder aan emosionele intelligensie as IK toegeskryf kan word (Cooper, 1997). Die konsep van emosionele intelligensie kan suksesvol toegepas word op organisasies sowel as op individue (Graham, 1996).

Dikwels word verkeerdelik in die algemene spreektaal na wysheid as emosionele intelligensie verwys (Graham, 1996). Soos uit die bespreking tot dusver afgelei kan word, omvat wysheid meer as slegs die bemeestering van emosies. Emosionele intelligensie moet nie as gelykstaande aan wysheid beskou word of daarmee verwar word nie, maar

eerder as een van die boustene of strukturele komponente in die fasilitering van wyse gedrag beskou word.

Die konseptuele agtergrond van wysheid is in voorafgaande paragrawe bespreek. Aspekte soos persepsies, definisies en verbandhoudende konsepte is bestudeer. Vervolgens word op die mees prominente navorsingsbevindings ten opsigte van wysheid gefokus.

2.4 NAVORSINGSBEVINDINGS TEN OPSIGTE VAN WYSHEID

Baie onbeantwoorde vrae bestaan in verband met die oorsprong en ontwikkeling van wysheid, wysheidsdefinisies en -metings. Die wetenskaplike bestudering van wysheid is uiters beperk ten spyte van die assosiasie van ouderdom met wysheid wat teruggaan na antieke tye (Lemme, 1995). Wysheid is nie slegs moeilik definieerbaar nie, maar ook moeilik om te meet. Selfs sielkundiges wat spesialiseer in wysheidsnavorsing maan versigtigheid in pogings om wysheid te meet. Paul Baltes (Baltes & Smith, 1990), sielkundige en direkteur van die Max Planck Instituut, voer aan dat wysheid nooit volledig deur 'n sielkundige paradigma vasgevang kan word nie. Volgens Robert Sternberg weet enige persoon met 'n bietjie wysheid dat geen samevatting van wysheid ooit finaal sal wees nie (in Seppa, 1997a).

As gevolg van baie gedragswetenskaplikes se huiwering om wysheid met die beginsels van die wetenskaplike metode te benader (Baltes & Smith, 1990), is empiriese pogings om wysheid te bestudeer, beperk. Dit is dus eers in die afgelope twee dekades dat wysheid na vore gekom het as 'n geregverdigde sielkundige konstruk om op 'n sistematiese en wetenskaplike wyse te ondersoek (Hershey & Farrel, 1997). Hoewel die onderwerp kompleks en ontwykend is, blyk dit dat

empiriese bevindings in verband met wysheid tot dusver bemoedigend is. Wysheid is 'n praktiese, dag-tot-dag fenomeen en daarom moet navorsers teoretiese en empiriese navorsing verbind met ondersoek na die alledaagse lewe, aldus Birren en Fisher (1990). Studies en besprekings oor die aard van wysheid bevorder die integrasie van kennis in verband met spesifieke aspekte van gedrag, die forte van eksperimentele en ontwikkelingsielkundiges (Birren & Fisher, 1990).

Empiriese navorsing wat tot dusver onderneem is, spreek hoofsaaklik die volgende komponente aan:

- die definiëring en persepsies van die konsep wysheid, (sien afdelings 2.3.1 & 2.3.2)
- die ontwikkeling van metodes om wysheid te "meet", (Baltes & Smith, 1990; Staudinger et al., 1998) (sien afdeling 2.3.2.5)
- die ontwikkeling van wysheid, (Baltes et al., 1995; Orwoll & Auchenbaum, 1993; Orwoll & Perlmutter, 1990) (sien afdelings 2.3.2.1, 2.3.2.2 en 2.3.2.5)
- bydraende faktore tot wysheid, (sien afdeling 2.4.1)
- asook resultate of uitkomstes van die proses van wysheid (sien afdeling 2.4.2).

Ter samevatting: Navorsing ten opsigte van wysheid is beperk. Vanuit voorafgaande bespreking is sekere aspekte van die bogenoemde komponente reeds behandel. Vervolgens word navorsing ten opsigte van faktore wat moontlik bydraend tot die ontwikkeling van wysheid mag wees, asook uitkomstes van wyse gedrag, verder bespreek.

2.4.1 Bydraende faktore tot wysheid

Staudinger et al. (1998) stel voor dat sekere tipe ervarings, sowel as algemene persoonseienskappe soos intelligensie en persoonlikheid, wysheidsverbandhoudende prestasie mag fasiliteer en belangrike korrelate van, en voorvereistes vir, wysheidsverbandhoudende fenomene en gedrag is. Navorsing wat spesifiek toegespits is op kenmerke van wyse persone, het tot dusver geraak aan onder andere ouderdom, ondervinding, beroepspesialisasie, geslag, intelligensie en persoonlikheid. Enkele van hierdie navorsing word in die volgende paragrawe bespreek.

2.4.1.1 Ouderdom

Die vraag of persone wyser word met toenemende ouderdom en of wysheid onafhanklik van ouderdom is, het al geredelik aandag geniet in die wysheidsliteratuur. Meer spesifiek bestaan die oortuiging in ons kultuur dat wysheid deur ryppwording gevorm word en daarom meer dikwels aan ouer persone toegeskryf kan word (Birren & Fisher, 1990). Deur die geskiedenis is wysheid aan ouderdom gekoppel, alhoewel nie alle sielkundiges hiermee saamstem nie.

Die feit dat wysheid tradisioneel geassosieer word met ouderdom, kan moontlik wees omrede nadenke en spirituele ontwikkeling meer geneig is om in die latere lewe voor te kom. 'n Neiging tot introspeksie en 'n belang met die innerlike lewe wat geassosieer word met veroudering, kan as stimulus vir die ontwikkeling van wysheid dien (Papalia et al., 1996). So byvoorbeeld kan die suksesvolle hantering van die laaste stadium in Erikson se psigososiale ontwikkelingsteorie tot die verkryging van wysheid aanleiding gee, maar volgens die teorie kan dit eers bereik word vanaf die ouderdom van 65 jaar (Bee, 1996; Erikson, 1978).

Volgens Clayton (in Seppa, 1997b) bestaan talle vrae ten opsigte van die verband tussen wysheid en ouderdom wat nog opgelos moet word. Die literatuur wys byvoorbeeld daarop dat baie mense minder buigsaam in hul denke word soos hulle verouder, terwyl een van die sleutels tot wysheid juis buigsaamheid is. Clayton (in Seppa, 1997b) voer aan dat dit moeilik is om 'n outomatiese respons te stop wat met die verloop van tyd aangeleer is. Wyse gedrag behels egter om buigsaam te wees en outomatiese response te onderdruk en die probleem te herdefinieër. Ouer persone mag dit moeiliker vind om buigsaam te wees en outomatiese response te onderdruk omrede hulle vir 'n lang tyd outomatiese response inge oefen het.

Meacham (1990) ondersteun Clayton se siening en het voorgestel dat wysheid in die jeug kan setel en selfs kan afneem met ouderdom omrede ouer persone reeds 'n kennisdomein opgebou het en moontlik té seker van hul kennis is. Soos reeds bespreek in afdeling 2.3.2.3.3 kan ondervinding en akkumulاسie van kennis die ontwikkeling van wysheid verhoed. Die verkryging van mag, informاسie, ondervinding en sukses dra daarmee saam die risiko dat wysheid verlore sal gaan omrede die individu al hoe meer selfvertroue sal kry in die eenvoudige weet van dinge. Dikwels raak ouer persone té seker van hul kennis en let nie meer genoegsaam op na die verskeie perspektiewe van jonger mense nie. Aan die ander kant mag die vinnige pas van verandering hulle verwar wat mag veroorsaak dat hulle onnodig onseker raak. Maecham (1990) argumenteer dus dat wysheid iets is wat gehandhaaf moet word. 'n Belangrike eienskap van wysheid is om die wete te hê dat kennis faalbaar is en om te strewe na 'n balans tussen weet en twyfel. Oosterse filosofie, veral Taoïsme, ondersteun ook hierdie uitkyk. Volgens Murphy (1990) dra wysheid gevaar

daarmee saam deurdat die een wat wysheid nastreef, homself later as wys kan beskou.

Die beskouing dat nederigheid 'n belangrike bestanddeel van wysheid is, kan teruggevoer word na Sokrates, wat as die wysste van al die Grieke beskou is omdat hy besef het hoe baie hy nié weet nie (Papalia et al., 1996). Hierdie nederigheid kan verlore gaan met toenemende ouderdom, mits die persoon omring is deur ondersteunende individue wat die uitdrukking van vertwyfeling toelaat en onsekerhede uitdaag.

Verskeie studies wat persone individueel getoets het, ondersteun die siening dat 'n hoë ouderdom nie genoegsaam vir die aanwesigheid van wysheid is nie en dat die voorkoms van wysheid oor die hele lewensspan versprei is (Baltes & Smith, 1990; Baltes, et al., 1995; Staudinger, Smith & Baltes, 1992). Jonger en ouer volwassenes se vlakke van prestasie stem baie ooreen, hoewel ouer volwassenes dikwels die beste presteerders is (Smith & Baltes, 1990). 'n Sleutelement blyk te wees of die persoon ondervinding van 'n spesifieke lewensprobleem het, en nie altyd net lewensondervinding in die algemeen nie. Dus kan 'n 35-jarige en 'n 75-jarige ewe wyse oplossings gee vir dieselfde probleem, afhangende van hul ondervinding daarvan (Cavanaugh, 1997).

Ander sielkundiges (Baltes et al., 1995; Staudinger et al., 1998) beskou wysheid egter wel as iets wat met die verloop van tyd verkry word. Ouderdom mag selfs 'n vereiste wees om 'n verskeidenheid faktore en kondisies bymekaar te bring wat tot wysheid kan lei. Navorsing rakende die vraag of 'n hoë ouderdom 'n voorvereiste vir die verkryging van wysheid is, is oor die afgelope sewe jaar by die Max Planck Instituut gedoen. Resultate toon dat die middeljarige sekere voordele bo die jeug toon wanneer deelnemers in pare getoets is - 'n

interaktiewe toetsformaat wat die ware lewe in die meeste gevalle uitbeeld. Terwyl elkeen individueel dink, word baie lewensprobleme in tandems opgelos. Baltes en Staudinger (in Seppa, 1997a) beskou die bevinding as belangwekkend en voer aan dat hierdie resultate die idee dat ouderdom en agteruitgang hand aan hand gaan, kan teenwerk.

Soos reeds bespreek in afdeling 2.3.3 gebruik Baltes (in Seppa, 1997b) 'n analogie tussen die menslike brein en rekenaars om te illustreer hoe wysheid ontwikkel. Die *hardeware* of sielkundige argitektuur van die brein voorsien die kognitiewe meganisme en word grootliks deur biologiese evolusie en gene bepaal. Die *sagteware* van die brein is 'n kultuurgebaseerde versameling van vaardighede, tale en vermoëns wat oor 'n leeftyd verkry word. Al bereik die *hardeware* van die brein en liggaam 'n toppunt in vroeë volwassenheid en begin dan 'n geleidelike afname toon, kan die *sagteware* verbeter met toenemende ouderdom. Dit kan selfs sommige meganiese probleme teenwerk wat die tyd meebring, soos stadiger reaksietyd, omdat die "sagteware" in die regte kombinasie, tot wysheid kan aanleiding gee.

Baltes (in Papalia et al., 1996) bevestig dat ouderdom 'n bydraende faktor tot wysheid kan wees, omrede seker tipes *wysheidsproduserende* ondervinding ouer persone die voordeel kan gee. 'n Langer lewe beteken meer tyd vir die ontwikkeling van voordelige kondisies soos algemene intellektuele vermoë, opvoeding en/of opleiding, oefening in die gebruik van sekere vermoëns, leiding van mentors, leierskapondervinding en professionele spesialisasie.

Ouderdom moet gekombineer word met individuele eienskappe en spesifieke lewensondervindings om die akkumulاسie van wysheid te fasiliteer (Staudinger et al., 1992; Staudinger et al., 1998). Volgens Baltes (in Papalia,

1996) moet onthou word dat nie almal wysheid bereik nie en dat verwag kan word dat wysheidsgedrag eintlik baie skaars is. Tot dusver bied navorsingsbevindings ten opsigte van die komplekse verhouding tussen wysheid en ouderdom nie duidelike antwoorde nie (Cavanaugh, 1997).

2.4.1.2 Ondervinding en beroepspesialisasie

Daar word algemeen aanvaar dat deskundigheid in 'n sekere veld dikwels verband hou met ondervinding en ervaring van daardie veld. Net so kan dit moontlik wees dat die ontwikkeling van wysheid die gevolg kan wees van ondervinding van sekere gebeure of areas. Leonardo da Vinci het wysheid immers beskou as "the daughter of experience" (Autry, 1996, p. 170). Behalwe vir sekere inherente persoons-eienskappe, mag sekere tipes ondervinding dus wysheidsverbandhoudende prestasie fasiliteer. Volwassenes vaar dikwels beter in daardie areas van wysheid wat spesifiek tot hul ouderdom en lewensomstandighede is (Smith & Baltes, 1990).

Twee studies (Staudinger et al., 1992; Staudinger et al., 1998) demonstreer dat persone wat opleiding en/of ondervinding in Sielkunde het, beter wysheidsverbandhoudende prestasie toon as diegene wat nooit aan sulke opleiding en/of ondervinding blootgestel is nie. Die resultate bevind verder dat opleiding en ondervinding in Sielkunde die sterkste voorspeller is van wysheidsprestasie. 'n Mate van oorvleueling met persoonlikheidsveranderlikes is getoon omrede sekere persoonlikheidstipes moontlik voorkeur aan sekere beroepsareas gee.

Baltes et al. (1995) stel dit egter dat die feit dat sielkundiges beter presteer het, nie was omrede die paradigma en kriteria waarmee wysheid geassesseer is, spesifiek aan die Sielkunde

is nie. 'n Vergelyking tussen Kliniese Sielkundiges en persone vooraf genomineer as wys, onafhanklik van die gekose definisie van wysheid, het getoon dat die genomineerdes oor die algemeen net so goed soos die Kliniese Sielkundiges presteer het en in een taak selfs beter gevaar het. Die afleiding kan gemaak word dat kliniese sielkundiges se hoër vlakke van wysheidsverbandhoudende prestasie verband hou met spesifieke opleiding in en ondervinding van sake wat verband hou met die fundamentele pragmatiek van die lewe en nie die gevolg van die evaluasie metode(s) wat gebruik word, is nie. Hierdie bewyse suggereer dat individue wat as gevolg van hul beroepe opleiding en gerigte oefening en ondervinding in fundamentele sake van die lewe verkry, hoër vlakke van wysheidsverbandhoudende kennis akkumuleer in vergelyking met individue wat nie toegang tot sulke ervarings het nie.

Dit blyk vanuit voorafgaande bespreking en navorsingsbevindings dat persone beter sal vaar in situasies wat relevant tot hul eie lewensomstandighede, opleiding en ervarings is. Staudinger et al. (1998) bevestig dat die gesamentlike effek van persoonseienskappe en ervaringskontekste die sterkste tot die voorspelling van wysheidsverbandhoudende prestasie bydra.

2.4.1.3 Geslag

Orwoll en Auchenbaum (1993) voer aan dat daar potensiële verskille in die wyses waarop mans en vroue wysheid verkry en uitdruk, bestaan. Soos reeds aangedui, behels wysheid die integrasie van gevoel, denke en gedrag. Dit blyk ook vanuit geakkumuleerde inligting dat mans en vroue deur die lewensverloop dikwels verskillend voel, dink en optree en ook dikwels verskillende patrone van groei en agteruitgang toon (Sinnot, 1993). Geslagspesifieke ondervindings en rolle

beïnvloed ook die geleenthede en kontekste vir die uitdruk van wysheid. Inligting oor hoe die interaksie van geslag met hierdie komponente plaasvind, is beperk.

Enkele studies (Baltes & Smith, 1990, Baltes et al., 1995, Orwoll & Achenbaum, 1993) rapporteer dat wysheid geen geslagseffek demonstreer nie. Die verhouding tussen wysheid en geslag is egter dubbelsinnig en kompleks. Die kollektiewe begrip van wysheid en geslag is steeds onduidelik, maar dit is wel duidelik dat die deeglike ondersoek na die betrokke prosesse essensieel en die moeite werd is om die ontwikkeling van wysheid verder te belig.

2.4.1.4 Intelligensie en persoonlikheid

Behalwe vir opleiding in en ondervinding van kliniese sielkunde het Staudinger, Lopez en Baltes (1997) en Staudinger et al. (1998) vasgestel dat persoonlike eienskappe, dit wil sê intelligensie en persoonlikheid die beste voorspellers van wysheidsverbandhoudende prestasie is. Intelligensie en persoonlikheidsveranderlikes is verantwoordelik vir 'n beduidende persentasie van die variasie in wysheidsverbandhoudende prestasie en persoonlikheidsveranderlikes was sterker voorspellers as veranderlikes van intelligensie. Dit mag moontlik wees omrede wysheid meer as net kognitiewe vaardighede insluit (Sternberg, 1990). Wysheid sluit sowel 'n houding tot kennis as kennis self in. Belangrike persoonlikheidsveranderlikes wat as voorspellers van wysheidsverbandhoudende prestasie gemanifesteer het, was oopheid tot ondervinding en 'n middelvlaktelling op die introversie-ekstroversie dimensie (Staudinger et al., 1997).

Navorsing toon verbande tussen wysheidsverbandhoudende konstrunkte en sentrale persoonlikheidsdimensies soos neurotisime, ekstroversie of oopheid tot ondervinding aan die

een kant, en groei-georiënteerde persoonlikheidseienskappe soos integriteit en ego-ontwikkeling aan die ander kant (Staudinger et al., 1997). Empiriese navorsing ten opsigte van wysheid en persoonlikheidseienskappe is egter nog beperk en regverdig verdere ontginning.

2.4.2 Uitkomst van wysheidsgedrag

Empiriese navorsing rakende die uitkomst en/of resultate van wysheid is beperk. Csikzentmihalyi en Rathunde (in Birren & Schaie, 1990) voorspel dat wyse individue langtermyn globale kriteria sal gebruik om besluite te rig en te evalueer. Kramer (in Birren & Fisher, 1990) beskou die uitkomst van wysheid as meer afhanklik van die individu self. Die breë gevolge of uitkomst van wysheid kan saamgevat word as:

- die oplos van lewenstake,
- die vermoë om lewenshersiening te doen,
- en om spirituele aspekte van die lewe op 'n daaglikse basis te inkorporeer.

2.5 SAMEVATTING: WYSHEID

Wysheid is 'n fenomeen wat reeds eeue bestudeer word. In hierdie studie is die historiese agtergrond van wysheid bestudeer deur te fokus op wysheid soos dit in volksoorleweringe en mites, religieuse oorleweringe, lewensfilosofieë en Oosterse benaderings manifesteer. Die konseptuele agtergrond van wysheid is ook ondersoek deur persepsies, definisies en verwante konsepte te bespreek. Hoewel verskeie variasies ten opsigte van persepsies en definisies van wysheid bestaan, is daar tog bepaalde ooreenkomste, soos dat wysheid 'n metakognitiewe uitkyk, en die integrering van intellek en affek behels.

Vir die doel van hierdie studie word die wysheidsdefinisie van Baltés en Smith (1990) wat wysheid definieer as 'n ekspert kennisstelsel gebruik, omrede dit elemente van spirituele-, persoonlikheids- en kognitiewe definisies van wysheid insluit en ook verband hou met mense se persepsies van wysheid. Die definisie kan ook in empiriese navorsing gebruik word.

Navorsing wat tot dusver op die wysheidsterrein gedoen is, is ook bespreek. Hoewel die konsep van wysheid al eeue gelede gebruik is, bestaan daar tans nog min empiriese navorsing op die gebied en is dit eers onlangs sistematies begin ondersoek. Dit blyk tot dusver dat wysheid deur faktore soos ouderdom, intelligensie, persoonlikheid, ondervinding en beroepspesialisasie beïnvloed mag word. Baie onbeantwoorde navorsingsvrae bestaan egter steeds rakende hierdie en ander veranderlikes wat wysheid kan beïnvloed.

Dit blyk onder andere vanuit voorafgaande dat wysheid aangeleer, ontwikkel en gekultiveer kan word. Sekere persoonlikheidsveranderlikes mag die ontwikkeling van wysheid fasiliteer of vergemaklik. Wysheid word beskou as gekristalliseerde intelligensie of as die sageware van die brein, wat ook impliseer dat wysheid nie staties is nie, en dus ontwikkel kan word. Wysheid verskil van gewone intelligensie deurdat dit 'n houding tot kennis, as bloot kennis self behels.

In die bespreking van wysheid kom persoonlikheidsdimensies telkens na vore. Algemene persepsies ten opsigte van wyse persone en persoonlikheidsteorieë van wysheid (waar wysheid verwys na 'n volwasse, geïntegreerde persoonlikheidsstruktuur), verwys almal na persoonlikheidsdimensies van wysheid. Hierdie studie bestudeer die verband tussen wysheid en persoonlikheid. In die volgende afdeling gaan die konstruk *persoonlikheid* dus verder bestudeer word met 'n fokus op teorieë, definisies, verwante begrippe en persoonlikheids-

trekke. Die belang van persoonlikheidsielkunde in die hedendaagse werksomgewing word ook kortliks bespreek.

2.6 DIE KONSTRUK PERSOONLIKHEID

2.6.1 Inleiding

Een van die interessantste en belangrikste eienskappe van mense is dat hulle verskil. Hierdie verskille weerspieël die uniekheid van elke mens, en dus ook van sy persoonlikheid. Daar bestaan 'n ingewikkelde interaksie tussen die verskillende eienskappe van 'n bepaalde persoon. Die mens funksioneer as 'n eenheid en dit is in hierdie totaliteit van sy eienskappe, fisies en psigies, dat sy uniekheid geleë is en sy persoonlikheid ten beste verstaan kan word (Moller, 1993). In die persoonlikheidsielkunde gaan dit dus om 'n begrip van die totale mens met inagneming van die individuele verskille tussen mense. Persoonlikheid is 'n noodsaaklike konstruk om die organisasie en integrasie van gedrag en die verskille tussen mense te kan verklaar.

Soos reeds tot dusver bespreek, gebruik verskeie teoretici persoonlikheidseienskappe in hul beskrywing van die wyse persoon (Kakabadse, 1999; Leigh & Maynard, 1999; Orwoll & Perlmutter, 1990; Powell, 1998; Taranto, 1989). Persoonlikheidseienskappe wat gereeld in die literatuur ten opsigte van die beskrywing van wysheid voorkom, is onder andere:

- insig,
- aanpasbaarheid of buigsaamheid,
- toleransie vir onduidelikhede en onsekerhede,
- empatie,
- sagmoedigheid,
- rustigheid,
- sin vir humor,

- bedagsaamheid,
- nederigheid en
- selfbeheer.

Dit is duidelik vanuit die literatuur dat persoonlikheidsveranderlikes 'n belangrike verband met wysheid toon. Sekere persoonlikheidseienskappe fasiliteer moontlik die ontwikkeling van wysheid of verleen toegang tot wysheid. Soos aangedui in afdeling 2.3.2.2 word hipoteses in verband met persoonlikheidsdimensies van wysheid ook gestel deur onder andere drie persoonlikheidsteoretici wat wysheid bestudeer het, naamlik Erikson se psigososiale teorie, Jung se analitiese teorie en Kohut se objekverhoudinge teorie (Orwoll & Perlmutter, 1990). Hoewel hulle verskillende oriëntasies tot persoonlikheid het, bespreek elkeen selfontwikkeling en selftransendensie as sleuteleienskappe van die wyse persoonlikheid. Hierdie eienskappe veronderstel 'n geïntegreerde en volwasse persoonlikheidsstruktuur wat 'n preokkupasie met eie gevoelens en denke transendeer. Empiriese navorsingbevindings in verband met persoonlikheidsdimensies en wysheid is beperk en regverdig verdere navorsing (verwys na afdeling 2.4.1.4).

