Stellenbosch Theological Journal 2026, Vol 12, No 1, 1–18
DOI: http://dx.doi.org/10.17570/stj.2026.v12n1.a11
Online ISSN 