Vervolgens word die konsep *persoonlikheid* verder bespreek in terme van definisies, teorieë en benaderings, en verwante begrippe. Die belang van persoonlikheidsielkunde in die werksomgewing en ten opsigte van Bedryfsielkundige ondersoek, word ook bespreek. Hoofstuk twee word afgesluit met 'n samevatting van die verband tussen persoonlikheid en wysheid asook die belangrikste gevolgtrekkings vanuit die literatuur in hierdie verband.

2.6.2 Definisies van persoonlikheid

Vanuit verskeie leerskole, sowel as vanuit die algemene spreektaal en begrip van persoonlikheid, het verskeie persoonlikheidsdefinisies ontstaan. Wat impliseer die begrip persoonlikheid vir die doel van hierdie studie en waarom is dit noodsaaklik om persoonlikheid as konstruk saam met wysheid te bestudeer? Onderstaande bespreking sal onder andere pog om hierdie vrae te beantwoord.

Die term *persoonlikheid* word algemeen in beide die Sielkunde en in spreektaal gebruik en beteken nie altyd presies dieselfde in beide kontekste nie (Roberts & Hogan, 2001; Statt, 1994; Meyer, Moore & Viljoen, 1988). Ten einde 'n duidelike onderskeid te verkry, die volgende:

- Die woord, *persoonlikheid*, word eerstens gebruik om te dui op die sosiale aspek van 'n persoon of die sosiale vaardighede en uitsonderlike eienskappe waaroor die persoon beskik en die doeltreffendheid waarmee hy/sy gunstige reaksies by andere ontlok. So word daar soms van iemand gesê dat hy/sy 'n sterk persoonlikheid het, bedoelende dat hy/sy hom-/haarself kan laat geld of dat hy/sy mense maklik beïndruk. In die sielkundige vaktaal word persoonlikheid nie op hierdie wyse gebruik nie.
- Tweedens word *persoonlikheid* in die algemene spreektaal gebruik om te verwys na iemand se gewone gedragswyses of eienskappe wat van hom/haar 'n unieke persoon maak. So word daar soms voorspellings ten opsigte van iemand se gedrag gemaak op grond van sy/haar persoonlikheid. Hierdie gebruik van die woord stem grootliks ooreen met die wyse waarop persoonlikheid in die Sielkunde gebruik word.

Tans is daar binne die persoonlikheidsielkunde egter geen eenstemmigheid oor die definisie van persoonlikheid nie. Trouens, daar is verskeie en soms uiteenlopende sienings van die begrip. Gordon Allport (in Moller, 1993) het byvoorbeeld in 'n opname soveel as vyftig verskillende definisies van persoonlikheid gevind. Dit dui daarop dat heelwat belangstelling in die onderwerp bestaan, maar ook dat persoonlikheid 'n ingewikkelde verskynsel is waarvoor daar nie eenvoudige verklarings gegee kan word nie. Hoewel uiteenlopend, bestaan daar wel deurlopende temas deur al die persoonlikheidsdefinisies (Moller, 1993, p. 6), naamlik:

- Persoonlikheid verwys na die kenmerkende struktuur, kombinasie en organisasie van gedragpatrone, denke en emosies wat elke mens uniek maak.
- Persoonlikheid help 'n mens om by sy unieke daaglikse lewensomstandighede aan te pas.
- Persoonlikheid verwys na die dinamiese aard van die mens sowel as na sy geneigdheid om met 'n mate van konstantheid of voorspelbaarheid oor tyd, in 'n verskeidenheid situasies te reageer.

Hoewel daar dus baie variasies in die definiëring van die konstruk bestaan, is daar wel ooreenkomste en gebruik die meeste sielkundiges gewoonlik die term om te verwys na elke persoon se kenmerkende en konsekwente patrone van omgaan met die omgewing (Bee, 1996, p. 47). Persoonlikheid verwys dus in die algemeen na dit wat dit vir ons moontlik maak om 'n spesifieke persoon se gedrag te voorspel, of gedrag op grond waarvan ons 'n persoon herken.

Vir die doeleindes van hierdie studie word die definisie van Meyer et al. (1998, p. 8) ondersteun: "Persoonlikheid is die

gedurigveranderende, maar tog relatief stabiele organisasie van alle liggaamlike, psigiese en geestelike eienskappe van die individu wat sy gedrag in interaksie met die omgewing bepaal". Die benadering of teorie waaruit 'n definisie van persoonlikheid ontwikkel het, beklemtoon ook die fokus van die definisie. Vervolgens word vier denkskole onderliggend aan persoonlikheidsteorieë bespreek.

2.6.3 Teorieë van persoonlikheid

Daar bestaan verskeie formele teorieë van persoonlikheid wat so ver teruggaan as Aristoteles en Plato. Die geskiedenis van Sielkunde word oorheers deur pogings om die menslike persoonlikheid te verstaan en te verduidelik (Statt, 1994). 'n Verskeidenheid persoonlikheidsteorieë word wêreldwyd bestudeer (Meyer et al., 1988; Statt, 1994) en fokus hoofsaaklik op drie aspekte van persoonlikheid (Moller, 1993, p 17):

- Die struktuur van persoonlikheid.
- Die motivering of dinamika van persoonlikheid.
- Persoonlikheidsontwikkeling.

Hoewel daar verskeie persoonlikheidsteorieë bestaan, kan die teorieë volgens Meyer et. al (1988) en Statt (1994) op grond van sekere denkskole in vier breë groepe verdeel word:

Psigoanaliste soos Freud, Jung, Adler en Erikson is van mening dat gedrag bepaal word deur kragte binne 'n individu waarvan hy/sy grootliks onbewus is. Hierdie navorsers verskil egter onder mekaar oor die aard van hierdie kragte asook oor die mate van bewuste beheer wat die individu wel kan uitoefen. Sommige psigoanaliste, soos Freud, beklemtoon die biologiese aard van psigiese kragte, terwyl ander meer moderne psigoanaliste, soos Adler, Horney, Fromm en Sullivan, grootliks op die sosiale aard en oriëntasie van die

psigiese karakter konsentreer. Volgens Statt (1994) het die psigodinamiese beskouing van die menslike kondisie 'n groot invloed in kliniese en psigiatriese omgewings en later op bykans elke aspek van die lewe gehad.

Behavioristiese teoretici soos Skinner, Bandura, Watson, Dollard en Miller ondersteun 'n totaal ander siening van persoonlikheid. Hulle verklaar gedrag as die resultaat van leer- en omgewingsinvloede. Verskillende behavioristies-georiënteerde teoretici bied egter verskillende verklarings vir die verskynsels van leer- en omgewingsbeïnvloeding. Sommige behavioristiese teoretici soos Pavlof, Watson, Thorndike en Hull voer aan dat die mens sekere biologiese drange het wat bevredig moet word en dat gedrag wat tot drangbevrediging lei, in soortgelyke situasies herhaal sal word. Ander behavioriste soos Eysenck en Skinner is van mening dat alle gedrag en leerprosesse verklaar kan word sonder om enigsins te verwys na behoeftes of bewuste belewenisse. 'n Derde groep, waaronder Bandura, erken ook die nabootsing van ander mense as 'n leermetode in sy sosiale leerteorie.

Humanistiese teoretici soos Allport, Maslow, Kelly, Frankl en Rogers probeer om alle aspekte van die persoon in hul teorieë te betrek en te verklaar. Hulle beskou die dieptepsigologie en die behaviorisme as onvoldoende omrede hierdie teorieë slegs sekere aspekte van die mens bestudeer. Humanistiese sielkunde toon 'n optimistiese benadering tot die bestaan van kreatiwiteit en potensiaal vir groei in elke mens. In ander opsigte is die humanistiese leerskool egter taamlik uiteenlopend. Teoretici verskil van mekaar onder meer oor wat hulle as die oorkoepelende doel van die mens se lewe beskou.

Dimensionele teoretici soos Sheldon en Murray gaan van die standpunt uit dat die mens baie verskillende eienskappe of gedragsneigings het. Ten einde 'n persoon te beskryf, moet die mees geskikte dimensies vir beskrywing gevind word. Teoretici verskil onder mekaar oor die aard van die basiese dimensies wat hulle as uitgangspunt gebruik, asook oor die metodes wat vir die identifisering van die dimensies gebruik moet word. Die konstitusionele tipoloë meen byvoorbeeld dat liggaamsbou as uitgangspunt gebruik moet word. Faktoranaliste gebruik weer 'n verskeidenheid van sielkundige metodes vir die meting van persoonlikheidseienskappe asook 'n statistiese metode, naamlik faktorontleding om die dimensionele patroon van persoonlikheidseienskappe te ontdek. Die trekbenadering wat gebaseer is op die statistiese tegniek van faktorontleding, word deur hierdie studie ondersteun en in die volgende afdeling bespreek.

Dit blyk dus dat verskillende leerskole verskillende aspekte van die mens beklemtoon ten opsigte van persoonlikheidsvorming. Volgens Statt (1994) poog alle teorieë van persoonlikheid om te verklaar waarom mense is soos wat hulle is, wat 'n ingewikkelde taak is. Persoonlikheid is kompleks en dit blyk dat biologiese sowel as omgewingsinvloede belangrik is in die verklaring van persoonlikheid. Alle teorieë van persoonlikheid beklemtoon egter dat 'n geïntegreerde persoonlikheidsstruktuur essensieel is vir 'n persoon se sielkundige welsyn. Angs, konflik, fisiese- en sielkundige spanning kan soms lei tot die disintegrasie of selfs die vernietiging van 'n persoonlikheidsstruktuur (Statt, 1994). Dit is egter nie 'n outomatiese gevolg nie, en die meeste formele teorieë van persoonlikheid is geïnteresseerd in hoe sommige mense die onafwendbare stresvolle gebeurtenisse van die lewe hanteer. Statt (1994) benadruk dat menslike lewens té kompleks is om deur een bestaande teorie verduidelik te kan word.

In die volgende afdeling word die dimensionele teorie, naamlik die trekbenadering van persoonlikheid waarop hierdie studie gebaseer is, bespreek.

2.6.4 Die trekbenadering van persoonlikheid

In teenstelling met die formele teorieë van persoonlikheid, wat gebaseer is op spesifieke benaderings tot die menslike kondisie, is die trekbenadering empiries gebaseer. Hierdie benadering het ten doel om alle relatief stabiele eienskappe van 'n persoon se persoonlikheid te identifiseer en te meet deur middel van eksperimentele sielkunde en statistiese metodes (Statt, 1994). 'n Persoonlikheidstrekk ("trait") is die geneigdheid om op 'n sekere wyse op te tree of te reageer in verskillende situasies (Spector, 2000). Dit verwys ook na die basiese komponente van persoonlikheid (Hellriegel et al., 2001). Volgens Arnold et al. (1998) verteenwoordig 'n persoonlikheidstrekk 'n onderliggende dimensie of kontinuum waarvolgens mense van mekaar verskil en die meeste treksielkundiges postuleer dat dieselfde trekke relevant is tot alle mense. Persoonlikheidsreкке kan belangrik wees deurdat sekere groeperings van gedrag relevant ten opsigte van werksprestasie en ander gedrag in organisasies kan wees.

Die trekbenadering het ontstaan vanuit die multivariant tradisie wat gedurende die eerste helfte van die eeu baie aansien begin geniet het. Daarvolgens is gepoog om uitgebreide databasisse rakende persoonlikheidsreкке te ondersoek en te beskryf deur middel van wiskundige modelle. Cattell word as die voorloper in hierdie veld beskou (Möller, 1993; Statt, 1994) en het wiskundige modelle op persoonlikheidsmetings toegepas. Vervolgens is faktoranalises op 18000 persoonlikheidsbeskrywings uitgevoer wat deur Allport en Odbert voor 1936 saamgestel is (Prinsloo, 1992). Cattell het dus sekere eienskappe geïdentifiseer wat as trekke

("traits") bekend staan en wat as strukturele elemente van persoonlikheid beskou kan word (Cattell, 1989; Statt, 1994). Die resultaat was die vasstelling van sestien primêre eerste-orde faktore (sien Tabel 2).

Die sestien faktore waarin die groot getal beskrywings gegroepeer is deur middel van faktoranalise, word beskou as universele sleutelpersoonlikheidstrekke wat relatief stabiel is en onder alle mense aangetref word (Krug, 1981; Statt, 1994). Vir die doeleindes van hierdie studie word die 16-Persoonlikheidsfaktorvraelys (16-PF), gebaseer op Cattell se trekbenadering, gebruik in die assesering van deelnemers se persoonlikheidsprofile. Die rasionaal vir die gebruik van die 16-PF lê daarin dat dit 'n vraelys is wat gebaseer is op die blootgestelde persoonlikheidstrekke wat op 'n wetenskaplike manier uitgewys is vanuit 'n groter getal van persoonlikheidsbeskrywings. Dit behoort 'n betroubare en geldige meting van 'n persoon se persoonlikheidstrekke te voorsien (Krug, 1981). Die 16 faktore van die 16-PF soos ontwikkel deur Cattell, word in die onderstaande tabel (Tabel 2) aangedui. Beskrywings van lae en hoë tellings ten opsigte van elke spesifieke definisie word ook kortliks aangedui.

Tabel 2: Die 16 persoonlikheidsfaktore van Cattell

FAKTOR	BESKRYWING VAN LAE TELLING	BESKRYWING VAN HOË TELLING
A Warmte	Teruggetrokke, krities, koel	Uitgaande, warm, deelnemend
B Intelligensie	Konkrete denke, minder intelligent	Abstrakte denke, meer intelligent

C Ego Sterkte	Beïnvloed deur gevoelens, maklik ontsteld	Emosioneel stabiel, kalm
E Dominansie	Nederig, onderdanig	Assertief, onafhanklik, aggressief, hardkoppig
F Impulsiwiteit	Sober, ernstig	Entoesiasies, "happy-go-lucky", sorgeloos
G Groepsin- skiklikheid	Opportunisties, ignoreer reëls of verpligtinge	Konsensieus, volhardend, moralisties
H Vrymoe- digheid	Skaam, teruggetrokke, sensitief	Avontuurlustig, sosiaal uitgesproke, ongeïnhibeerd
I Teerhar- tigheid	"Tough-minded", selfgenoegsaam, realisties, geen illusies	"Tender-minded", afhanklik, oorbeskermd, sensitief
L Agterdog- tigheid	Vertrouend, aanpasbaar	Suspisieus, skepties, moeilik om uit te oorlê
M Verbeel- dingrykheid	Prakties, versigtig, konvensioneel	Verbeeldingryk, verstrooid
N Skerpsin- nigheid	Reguit, natuurlik, onpretensieus	Skerpsinnig, wêreldwys, vol insig
O Geneigdheid tot skuldge- voelens	Rustig, selfgenoegsaam	"Guilt-prone", bekommerd, depressief

Q1 Rebelsheid	Konserwatief, respekteer vasgestelde idees en tradisies	Ondersoekend, krities, liberaal, analities, vrydenkend, radikaal
Q2 Selfgenoeg- saamheid	Groepafhanklik, 'n volgeling	Selfgenoegsaam, verkie eie besluite, inisiatief
Q3 Kompulsi- witeit	Ongedissiplineerd, volg eie impulse	Beheersd, sosiaal presies, selfgedis- siplineerd, wils- krag
Q4 Vryvloeiende angs	Ontspanne, ongefrustreerd, lae angsvlak	Gespanne, ge- drewe, geïrriteerd, hoë angsvlak

(Prinsloo, 1992, p. 7)

Na sintese en interpretasie van voorafgaande bespreking van die literatuur ten opsigte van die sestien persoonlikheids-trekke en persoonlikheidseienskappe van wyse persone, word die volgende afleidings gestel:

- Wyse persone sal moontlik ten minste 'n middel- na 'n hoëvlaktelling op die *warmte*-dimensie (Faktor A) toon aangesien hulle gewoonlik 'n empatiese benadering tot ander het.
- Wyse persone mag hoë tellings ten opsigte van *intelligensie* (Faktor B) behaal, aangesien hulle gewoonlik op 'n meer abstrakte vlak redeneer.
- Wyse persone sal moontlik redelik hoog op die *Ego sterkte*-dimensie (Faktor C) wees aangesien hulle

gewoonlik selfbeheersing en emosionele intelligensie toon.

- Lae tellings mag op *teerhartigheid* (Faktor I) behaal word aangesien wyse persone gewoonlik nie baie sensitief is nie en onafhanklikheid toon.
- Lae tellings ten opsigte van *agterdogtigheid* (Faktor L) sal moontlik behaal word, want wyse persone is gewoonlik vertrouend en aanpasbaar.
- Wyse persone sal moontlik hoog op die *skerpsinnigheid*-dimensie (Faktor M) wees aangesien hulle oor insig beskik.
- Wyse persone behoort lae tellings ten opsigte van *geneigdheid tot skuldgevoelens* (Faktor O) te behaal, aangesien hulle gewoonlik kalm en rustig voorkom.
- Hoë tellings sal moontlik ten opsigte van *rebelsheid* (Q1) behaal word, aangesien wyse persone gewoonlik ondersoekend, analities en vrydenkend is.
- Wyse persone sal moontlik laag op die *angstigheids*-dimensie (Q4) wees, aangesien hulle dikwels beskryf word as rustig en kalm.

Vyf tweede-orde faktore kan bereken word deur 'n faktorontleding op die tellings van die oorspronklike faktore van die 16-PF uit te voer (Steyn, 2000). Hierdie faktore dien dus as breër groeperings van die 16 eerste-orde faktore. Die tweede-orde faktore (sien Tabel 3) van die 16-PF stem in 'n groot mate ooreen met die Vyffaktor-taksonomie of die sogenaamde *Big Five* persoonlikheidstrekke (sien Tabel 4). Die *Big Five* taksonomie wek toenemende belangstelling veral

na aanleiding van die bruikbaarheid daarvan in byvoorbeeld kliniese- en gesondheidsielkunde asook in personeelkeuring (Roberts & Hogan, 2001). Die Vyf Faktor model ontvang aansienlike ondersteuning as die basiese struktuur van persoonlikheid en word toenemend in voortgesette navorsing rakende kruis-kulturele groepe toegepas (Arnold et al., 1998; De Raad, 2000; Pervin, 1999).

Tabel 3: Die tweede-orde faktore van die 16-PF

FAKTOR	LAAG	HOOG
EKSTROVERSIE	teruggetrokke introvert	sosiale ekstrovert
ANGS	kalm en ontspanne	angstig, gespanne
GEHARDE EWEWIG	intuïtief en emosioneel	rasioneel en onemosioneel
ONAFHANKLIKHEID	onderdanig en afhanklik	radikaal en onafhanklik
KOMPULSIWITEIT	impulsief en onbeheersd	kompulsief en beheersd

(CB Personality Profiler 2000)

Die Groot Vyf faktore (GVF) ontstaan vanuit die psigolektiese benadering wat ten doel gehad het om al die belangrike waarneembare variasies in individuele verskille, soos dit in gebruikstaal voorkom, te dokumenteer. Die model is gebaseer op die 20 trekveranderlikes wat deur Norman gedurende 1963 geïdentifiseer is. Die trekverandering is 'n subgroep van die 35 veranderlikes soos deur Cattell in 1947 beskryf en is veronderstel om die totale persoonlikheidsarea op te som (in De Raad, 2000). Die instrument wat in Tabel 4 opgesom word, het bekend geword as die "Big Five"-model of die Vyffaktormodel van persoonlikheid.

Tabel 4: Die vyffaktor struktuur ("The Big Five") van persoonlikheid

GROOT VYF FAKTORE:	LAE TELLINGS	HOË TELLINGS
EKSTROVERSIE	skaam, stil, teruggetrokke, onaggressief	verbaal sosiaal, vol selfvertroue, aggressief, assertief
WELGEVALLIGHEID ("Agreeableness")	koud, onsimpatiek, onkonsidererend, hard	simpatiek, warm, hulpvaardig, konsidererend,
KONSENSIEUSHEID	ongeorganiseerd, onsistematies, nalatig, onprakties	georganiseerd, netjies, sistematies, verantwoordelik
EMOSIONELE STABILITEIT	buierig, temperamenteel, geïrriteerd, senuweeagtig, jaloers	rustig, geduldig, nie selfbewus, onkrities, optimisties
INTELLEK / OOPHEID TOT ONDERVINDING	onkreatief, eenvoudig, ongesofistikeerd, onintellektueel, konserwatief	kreatief, intellektueel, kompleks, verbeeldingryk, aanpasbaar

(De Raad, 2000, p. 48)

Hoewel aanvaarding van die GVF nie universeel is nie, identifiseer navorsers oor diverse populasies en metings, die vyf faktore konstant. Die identifisering van die vyf faktore in verskeie steekproewe, en hul vergelyking met mekaar, het tot merkwaardige konsekwentheid in faktorale struktuur gelei (John & Srivastava, 1999; Roberts & Hogan, 2001). Gedurende die afgelope vyftien jaar is daar grotendeelse ooreenstemming oor die Groot Vyf Faktore (GVF) as 'n gepaste taksonomie om persoonlikheidsstruktuur te beskryf. Verskeie instrumente is ontwikkel om die GVF te meet, aldus John en Srivastava (1999).

Die Groot Vyf konstrunkte – ekstroversie, welgevalligheid (*agreeableness*), konsensieusheid, emosionele stabiliteit, en intellek (ook oopheid tot ondervinding genoem) word vervolgens bespreek en daar word aangedui hoe dit met

Cattell se tweede-orde faktore vergelyk (De Raad, 2000, pp. 48 - 52):

- **Ekstroversie en introversie**

Hierdie konstruk het ontstaan gedurende die Jungiaanse tydperk in die Sielkunde. Vir Jung (in Orwoll & Perlmutter, 1990) is ekstroversie die uitwaartse rig van psigiese energie na die eksterne wêreld, terwyl introversie verwys na die inwaartse vloeï van psigiese energie na die diepte van die psige. Die faktor dui gevolglik hoofsaaklik op die mate van sosiale interaksie wat 'n persoon verkies, asook hoe selfhandhawend 'n persoon is (Spector, 2000).

Hierdie faktor kan vergelyk word met Cattell se tweede-orde faktor, ekstroversie-introversie wat ook dui op die mate van teruggetrokkenheid of sosiale interaksie wat 'n individu openbaar.

- **Welgevalligheid**

Welgevalligheid as dimensie het die kortste geskiedenis. Langtermynkonstrukte soos liefde en haat, konflik, samewerking en welwillendheid vorm deel van hierdie dimensie. Terwyl hierdie verskillende konstrunkte belangrik vir die organisasie van sosiale lewe deur die geskiedenis van die mens was, het dit eers met die identifisering van die Groot Vyf as 'n persoonlikheidsdimensie na vore getree.

Hierdie faktor hou meestal met interpersoonlike verhoudings verband en stel individue in staat om probleme te hanteer wat geassosieer word met die daaglikse lewe. Dit dui op die mate waarin 'n individu aanpasbaar is en bereid is om samewerking te gee (Spector, 2000). Hierdie faktor word tans nog nie

eksplisiet in Cattell se tweede-orde faktore verteenwoordig nie.

- **Konsensieusheid**

Die derde faktor is die trek wat die meeste van toepassing is in situasies waar prestasie 'n belangrike waarde is soos in die kontekste van werk, leer en opleiding. Konsensieusheid verteenwoordig die dryfkrag om iets te bereik en bevat die eienskappe nodig vir so 'n taak: om byvoorbeeld georganiseerd, sistematies, doeltreffend, betroubaar en prakties te wees (Spector, 2000). Konsensieusheid word dikwels in verband gebring met prestasiekriteria.

Hierdie faktor kan vergelyk word met Cattell se tweede-orde faktor *kompulsiwiteit* wat dui op die mate van selfbeheersing en deursettingsvermoë wat 'n persoon toon in die voltooiing van take.

- **Emosionele stabiliteit**

Hierdie faktor is ook al na verwys as neurotisme en ang. Die benaming van hierdie faktor het al verskeie kere verander, maar word tans emosionele stabiliteit genoem. Hierdie faktor verwys veral na trekke wat met stres, depressie en ontevredenheid verband hou (Spector, 2000). Diegene wat moeilik by lewensprobleme aanpas, mag dikwels makliker stresverwante siektes ontwikkel as diegene wat die teenoorgestelde kant van die skaal verteenwoordig en wat gekenmerk word deur salotugene trekke soos optimisme en 'n sin van koherensie. Neurotisme korreleer beduidend met verskeie metings van stresverwante siektes, aldus Spector (2000).

Hierdie faktor hou verband met twee van Cattell se tweede-orde faktore, nl. ang (wat dui op die mate van

spanning wat by 'n individu teenwoordig is) en geharde ewewig (wat op emosionele stabiliteit dui).

- **Intellek en oopheid tot ondervinding**

Hierdie faktor het tot dusver die meeste debatering ontlok, nie slegs ten opsigte van die benaming daarvan nie, maar ook ten opsigte van die relevansie daarvan as 'n persoonlikheidsfaktor. Persoonlikheidshandboeke en persoonlikheidsteoretici openbaar 'n dualistiese houding ten opsigte van intelligensie as persoonlikheidsfaktor. Sommige teoretici beskou intelligensie as apart van persoonlikheid, terwyl ander nie 'n groot onderskeid daartussen tref nie. Verskeie benamings is vir die vyfde faktor voorgestel, insluitende kultuur, intelligensie, verbeelding, outonomie en oopheid tot ondervinding. Besprekings oor die presiese kern van die vyfde faktor duur voort, maar dit blyk dat dit hoofsaaklik die *oopheid tot ondervinding*-konsep is wat die relevansie en betekenisvolheid van die vyfde faktor bevestig. In die konteks van veral leer en opvoeding hou oopheid tot ondervinding verband met leerstrategieë. Hierdie faktor kan opsommend beskryf word as intellektuele verbintenis, die behoefte aan kognisie, ontvanklikheid vir nuwe ondervindings en die behoefte om denkend en reflektief te wees.

Hierdie faktor stem tot 'n mate ooreen met Cattell se tweede-orde faktor *onafhanklikheid* deurdat dit ook in 'n mate dui op 'n persoon se ontvanklikheid ten opsigte van nuwe ondervindings.

Die konstruk *persoonlikheid* is in voorafgaande bespreking toegelig. Belangrike ooreenkomste bestaan tussen die 16-PF se tweede-orde faktore en die GVF. Beide ontvang toenemend empiriese steun vanuit die sielkundige gemeenskap en

gevolglik is besluit dat die fokus van hierdie studie op die verband tussen die 16-PF tweede-orde faktore en wysheidsprestasie geregverdig is. Persoonlikheid word dus vir die doel van hierdie studie beskryf as saamgestel uit die vyf tweede-orde faktore van die 16-PF, naamlik ekstroversie, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit.

Persoonlikheid word soms verwar met verwante begrippe. Hierdie begrippe word in die volgende afdeling verduidelik en bespreek.

2.6.5 Verwante begrippe van persoonlikheid

Ten einde verwarring te voorkom, moet persoonlikheid onderskei word van 'n aantal verwante begrippe waarvan karakter en temperament die belangrikste is. Karakter is vroeër jare as 'n sinoniem vir persoonlikheid gebruik. Die woord *karakter* het egter 'n betekenisvernouing ondergaan, en dit dui vandag in die sielkundige vaktaal slegs op sekere aspekte van die persoonlikheid, naamlik 'n persoon se waardes en sy vermoë om konsekwent in ooreenstemming daarmee op te tree (Meyer et al., 1988). Dit behels dus 'n enger betekenis as persoonlikheid en het meer spesifiek te make met die geestelike aspek van die persoon. Dit behels gewoonlik 'n morele oordeel oor gedrag.

'n Ander verwante konsep is temperament. Dit word eweneens gebruik om persone te beskryf, maar dui egter meer spesifiek op 'n persoon se emosies en die wyse waarop hy/sy gevoelens wys en hanteer (Meyer et al., 1988). Temperament het gevolglik ook 'n enger betekenis as persoonlikheid en het hoofsaaklik met sekere aspekte van die liggaamlike en psigiese dimensies van die mens te make.

Die verskil tussen temperament en karakter is daarin geleë dat eersgenoemde op die oorgeërfde, biologiese aspekte van die mens dui, terwyl karakter op daardie aspekte dui wat deur sosialisering en opvoeding bepaal word, naamlik die persoon se morele beskouings en waardes. Vir die doeleindes van die studie word bogenoemde begrippe as komponente / deel van persoonlikheid beskou en mag dit moontlik verband hou met spesifieke persoonlikheidstrekke of -eienskappe.

2.6.6 Persoonlikheidsielkunde in die werksomgewing

Persoonlikheidsielkunde fokus op individuele patrone van optrede, denke en emosies en het dus belang by die sielkundige verskille tussen mense en hoe hierdie verskille gemeet kan word (Arnold et al., 1998). Vanuit 'n strategiese oogpunt is 'n begrip van die menslike natuur belangrik in enige poging om individue te bestuur, te lei, te oortuig, of te keur of om die ekonomiese, politiese en sosiale gedrag van 'n groep individue te verstaan (Roberts & Hogan, 2001). Navorsers gebruik persoonlikheidstoetse dikwels om verskillende aspekte van menslike gedrag in organisasies te bestudeer, aangesien studies aandui dat persoonlikheid 'n belangrike faktor in werksprestasie is (Spector, 2000). Die tipe prestasie meting en tipe werk is egter belangrik ten opsigte van die mate waarin 'n sekere trek met prestasie verband hou.

Toetse van *normale persoonlikheid* is hoofsaaklik in die verlede in die menslike hulpbronne veld gekritiseer omrede min menslike hulpbronne prakties die kennis het om die toetse korrek te gebruik, en dit tot onlangs nie voorspelbaarheidsgeldigheid kon toon nie (Aamodt, 1999).

Bestaande resultate suggereer egter dat spesifieke persoonlikheidstrekke wat uitgewys word as relevant tot

werksprestasie ten opsigte van spesifieke poste, prestasie redelik akkuraat kan voorspel (Spector, 2000). Sielkundiges glo steeds dat persoonlikheidsveranderlikes werksprestasie kan beïnvloed en bedryfsielkundiges het onlangs begin om nuwe persoonlikheidstoetse te ontwikkel wat spesifiek vir werkende individue ontwikkel is en beter voorspellings-geldigheid toon ten opsigte van die meting van byvoorbeeld bestuurspotensiaal (Muchinsky, 2000). Hierdie uitgebreide beskouings het groter akkuraatheid in die voorspelling van werksprestasie tot gevolg gehad (Roberts & Hogan, 2001). Studies (Barrick & Mount; Salgado; in Muchinsky, 2000) het onder andere bevind dat ekstroversie 'n geldige voorspeller van prestasie in beroepe is wat interaksie vereis, soos in die geval van verkoops persone en bestuurders; en dat konsensieusheid 'n korrelasie met werksprestasie in alle beroepe en in alle kulture toon.

Gedurende die laat 1980's en vroeë 1990's het persoonlikheidsielkunde dus in die veld van Bedryfsielkunde weer na vore begin tree. Bedryfsielkundiges het toenemend persoonlikheidsmetings gebruik om uitkomstes soos werksprestasie en werkstevredenheid te voorspel (Roberts & Hogan, 2001; Spector, 2000). Ten spyte van voorbehoude ten opsigte van die gebruik van persoonlikheidstoetse in werknemerkeuring, is dit gewild onder praktisyns in organisasies en toon beslis potensiaal as keuringsinstrumente (Spector, 2000). Daar is bevind dat tellings van goed-gekonstrueerde persoonlikheidsmetings konstant oor tyd en situasie is (Roberts & Hogan, 2001).

Die impak van persoonlikheidsielkunde op Bedryfsielkunde was en is beduidend groot. Aanvanklik is persoonlikheidsveranderlikes, modelle en teorieë nie verwelkom nie; tans word dit egter aanvaar en ingesluit in prestasie modelle en teorieë

en het groter akkuraatheid in die voorspelling van werksprestasie tot gevolg (Roberts & Hogan, 2001).

2.6.7 Samevatting: Persoonlikheid

In voorafgaande paragrawe is daar gewys op persoonlikheids-treke wat dikwels in die beskrywing van wyse persone voorkom. Die afleiding kan gemaak word dat daar 'n verband tussen wysheidsverbandhoudende prestasie en persoonlikheidsontwikkeling is. Wysheidsgedrag sal moontlik in 'n groter mate by sekere persoonlikheidsprofiel aangetref word omrede wysheidsgedrag daardeur gefasiliteer word, of omrede die persoonlikheidsprofiel die toegang tot, en ontwikkeling van wysheid bevorder en vergemaklik.

Empiriese navorsingsbevindings ten opsigte van die verband tussen wysheid en persoonlikheid, sowel as persoonlikheids-definisies, -teorieë en verbandhoudende konstruksies van persoonlikheid, is in hierdie afdeling bespreek. Die persoonlikheidsbenadering van Cattell word deur hierdie studie ondersteun asook die persoonlikheidsmetings-instrument (16-PF) wat op Cattell se trekbenadering gebaseer is. Die tweede-orde persoonlikheidsfaktore van Cattell wat ooreenkomste met die Groot Vyf persoonlikheidsmodel toon, dien as fokus van die navorsing. Persoonlikheid word dus vir die doel van die studie gemeet deur die mate van ekstrovertieit, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit wat deur 'n individu geopenbaar word.

2.7 SAMEVATTING: HOOFSTUK 2

Die doel van Hoofstuk twee was om die literatuur ten opsigte van wysheid en persoonlikheid te ondersoek. Dit is bereik deur die historiese agtergrond van die konsep *wysheid* vanaf die vroegste gebruike daarvan tot soos dit vandag voorkom

en gebruik word, te bespreek. Persepsies van wysheid sowel as teoretiese definisies van wysheid is bespreek. Persoonlikheids- sowel as kognitiewe en spirituele teorieë van wysheid het aandag geniet. Baltés en Smith (1990) se definisie van wysheid as 'n ekspert kennisstelsel word deur die studie ondersteun. Verbandhoudende konsepte soos kreatiwiteit, intelligensie en emosionele intelligensie is ook bespreek. Hoewel navorsingsbevindings ten opsigte van wysheid tot dusver beperk is, is die belangrikste bevindings ten opsigte van ouderdom, geslag, persoonlikheid, intelligensie en ondervinding weergegee.

Wat presies met *persoonlikheid* vir die doel van die studie bedoel word, is bespreek deur te verwys na vier breë teoretiese denkrigtings en definisies van persoonlikheid. Persoonlikheid verwys hoofsaaklik na 'n persoon se konsekwente patrone van omgaan met die omgewing en sluit liggaamlike, psigiese en geestelike elemente van die individu in. Cattell se vyf tweede-orde faktore is vergelyk met die Groot Vyf persoonlikheidsfaktore wat tans baie aandag geniet. Verwante begrippe (karakter en temperament) is ook bespreek en die verskille en ooreenkomste daartussen uitgelig. Die toenemende besef van die belangrikheid van wysheid en persoonlikheidsielkunde in die Bedryfsielkundige gemeenskap is ook bevestig.

Die verband tussen wysheid en persoonlikheid het deurgaans in die bespreking van die literatuuursoorsig na vore getree. In die eerste plek blyk dit dat persepsies sowel as teoretiese definisies van wysheid dikwels persoonlikheidseienskappe insluit. Vanuit verskeie persoonlikheidsteorieë se benaderings, behels wysheid 'n geïntegreerde, volwasse persoonlikheidsstruktuur waarvan selftransendensie en selfontwikkeling sleuteleienskappe is. Navorsing dui daarop dat persoonlik-

heidsveranderlikes soos oopheid tot ondervinding en ego-ontwikkeling, wysheidsprestasië mag voorspel.

In hierdie studie word die verband tussen wysheidsprestasië (soos gebaseer op Smith en Baltes (1990) se definisie van wysheid as 'n ekspert kennisstelsel) en persoonlikheids-treke (die vyf tweede-orde 16-PF faktore van Cattell) ondersoek. Vervolgens volg 'n bespreking van die navorsings-metodologie wat die onderbou van die studie vorm.

HOOFSTUK 3: NAVORSINGSMETODOLOGIE

3.1 INLEIDING

Tot dusver is grootliks op die teoretiese onderbou en vorige navorsing ten opsigte van wysheid en persoonlikheid gekonsentreer. Vervolgens word gefokus op die navorsingsmetodologie van hierdie studie en die metodes wat gebruik is om hierdie navorsing rakende die verband tussen wysheid en persoonlikheid uit te voer en die verdere empiriese doelwitte van die studie te bereik.

In die korrelatiewe ontwerp is persoonlikheid geïdentifiseer as die onafhanklike veranderlike (OV) terwyl wysheid as die afhanklike veranderlike (AV) geïdentifiseer is. Ten einde die navorsingsvraag te beantwoord, is die navorsing sistematies benader en breedweg in die volgende stadia uitgevoer:

- Eerstens het alle respondente 'n persoonlikheidsvraelys (die 16-PF) voltooi ten einde hul persoonlikheidsprofiel te bepaal.
- Tweedens is deelnemers se kennis in verband met wyse response en raad vasgestel deurdat hulle geskrewe advies op drie ingewikkelde lewensscenario's moes verskaf. Die meetinstrument is ontwikkel vanuit die navorsing van Baltes en Smith (1990), Staudinger et al. (1998), Faulkender en Hira (1997) ter bereiking van die doeleindes van hierdie studie.
- Derdens is met behulp van statistiese metodes vasgestel of wysheidstellings met die tweede-orde persoonlikheidsfaktore van die 16-PF korreleer.

Die algemene ontwerp van die navorsingsplan, die hipoteses wat ten opsigte van wysheid, persoonlikheid en biografiese veranderlikes gestel is, sowel as die seleksie en samestelling van die steekproef, word in hierdie hoofstuk beskryf. 'n Breedvoerige beskrywing van die navorsingsinstrumente, naamlik die wysheidskennisvraelys en die 16-PF, word gegee. Hoofstuk drie word afgesluit met 'n uiteensetting van die statistiese ontledings wat uitgevoer is en 'n bespreking ten opsigte van moontlike beperkings van die navorsingsmetodologie.

3.2 HERBEVESTIGING VAN DIE NAVORSINGSDOELSTELLINGS EN DIE NAVORSINGSVRAAG

Hoewel die nut en waarde van wysheid, veral die manifestasie daarvan in die werksomgewing, toenemend besef word, is dit nog baie min nagevors. Dit beperk die ontginning en gebruik daarvan in die praktyk. Een van die grootste redes hiervoor is moontlik omrede wysheid as gevolg van die oënskynlike abstrakte en komplekse aard daarvan, nie maklik meetbaar is nie. Metodes moet dus gevind word om die fenomeen te kan herken en te gebruik tot die onderneming se grootste voordeel. Indien daar deur middel van 'n persoonlikheidstoets vasgestel word dat daar 'n profiel is waarmee die wyser persoon geassosieer kan word, kan dit moontlik die identifisering van die wyse persoon versnel en vereenvoudig.

Die belangrikste vraag wat die studie poog om te beantwoord, is die volgende:

Bestaan daar 'n verband tussen wysheid en persoonlikheid?

Soos in afdeling 1.3 aangedui is, word gepoog om hierdie vraag te beantwoord deur middel van die volgende spesifieke doelwitte wat die studie rig, naamlik:

- 'n Omvattende literatuurstudie ten einde die konstruerte wysheid en persoonlikheid teoreties en operasioneel te definieer.
- 'n Poging om wysheid op 'n wetenskaplik-verantwoordbare wyse te meet.
- Die bepaling of daar 'n verband tussen hoë vlakke van wysheid en sekere persoonlikheidstrekke bestaan.

Die eerste doelwit is in Hoofstukke een en twee aangespreek deur na relevante literatuur en navorsingsbevindings ten opsigte van wysheid en persoonlikheid te verwys. 'n Saamgestelde wysheidskennisinstrument is gebruik in die poging om wysheid te meet (die tweede doelwit) en statistiese ontledings ten opsigte van persoonlikheidsfaktore en die verband daarvan met tellings op die wysheidskennisinstrument (die derde doelwit), is uitgevoer. Laasgenoemde twee doelwitte word in hierdie hoofstuk en in Hoofstuk vier bespreek. Vervolgens word die navorsingshipoteses waarop hierdie studie gebaseer is, gestel.

3.3 HIPOTEESES

Na aanleiding van die navorsingsvraag, navorsingsdoelstellings, sowel as voorafgaande literatuuroorsig en bespreking, word die volgende nul- en alternatiewe navorsingshipoteses gestel om bogenoemde doelwitte te bereik:

Hipotese 1

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die 16-PF tweede-orde faktor *ekstroversie*.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die 16-PF tweede-orde faktor *ekstroversie* nie.

Hipotese 2

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die 16-PF tweede-orde faktor *angs*.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die 16-PF tweede-orde faktor *angs* nie.

Hipotese 3

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die 16-PF tweede-orde faktor *geharde ewewig*.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die 16-PF tweede-orde faktor *geharde ewewig* nie.

Hipotese 4

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die 16-PF tweede-orde faktor *onafhanklikheid*.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die 16-PF tweede-orde faktor *onafhanklikheid* nie.

Hipotese 5

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die 16-PF tweede-orde faktor *kompulsiwiteit* nie.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die 16-PF tweede-orde faktor *kompulsiwiteit*.

Hipotese 6

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die biografiese veranderlike *ouderdom* nie.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die biografiese veranderlike *ouderdom*.

Hipotese 7

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die biografiese veranderlike *geslag* nie.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die biografiese veranderlike *geslag*.

Hipotese 8

Ho: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer met die biografiese veranderlike *vlak van opleiding*.

Ha: Hoë tellings op die wysheidsvraelys korreleer nie met die biografiese veranderlike *vlak van opleiding* nie.

Hipotese 9

Ho: Wysheid toon 'n beduidende verband met die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore van die 16-PF (*ekstroversie, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit*).

Ha: Wysheid toon nie 'n beduidende verband met die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore van die 16-PF (*ekstroversie, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit*) nie.

Vervolgens word die verkryging en toetsing van die proefpersone, sowel as die insameling van die data om gestelde hipoteses te aanvaar of te verwerp, bespreek.

3.4 SELEKSIE VAN DIE STEEKPROEF

3.4.1 Verkryging van proefpersone

'n Nasionale kleinhandelonderneming, waarvan die sentrale kantoor in die Kaapse Skiereiland geleë is, is vir die doel van die navorsing genader. Ongeveer 300 werknemers is by die sentrale kantoor werksaam. Nadat die nodige toestemming vanaf die direksie van die maatskappy verkry is om werknemers werksaam by die sentrale kantoor vir die navorsing te nader, is die deelnemers deur middel van 'n herhaalde sistematiese steekproeftrekking verkry. Deelnemers is verteenwoordigend van al die departemente, naamlik Finansiële, Eiendomme, Operasioneel, Logistiek, Menslike Hulpbronne en Informasietegnologie. Deelnemers sluit ook werknemers van alle organisatoriese vlakke, ouderdomme, rasse en kulture in. Daar is onderneem om die resultate van die studie aan die maatskappy beskikbaar te stel.

3.4.2 Insameling van die gegewens

Al die gegewens in hierdie ondersoek is deur middel van vraelyste ingesamel. Die genoemde kleinhandelonderneming gebruik die 16-PF vir keurings- en ontwikkelingsdoeleindes en die meeste werknemers het reeds die vraelys gedurende die afgelope paar jaar voltooi. Die onderneming maak van gekwalifiseerde psigometriste gebruik om hul psigometriese toetse te administreer. Hierdie navorser was self verantwoordelik vir die administrasie van ongeveer 'n derde van die toetse gedurende die afgelope twee jaar. Toestemming om voltooide profiele te gebruik, is vanaf die direksie verkry. Die eerste stap was dus om ondersoek in te stel na watter werknemers gedurende die afgelope vier jaar die 16-PF voltooi het. Herhaalde sistematiese proeftrekking is uitgevoer en 151 deelnemers is op hierdie wyse geïdentifiseer. Die routellings van hul profiele is in 'n rekenaarprogram, genaamd die "CB Personality Profiler", ontwikkel deur informasietegnologie- en bedryfsielkundige spesialiste, ingevoer. Genoemde program maak voorsiening vir verdraaiings ("motivational distortion") waar 'n persoon homself beter of swakker probeer voorstel (sien afdeling 2.5.3.2) deur finale tellings op die 16 eerste-orde en vyf tweede-orde faktore outomaties aan te pas. Dit was dus onnodig om deelnemers op grond van 'n onaanvaarbare vlak van verdraaiing te diskwalifiseer.

Die Menslike Hulpbronne afdeling is gekontak om te bepaal wat elke deelnemer se huistaal is, sodat vraelyste in die korrekte taal aan elke deelnemer uitgestuur kon word. Die wysheidskennisvraelys (ook genoem probleemoplossingsvraelys) (Bylaes E & F), vergesel van 'n biografiese vraelys (Bylaes C & D), is vervolgens aan die geïdentifiseerde werknemers deur middel van die interne posfunksie afgelewer. Die aangehegte verklarende brief dekbrief (Bylaes

A & B) dui die doel van die navorsing in breë trekke aan en verduidelik hoe voltooides vraelyse terugbesorg kan word, sowel as die finale datum vir terugbesorging. 'n Gefrankeerde koevert is aangeheg om die terugbesorging van die vraelyse te vergemaklik. Die versekering is gegee dat inligting vertroulik hanteer sou word om 'n goeie responskoers te verseker.

Herinneringskennisgewings is drie dae voor die aangeduide sluitingsdatum aan alle deelnemers uitgestuur. Slegs 52 vraelyse is egter met die eerste poging terug ontvang. Die proses is herhaal en weereens is herinneringskennisgewings drie dae voor die nuwe sluitingsdatum uitgestuur. 27 Vraelyse is met die tweede poging ontvang. Die totale getal beantwoorde vraelyse was dus 79. Hiervan was slegs 67 geskik om na te sien, aangesien 12 respondente se response op die drie situasies gestel in die wysheidskennisvraelys, te min of te onduidelik was om nagesien te kon word.

Die biografiese samestelling van die finale steekproef, soos vanuit die biografiese vraelys verkry, word in die volgende hoofstuk bespreek (Tabel 6). Vervolgens word die biografiese vraelys, die wysheidskennisinstrument en die 16-PF bespreek.

3.5 MEETINSTRUMENTE

Vir die doel van hierdie studie is van 'n biografiese vraelys en twee instrumente gebruik gemaak:

3.5.1 Biografiese vraelys

Die biografiese vraelys is deur die navorser ontwikkel om spesifiek aan die vereistes van die ondersoek te voldoen. Nadat die deelnemer die dekbrief (Bylaes A of B) gelees het waarin verduidelik word dat hy of sy geselekteer is om aan

die navorsing deel te neem, dat alle inligting vertroulik is en die persoon ook vir haar of sy deelname bedank word, word die biografiese vraelys (Bylaes C of D) voltooi. Inligting word ingewin ten opsigte van die deelnemer se geslag, ouderdom, ras, huwelikstatus, godsdiens, posvlak, hoogste opleidingskwalifikasie, sowel as rigting van opleiding. Hierdie biografiese eienskappe mag nuttig wees aangesien dit die samestelling van die ondersoekgroep verduidelik (verwys na Tabel 5) en die berekening van moontlike korrelasies met hoë vlakke van prestasie op die wysheidskennisinstrument moontlik maak (verwys na afdeling 2.4.1).

3.5.2 Wysheidskennisinstrument

Aangesien die meting van die teenwoordigheid van wysheidsverbandhoudende kennis nog 'n baie jong veld is, is verskeie metodes oorweeg. Die gebruik van onderhoude sou egter prakties moeilik uitvoerbaar wees en sou baie tyd in beslag neem. Die opstel van 'n multi-keuse vraelys is as data insamelingstegniek uitgeskakel omrede die wyse antwoorde moontlik te duidelik herkenbaar sou wees en dit nie werklik die persoon se kennis sou toets nie. Soos reeds bespreek, kan die raamwerk van vyf kriteria soos opgesom in Figuur 2, gebruik word om die kwantiteit en kwaliteit van wysheidsverbandhoudende kennis en oordeel van individue se mondelinge of geskrewe response (of dokumente van gedrag) tot moeilike en onsekere lewensprobleme, te evalueer (Staudinger et al., 1998). Die metode wat gekies is en vervolgens bespreek word, het egter in die verlede goeie resultate opgelewer ten opsigte van betroubaarheid en geldigheid (Staudinger et al., 1998). Vrae bestaan steeds ten opsigte van wyses om wysheidsverbandhoudende kennis te identifiseer en te ondersoek (Staudinger et al., 1992).

Die wysheidskennisinstrument behels drie ingewikkelde lewensscenario's waarop die individu raad en skriftelike kommentaar moet verskaf van ongeveer een foliobladsy by elke vraag. Baltes en Smith (1990) identifiseer drie sentrale taakkontekste (of organiserende prosesse) om die empiriese ondersoek na wysheidsverbandhoudende kennis in individue te ondersoek, naamlik *lewensbeplanning*, *lewensbestuur en lewenshersiening*. Die drie scenario's waarop deelnemers raad moes verskaf, is verteenwoordigend van hierdie drie taakkontekste (Geval 1 - Lewensbeplanning; Geval 2 - Lewensbestuur; Geval 3 - Lewenshersiening). Dit is duidelik dat daar geen *resepte* is waarvolgens vir die toekoms beplan kan word, die verlede geïnterpreteer kan word of waarvolgens daaglikse besluite oor lewensdilemmas gedoen kan word nie. Alle indrukke, gedagtes en advies waaraan die persoon kan dink, moet neergeskryf word.

Al drie hierdie scenarios (Bylaes E & F) is reeds voorheen gebruik om wysheidsresponse te genereer en stimuleer gewoonlik ryk en gevarieerde response in jong en ouer volwassenes (Faulkender & Hira, 1997; Baltes & Smith, 1990; Staudinger et al., 1998). Lewenshersienings-, lewensbeplannings- en lewensbestuurstake stimuleer gewoonlik ryk en uitgebreide response wat tot geldige en betroubare metings ten opsigte van die vyf wysheidskriteria lei (Staudinger et al., 1992). Die temas *familie* en *beroep* is vir die scenario's gekies omrede dit volgens Berger, Berger en Kellner (in Staudinger et al., 1992) sentraal staan in die tipiese lewensverloop van huidige Westerse gemeenskappe en die meeste mense hulself dus met sulke scenario's kan vereenselwig. Elke taak stel 'n individu voor wat hom-/haarself in 'n moeilike, maar fundamentele lewensbeplanning-, lewensbestuur- of lewenshersieningsituasies bevind. Die deelnemer se taak is om die karakter se dilemma te oorweeg en alternatiewe te ontwikkel wat die karakter kan

doen en moet oorweeg om die probleem te kan hanteer. Deelnemers het slegs beperkte inligting ontvang in verband met die fiktiewe karakters en hul toekomstige opsies. 'n Belangrike stap in deelnemers se pogings om 'n plan te formuleer, is dus om alternatiewe scenario's te konstrueer (Smith & Baltes, 1990).

Die response op die scenario's is nagesien en geëvalueer deur twee vakkeners (persone met Bedryfsielkunde en Sielkunde Honneursgrade) ten einde 'n groter mate van objektiwiteit te verkry. Die evaluering vind plaas met behulp van 'n aangepaste evalueringinstrument van Faulkender en Hira (1997). Hierdie evaluering is gebaseer op Smith en Baltes se summatiwe kriterium (Bylaag G). Smith en Baltes se definisie word so meer gebruikersvriendelik vir onopgeleide evalueerders gemaak, aldus Faulkender en Hira (1997). Aangesien die instrument op slegs die summatiwe kriterium gebaseer is, word dit as 'n moontlike tekortkoming uitgewys (Faulkender & Hira, 1997). Soos reeds aangedui, verwys die summatiwe kriterium na "uitstaande insig ten opsigte van menslike ontwikkeling en lewenssake, uitstaande goeie oordeel, advies en kommentaar ten opsigte van moeilike lewensprobleme" (Smith & Baltes, 1990, p. 495). Hoewel die summatiwe kriterium veronderstel is om as 'n sinopsis van die ander kriteria te dien, is dit onbekend of Faulkender en Hira (1997) ander resultate in hul studie sou behaal het indien die evaluasies op 'n volle verteenwoordiging van al die kriteria gebaseer was. Die skaal is dus deur die navorser uitgebrei met nog vyf vrae na twintig vrae om meer verteenwoordigend te wees van al vyf Smith en Baltes se kriteria soos bespreek in afdeling 2.3.2.5. Elk van die vyf nuwe vrae is gebaseer op een van die vyf spesifieke kriteria.

Respondente is dus na aanleiding van hul antwoorde op elk van die drie scenario's deur middel van 20 vrae op 'n vyf-punt

Likert tipe skaal, deur die navorser en eksterne evalueerder afsonderlik as wys (met ander woorde as beskikende oor wysheidskennis) of as minder wys beoordeel. 'n Telling van vier en vyf per vraag dien as 'n wyse respons, terwyl 'n telling van een of twee nie as 'n wyse respons beoordeel is nie. 'n Punt van drie is gegee wanneer die evalueerder onseker was of die respondent se respons werklik as *wys* of *onwys* geklassifiseer kon word. Die punt vir elke respons verteenwoordig dus die mate waarin die respondent aan die wysheidskriteria van Baltes en Smith (1990) voldoen. 'n Wyse respons reflekteer ekspert kennis in aspekte van die lewe soos kennis in verband met prosedures ten opsigte van lewensprobleme, kennis ten opsigte van die veelvuldige kontekste van die lewe, en kennis ten opsigte van waardes en prioriteite. 'n Wyse respons reflekteer ook die erkenning van die onsekerheid en onvoorspelbaarheid van die lewe.

Die vyf-punt Likert responsskaal strek van 1=Nee tot 5=Ja. Die telling op elk van die drie situasies (lewensbeplanning, lewensbestuur en lewenshersiening) is uit 100 wat 'n totaalstelling (wysheidstotaal) vir elke respondent uit 300 tot gevolg het. Memorandums ten opsigte van die nasien van die drie scenario's, naamlik lewensbeplanning (Bylae H), lewensbestuur (Bylae I) en lewenshersiening (Bylae J), is deur die navorser opgestel om as hulpmiddel te dien ten opsigte van die puntetoedelings op die vyf-punt Likert tipe skaal. Uit die literatuur blyk dit egter dat min mense wys is en dus hoë tellings ten opsigte van wysheid behaal (Godlovitch, 1981, Smith & Baltes, 1990).

3.5.3 Die Sestien Persoonlikheidsfaktor vraelys

Die Sestien Persoonlikheidsfaktor vraelys (16-PF) is die tweede instrument wat in die studie gebruik is. Die vraelys bestaan uit 187 items met 10 – 13 items per skaal. Hierdie

instrument lewer 'n omvattende hoeveelheid inligting oor die basiese persoonlikheidsstruktuur en is nuttig in hierdie studie, aangesien daar moontlik 'n persoonlikheidsprofiel na vore sal kom waarna wyser individue neig.

Die 16-PF is universeel bekend en word algemeen vir die assessering van persoonlikheid gebruik (Prinsloo, 1992). Sedert dit die eerste keer aan die sielkundige gemeenskap bekendgestel en gepubliseer is onder die kopiereg van die *Institute for Personality and Ability Testing* (IPAT) in 1949, het dit in een van die belangrikste persoonlikheids-asseseringsinstrumente ontwikkel (Krug, 1981). Na die ontwikkeling en standaardisering daarvan deur R.B. Cattell vir gebruik in Amerika, het navorsers van verskeie ander lande en kulture die geldigheid en betroubaarheid van die vraelys ondersoek en ondersteun (Krug, 1981, Prinsloo, 1992). Die 16-PF se populariteit kan toegeskryf word aan die feit dat die toets homself as betroubaar en geldig bewys het. Volgens Huysamen (1990) is halveringsbetroubaarheid en hertoetsbetroubaarheid vir die 16-PF-vraelys ondersoek en die resultate vergelyk gunstig met dié wat vir die oorspronklike Amerikaanse vraelys verkry is.

Die 16-PF is nie slegs nuttig deurdat baie inligting in verband met individue se persoonlikheid daaruit verkry kan word nie, maar ook aangesien die toets in verskeie omgewings en kontekste gebruik kan word. Verskeie vorme van die 16-PF lei daartoe dat die toets ook op verskillende groepe van toepassing is. Die volgende toepassings is moontlik, aldus Prinsloo (1992):

- as deel van toetsbatterye in beroepsleiding,
- as 'n assesseringsinstrument by die werwing en keuring van personeel,

- die voorsiening van nuttige informasie in huweliks- en gesinsterapie,
- asook in die identifisering en behandeling van minder ernstige persoonlikheidsprobleme, sowel as in kliniese sielkundige omgewings.
- Volgens Owen (1992) kan die instrument ook in die bereiking van akademiese- en navorsingsdoelwitte gebruik word soos in die geval van hierdie studie.

Die 16-PF word voortdurend aan navorsing en aanpassings onderwerp (veral deur die RGN) ten einde dit kultuur vriendelik te maak (Prinsloo, 1992). Gedurende die vroeë sewentigerjare is die 16-PF aangepas vir Suid-Afrikaanse omstandighede en die eerste uitgawe is in 1977 gepubliseer (Owen, 1992). Deur die jare is die vraelys 'n paar maal hersien en 'n paar keer selfs uitgebrei (Prinsloo, 1992). Sederdien het die 16-PF 'n prominente plek in die keuringsbatterye van baie Suid-Afrikaanse ondernemings verkry soos ook in die geval van die onderneming waarin hierdie studie onderneem is.

3.5.3.1 16 PF-faktore

Soos reeds genoem in afdeling 2.5.5 kan 'n faktorontleding op die tellings van die oorspronklike sestien faktore uitgevoer word om vyf tweede-orde faktore te bereken (Steyn, 2000). Hierdie faktore is van 'n breër en meer algemene aard en is 'n nuttige manier om verbande tussen 16-PF-skale op te som (verwys na Tabel 2 en 3). Hierdie tweede-orde faktore kan ook grootliks binne die verwysingsraamwerk van die Vyffaktormodel ("Big Five") van persoonlikheid geïnterpreteer word (verwys na Tabel 4). Omrede die 16 eerste-orde faktore se geldigheid soms wel bevraagteken word, maar die Vyffaktormodel deur die grootste deel van die sielkundige gemeenskap ondersteun word, is besluit om op 'n ontleding

van die tweede-orde faktore van die 16-PF vir die doel van hierdie studie te fokus. Tabel 5 verwys na die samestelling van die vyf tweede-orde faktore uit verskillende kombinasies van die eerste-orde faktore (Krug, 1981).

Tabel 5: Die samestelling van die vyf tweede-orde faktore vanuit die 16-PF eerste-orde faktore

Vyf Tweede-Orde Faktore	Eerste-Orde Faktore
Ekstroversie	A + (Warmte) F + (Impulsiwiteit) H + (Vrymoedigheid) Q2 -(Selfgenoegsaamheid)
Angs	C - (Ego Sterkte) H - (Vrymoedigheid) L + (Agterdogtigheid) O+(Geneigdheid tot skuldgevoelens) Q3 - (Kompulsiwiteit) Q4 + (Vryvloeiende Angs)
Geharde Ewig	A - (Warmte) I - (Teerhartigheid) M - (Verbeeldingrykheid)
Onafhanklikheid	E + (Dominansie) L + (Agterdogtigheid) M + (Verbeeldingrykheid) Q1 + (Rebelsheid) Q2 + (Selfgenoegsaamheid)
Kompulsiwiteit	G + (Groepsinskiklikheid) Q3 + (Kompulsiwiteit) L + (Agterdogtigheid) en Q2 + (Selfgenoegsaamheid) toon dikwels ladings in die faktor, maar beklemtoon die negatiewe aspekte (Karson & O'Dell, 1974, in Krug, 1981)

(Krug, 1981, p. 13)

Motiveringsdistorsie is egter 'n belangrike aspek wat faktortellings kan beïnvloed en word vervolgens bespreek.

3.5.3.2 Motiveringsdistorsie skaal

'n Probleem wat dikwels met persoonlikheidstoetsing ervaar word, is dat respondente dikwels geneig is om 'n onware beeld van hulself te probeer gee. Dit is belangrik om vas te stel of die respondent misleidende en verdraaide antwoorde gegee het. Verdraaiing ("motivational distortion" of die MD-skaal) verwys gevolglik na die pogings van 'n toetsling om 'n komplimentêre prentjie van hom-/haarself te skilder (Krug, 1981).

Daar is egter nog twee tipes verdraaiings waar mense hulself so swak as moontlik probeer voorstel, byvoorbeeld as 'n noodkreet om hulp van byvoorbeeld 'n sielkundige te verkry, en ook waar persone nie bereid is om eerlik aangaande hulself te antwoord nie, of ongemotiveerd is en dus die vrae op toevallige wyse beantwoord (Krug, 1981; Prinsloo, 1992). Die MD-skaal is veral nuttig in die werksoeksituasie wanneer die toetsafnemer wil bepaal of sulke distorsie die toetsprofiel van 'n individu beïnvloed het. Die rekenaarprogram wat gebruik is om die vraelyste in hierdie studie na te sien, het tellings wat deur distorsie beïnvloed is, outomaties aangepas om 'n meer akurate profiel van die individu te verskaf (sien afdeling 3.4.2).

Dit blyk dat die 16-PF ten doel het om 'n stel geselekteerde en gestruktureerde items te gebruik om persoonlikheidsbeskrywings saam te stel en gedrag te voorspel van toetslinge op die basis van hul response op hierdie items. Die response word op so 'n manier bepunt dat die patrone wat verkry kan word van 'n stel van sestien eerste-orde en vyf tweede-orde faktorpunte, geïnterpreteer kan word op 'n betekenisvolle manier en nuttig aangewend kan word in die doelwitstelling van die studie. Vanuit voorafgaande bespreking rakende die faktore, gebruike, vorme en distorsieskaal van die 16-PF blyk

dit dat dit steeds 'n baie nuttige en geldige instrument is en geskik is vir die doeleindes van die studie.

3.6 STATISTIESE ONTLEDINGS

Die SPSS-rekenaarpakket (Norusis, 1983) is gebruik om die volgende statistiese ontledings te doen.

Frekwensieverspreidings is aangewend om wysheidstellings sowel as die biografiese samestelling van die totale ondersoekgroep te verduidelik. Die biografiese samestelling van manlike- en vroulike populasies is ook deur middel van frekwensieverspreidings verduidelik. 'n Eenvoudige frekwensiedistribusie is 'n algemene manier om data aan te bied en is nuttig, aangesien waardevolle informasie duidelik uiteengesit word (Spatz, 1993).

Korrelasies kan die graad van die verhouding tussen enige twee veranderlikes uitdruk (Spatz, 1993). Pearson-korrelasies is dus vir die bepaling van die verband tussen die vyf tweede-orde persoonlikheidsveranderlikes en wysheidstellings gebruik om vas te stel of daar positiewe, negatiewe of geen korrelasies daartussen is.

Tweerigting-variëansie ontledings word in faktoriale ontwerpe gebruik waar twee of meer onafhanklike veranderlikes gelyktydig gemanipuleer word aldus Kaplan (1987). Die effek of gevolg van hierdie unieke kombinasies van veranderlikes staan bekend as interaksies (Kaplan, 1987). Tweerigting-variëansie ontleding is dus gebruik om die verband tussen wysheidstellings en ouderdom, en tussen wysheidstellings en geslag, sowel as die interaksie van ouderdom en geslag, te ondersoek.

Regressie-ontledings is ook gebruik. 'n Korrelasie koefisiënt dien ook as die basis van die koefisiënt van determinasie wat die proporsie van variansie wat twee veranderlikes in 'n bivariaat-verspreiding in gemeen het, aandui (Spatz, 1993). Die graad van variansie van die persoonlikheidsfaktore in die voorspelling van totale wysheidstellings is vasgestel deur middel van regressie-ontleding.

In Hoofstuk vier word die versamelde data wat met behulp van die gemelde statistiese metodes ontleed is, ondersoek en die resultate daarvan bespreek. Moontlike beperkings van die navorsingsmetodologie wat gebruik is, word egter eers bespreek.

3.7 BEPERKINGS VAN DIE NAVORSINGSMETODOLOGIE

Soos reeds aangedui, was slegs 67 respondente se vraelyste geskik om na te sien. Dit mag as 'n moontlike tekort in die navorsing uitgewys word, aangesien respondente moontlik ten opsigte van sommige veranderlikes baie verspreid sal wees. Subgroepe ten opsigte van byvoorbeeld sommige biografiese veranderlikes mag moontlik te klein wees om betroubare afleidings moontlik te maak.

Die klein aantal geskikte respondente mag die gevolg wees van die instrument wat gebruik is om wysheidskennis te meet. Die wysheidskennisinstrument was wel in die verlede doeltreffend, maar dis nie 'n maklike, vinnige vraelys om in te vul nie, aangesien breedvoerige terugvoer op elk van die drie gestelde probleemsituasies deur respondente verskaf moet word. Deelnemers se geskrewe response mag soms baie onvolledig wees, wat die nasien daarvan kan bemoeilik. Aangesien die vraelyste moontlik in die meeste van die gevalle gedurende werksure in 'n korporatiewe omgewing voltooi is, kon dit veroorsaak dat dit nie rustig en tydsaam

voltooi is nie. Respondente mag dit ook moeilik vind om hulself deur middel van geskrewe response voldoende uit te druk, hoewel hul denke en optrede moontlik wys mag wees.

Ten opsigte van die nasien van die wysheidskennisvraelyste, mag dit soms moeilik wees om antwoorde te interpreteer en daarom is memo's (Bylaes H - J) om as aanduidings van ideale response te dien, opgestel na aanleiding van die wysheidskriteria. Subjektiviteit kan 'n rol speel in die toedeling van punte en daarom word ontledings uitgevoer om die betroubaarheid van die twee evalueerders se punte-toekennings te bepaal.

3.8 SAMEVATTING: HOOFSTUK 3

Soos reeds in die vorige twee hoofstukke bespreek, is die oeroue konsep van wysheid 'n fenomeen wat toenemend belangstelling lok, nie slegs vanuit die sielkundige gemeenskap nie, maar ook vanuit 'n bedryfsielkundige perspektief. Hoewel navorsing met betrekking tot wysheid nog baie jonk is, kan afgelei word dat persoonlikheidseienskappe dikwels in die beskrywing van wyse persone en in definisies van wysheid gebruik word. Vorige navorsing bevestig dat 'n persoonlikheidskomponent deel vorm van wysheid. Die vraag waarop hierdie navorsing gebaseer is, is dus of daar 'n spesifieke persoonlikheidsprofiel of sekere persoonlikheidseienskappe bestaan waaraan wysheid empiries gekoppel kan word.

Die drie doelstellings gestel om die navorsingsvraag te bereik, is weer gestel en die nege hipoteses van hierdie studie is uiteengesit. Die seleksie van die steekproef is bespreek en 'n oorsigtelike beskrywing van die deelnemers is gegee. Deelnemers het 'n biografiese vraelys, 'n wysheidskennis-instrument (wat deur middel van 'n spesifieke navorsings-

instrument deur twee evalueerders nagesien is) sowel as 'n 16 Persoonlikheidsfaktor vraelys voltooi. Hierdie instrumente is in detail bespreek ten opsigte van die onderbou, gebruik en verskillende vorme daarvan. Die 16 eerste-orde faktore sowel as die tweede-orde faktore van die 16-PF is in hoofstuk twee verduidelik. Daar is aangedui dat vir die doel van die studie hoofsaaklik op die tweede-orde faktore gefokus word waarvan die samestelling vanuit die 16 eerste-orde faktore in tabel 5 uiteengesit is. Die statistiese ontledings aangewend ten einde die gestelde hipoteses te aanvaar of te verwerp, is verduidelik waarna moontlike beperkings van die navorsingsmetodologie uitgewys is.

Hoofstuk vier fokus vervolgens op die weergee en bespreking van die resultate wat bereik is. Die gevolgtrekkings en implikasies van die resultate vir die Bedryfsielkundige veld en vir verdere navorsing word in Hoofstuk vyf bespreek.

HOOFSTUK 4: RESULTATE EN BESPREKING

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die resultate wat verkry is uit die verwerking van die navorsingsdata gebruik om die gestelde hipoteses te aanvaar of te verwerp. Eerstens word die ondersoekgroep se biografiese samestelling ontleed, waarna resultate ten opsigte van die korrelasies van wysheidstellings met die vyf tweede-orde faktore van die 16-PF, sowel as met biografiese veranderlikes, naamlik geslag, ouderdom en opleidingsrigting bespreek word. Laastens word die geldigheid van die studie bespreek en 'n opsomming van die hoofstuk gegee.

4.2 DIE SAMESTELLING VAN DIE STEEKPROEF

Die resultate van die biografiese informasie soos vervat in die frekwensieverspreiding (Tabel 6), verskaf 'n duidelike uiteensetting van die samestelling van die respondente wat aan die studie deelgeneem het. Die volgende resultate kan uitgelig word:

- Uit die totale groep van 67 persone was 61,2% daarvan vroulik en slegs 38,8% manlik. Hierdie verdeling kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat daar meer deelnemers van die laer posvlakke as die hoër vlakke verteenwoordig word en meer vroue op die laer posvlakke voorkom. Vroue word meer dikwels in klerklike- en administratiewe posisies aangestel as mans.

Tabel 6: Samestelling van die steekproef volgens biografiese veranderlikes

	Frekwensie	Persentasie
Geslag:		
Totaal	67	100.0
Vroulik	41	61.2
Manlik	26	38.8
Ouderdom:		
Totaal	67	100.0
18-30 jaar	36	53.7
31-40 jaar	22	32.9
41-60 jaar	9	13.4
Ras:		
Totaal	67	100.0
Wit	36	53.7
Swart	1	1.5
Bruin	29	43.3
Indiër	1	1.5
Huwelik:		
Totaal	67	100.0
Ongetroud	25	37.3
Getroud	37	55.2
Geskei	5	7.5
Godsdiens:		
Totaal	67	100.0
Christen	60	89.6
Moslem	3	4.5
Jood	1	1.5
Ander	3	4.5
Posvlak:		
Totaal	67	100.0
Laevlak	27	40.3
Toesighouersvlak	17	25.4
Bestuursvlak	15	22.4
Senior bestuursvlak	7	10.4
Ander	1	1.5
Opleiding:		
Totaal	67	100.0
Matriek en laer	26	38.8
Diploma	21	31.3
Graad	20	29.9
Rigting:		
Totaal	67	100.0
Menslike wetenskappe	8	11.9
Ekonomiese- en bestuurswetenskappe	18	26.9
Finansieel	11	16.4
Regte	1	1.5
Ingenieurswese	3	4.5
Sekretarieel	5	7.5
Bemarking	3	4.5
Matriek	12	17.9
Kuns/ontwerp	4	6.0
Informasietegnologie	2	3.0

- Die grootste persentasie val in die ouderdomsgroep 18 – 30 jaar (53,7%) en niemand is ouer as 60 jaar nie. Dit blyk dat die meeste werknemers op 60-jarige ouderdom aftree in die betrokke maatskappy en dat jong individue in poste aangestel word. Moontlik was jonger werknemers ook meer geneë om die vraelyste in te vul. Soos vroeër aangedui (afdeling 2 4.1.1), is die vergelyking van ouer en jonger individue ten opsigte van wysheidsprestasie belangrik vir die doel van die studie, deurdadig ouderdom moontlik 'n rol kan speel in die fasilitering van wysheid. Teenstrydige navorsingsgevolgtrekkings ten opsigte van die verband tussen ouderdom en wysheid is tot dusver bereik. Die verband tussen ouderdom en wysheid word as 'n hipotese van die studie gestel (Hipotese 7).
- Die meerderheid proefpersone se ras is wit (53,7%) en bruin (43,3%). Bruin en wit populasies word in 'n groter mate in die Wes-Kaap aangetref as swart en Indiër populasies.
- Ten opsigte van die biografiese veranderlike, huwelikstatus, blyk dit dat die grootste persentasie (55,2%) getroud is. 37,3% is ongetroud wat moontlik verklaar kan word deur die groot persentasie persone wat in die ouderdomsgroep 18 – 30 jaar val en dus nog jonk is.
- Die oorgrote meerderheid (89,6%) is Christene. Dit mag die gevolg wees van die feit dat die meerderheid respondente soos vroeër uitgewys, uit wit en bruin individue bestaan wat gewoonlik die Christen-tradisie volg.
- Wat die posvlak van deelnemers betref, kan afgelei word dat die meeste op 'n lae organisatoriese vlak werk (40,3%), terwyl slegs 10,4% hulself op die senior bestuursvlak bevind. Dit kan as 'n weerspieëling dien van

die verspreiding van werknemers in 'n tipiese hiërargiese organisasie waar die meerderheid werknemers gewoonlik op laer vlakke aangetref word.

- Nie slegs lê die grootste persentasie van die proefpersone op die laer organisatoriese vlakke nie, maar die meeste (38,8%) se hoogste opleidingskwalifikasie is matriek en laer. Opleidingskwalifikasies is dikwels 'n voorvereiste vir bevordering in 'n organisasie en daarom sal meer opleidingskwalifikasies moontlik op hoër organisatoriese vlakke aangetref word en minder kwalifikasies op die laer vlakke.
- Ten opsigte van die rigting van opleiding wat deelnemers gevolg het, blyk dit dat die oorgrote meerderheid (26,9%) opleiding in die ekonomiese- en bestuurswetenskappe gevolg het. Dit mag wees as gevolg van die aard van die onderneming, wat 'n kleinhandelonderneming is. Soos in afdeling 2.4.1.2 bespreek, word aanvaar dat deskundigheid in 'n sekere veld dikwels verband hou met ondervinding van of opleiding in die betrokke veld. Slegs ag persone (11,9%) het opleiding in die Sielkunde of Bedryfsielkunde wat 'n ondersoek bemoeilik, deurdat sulke deelnemers te min is om op 'n beduidende korrelasie te kan dui.

Vervolgens word die manlike en vroulike populasie van nader beskou. Soos bespreek in afdeling 2.4.1.3, bestaan daar potensiële verskille in die wyses waarop mans en vroue wysheid verkry en uitdruk (Orwoll & Achenbaum, 1993). Studies wat tot dusver gedoen is, demonstreer egter geen geslagseffek nie. Hierdie studie poog om te bepaal of daar beduidende geslagsverskille ten opsigte van die biografiese samestelling van die ondersoekgroep bestaan om moontlike verskille in gemiddelde wysheidstellings te kan verklaar.

Tabelle 7 en 8 verwys onderskeidelik na die vroulike en manlike verdelings.

Tabel 7: Samestelling van die vroulike populasie

	Frekwensie	Persentasie
Ouderdom:		
Totaal	41	100.0
18-30 jaar	21	51.2
31-40 jaar	16	39.0
41-60 jaar	4	9.8
Ras:		
Totaal	41	100.0
Wit	17	41.5
Swart	1	2.4
Bruin	23	56.1
Huwelikstatus:		
Totaal	41	100.0
Ongetroud	12	29.3
Getroud	25	61.0
Geskei	4	9.8
Godsdiens:		
Totaal	41	100.0
Christen	38	29.3
Moslem	1	61.0
Ander	2	9.8
Posvlak:		
Totaal	41	100.0
Lae vlak	18	43.9
Toesighouersvlak	12	29.3
Bestuursvlak	10	24.4
Ander	1	2.4
Opleiding:		
Totaal	41	100.0
Matriek en laer	17	41.5
Diploma	15	36.6
Graad	9	21.9
Rigting:		
Totaal	41	100.0
Menslike wetenskappe	5	12.2
Ekonomiese- en bestuurswetenskappe	6	14.6
Finansiële	7	17.1
Sekretarieel	5	12.2
Bemarking	2	4.9
Matriek	12	29.3
Kuns/ontwerp	4	9.8

Tabel 8: Samestelling van die manlike populasie

	Frekwensie	Persentasie
Ouderdom:		
Totaal	26	100.0
18-30 jaar	15	57.7
31-40 jaar	6	23.1
41-60 jaar	5	19.2
Ras:		
Totaal	26	100.0
Wit	19	73.1
Bruin	6	23.1
Indiër	1	3.8
Huwelikstatus:		
Totaal	26	100.0
Ongetroud	13	50.0
Getroud	12	46.2
Geskei	1	3.8
Godsdiens:		
Totaal	26	100.0
Christen	22	84.6
Moslem	2	7.7
Jood	1	3.8
Ander	1	3.8
Posvlak:		
Totaal	26	100.0
Lae vlak	9	34.6
Toesighouersvlak	5	19.2
Bestuursvlak	5	19.2
Senior bestuursvlak	7	26.9
Opleiding:		
Totaal	26	100.0
Matriek en laer	9	34.6
Diploma	6	23.1
Graad	11	42.3
Rigting:		
Totaal	26	100.0
Menslike wetenskappe	3	11.5
Ekonomiese- en bestuurswetenskappe	12	46.2
Finansiël	4	15.4
Regte	1	3.8
Ingenieurswese	3	11.5
Bemarking	1	3.8
Informasietegnologie	2	7.7

Opvallende waarnemings in die vergelyking van die manlike en vroulike populasie met mekaar, het hoofsaaklik betrekking op die laaste drie biografiese veranderlikes naamlik posvlak, hoogste opleidingskwalifikasie en rigting van opleiding:

- Die vroulike deelnemers is grotendeels (41,5%) op 'n lae posvlak, terwyl 'n groot persentasie van die mans (34,6%) ook op 'n lae posvlak lê. Manlike deelnemers word op bestuursvlak (19,2%) en op senior bestuursvlak (26,9%) verteenwoordig. Daarteenoor is slegs 24,4 % van die vroue op bestuursvlak, met geen vroulike verteenwoordiging op senior bestuursvlak nie.
- Ten opsigte van opleidingskwalifikasies beskik die meerderheid vroue (41,5%) slegs oor 'n matriekkwalifikasie of laer, terwyl die meerderheid van die manlike deelnemers (42,3%) oor 'n graad beskik.
- Wat opleiding betref, beskik die meerderheid van vroue (29,3%) slegs oor 'n matriekkwalifikasie of laer, met ander woorde geen spesifieke opleiding nie, terwyl die meeste mans (46,2%) oor 'n kwalifikasie in die ekonomiese- of bestuurswetenskappe beskik.

Dit blyk dat hoewel daar meer vroulike as manlike respondente in die ondersoekgroep is, die manlike respondente oor meer opleiding, veral in 'n besigheidsrigting, beskik en op hoër organisatoriese vlakke van die onderneming aangetref word. Dit mag die gevolg wees van tradisionele patriargale strukture waar manlike werknemers in die verlede voorkeur ten opsigte van bevorderingsgeleenthede gehad het. Resultate ten opsigte van wysheidstellings word vervolgens bespreek.

4.3 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN WYSHEIDSTELLINGS

Tabel 9 dui op die resultate op die wysheidskennis-instrument behaal ten opsigte van gemiddelde, minimum en maksimum tellings, sowel as standaardafwykings.

Tabel 9: Resultate van die totale populasie ten opsigte van wysheidstellings

		Lewens- beplanning	Lewens- bestuur	Lewens- hersiening	Totaal wysheid
N	Geldig	67	67	67	67
	Weg	0	0	0	0
	Gemiddeld	41.433	39.403	34.567	115.40
	Standaardafwyking	14.510	13.620	13.119	35.71
	Minimum	22.5	22.0	20.5	68
	Maksimum	84.5	76.5	72.0	203

Dit blyk dat gemiddelde tellings uit 100 op elk van die gevallestudies (lewensbeplanning, lewensbestuur en lewenshersiening) oor die algemeen laag en ondergemiddeld is (laer as 50 uit 100) en die hoogste tellings meestal met die eerste lewensbeplanningsgeval behaal is. Die resultate mag die gevolg wees van die moeite en tyd wat dit verg om die vraelys-gevalle te beantwoord wat veroorsaak dat respondente moontlik al minder moeite met die tweede en derde geval gedoen het en minder neergeskryf het in hul beantwoording. Soos reeds bespreek, blyk dit vanuit die literatuur dat wysheid skaars is (Papalia et al., 1996; Staudinger et al., 1992) en daar is dus verwag dat relatief min deelnemers hoë tellings (75 uit 100 en hoer) ten opsigte van wysheid sou behaal.

4.4 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN DIE VERBAND TUSSEN WYSHEIDSTELLINGS EN DIE VYF TWEEDE-ORDE FAKTORE VAN DIE 16-PF

Hierdie studie poog om die verband tussen wysheidskennis en vyf persoonlikheidsfaktore te ondersoek. Die korrelasies van die vyf tweede-orde faktore van die 16-PF, naamlik ekstroversie, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit, met tellings behaal op die wysheidskennis-instrument, word ondersoek.

Tabel 10 dui die korrelasies ten opsigte van die drie metings van wysheid (lewensbeplanning, lewensbestuur en lewenshersiening), sowel as totale wysheid met die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore aan. Elkeen van die korrelasies word vervolgens bespreek.

4.4.1 Die verband tussen wysheidstellings en ekstroversie

Vanuit die Pearson-korrelasies uitgevoer op die vyf tweede-orde faktore soos aangedui in Tabel 10, kan afgelei word dat prestasie op die wysheidskennisinstrument geen korrelasie met ekstro- versie toon nie. Hierdie resultate lei dus tot die verwerping van die nul-hipotese 1, naamlik dat 'n korrelasie tussen tellings op die wysheidskennisvraelys en die 16-PF tweede-orde faktor ekstroversie bestaan.

Dit kan gepostuleer word dat daar wel 'n korrelasie tussen ekstroversie en die wysheidskennistellings sou wees op grond van die bespreekte literatuur (verwys na afdeling 2.4.1.4) veral ten opsigte van vorige navorsing waar wysheidstellings met middelvlaktellings op ekstroversie gekorreleer het (Staudinger et al., 1997). Geen korrelasie is egter in hierdie studie gevind nie. Dit mag moontlik die gevolg wees van die eerste-orde faktore van die 16-PF waaruit die tweede-orde faktore saamgestel is. Tabel 5 dui onder andere aan dat ekstroversie saamgestel is uit hoë tellings op faktor F (impulsiwiteit) en lae tellings ten opsigte van faktor Q2 (selfgenoegsaamheid). Hierdie twee persoonlikheidsfaktore (of persoonlikheidstrekke) word nie in die literatuur of in vorige navorsing met wysheid in verband gebring nie. 'n Individu wat dus impulsief is en nie baie selfgenoegsaam is nie, word oor die algemeen nie as wys beskryf nie.

Tabel 10: Pearson-korrelasies van wysheidsmetings met die 16-PF tweede-orde persoonlikheidsfaktore

		lewens- beplanning	lewens- bestuur	lewens- hersiening	totaal wysheid	EKSTRO- VERSIE	ANGS	GEHARDE EWEWIG	ONAFHANK- LIKHEID	KOMPUL- SIWITEIT
lewensbeplanning	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	1.000 67	.619 .000** 67	.562 .000** 67	.849 .000** 67	.135 .275 67	-.261 .033* 67	.170 .169 67	.346 .004** 67	-.165 .181 67
lewensbestuur	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.619 .000** 67	1.000 67	.694 .000** 67	.888 .000** 67	.141 .254 67	-.216 .080 67	.221 .072 67	.264 .031* 67	-.134 .281 67
lewenshersiening	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.562 .000** 67	.694 .000** 67	1.000 67	.861** .000 67	.062 .619 67	-.220 .074 67	.181 .142 67	.138 .267 67	-.076 .542 67
totaal wysheid	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.849 .000** 67	.888 .000** 67	.861 .000** 67	1.000 67	.132 .288 67	-.269 .028* 67	.220 .074 67	.292 .017* 67	-.146 .238 67
EKSTROVERSIE	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.135 .275 67	.141 .254 67	.062 .619 67	.132 .288 67	1.000 67	-.040 .748 67	.232 .059 67	.555 .000** 67	-.162 .191 67
ANGS	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	-.261 .033* 67	-.216 .080 67	-.220 .074 67	-.269 .028* 67	-.040 .748 67	1.000 67	-.289 .018* 67	-.142 .250 67	-.123 .321 67
GEHARDE EWEWIG	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.170 .168 67	.221 .072 67	.181 .142 67	.220 .074 67	.232 .059 67	-.289 .018* 67	1.000 67	.224 .069 67	.023 .855 67
ONAFHANKLIKHEID	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.346 .004** 67	.264 .031* 67	.138 .267 67	.292 .017* 67	.555 .000** 67	-.142 .250 67	.224 .069 67	1.000 67	-.118 .341 67
KOMPULSIWITEIT	Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	-.165 .181 67	-.134 .281 67	-.076 .542 67	-.146 .238 67	-.162 .191 67	-.123 .321 67	.023 .855 67	-.118 .341 67	1.000 67

** p < 0,01

* p < 0,05

4.4.2 Die verband tussen wysheidstellings en angs

Hoë vlakke van angs toon 'n beduidende negatiewe korrelasie ($p < 0,01$) met lewensbeplanning ($r = -.261$) en met totale wysheid ($r = -.269$). Die nul-hipotese 2, dat daar 'n korrelasie tussen wysheidstellings en angs is, word dus aanvaar.

Vanuit die literatuurbespreking blyk dit dat beskrywings van die wyse persoon dikwels eienskappe soos rustigheid (Taranto, 1989) en kalmte insluit (sien afdeling 2.6.1). Soos bespreek in afdeling 2.6.3, kan angs en sielkundige spanning tot die disintegrasie van 'n individu se persoonlikheidsstruktuur lei (Statt, 1994). Daar is dus gepostuleer dat lae vlakke van angs met wysheidskennisprestasie verband mag hou. Soos reeds genoem, toon lewensbeplanningstellings in hierdie studie ook 'n negatiewe korrelasie met angs. Dit mag die gevolg wees daarvan dat beplanning 'n afname in stresvlakke en dus ten opsigte van angs mag veroorsaak. As 'n individu sy lewe beplan, mag dit tot 'n rustiger gemoedstoestand lei en daarom mag lewensbeplanning 'n goeie metode wees om stres en angs te hanteer.

4.4.3 Die verband tussen wysheidstellings en geharde ewewig

Prestasie op die wysheidskennisinstrument toon geen korrelasie met geharde ewewig nie. Hierdie resultate verwerp dus die nul-hipotese 3, naamlik dat daar 'n korrelasie tussen tellings op die wysheidskennisvraelys en die 16-PF tweede-orde faktor, geharde ewewig is. Die korrelasie koëfisiënt wissel van $r = .170$ op lewensbeplanning tot $r = .220$ op totale wysheid, wat dus onbeduidend is.

Daar is genoem dat daar wel 'n korrelasie tussen geharde ewewig en die wysheidskennisstellings sou kon wees op grond

van die bespreekte literatuur waar die verband van wysheid met emosionele intelligensie (afdeling 2.3.4) uitgewys is. Die bemeestering van emosionele response word ook in die literatuur met wysheid in verband gebring (Lemme, 1995). Geen korrelasie is egter gevind nie wat toegeskryf mag word aan die samestelling van die tweede-orde persoonlikheidsfaktor vanuit die eerste-orde faktore A-(warmte), I-(teerhartigheid) en M-(verbeeldingrykheid) (Tabel 5). Warmte en teerhartigheid kan onder andere op 'n empatiese benadering dui wat as 'n eienskap van wyse persone uitgewys is (Shelton, 1998; Taranto, 1989) en dit verklaar moontlik waarom lae tellings op hierdie faktore nie met wysheid korreleer nie.

4.4.4 Die verband tussen wysheidstellings en onafhanklikheid

Onafhanklikheid toon 'n beduidende positiewe korrelasie ($p < 0,01$) met lewensbeplanningstellings ($r = .346$), lewensbestuurstellings ($r = .264$; $p < 0,05$), asook met totale wysheidstellings ($r = .292$; $p < 0,05$). Die nul-hipotese 4, naamlik dat wysheidstellings 'n korrelasie met die tweede-orde persoonlikheidsfaktor onafhanklikheid toon, word dus na aanleiding van die resultate aanvaar. 'n Wyse persoon toon dus die persoonlikheidstrek van onafhanklikheid. Die afleiding kan gemaak word dat onafhanklike individue sal presteer ten opsigte van lewensbestuur, lewensbeplanningstake en -probleme. 'n Wyse persoon toon dus moontlik onafhanklikheid deur sy/haar lewe suksesvol te beplan en te bestuur. Vanuit die literatuur (sien afdeling 2.6.1) het dit ook geblyk dat persoonlikheidseienskappe soos goeie oordeel en besluitneming, verdraging van onsekerhede en onduidelikheid, buigsaamheid en oopheid tot ondervinding, sowel as die teenwoordigheid van logiese beredenering om inligting te

organiseer, wat mag dui op onafhanklikheid, in die beskrywing van wyse persone voorkom.

4.4.5 Die verband tussen wysheidstellings en kompulsiwiteit

Geen beduidende korrelasie is gevind tussen wysheidstellings en die tweede-orde persoonlikheidsfaktor, *kompulsiwiteit*, nie. Die nul-hipotese 5, naamlik dat wysheidstellings nie met kompulsiwiteit korreleer nie, word dus ondersteun. Die eienskap van kompulsiwiteit hou dus nie verband met wysheidskennis nie. Die eerste-orde faktore waaruit kompulsiwiteit saamgestel is (sien Tabel 5), waaronder groepsinskiklikheid (G+) en agterdogtigheid (L+) word ook nie in die literatuur en vorige navorsing in die bestudering van wysheid genoem nie.

4.5 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN DIE VERBAND TUSSEN WYSHEIDSTELLINGS EN BIOGRAFIES VERANDERLIKES

In Tabel 11 word die samestelling van die ondersoekgroep ten opsigte van die biografiese veranderlikes naamlik ouderdom en geslag uiteengesit.

Tabel 11: Uiteensetting van die populasie ten opsigte van ouderdom en geslag

Afhanklike veranderlike: totaal wysheid

OUERDOM	GESLAG	\bar{x}	Standaard-afwyking	n
18-30 jaar	Vroulik	102.43	33.38	21
	Manlik	116.37	36.44	15
	Totaal	108.24	34.88	36
31-40 jaar	Vroulik	116.38	31.80	16
	Manlik	131.75	42.18	6
	Totaal	120.57	34.57	22
41-60 jaar	Vroulik	111.25	39.70	4
	Manlik	147.60	31.87	5
	Totaal	131.44	38.28	9
Totaal	Vroulik	108.73	33.16	41
	Manlik	125.92	37.67	26
	Totaal	115.40	35.71	67

In Tabel 12 word die resultate van die tweerigting-variensie-ontleding ten opsigte van ouderdom en geslag met betrekking tot wysheidskennistellings uiteengesit.

Tabel 12: Resultate van tweerigting-variensie-ontledings tussen geslag en ouderdom ten opsigte van totaal wysheidskennistellings

Afhanklike veranderlike: Totaal wysheid

Bron	Som van kwadrate	df	Gemiddelde kwadraat	F	P
Ouderdom	4248.676	2	2124.338	1.758	.181
Geslag	5434.028	1	5434.028	4.496	.038*
Ouderdom Geslag	920.186	2	460.093	.381	.685
Fout	73730.951	61	1208.704		
Totaal	976446.50	67			

*p < 0,05

Hierdie resultate word vervolgens in die volgende afdelings bespreek.

4.5.1 Die korrelasie tussen wysheidstellings en ouderdom

Vanuit die resultate soos in Tabel 12 weergegee, is dit duidelik dat ouderdom nie beduidend korreleer met totale wysheidstellings nie. Die nul-hipotese 6, naamlik dat ouderdom nie 'n beduidende korrelasie met wysheidstellings toon nie, word dus aanvaar. Soos in afdeling 2.4.1.1 bespreek, bestaan daar tans verskillende menings en uiteenlopende gevolgtrekkings ten opsigte van die vraag of daar 'n verband tussen ouderdom en wysheid is (Cavanaugh, 1997). Hierdie studie kon egter geen verband tussen ouderdom en wysheidskennis rapporteer nie. Ouer individue beskik dus nie noodwendig oor meer wysheidskennis as

jonger individue nie. Ouderdom kan moontlik 'n bydraende faktor in kombinasie met ander faktore wees in die ontwikkeling van wysheid (Papalia et al., 1996; Staudinger et al., 1998; Staudinger et al., 1992) wat bydra tot die resultate.

4.5.2 Die korrelasie tussen wysheidstellings en geslag

Vanuit die resultate (Tabel 12) blyk dit dat geslag 'n beduidende korrelasie met totale wysheidstellings toon ($p = .038$). Die nul-hipotese 7, naamlik dat daar nie 'n korrelasie tussen wysheidstellings en die biografiese veranderlike geslag is nie, word dus verwerp.

Tabel 13 dui die prestasie van beide geslagte ten opsigte van wysheidstellings aan waar manlike deelnemers se gemiddelde tellings op die drie situasies telkens hoër is as vroulike deelnemers se tellings. Tabel 14 toon dat prestasieverskille tussen geslagsgroepe beduidend is ten opsigte lewensbeplanning ($p = .016$). Mans se tellings was dus beduidend hoër as vroue se tellings op die lewensbeplanningsvraag.

Verskeie redes kan aangevoer word vir die beduidende verskil in wysheidskennisprestasie waar die manlike deelnemers gemiddeld hoër tellings as die vroulike deelnemers behaal het. Soos reeds genoem in die bespreking van die samestelling van die populasie (paragraaf 4.2), bestaan die ondersoekgroep uit meer manlike deelnemers wat oor nagraadse kwalifikasies beskik en meer mans word op hoër posvlakke in die betrokke organisasie aangetref. Sulke biografiese verskille in die samestelling van die twee geslagsgroepe mag tot 'n skewe verspreiding aanleiding gee, wat resultate mag beïnvloed.

Tabel 13: 'n Vergelyking van geslagte ten opsigte van totale wysheids-, lewensbeplannings-, lewensbestuur-, en lewenshersieningstellings

		n	\bar{x}	SA	Std. Fout	95% Sekerheidsvlak vir \bar{x}		Minimum	Maksimum
						Onderste grens	Boonste grens		
totaal wysheid	vroulik	41	108.73	33.16	5.18	98.27	119.20	68	195
	manlik	26	125.92	37.67	7.39	110.71	141.14	70	203
	Totaal	67	115.40	35.71	4.36	106.69	124.11	68	203
lewensbeplanning	vroulik	41	38.073	14.014	2.189	33.650	42.497	22.5	84.5
	manlik	26	46.731	13.924	2.731	41.107	52.355	24.5	71.0
	Totaal	67	41.433	14.510	1.773	37.894	44.972	22.5	84.5
lewensbestuur	vroulik	41	38.098	13.410	2.094	33.865	42.330	22.0	76.5
	manlik	26	41.462	13.957	2.737	35.824	47.099	22.0	64.5
	Totaal	67	39.403	13.620	1.664	36.081	42.725	22.0	76.5
lewensbestuur	vroulik	41	32.561	12.230	1.910	28.701	36.421	21.0	64.5
	manlik	26	37.731	14.073	2.760	32.047	43.415	20.5	72.0
	Totaal	67	34.567	13.119	1.603	31.367	37.767	20.5	72.0

Tabel 14: Geslagsverskille ten opsigte van wysheidsprestasie

	Som van kwadrate	df	Gemiddeld kwadraat	F	P
Totaalwysheid					
Tussen groepe	4702.224	1	4702.22	3.847	.054
Binne groepe	79448.395	65	1222.283		
Totaal	84150.619	66			
Lewensbeplanning					
Tussen groepe	1192.552	1	1192.552	6.102	.016
Binne groepe	12702.396	65	195.421		*
Totaal	13894.948	66			
Lewensbestuur					
Tussen groepe	180.048	1	180.048	.970	.328
Binne groepe	12063.571	65	185.593		
Totaal	12243.619	66			
Lewenshersiening					
Tussen groepe	425.235	1	425.235	2.528	.117
Binne groepe	10933.713	65	168.211		
Totaal	11358.948	66			

*p < 0,05

4.5.3 Die korrelasie tussen wysheidstellings en opleiding

Tabel 15 wys op gemiddelde wysheidsprestasie van die ondersoekgroep op die drie taakkontekste met betrekking tot opleidingsvlakke. Rigting van opleiding is nie ondersoek as gevolg van klein ondersoekgroep (n=8) wat in die menslike wetenskappe gestudeer het. Daar is dus besluit om eerder op vlakke van opleiding, as rigting van opleiding, te fokus in die ondersoek na die korrelasie daarvan met wysheidstellings.

Tabel 16 verskaf inligting ten opsigte van die verband tussen opleiding en wysheidstellings. Beduidende verskille word aangedui tussen die opleidingsgroepe ten opsigte van totale wysheid (p = .004), lewensbeplanning (p = .004), sowel as lewenshersiening (p = .019).

Tabel 15: Die uiteensetting van wysheidsprestasie ten opsigte van verskillende vlakke van opleiding

	n	\bar{x}	SA	Min.	Maks.
Totaal wysheid:					
Matriek en laer	26	107.23	32.85	68	203
Diploma	21	104.95	26.65	70	162
Graad	20	137.00	39.48	74	195
Totaal	67	115.40	35.71	68	203
Lewensbeplanning:					
Matriek en laer	26	40.077	13.613	22.5	67.5
Diploma	21	35.333	11.468	24.5	67.0
Graad	20	49.600	15.336	25.0	84.5
Totaal	67	41.433	14.510	22.5	84.5
Lewensbestuur:					
Matriek en laer	26	36.365	11.240	22.0	63.0
Diploma	21	36.738	12.070	22.0	57.0
Graad	20	46.150	16.013	22.0	76.5
Totaal	67	39.403	13.620	22.0	76.5
Lewenshersiening:					
Matriek en laer	26	30.788	12.714	20.5	72.0
Diploma	21	32.881	11.151	22.5	62.0
Graad	20	41.250	13.585	21.0	64.5
Totaal	67	34.567	13.119	20.5	72.0

Tabel 16: Verskille in wysheidsprestasie tussen groepe met betrekking tot vlak van opleiding

	Som van kwadrate	df	Gemiddeld kwadraat	F	P
Totaal wysheid:					
Tussen groepe	13358.552	2	6679.276	6.038	.004*
Binne groepe	70793.068	64	1106.126		
Totaal	84150.619	66			
Lewensbeplanning:					
Tussen groepe	2163.135	2	1081.567	5.900	.004*
Binne groepe	11731.813	64	183.310		
Totaal	13894.948	66			
Lewensbestuur:					
Tussen groepe	1299.481	2	649.741	3.800	.082
Binne groepe	10944.138	64	171.002		
Totaal	12243.619	66			
Lewenshersiening:					
Tussen groepe	1324.159	2	662.079	4.223	.019*
Binne groepe	10034.789	64	156.794		
Totaal	11358.948	66			

*p < 0,05

Meervoudige korrelasies (Tabel 17) uitgevoer op die data dui op 'n beduidende verskil tussen 'n graad (dus 3 +jaar van opleiding) en laer vlakke van opleiding (dus laer as 3 jaar

opleiding na matriek) ten opsigte van totale wysheidstellings, sowel as lewensbeplannings-, lewensbestuurs-, en lewenshersieningstellings.

Tabel 17: Beduidende verskille tussen opleidingsvlakke ten opsigte van wysheidsprestasie

Afhanklike veranderlike: (I)Opl.		(J)Opl.	Gemiddelde verskil (I-J)	Std. Fout	Sig.
Totaal wysheid	matriek en laer	diploma	2.28	9.76	.816
		graad	-29.77	9.89	.004*
Totaal wysheid	diploma	matriek en laer	-2.28	9.76	.816
		graad	-32.05	10.39	.003*
Totaal wysheid	graad	matriek en laer	29.77	9.89	.004
		diploma	32.05	10.39	.003
Lewensbeplanning	matriek en laer	diploma	4.744	3.972	.237
		graad	-9.523	4.027	.021*
Lewensbeplanning	diploma	matriek en laer	-4.744	3.972	.237
		graad	-14.267	4.230	.001*
Lewensbeplanning	graad	matriek en laer	9.523	4.027	.021
		diploma	14.267	4.230	.001
Lewensbestuur	matriek en laer	diploma	-.373	3.837	.923
		graad	-9.785	3.889	.014*
Lewensbestuur	diploma	matriek en laer	.373	3.837	.923
		graad	-9.412	4.086	.025
Lewensbestuur	graad	matriek en laer	9.785	3.889	.014
		diploma	9.412	4.086	.025*
Lewenshersiening	matriek en laer	diploma	-2.092	3.674	.571
		graad	-10.462	3.724	.007*
Lewenshersiening	diploma	matriek en laer	2.092	3.674	.571
		graad	-8.369	3.912	.036*
Lewenshersiening	graad	matriek en laer	10.462	3.724	.007
		diploma	8.369	3.912	.036

$P < 0,05$

Die nul-hipotese 8, naamlik dat wysheidstellings met vlak van opleiding korreleer, word dus aanvaar. Hierdie bevinding mag die gevolg wees van die teenwoordigheid van 'n ander veranderlike, naamlik intelligensie, wat ook 'n rol in wysheidsverbandhoudende prestasie mag speel. Individue wat drie of meer jaar na skool studeer, beskik gewoonlik oor bogemiddelde verstandelike vermoë. Soos bespreek in afdeling 2.4.1.4, het studies bevind dat intelligensie naas persoonlikheid, die sterkste voorspeller van wysheidsverbandhoudende prestasie is (Staudinger et al., 1997; Staudinger et al., 1998).

4.6 RESULTATE TEN OPSIGTE VAN DIE VERBAND TUSSEN WYSHEID EN PERSOONLIKHEID

Soos reeds aangedui, bevestig hierdie studie dat daar 'n korrelasie tussen angs en wysheid, en onafhanklikheid en wysheid is. Die afleiding kan dus gemaak word dat wysheid soos deur die wysheidskennisinstrument beoordeel, 'n gedeeltelike verband met die vyf 16-PF tweede-orde faktore toon, aangesien slegs korrelasies ten opsigte van twee faktore, naamlik onafhanklikheid en angs gevind is. Hipotese 9, naamlik dat wysheidstellings 'n beduidende korrelasie met die tweede-orde persoonlikheidsfaktore van die 16-PF toon, word dus slegs gedeeltelik aanvaar of bewys.

Die vraag ontstaan nou of die tweede-orde persoonlikheidsfaktore beduidend bydra tot die voorspelling van wysheid? Kan die vyf faktore dus wysheidskennis voorspel? Tabel 18 dui die gemiddelde telling behaal en die standaardafwykings op totale wysheid, sowel as op die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore, aan. Totale wysheid se totaalstelling is uit 300. Die vyf persoonlikheidsfaktore se tellings is uit 'n totaalstelling van 10 elk.

Tabel 18: Beskrywende statistiek ten opsigte van gemiddelde wysheidstellings en tweede-orde 16-PF-faktore

	\bar{x}	SA	N
Totaal wysheid	115.40	35.71	67
EKSTROVERSIE	6.54	1.64	67
ANGS	4.16	1.37	67
GEHARDE EWEWIG	6.40	1.86	67
ONAFHANKLIKHEID	6.30	1.89	67
KOMPULSIWITEIT	6.67	1.39	67

Tabel 19: Opsommende model ten opsigte van variansie op wysheidstellings soos verklaar deur die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore.

Model	R	R Kwadraat	Aangepaste R kwadraat	Std. Fout van die skatting
	.417	.174	.106	33.77

Tabel 20: Opsommende model ten opsigte van variansie op wysheidstellings soos verklaar deur die vyf tweede - orde persoonlikheidsfaktore

Model	Veranderingstatistiek				
	R Kwadraat verandering	F Verandering	df1	df2	Beduidende F verandering
1	.174	2.562	5	61	.036

Tabelle 19 en 20 toon die variasie van totale wysheidstellings op die vyf verskillende persoonlikheidsfaktore vasgestel deur middel van regressie-ontleding. Die *enter*-metode is gebruik om al die faktore gelyk in te voer waar die vyf faktore gesamentlik as 'n model van persoonlikheid beskou word in die voorspelling van wysheid. Die meervoudige korrelasie tussen die vyf voorspellingsveranderlikes (ekstroversie, angs, geharde ewewig, onafhanklikheid en kompulsiwiteit) en die afhanklike veranderlike wysheid, is $R=.417$. Slegs 17,4 % in wysheid word verklaar deur die vyf faktore. Die lae persentasie dui daarop dat daar baie onverklaarde variansie (82,6%) ten opsigte van wysheidstellings is.

Die model het dus wel 'n beduidende effek gehad, maar dit is nie duidelik presies wat die bydrae van elk van die vyf faktore

in die voorspelling van wysheid is nie. Slegs 17,4% van die variansie in wysheidskennistellings word deur die persoonlikheidsfaktore verklaar en dus is daar verskeie ander faktore wat moontlik tot wysheidsprestasie mag bydra. Soos reeds bespreek, blyk dit dat 'n kombinasie van individuele eienskappe en spesifieke lewensondervindings tot die akkumulering en fassilitering van wysheid aanleiding gee (Staudinger et al., 1998; Staudinger et al., 1992).

4.7 BETROUBAARHEID VAN DIE METINGS

Tabel 21 toon die korrelasies tussen die twee evalueerders se punttoekennings (*interrator-reliability*) op die drie wysheidskennisvrae waar M = Madeleine en G = Gillian.

Tabel 21: Korrelasies ten opsigte van die twee evalueerders se punttoekennings op die wysheidskennis-situasies

	WK1_M	WK1_G	WK2_M	WK2_G	WK3_M	WK3_G
WK1_M: Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	1.000 67	.682 .000** 67	.739 .000** 67	.399 .001** 67	.667 .000** 67	.415 .000** 67
WK1_G: Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.682 .000** 67	1.000 67	.464 .000** 67	.267 .029* 67	.357 .003** 67	.241 .049* 67
WK2_M: Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.739 .000** 67	.464 .000** 67	1.000 67	.749 .000** 67	.765 .000** 67	.467 .000** 67
WK2_G: Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.399 .001** 67	.267 .029* 67	.749 .000** 67	1.000 67	.517 .000** 67	.429 .000** 67
WK3_M: Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.667 .000** 67	.357 .003** 67	.765 .000** 67	.517 .000** 67	1.000 67	.709 .000** 67
WK3_G: Pearson-korrelasie <i>Sig. (2-tailed)</i> N	.415 .000** 67	.241 .049* 67	.467 .000** 67	.429 .000** 67	.709 .000** 67	1.000 67

*p < 0,01

**p < 0,05

Soos afgelei kan word vanuit Tabel 21, was die twee evalueerders se punttoekennings na aanleiding van die gestelde wysheidskriteria, redelik konsekwent in die beoordeling van die kwaliteit van deelnemers se response. Beduidende korrelasies op die .01-vlak ten opsigte van al drie vrae van die wysheidskennisvraelys se tellings is dus gevind. Die punttoekennings op die wysheidskennisvraelys kan gevolglik as betroubaar beskou word.

Totale wysheidskennistellings (sien Tabel 10) korreleer beduidend ($p < 0,01$) met die drie "onderafdelings", nl. lewensbeplanning ($r = .849$), lewensbestuur ($r = .888$), en lewenshersiening ($r = .861$). Dit blyk dus ook dat al drie tipes probleme geskik is in die meting van wysheidskennis.

4.8 SAMEVATTING: HOOFSTUK 4

Die resultate van hierdie ondersoek toon dat daar slegs beduidende korrelasies tussen wysheidskennistellings en die tweede-orde persoonlikheidsfaktore (-trekke) van die 16-PF, naamlik angs en onafhanklikheid, bestaan. Daarteenoor is geen beduidende korrelasies tussen wysheidskennistellings en die ander drie tweede-orde faktore, naamlik ekstroversie, geharde ewewig en kompulsiwiteit gevind nie. Die persoonlikheidstrekke het as model ook 'n lae, maar beduidende hoeveelheid van die variansie in die wysheidskennistellings verklaar. Persoonlikheid toon dus wel 'n verband met wysheid in hierdie studie.

Biografiese veranderlikes wat 'n beduidende positiewe verband met wysheidskennistellings toon, is geslag en vlak van opleiding. Manlike deelnemers het beduidend beter presteer as die vroulike deelnemers. Daarteenoor blyk dit uit die studie dat ouderdom nie 'n beduidende invloed op wysheidskennisprestasie uitoefen nie.

Dit blyk ook vanuit die resultate dat die metingsinstrument 'n geldige meting van wysheidsprestasië weergee en dat die twee evalueerders se evaluasies 'n positiewe korrelasie met mekaar toon. Dit dien as bevestiging van die bruikbaarheid van so 'n metode om wysheidskennis te meet.

Die navorsingsvraag of daar 'n verband tussen wysheid en persoonlikheid bestaan, is dus bevestigend in hierdie hoofstuk beantwoord. Vanuit voorafgaande rapportering en bespreking van die resultate van die studie, is dit duidelik dat daar wel 'n verband bestaan tussen die persoonlikheidsfaktore wat in hierdie studie gemeet is, en wysheidskennis. Vervolgens word genoemde resultate verder in Hoofstuk vyf belig ten opsigte van gevolgtrekkings en implikasies van die studie.

HOOFSTUK 5: IMPLIKASIES EN GEVOLGTREKKINGS

5.1 INLEIDING

Hoofstukke een en twee verskaf die teoretiese onderbou vir hierdie studie ten opsigte van wysheid en persoonlikheid. Hoofstuk drie het die navorsingsmetodologie wat gevolg en gebruik is, uiteengesit en hipoteses is gestel vir die bereiking van die doelwitte van die studie. In hoofstuk vier is die resultate gerapporteer en bespreek. Hoofstuk vyf dien vervolgens as 'n afsluiting in die bespreking van die verband tussen wysheid en persoonlikheid deur te verwys na die implikasies en gevolgtrekkings van die studie. Moontlike punte van kritiek op die studie word aangespreek en aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing word gestel.

5.2 GEVOLGTREKKINGS

Soos reeds bespreek, word beduidende korrelasies slegs tussen die tweede-orde faktore *angs* en *onafhanklikheid* met wysheidskennistellings gevind. Angs toon 'n negatiewe korrelasie met wysheidskennistellings en dus korreleer lae vlakke van angs met wysheidsprestasie. Hierdie bevinding ondersteun die resultate dat wysheid met 'n geïntegreerde persoonlikheidsstruktuur verband hou. Lae angs kan dui op 'n rustige, realistiese en gemaklike lewensbeskouing. Wyser werknemers beskik moontlik oor strategieë om spanning te hanteer en kan dus meer produktief bly. Die afleiding kan gemaak word dat angs 'n belangrike faktor in die werksomgewing is waaraan aandag geskenk moet word. Die beheer en beperking van angs en metodes van stresshantering vir werknemers moet ondersoek word in die bevordering van wysheidgedrag.

Onafhanklikheid toon ook 'n beduidende positiewe korrelasie met wysheidskennistellings. Vanuit die literatuurbespreking blyk dit dat onafhanklikheid 'n belangrike voorspeller van beroepswêreld is, aangesien werknemers nie slegs vinnig by veranderende omstandighede moet kan aanpas nie, maar ook onsekerhede en onduidelikhede moet kan verdra. Sulke werknemers kan gevolglik ook vinnig in nuwe rolle inpas – soos dié van leier sowel as spanlid. Die ontwikkeling van onafhanklikheid in die werksomgewing moet dus bevorder en aangemoedig word.

Lae angs tesame met hoë onafhanklikheid kan ook 'n distansiëring van die self met die ervaringswêreld vergemaklik wat metakognisie, selftransendensie en selfinsig bevorder en op 'n volwasse en geïntegreerde persoonlikheidsstruktuur dui. Probleme word dus op 'n onemosionele en realistiese wyse hanteer.

Die tweede-orde faktore *ekstraversie*, *geharde ewewig* en *kompulsiwiteit* toon geen korrelasie met wysheidskennistellings in hierdie studie nie. Soos reeds gepostuleer (afdelings 4.4.1, 4.4.3 & 4.4.5) mag dit die gevolg wees van die spesifieke eerste-orde faktore waaruit die drie faktore saamgestel is en wat moontlik nie bydraende faktore tot wyse gedrag is nie. Dit mag ook wees dat die eienskappe van 'n uitgaande persoonlikheid, onemosionaliteit en hardwerkendheid nie werklik wysheidskennis fasiliteer of daartoe aanleiding gee nie.

Geslag korreleer ook beduidend met een komponent van wysheidskennistellings deurdat manlike respondente beduidend hoër tellings as vroulike respondente behaal het ten opsigte van lewensbeplanning. Vorige navorsing bevind geen geslagsverskille ten opsigte van wysheid nie. Soos reeds aangedui, mag die resultate van hierdie studie verklaar word

deur die samestelling van die ondersoekgroep waar 'n groter aantal manlike as vroulike respondente op hoër posvlakke werksaam is en oor opleidingskwalifikasies beskik. Hierdie verspreiding mag ook op ongelyke bevorderingsgeleenthede dui in die betrokke organisasie waar vroue moontlik steeds nie tot dieselfde mate as mans op hoër organisatoriese vlakke verteenwoordig word nie.

Dit blyk vanuit die resultate dat ouderdom nie 'n rol ten opsigte van wysheidsprestasie speel nie. Ouer individue is dus nie noodwendig wyser as jonger individue nie. Wysheid is dus moontlik oor 'n kontinuum versprei, en toon eerder 'n verband met veranderlikes soos 'n persoon se persoonlikheidsstruktuur en ervaring.

Die verband tussen tipe opleiding en wysheidsprestasie kon nie voldoende deur hierdie studie aangespreek word nie, aangesien daar te veel uiteenlopende studierigtings en te min deelnemers was om betroubare afleidings te kon maak. Wat wel aangetoon is, is dat naskoolse opleiding van drie jaar of meer, 'n beduidende korrelasie met wysheid toon. Dit mag op 'n verband tussen wysheid en intelligensie dui aangesien meer intelligente persone geneig is om na-skoolse kwalifikasies te behaal.

Dit blyk vanuit die resultate dat die metingsinstrument 'n geldige meting van wysheidsprestasie weergee en dat die twee evalueerders se evaluasies 'n positiewe korrelasie met mekaar toon. Die gebruik van wysheidskennisinstrument was dus doeltreffend.

Gegewe bogenoemde gevolgtrekkings kan sekere implikasies afgelei word met betrekking tot die verskillende rolspelers in die wêreld van werk. Hierdie implikasies word vervolgens in die volgende afdeling bespreek.

5.3 IMPLIKASIES

Die resultate en gevolgtrekkings van hierdie studie hou belangrike implikasies vir werkgewers, werknemers en die akademie in. 'n Fokus op die verband tussen angs en onafhanklikheid met wysheid, sowel as die verband tussen opleiding en wysheid, kan vir al hierdie rolspelers verrykende gevolge inhou.

Werkgewers kan byvoorbeeld hul keuringsvereistes aanpas sodat *wyser* werknemers in diens geneem kan word. Werknemers wat onafhanklik kan funksioneer en nie gou gespanne raak nie vergemaklik vinnige aanpassing by 'n onstabiele en gedurig- veranderende werksomgewing. Vanuit die literatuur blyk dit dat wyse gedrag aangeleer en ontwikkel kan word en dus mag *wysheidsopleiding* tot 'n meer produktiewe werksmag bydra. Metodes om werknemers se onafhanklikheid te ontwikkel deur onder andere 'n verskeidenheid van take en verantwoordelikhede toe te deel, mag ook wysheidsgedrag in die werksomgewing en gepaardgaande voordele, stimuleer. Akademiese opleiding mag moontlik ook tot die ontwikkeling van wysheid bydra, aangesien hierdie studie aantoon dat daar 'n verband bestaan tussen opleiding en wysheidskennis. Werknemers moet ook beseft dat ouderdom nie noodwendig 'n wyser werknemer beteken nie en dat wysheid by alle ouderdomme aangetref kan word. Jonger werknemers mag dalk vroeg reeds oor die nodige eienskappe beskik om leiersposisies in te neem, en moet gevolglik nie outomaties oorgesien word ten gunste van ouer (sogenaamd wiser) persone nie.

Werknemers en werkgewers moet beseft dat die eise wat die hedendaagse werksomgewing stel, ander vaardighede as 'n paar jaar gelede vereis. Tydsbestuur om spanning te help bekamp en ook 'n gebalanseerde lewe te help verseker, raak

krities. Selfontwikkeling om onafhanklik te kan funksioneer, moet ook 'n deurlopende proses bly vir die werknemer wat vandag wil presteer. Opleidings- en ontwikkelingsgeleenthede moet gevolglik ten volle benut word ten einde wysheidsgedrag te ontwikkel.

Hierdie studie lewer ook 'n belangrike bydrae op akademiese gebied as die eerste studie in Suid-Afrika wat wysheid vanuit 'n Bedryfsielkundige oogpunt bestudeer. Verdere navorsing op die gebied is noodsaaklik en mag deur hierdie studie gestimuleer word. Die beperkings ten opsigte van hierdie studie word in die volgende afdeling bespreek.

5.4 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE

'n Paar punte van kritiek op die studie kan uitgelig word:

- Soos reeds bespreek, blyk dit dat die gebruik van probleem-situasies wat deur middel van 'n nasieninstrument geëvalueer word, doeltreffend is, maar dit mag soms tydsaam en ingewikkeld wees om antwoorde te interpreteer. Die wysheidskennisinstrument is nie 'n eenvoudige en vinnige vraelys om te voltooi nie. Deelnemers skryf soms baie min in die beantwoording van 'n vraag, aangesien dit in sommige gevalle moeilik is om hom-/haarself voldoende deur middel van 'n geskrewe respons uit te druk. Dit bemoeilik die nasien van die vrae. Ander metodes wat makliker uitvoerbaar is, kan moontlik in die meting van wysheid, ondersoek word.
- Dit blyk dat die ondersoekgroep in die lig van sekere ontledings te klein is om geldige resultate te kan bereik. Meer akkurate afleidings sou byvoorbeeld bereik kon word ten opsigte van die korrelasie tussen wysheids-

tellings en geslag indien daar 'n meer gelyke geslagsverdeling was.

- Aangesien slegs 17,4% van die variansie in wysheidsprestasie in hierdie studie deur persoonlikheid verklaar word, kon veranderlikes soos intelligensie ook ondersoek geword het om die groot persentasie onverklaarde variansie te ondersoek.

5.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Toekomstige navorsing in verband met wysheid en die verband daarvan met persoonlikheidstrekke, kan moontlik die volgende aspekte dek:

- Hoewel vorige navorsing bewys het dat persoonlikheid 'n sterker voorspeller van wysheid as intelligensie is, speel intelligensie ook 'n belangrike rol. Wysheid en intelligensie toon sekere ooreenkomste en wysheid kan as 'n spesifieke soort intelligensie beskou word. Wysheid behels meer as kennis, maar behels ook 'n houding tot kennis (afdeling 2.3.3). Die verband tussen intelligensie en wysheid kan moontlik as 'n verdere navorsingsarea dien. Soos vanuit die resultate van hierdie studie afgelei kon word, mag intelligensie tot 'n mate die verkreë korrelasie tussen opleidingsvlak en wysheid verklaar.
- 'n Ondersoek na die groot verskeidenheid faktore wat moontlik 'n bydrae kan lewer ten opsigte van die verklaring van wysheidskennis en wysheidsgedrag, kan waardevol wees. 'n Groter hoeveelheid van die variansie in wysheidsprestasie kan sodoende verklaar word.
- In verdere navorsing kan 'n groter ondersoekgroep gebruik word en meer respondente vanuit spesifieke dissiplines,

veral vanuit die menslike wetenskappe, kan ingesluit word. Ewe veel vroue as mans moet ingesluit word. Verdere navorsing kan ook fokus op deelnemers van dieselfde posvlak. 'n Meer homogene groep ten opsigte van sekere biografiese veranderlikes word dus vereis. Aangesien wysheid skaars is, en min individue dus op wysheidstake presteer, kan toekomstige studies persone wat as wys genomineer is, bestudeer, wat moontlik meer wyse response sal genereer.

- Dit blyk dat die Vyffaktor model van persoonlikheid tans groot steun in die sielkundige gemeenskap ontvang (afdeling 2.6.4). Toekomstige navorsing en soortgelyke studies kan gebruik maak van persoonlikheidstoetse wat spesifiek op die Vyffaktor model gebaseer is.
- Hierdie studie het spesifiek op wysheidskennis gefokus. Om oor wysheidskennis te beskik, is egter nie dieselfde as om dit toe te pas nie. Wyse **gedrag** kan dus ook in toekomstige studies nagevors word, aangesien wysheidskennis nie noodwendig tot wyse gedrag aanleiding gee nie.
- Faktore wat lae angsvlakke en hoë onafhanklikheid fasiliteer, kan ondersoek word. Die ontwikkeling van wysheid kan moontlik daardeur tot 'n groter mate verduidelik word.
- Verdere navorsing kan die individuele eerste-orde faktore wat die onderbou van angs en onafhanklikheid vorm, ondersoek. Die verbande daartussen kan deur middel van roete-ontledings ondersoek word.
- Toekomstige wysheidstudies kan persone wat geïdentifiseer is as wys (met ander woorde respondente

wat op wysheidsmetings presteer) aan verdere metings onderwerp om moontlike oorsake en/of bydraende faktore tot die vorming van wysheid te ondersoek.

- Soos reeds genoem, bestaan vroe steeds ten opsigte van metodes om wysheidsverbandhoudende kennis te identifiseer en te ondersoek (Staudinger et al., 1992). Verdere ontwikkeling van die navorsingsmetodologie en die navorsingsmetodes om wysheidskennis en wysheidsgedrag te meet, is 'n belangrike onderwerp vir verdere navorsing.

5.6 SAMEVATTING

Die behoefte aan die wyse werknemer in hedendaagse organisasies kan, veral in die lig van snelle tegnologiese verandering en globale kompetisie, nie meer ontken word nie. Die hedendaagse werksomgewing is vinnigveranderend en stel talle uitdagings aan werknemers. Eienskappe soos insig, goeie oordeel en besluitneming word vereis; eienskappe wat met wysheid verband hou. Sekere persoonlikheidseienskappe soos volwassenheid, rustigheid, buigsaamheid en empatie word dikwels in die beskrywing van wyse persone gebruik en word ook as vereistes vir die hedendaagse werknemer gestel. Navorsing en studies ten opsigte van wysheid is beperk. As gevolg van beperkte en teenstrydige resultate in hierdie Bedryfsielkundige ondersoek na wysheid, bestaan daar 'n behoefte aan verdere navorsing, veral ten opsigte van die omstandighede en faktore wat van toepassing op die Suid-Afrikaanse besigheidsorganisasie is.

'n Bydrae van hierdie studie is dus om die klem op wysheid in die werksomgewing te laat val. Aangesien daar 'n potensiële verband tussen wysheid en persoonlikheidstrekke bestaan, is

dit as die onderwerp van ondersoek vir hierdie studie gestel. Sekere persoonlikheidseienskappe verleen moontlik toegang tot of fassiliteer die ontwikkeling van wysheid. Indien die wyse werknemer deur middel van 'n persoonlikheidstoets geïdentifiseer kan word, kan dit van belangrike waarde wees in onder andere die keuringsproses en opleidings- en ontwikkelingsintervensies.

Die resultate van hierdie ondersoek toon dat daar slegs beduidende korrelasies tussen wysheidskennis en die tweede-orde persoonlikheidsfaktore (-trekke) van die 16-PF, naamlik angs en onafhanklikheid bestaan. Geen beduidende korrelasies tussen wysheidskennis en die ander drie tweede-orde faktore, naamlik ekstroversie, geharde ewewig en kompulsiwiteit is gevind nie. Die vyf tweede-orde persoonlikheidsfaktore het in geheel 'n lae, maar beduidende variansie in die wysheidstellings verklaar. Persoonlikheid toon dus wel 'n verband met wysheid in hierdie studie.

Biografiese veranderlikes wat 'n beduidende positiewe verband met wysheidskennistellings toon, is geslag en vlak van opleiding. Manlike deelnemers het beduidend beter presteer as die vroulike deelnemers wat moontlik verklaar kan word op grond van die samestelling van die steekproef. Uit die studie blyk dit dat ouderdom nie 'n beduidende invloed op wysheidskennisprestasie uitoefen nie.

Hierdie ondersoek lewer 'n bydrae tot 'n beter begrip van die konstruk *wysheid*, die verband daarvan met persoonlikheid en die belang daarvan vir die werksomgewing. Die wyse werknemer is vandag uiters belangrik en die ondersoek na en konseptualisering van wysheid vanuit 'n Bedryfsielkundige oogpunt is dus noodsaaklik vir ondernemings wat hul kompeterende voordeel in 'n gedurigveranderende omgewing

wil behou. Wyse werknemers lei tot wyse en suksesvolle ondernemings.

VERWYSINGSLYS

Aamodt, M.G. (1999). Applied Industrial / Organisational Psychology (3rd ed.). USA: Wadsworth Publishing Company.

Allerton, H. (1996). Trend Watch. Training and Development, 50 (1), 17.

Anonymous. (1995). Wisdom: Ultimate Human Aspiration or Practical Management Technique? Practising Manager, 16 (1), 20-23.

Armstrong, C.M. (1999). Communications: The Revolution Continues. Executive Speeches, 13 (4), 17-20.

Arnold, J., Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (1998). Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace. (3rd ed.). Great Britain: Clays Ltd.

Arnold, J. (1997). Nineteen Propositions Concerning the Nature of Effective Thinking for Career Management in a Turbulent World. British Journal of Guidance and Counselling, 25 (4), 447-462.

Assmann, A. (1991). Weisheit. München: Wilhelm Fink.

Assmann, A. (1994). Wholesome Knowledge: Concepts of Wisdom in a Historical and Cross-cultural Perspective. In D.L. Feathermann, R.M. Lerner & M. Perlmutter (Eds), Life-Span Development and Behaviour. (pp. 140-147). Hillsdale: Erlbaum.

Aubrey, R. & Cohen, P.M. (1995). Working Wisdom. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.

Autry, J.A. (1996). Confessions of an Accidental Businessman: It takes a Lifetime to find Wisdom. San Francisco: Berrett – Koehler Publishers, Inc.

Baltes, P.B., Maercker, A., Smith, J. & Staudinger, M. (1995). People Nominated as Wise: A Comparative Study of Wisdom-Related Knowledge. Psychology and Aging, 10 (2), 155-166.

Baltes, P.B. & Smith, J. (1990). Toward a Psychology of Wisdom and its Ontogenesis. In R.J. Sternberg, Wisdom: It's Nature, Origins, and Development. (pp. 87-114). New York: Cambridge University Press.

Bee, H.L. (1996). The Journey of Adulthood. (3rd ed.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Birren, J.E. & Fisher, L.M. (1990). The Elements of Wisdom: Overview and Integration. In R.J. Sternberg, Wisdom: It's Nature, Origins, and Development. New York: Cambridge University Press.

Birren, J.E. & Schaie, K.W. (1990). Handbook of The Psychology of Aging. (3rd ed.) (pp. 320-329). New York: Van Nostrand Reinhold Company.

Brooking, A. (1996). Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise. London: International Business Press.

Cattell, H.B. (1989). The 16 PF: Personality in Depth. Champaign: IPAT.

Cavanaugh, J. C. (1997). Adult Development and Aging (3rd ed.). USA: Brooks/Cole Publishing Company.

CB Personality Profiler (2000). Interpretive Computer Package. Cape Town: Creative Solutions.

Ching, J. (1997). Mysticism and Kingship in China. The Heart of Chinese Wisdom. United Kingdom: Cambridge University Press.

Cooper, R.K. (1997). Applying Emotional Intelligence in the Workplace. Training and Development, 51 (12), 31-38.

Covey, S.R. (1996). Qualities of Quality. Executive Excellence, 13 (9), 16-17.

Covey, S.R. (1994). The Seven Habits of Highly Effective People. (6th ed.). Great Britain: Simon & Schuster Ltd.

Covey, S.R. (1995). Principle-Centred Leadership. Great Britain: Simon & Shuster Ltd.

Davidson, F. (2002). Leaders of the Future. People Dynamics, 20 (1), 16-20.

De Bono, E. (1977). The Happiness Purpose. London: Penquin.

De Bono, E. (1982). De Bono's Thinking Course. London: BBC Books.

De Bono, E. (1994). Parallel Thinking. From Socratic to De Bono Thinking. London: Viking.

Du Rand, J. (2002). Exploring the Next Frontier. People Dynamics, 20 (4), 17 - 19.

De Raad, B. (2000). The Big Five Personality Factors. Germany: Hogrefe & Huber Publishers.

Ellsmore, R. (1998). Second Thoughts about Confidence. American Salesman, 43 (10), 7-10.

Erikson, H. (1978). Adulthood. New York: W.W. Norton & Company Inc.

Farnam, A. (1996). Are you smart enough to keep your job? Fortune, 133 (1), 34-36.

Faulkender, P.J. & Hira, F.J. (1997). Perceived Wisdom: Do Age and Gender play a Part? Aging and Human Development, 44 (2), 85-101.

Frankl, V. (1997). Recollections: An Autobiography. New York: Plenum Press.

Garfield, C. (1998). Great Leadership. Executive Excellence, 15 (5), p. 7.

Gaudiani, C.L. (1999). Justice and Economic Prosperity: The Wisdom Tradition. Vital Speeches of the Day, 65 (7), 218-220.

Godlovitch, S. (1981). On Wisdom. Can J Phil, 11 (1), 137-155.

Graham, A. (1996). Getting Smart. Internal Auditor, 53 (1), 5.

Greengard, S. (1998). Storing, Shaping and Sharing Collective Wisdom. Workforce 4, p. 82-88.

Hellriegel, D., Slocum, J.W. & Woodman, R.W. (2001). Organizational Behaviour (9th ed.) USA: South-Western College Publishing.

Hershey, D.A. & Farrel, A.H. (1997). Perceptions of Wisdom Associated with Selected Occupations and Personality Characteristics. Current Psychology, 16 (2), 115-130.

Holliday, S.G. & Chandler, M.J. (1986). Wisdom: Explorations in Adult Competence. London: Karger.

Huysamen, G.K. (1990). Sielkundige Meting: 'n Inleiding. Pretoria: van Schaick Uitgewers.

Jackson, D. (1997). Dynamic Organisations – The Challenge of Change. Great Britain: Macmillan Press Ltd.

Jacobson, D (1983). What is Wisdom? Who is she? W & W, 7 (3), 241-244.

John, O.P. & Srivastava, S. (1999). Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspective In Pervin, L. A. & John, O. P. (Eds), Handbook of Personality (2nd ed.) (Chapter 4). London: The Guilford Press.

Kakabadse, A. (1999). Younger does not mean Better. The British Journal of Administrative Management 1 (1) 9-10.

Kaplan, R.M. (1987). Basic Statistics for the Behavioral Sciences. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Kramer, D.A. (1989). Development of an awareness of contradiction across the life span and the question of postformal operations. In M.L. Commons, J.D. Sinnot, F.F. Richards & C. Armon (Eds), Adult Development and

Applications of Developmental Models (pp. 56-72). New York: Preager.

Krug, S.E. (1981). Interpreting 16-PF Profile Patterns. USA: Institute for Personality and Ability Testing, Inc.

Labouvie-Vief, G. (1990). Wisdom as Integrated Thought: Historical and Developmental Perspectives. In R.J. Sternberg, Wisdom, It's Nature, Origins, and Development (pp. 52-83). New York: Cambridge University Press.

Leigh, A. & Maynard, M. (1999). The Perfect Leader. UK: Random House Business Books.

Lemme, B.H. (1995). Development in Adulthood. Boston: Allyn & Bacon.

Maechem, J.A. (1990). The Loss of Wisdom. In R.J. Sternberg, Wisdom, It's Nature, Origins, and Development (pp. 181-211). New York: Cambridge University Press.

Marcic, D. (1997). Managing with the Wisdom of Love. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Martinez & Neely, M. (1997). The Smarts that Count. HR Magazine, 42 (11), 72-78.

McCoy, B.H. (1997). Emotional Intelligence provides Key to Life Success. Real Estate Issues, 22 (1), 3.

McKane, W. (1965). Prophets and Wise Men. London: SCM Press Ltd.

Meyer, W.F., Moore, C. & Viljoen, H.G. (1988). Persoonlikheidsteorieë – van Freud tot Frankl. Johannesburg: Lexicon Uitgewers.

Midgley, M. (1991). Wisdom, Information & Wonder: What is Knowledge for? London: Routledge.

Moller, A.T. (1993). Perspektiewe oor Persoonlikheid. Durban: Butterworths.

Moore, R.L. (1987). Ritual Process, Initiation, and Contemporary Religion. In M. Stein & R.L. Moore (Eds), Jung's Challenge to Contemporary Religion. (pp. 147-160). Illinois: Chiron Publications.

Muchinsky, P.M. (2000). Psychology Applied to Work (6th ed.). USA: Wadsworth.

Murphy R.E. (1990). The Tree Of Life: An Exploration of Biblical Wisdom Literature. New York: Doubleday.

Nel, P. (1996). The voice of Ms Wisdom: Wisdom as Intertext. Old Testament Essays, 9 (3), 423-450.

Norusis, M.J. (1983). SPSS-X User's Guide. New York: McGraw-Hill.

Orwoll, L. & Auchenbaum, W.A. (1993). Gender and the Development of Wisdom. Human Development, 36 (5), 274-296.

Orwoll, L. & Perlmutter, M. (1990). The study of wise persons: integrating a personality perspective. In R.J. Sternberg, Wisdom: It's Nature, Origins, and Development. (pp. 160-175). New York: Cambridge University Press.

Owen, K. (1992). The suitability of Raven's Standard Progressive Matrices for various groups in South Africa. Personality and Individual Differences, 3 (13) 149-159.

Papalia, D.E., Camp, C.J. & Feldman, R.D. (1996). Adult Development and Aging. USA: McGraw-Hill.

Pervin, L.A. (1999). The Cross-Cultural Challenge to Personality. In Y. Lee, C.R. McCayley & J.G. Draguns (Eds). Personality and Person Perception across Cultures (pp. 23-38.) London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Prinsloo, C.H. (1992). Manual for the use of the Sixteen Personality Factor Questionnaire, South African 1992 version (16 PF, SA92). Pretoria: Human Sciences Research Council.

Rawson, H. (1997). If it ain't Broke; The Unwritten Laws of Life. England: Clays Ltd.

Roberts, B.W. & Hogan, R. (2001). Personality Psychology in the Workplace. Baltimore: United Book Press.

Roehl, M. (1997). Where do You Stand? Document Management and the Year 2000. Managing Office Technology, 12, 26-27.

Seppa, N. (1997a). Psychological Tests Designed to Measure Wisdom. World Wide Web (<http://www.apa.org/monitor/feb97/wisdom2.html>): American Psychological Association.

Seppa, N. (1997b). Wisdom: A Quality that May Defy Age. World Wide Web (<http://www.apa.org/monitor/feb97/wisdom.html>): American Psychological Association.

Shelton, K. (1998). Editor's Note: Integrity at Work. Executive Excellence, 11, 2.

Sinnott, J. (1993). Gender and the Development of Wisdom. Human Development, 36 (5), 297-299.

Smith, J. & Baltes, P.B. (1990). Wisdom-Related Knowledge: Age/Kohort Differences in Response to Life-Planning Problems. Developmental Psychology, 26 (3), 494-505.

Spatz, C. (1993). Basic Statistics: Tales of Distributions. USA (California): Brooks/Cole Publishing Company.

Spector, P.E. (2000). Industrial & Organizational Psychology: Research and Practise. (2nd ed.). USA: John Wiley & Sons, Inc.

Statt, D.A. (1994). Psychology and the World of Work. London: The MacMillan Press Ltd.

Staudinger, U.M., Smith J. & Baltes, P.B. (1992). Wisdom-Related Knowledge in a Life Review Task: Age Differences and the Role of Professional Specialization. Psychology and Aging, 7 (2), 271-281.

Staudinger, U.M., Lopez, D.F. & Baltes, P.B. (1997). The Psychometric Location of Wisdom-Related Performance: Intelligence, Personality and more? Personality and Social Psychology-Bulletin, 23 (11), 1200-1214.

Staudinger, U.M., Maciel, M., Smith, A.G. & Baltes, P.B. (1998). What Predicts Wisdom-Related Performance? A First Look at Personality, Intelligence, and Facilitative Experiential Contexts. European Journal of Personality, 12 (1), 1-17.

Sternberg, R.J. (1990). Wisdom: It's Nature, Origins, and Development. New York: Cambridge University Press.

Steyn, D.M. (2000). Unpublisher Personal Notes on the Advanced Interpretation of the 16-PF.

Strange, T. (1993). The Future of Work: The Human Organisation. Management: Auckland, 40 (10), 45-49.

Taranto, M.A. (1989). Facets of Wisdom: A Theoretical Synthesis. International Journal of Aging and Human Development, 29 (1), 1-21.

Van Heerden, W. (1996). A Bright Spark is not necessarily a Wise Person. Old Testament and Contemporary Perspectives on Wisdom and Intelligence. Old Testament Essays, 9 (3), 512-526.

Verespej, M.A. (1996). Lead, Don't Manage. Industry Week, 245 (5), 55-60.

Viljoen, S.J. (1997). 'n Psigologiese Interpretasie van die Ou Testamentiese Wysheidsliteratuur met Spesifieke Verwysing na die Boek Spreuke. Ongepubliseerde M-tesis. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.

Vogl, A.J. (1998). Accumulated Wisdom. Across the Board 5, 1.

Westermann, C. (1995). Roots of Wisdom: The Oldest Proverbs of Israel and Other Peoples. Kentucky: Westminster John Knox Press.

Whybray, R.N. (1994). The Composition of the Book of Proverbs. Sheffield: JSOT Press.

Whybray, R.N. (1974). The Intellectual Tradition in the Old Testament. Berlin & New York: Walter de Gruyter.

Woods, B. (2002). A Positive Revolution. People Dynamics, 20 (4), 25 – 27.

Wood, J. (1979). Wisdom Literature. Great Britain: Unwin Brothers Limited.

BYLAAG A: Dekbrief

Geagte kollega

Jy is geselekteer om aan 'n navorsingsprojek deel te neem in verband met patrone van persoonlikheid. Hierdie projek vorm deel van my Meestersgraadstudie en daarom sal ek dit baie waardeer indien jy die bygaande twee vraelyste kan voltooi.

By die eerste vraelys word jou biografiese besonderhede vereis. Die tweede vraelys behels drie probleemsituasies waarop jy breedvoerig raad moet verskaf. Let wel dat alle inligting vertroulik is en jou naam deur 'n nommer vervang word. Lees asb. die instruksies noukeurig deur voordat jy die vraelyste voltooi.

Die voltooide vraelyste moet dan asseblief in die bygaande koevert verseël word en voor of op 1 Augustus in die boks voor my kantoor by die Menslike Hulpbronne afdeling op die vierde vloer gegooi word.

Jou samewerking word opreg waardeer!

Baie dankie

Madeleine Conradie

(Tel: 021-937 2631 / 082 8723 721)

APPENDIX B: Cover Letter

Best Colleague

You have been selected to participate in a research project on personality patterns. This project forms part of my Masters degree studies and I will appreciate it if you could complete the two attached questionnaires.

The first questionnaire concerns your biographical information. The second questionnaire consists of three problem situations where you have to give in-depth advice. All information will be kept confidential and your name will be replaced by a number. Please read the instructions carefully before completing the questionnaires.

The completed questionnaires must be returned in the envelope supplied and put in the box in front of my office in the Human Resources department on the fourth floor.

Your co-operation will be sincerely appreciated!

Thank you

Madeleine Conradie

(Tel: 021-937 2631 / 082 8723 721)

BYLAAG C: Biografiese VraelysNR:

--

Biografiese Vraelys

Merk asseblief met 'n kruisie in die blokkie langs die toepaslike antwoord.

1. GESLAG:

1. Vroulik	
2. Manlik	

2. OUDERDOM:

(1) 18 – 30	
(2) 31 – 40	
(3) 41 – 50	
(4) 51 +	

Spesifiseer ouderdom:**3. RAS:**

1. Wit	
2. Swart	
3. Bruin	
4. Indiër	
5. Ander	

Spesifiseer ander:**4. HUWELIKSTATUS:**

1. Ongetroud	
2. Getroud	
3. Geskei	
4. Weduwee/wewenaar	

5. GODSDIENS:

1. Christen	
2. Ateïs	
3. Moslem	
4. Jood	
5. Ander	

Spesifiseer ander:

6. POSVLAK:

1. Laevlak	
2. Toesighouersvlak	
3. Bestuursvlak	
4. Senior bestuursvlak	
5. Ander	

Wat is jou postitel?

7. HOOGSTE OPLEIDINGSKWALIFIKASIE:

1. Matriek en laer	
2. Diploma	
3. Graad	

8. RIGTING VAN OPLEIDING:

1. Menslike wetenskappe, bv. Sielkunde of Bedryfsielkunde	
2. Fisiese Wetenskappe, bv. Medies	
3. Ekonomiese en bestuurswetenskappe	
4. Finansiël	
5. Regte	
6. Ingenieurswese	
7. Sekretarieel	
8. Bemarking	
9. Matriek	
10. Kuns/Ontwerp	
11. Informasietegnologie	

Spesifiseer kwalifikasies:

APPENDIX D: Biographical Questionnaire**Biographical Questionnaire**

NR:

Please indicate with a cross next to the appropriate option.

1. SEX:

1. Female	
2. Male	

2. AGE:

(1) 18 – 30	
(2) 31 – 40	
(3) 41 – 50	
(4) 51 +	

Specify age:**3. RACE:**

1. White	
2. African	
3. Coloured	
4. Indian	
5. Other	

Specify other:**4. MARITAL STATUS:**

1. Single	
2. Married	
3. Divorced	
4. Widowed	

5. RELIGION:

1.Christian	
2.Atheist	
3.Muslin	
4.Jew	
5.Other	

Specify other:

6. ORGANISATIONAL LEVEL:

1. Lower level	
2. Supervisory level	
3. Management level	
4. Senior management	
5. Other	

What is your jobtitle?

7. HIGHEST TRAINING QUALIFICATION:

1. Matric and lower	
2. Diploma	
3. Degree	

8. AREA OF TRAINING:

1. Human Sciences, ex. Psychology or Industrial Psychology	
2. Physical Sciences, ex. Medicine	
3. Economics and business	
4. Financial	
5. Law	
6. Engineering	
7. Secretarial	
8. Marketing	
9. Matric	
10. Art/Design	
11. Information technology	

Specify qualifications:.....

BYLAAG E: Probleemoplossingsvraelys

Nr:

Advies/raad op drie lewenssituasies moet verskaf word. Skryf ten minste 'n bladsy by elk van die drie gevalle. Maak jou advies so breedvoerig as moontlik en noem alle gedagtes, oorwegings en indrukke wat jy ten opsigte van die probleem het. Skryf asseblief duidelik en leesbaar. Let wel dat alle inligting as konfidensieel beskou word.

Geval 1:

Marie, 'n weduwee van 60 jaar, het onlangs 'n graad in ondernemingsbestuur voltooi en haar eie onderneming begin. Sy het uitgesien na die uitdaging. Sy het egter so pas gehoor dat haar seun met twee klein kindertjies gelaat is om voor te sorg nadat sy vrou skielik gesterf het. Marie oorweeg die volgende opsies: Sy kan haar onderneming opgee en by haar seun gaan bly of sy kan beplan om te reël vir finansiële bystand vir haar seun om die kindersorgkoste te help delg. Formuleer 'n plan wat uiteensit wat Marie kan doen en moet oorweeg in die volgende 3 tot 5 jaar. Watter bykomende inligting word benodig?

Geval 2:

Jy ontvang 'n telefoonoproep van 'n goeie vriend wat sê dat hy besluit het om selfmoord te pleeg. Wat moet en kan jy doen en oorweeg?

Geval 3:

Sandra, 'n jong vrou, het besluit om 'n gesin te hê en nie 'n beroep nie. Sy is getroud en het kinders. Een dag loop sy 'n vriendin raak wat sy lanklaas gesien het. Die vriendin het 'n loopbaan bo 'n gesin gekies. Sy is besig om haarself in haar beroep te vestig.

Die ontmoeting veroorsaak dat Sandra oor haar lewe terugdink.

Hoe kan haar lewensperspektief daar uitsien?

Watter aspekte van haar lewe mag sy moontlik onthou?

Hoe kan sy haar lewe verduidelik?

Hoe sal sy haar lewe moontlik ter nabetraging evalueer?

APPENDIX F: Problemsolving Questionnaire

Nr:

Detailed advice must be given on three difficult problems. You should also mention all impressions and considerations to take into account concerning the problem. The advice or commentary should make up at least one folio page for each problem. Please keep handwriting neat and legible. All information will be considered confidential.

Case 1:

Maggie, a widow aged 60 years, recently completed a degree in business management and opened her own business. She has been looking forward to this challenge. However, she has just heard that her son has been left with two small children to care for after the sudden death of his wife. Maggie is considering the following options: She could plan to give up her business and live with her son, or she could plan to arrange for financial assistance for her son to cover childcare costs. Formulate a plan that details what Maggie should do and should consider in the next 3 to 5 years. What extra pieces of information are needed?

Case 2:

You get a phone call from a good friend who says that he can't go on any more and that he has decided to commit suicide. What should one do and consider?

Case 3:

Sandra, a young woman, had decided to have a family and not to have a career. She is married and has children. One day Sandra meets a woman whom she has not seen for a long time. The friend had decided to have a career and no family. She is about to establish herself in her career.

This meeting causes Sandra to think back over her life.

What might her life review look like?

Which aspects of her life might she remember?

How might she explain her life?

How might she evaluate her life retrospectively?

BYLAAG G: Evalueringsinstrument**Geval nr:** _____Nr:

--

Evalueringinstrument afgelei van die Smith en Baltes**Kriteria**

Omsirkel die keuse wat jou evaluasie van elk van die drie response die beste verteenwoordig. Die fiktiewe persoon is die persoon wat in die inleiding van die probleem beskryf word. Die respondent is die persoon wat op die probleem gereageer het.

1 = Nee**2 = Tot 'n mindere mate****3 = Onseker****4 = Tot 'n groot mate****5 = Ja**

1. Het die respondent die probleem van die fiktiewe persoon duidelik gedefinieer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Het die repondent die probleem (soos in die inleiding aangedui) aangepas tot 'n groter perspektief (bv. in terme van lewensdoelwitte en -temas)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Het die respondent die verskeie verwante sake tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Het die respondent verskeie moontlike alternatiewe tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Het die respondent die baie aspekte van die probleem op 'n opbouwende en evaluerende wyse bespreek en insig getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gelei het tot die besef dat daar verskeie beskikbare opsies bestaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gehelp het om haar eie besluit te maak?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Het die respondent advies gegee wat nie eensydig en gesaghebbend was nie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Het die respondent 'n voorkeur vir goeie maniere om die probleem te hanteer, getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Vrae wat direk na die vyf wysheidskriteria verwys:

10. Het die respondent feitlike kennis getoon in verband met die spesifieke lewenssituasie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Het die respondent prosedurale kennis getoon deur heuristieke of strategieë aan te bevel om die probleem te hanteer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Het die respondent erken dat die persoon en die probleem nie in isolasie nie, maar ten opsigte van hul veelvuldige kontekste en beskou moet word?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Het die respondent die relativisme van waardes en doelwitte erken?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Het die respondent die wete dat die lewe en die toekoms onseker is, aangedui?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Gee 'n algehele evaluasie van die volgende (eie oordeel):

15. Het die respondent uitstaande insig ten opsigte van moeilike lewensprobleme gedemonstreer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Het die respondent die vermoë om te oordeel en goeie advies te gee ten opsigte van belangrike, maar moeilike, lewenssituasies gedemonstreer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Was die respondent se advies maklik om te verstaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Stem jy saam met die respondent se advies?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Onafhanklik van die beskrywing van wysheid soos in hierdie studie weergegee en bloot gebaseer op jou eie persoonlike begrip van wysheid, beskou jy die respondent as wys?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Indien jy 'n soortgelyke probleem soos in die voorbeeld sou hê, sou jy die respondent as 'n goeie bron van advies beskou?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Totaal:

BYLAAG H: Memo 1: Lewensbeplanning**Geval nr: 1**Nr:

--

Evalueringsinstrument afgelei van die Smith en Baltes Kriteria

Omsirkel die keuse wat jou evaluasie van elk van die drie response die beste verteenwoordig. Die fiktiewe persoon is die persoon wat in die inleiding van die probleem beskryf word. Die respondent is die persoon wat op die probleem gereageer het.

1 = Nee**2 = Tot 'n mindere mate****3 = Onseker****4 = Tot 'n groot mate****5 = Ja**

1. Het die respondent die probleem van die fiktiewe persoon duidelik gedefinieer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Marie voel moontlik verdeeld tussen haar droom van 'n eie besigheid nadat sy energie, tyd en geld moes gebruik om haar graad te verwerf aan die een kant, en die belangrikheid van haar familie; haar seun en kleinkinders aan die ander kant.

2. Het die repondent die probleem (soos in die inleiding aangedui) aangepas tot 'n groter perspektief (bv. in terme van lewensdoelwitte en -temas)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Wat is belangrik vir haar / haar seun / haar kleinkinders?
- Die toekoms van die verskillende partye, langtermyngevolge van besluite oorweeg.

3. Het die respondent die verskeie verwante sake tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Soos byvoorbeeld:

- ontwikkeling van die kinders
- ouderdom van die seun en kinders
- verhouding met seun en kleinkinders
- waar woon Marie en haar seun
- finansiële posisie van beide partye
- tipe besigheid
- tipe werk van seun
- persoonlikheidstipes van partye betrokke

- sielkundige effek van dood van familielid
- Marie se gesondheid
- rolle vervul deur skoondogter: het sy byvoorbeeld gewerk?

4. Het die respondent verskeie moontlike alternatiewe tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Alternatiewe bespreek afhangende van die situasie, soos byvoorbeeld:

- Marie trek in by seun
 - seun trek in by Marie
 - kindersorgopsies
 - deeltydse werk
 - seun betrek by Marie se besigheid
5. Het die respondent die baie aspekte van die probleem op 'n opbouende en evaluerende wyse bespreek en insig getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- verskillende perspektiewe bespreek
 - positiewe taalgebruik
 - besef dat meer inligting benodig word
6. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gelei het tot die besef dat daar verskeie beskikbare opsies bestaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- bewusmaking van verskillende roetes, nie slegs een opsie beskikbaar
 - leiding tot insig
7. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gehelp het om haar eie besluit te maak?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- besef dat dit Marie se besluit bly
 - besluit berus op wat belangrik en die beste vir haar en haar familie is
8. Het die respondent advies gegee wat nie eensydig en gesaghebbend was nie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- gee nie slegs eie opinie en dwing dit af nie

9. Het die respondent 'n voorkeur vir goeie maniere om die probleem te hanteer, getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- positiewe taalgebruik en oplossings gestel
- wil die beste vir almal betrokke hê

Vrae wat direk na die vyf wysheidskriteria verwys:

10. Het die respondent feitelike kennis getoon in verband met die spesifieke lewenssituasie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Byvoorbeeld:

- emosies / sielkundige effek van dood, sin van verlies
- moontlike probleme met drie geslagte onder een dak
- soms moeilik om werk en kinders te hanteer
- belangrik om veilige en stabiele omgewing vir kinders te skep

11. Het die respondent prosedurale kennis getoon deur heuristieke of strategieë aan te bevel om die probleem te hanteer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Byvoorbeeld:

- hoe om vir finansiële behoeftes voorsiening te maak
- hoe om haar besigheid te bestuur / verskillende opsies
- verkryging van goeie kindersorg
- sielkundige hulp

12. Het die respondent erken dat die persoon en die probleem nie in isolasie nie, maar ten opsigte van hul veelvuldige kontekste en verhoudings beskou moet word?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Byvoorbeeld:

- verhouding tussen seun, Marie en kinders
- mate van onafhanklikheid van seun en Marie
- ander familieledede wat moontlik kan help
- finansiële posisie van beide partye
- tipe besigheid / beroepe

13. Het die respondent die relativisme van waardes en doelwitte erken?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- verskillende dinge belangrik vir verskillende mense,
- hoewel 'n stabiele huislike omgewing altyd belangrik vir kinders se optimale ontwikkeling is

14. Het die respondēt die wete dat die lewe en die toekoms onseker is, aangedui?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- belangrikheid daarvan om vir die toekoms voorsiening te maak
- situasie mag verander; seun mag weer trou, besigheid kan likwideer, kindersorg mag onvoldoende wees

Gee 'n algehele evaluasie van die volgende (eie oordeel):

15. Het die respondēt uitstaande insig ten opsigte van moeilike lewensprobleme gedemonstreer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Het die respondēt die vermoë om te oordeel en goeie advies te gee ten opsigte van belangrike, maar moeilike lewenssituasies, gedemonstreer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Was die respondēt se advies maklik om te verstaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Stem jy saam met die respondēt se advies?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Onafhanklik van die beskrywing van wysheid soos in hierdie studie weergegee en bloot gebaseer op jou eie persoonlike begrip van wysheid, beskou jy die respondēt as wys?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Indien jy 'n soortgelyke probleem soos in die voorbeeld sou hê, sou jy die respondēt as 'n goeie bron van advies beskou?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

BYLAAG I: Memo 2: Lewensbestuur**Geval nr.: 2**

NR:

Evalueringsinstrument afgelei van die Smith en Baltes Kriteria

Omsirkel die keuse wat jou evaluasie van elk van die drie response die beste verteenwoordig. Die fiktiewe persoon is die persoon wat in die inleiding van die probleem beskryf word. Die respondent is die persoon wat op die probleem gereageer het.

1 = Nee**2 = Tot 'n mindere mate****3 = Onseker****4 = Tot 'n groot mate****5 = Ja**

1. Het die respondent die probleem van die fiktiewe persoon duidelik gedefinieer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Gevoel van hopeloosheid, depressie, roep om hulp, alles wat te veel geraak het

2. Het die repondent die probleem (soos in die inleiding aangedui) aangepas tot 'n groter perspektief (bv. in terme van lewensdoelwitte en -temas)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Rol in die lewe, om goeie lewe te hê, is belangrik en bereikbaar
- Vriend se drome en doelwitte

3. Het die respondent die verskeie verwante sake tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Noodsituasie: belangrik om te stabiliseer
- Haar/sy gevoelens
- Verhoudings met familie en vriende
- Redes waarom selfmoord wil pleeg

4. Het die respondent verskeie moontlike alternatiewe tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Kry hulp: dokter, sielkundige
- Gaan na vriend, behou kontak
- Medikasie vir depressie
- Verskillende wyses van berading

5. Het die respondent die baie aspekte van die probleem op 'n opbouende en evaluerende wyse bespreek en insig getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Positiewe taalgebruik
- Kennis van gevoelens, emosies
- Moenie argumenteer nie

6. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gelei het tot die besef dat daar verskeie beskikbare opsies bestaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Vriende kan help
- Sielkundige, psigiater, nooddienste
- Medikasie
- Werksopsies, vakansie, ens.

7. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gehelp het om haar eie besluit te maak?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Luister!
- Moenie enige iets forseer nie
- Laat hom / haar steeds in beheer voel
- Sy / haar opinie is belangrik

8. Het die respondent advies gegee wat nie eensydig en gesaghebbend was nie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Skryf nie voor wat hy / sy moet doen nie
- Gee nie net een oplossing en/of eie opinie
- Probeer om sy / haar kant in te sien

9. Het die respondent 'n voorkeur vir goeie maniere om die probleem te hanteer, getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Lewe is belangrik, wil vriend help
- Probeer om beste oplossings te vind

Vrae wat direk na die vyf wysheidskriteria verwys:

10. Het die respondent feitlike kennis getoon in verband met die spesifieke lewenssituasie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Hoe om in so 'n situasie op te tree, bv. om kontak te behou
- Kennis van selfmoord, emosie, depressie, ens.

11. Het die respondent prosedurale kennis getoon deur heuristieke of strategieë aan te beveel om die probleem te hanteer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Laat persoon praat
- Behou kontak
- Beskou die situasie as baie ernstig
- Kry professionele hulp

12. Het die respondent erken dat die persoon en die probleem nie in isolasie nie, maar ten opsigte van hul veelvuldige kontekste en verhoudings beskou moet word?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Redes / oorsake vir depressie
- Familiegeskiedenis
- Moontlike huweliksprobleme
- Effek van sy / haar dood op geliefdes

13. Het die respondent die relativisme van waardes en doelwitte erken?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Wat een persoon as erg beskryf, dalk nie erg vir jou nie
- Verskillende interpretasies van situasies
- Waardesisteme, doelwitte en godsdiens kan verskil van joune

14. Het die respondent die wete dat die lewe en die toekoms onseker is, aangedui?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Geen vinnige oplossing in so 'n geval, dit mag lank neem, probleme kan selfs vererger
- Maak geen definitiewe beloftes van 'n beter lewe nie
- Erken onsekerheid van die lewe

Gee 'n algehele evaluasie van die volgende (eie oordeel):

15. Het die respondent uitstaande insig ten opsigte van moeilike lewensprobleme gedemonstreer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Het die respondent die vermoë om te oordeel en goeie advies te gee ten opsigte van belangrike, maar moeilike, lewenssituasies gedemonstreer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Was die respondent se advies maklik om te verstaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Stem jy saam met die respondent se advies?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Onafhanklik van die beskrywing van wysheid soos in hierdie studie weergegee en bloot gebaseer op jou eie persoonlike begrip van wysheid, beskou jy die respondent as wys?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Indien jy 'n soortgelyke probleem soos in die voorbeeld sou hê, sou jy die respondent as 'n goeie bron van advies beskou?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Totaal:

BYLAAG J: Memo 3: Lewenshersiening**Geval nr: 3**

NR:

Evalueringsinstrument afgelei van die Smith en Baltes Kriteria

Omsirkel die keuse wat jou evaluasie van elk van die drie response die beste verteenwoordig. Die fiktiewe persoon is die persoon wat in die inleiding van die probleem beskryf word. Die respondent is die persoon wat op die probleem gereageer het.

1 = Nee**2 = Tot 'n mindere mate****3 = Onseker****4 = Tot 'n groot mate****5 = Ja**

1. Het die respondent die probleem van die fiktiewe persoon duidelik gedefinieer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Sandra mag verskeur voel tussen gesinslewe en die wees van huisvrou, ma en vrou, en die behoefte om ambisieus in die beroepswêreld te wees. Sy mag haar situasie met haar vriendin s'n vergelyk en moontlik voel dat sy te veel opofferinge gemaak het.

2. Het die repondent die probleem (soos in die inleiding aangedui) aangepas tot 'n groter perspektief (bv. in terme van lewensdoelwitte en -temas)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Belangrikheid van familie, kinders, sekuriteit, sukses
- Haar doelwitte en drome

3. Het die respondent die verskeie verwante sake tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Gelukkig getroud of nie?
- Finansiële situasie
- Ouderdom van kinders
- Sandra se ouderdom (steeds jonk)
- Gevoel van verryking
- Omstandighede waaronder sy haar besluit gemaak het om huisvrou te wees

4. Het die respondent verskeie moontlike alternatiewe tot die probleem geïdentifiseer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Deelydse studies / werk indien nie tans gelukkig
- Kan dalk voltyds werk indien sou wou (as kinders in skool?)
- Stokperdjies
- Begin van 'n nuwe besigheid (vanaf die huis?)
- Mag gelukkig wees met huidige situasie

5. Het die respondent die verskeie kante van die probleem op 'n opbouende en evaluerende wyse bespreek en insig getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Kennis van tipe situasie
- Positiewe taalgebruik
- Evaluasie van situasie
- Erkenning dat meer inligting nodig is

6. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gelei het tot die besef dat daar verskeie beskikbare opsies bestaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Maak bewus dat sy nog steeds jonk is en met 'n beroep of studies kan begin
- Nie slegs een opsie
- Aanmoediging om te kyk na verskeie opsies

7. Het die respondent advies gegee wat die fiktiewe persoon gehelp het om haar eie besluit te maak?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Finale besluit lê by Sandra
- Besef dat slegs sy kan besluit wat die beste is

8. Het die respondent advies gegee wat nie eensydig en gesaghebbend was nie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Nie slegs een opinie; nie almal plaas dieselfde waarde op 'n gesin nie
- Erken dat nie genoeg van die situasie af weet nie

9. Het die respondent 'n voorkeur vir goeie maniere om die probleem te hanteer, getoon?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Beste vir al die partye betrokke

Vrae wat direk na die vyf wysheidskriteria verwys:

10. Het die respondent feitlike kennis getoon in verband met die spesifieke lewenssituasie?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Vroue se verskillende rolle, verantwoordelikhede en moontlikhede vandag

11. Het die respondent prosedurale kennis getoon deur heuristieke of strategieë aan te beveel om die probleem te hanteer?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Hoe om uit te vind in verband met verskillende studie-opsies, idees vir nuwe stokperdjies, ens.
- Bespreek planne met gesin

12. Het die respondent erken dat die persoon en die probleem nie in isolasie nie, maar ten opsigte van hul veelvuldige kontekste en verhoudings beskou moet word?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Verhouding met haar man, kinders, vriende
- Waar bly hulle, miskien op 'n plaas?
- Rede(s) waarom sy vroeg getrou het
- Effek van haar besluit op ander

13. Het die respondent die relativisme van waardes en doelwitte erken?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Sommige persone verkies 'n beroep, ander familie, ens.: verskillende waardes

14. Het die respondent die wete dat die lewe en die toekoms onseker is, aangedui?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Byvoorbeeld:

- Iets mag gebeur wat Sandra forseer om 'n inkomste te verdien
- Niks is seker nie

Gee 'n algehele evaluasie van die volgende (eie oordeel):

15. Het die respondēt uitstaande insig ten opsigte van moeilike lewensprobleme gedemonstreer?
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
16. Het die respondēt die vermoë om te oordeel en goeie advies te gee ten opsigte van belangrike, maar moeilike, lewenssituasies gedemonstreer?
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
17. Was die respondēt se advies maklik om te verstaan?
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
18. Stem jy saam met die respondēt se advies?
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
19. Onafhanklik van die beskrywing van wysheid soos in hierdie studie weergegee en bloot gebaseer op jou eie persoonlike begrip van wysheid, beskou jy die respondēt as wys?
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
20. Indien jy 'n soortgelyke probleem soos in die voorbeeld sou hê, sou jy die respondēt as 'n goeie bron van advies beskou?
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Totaal: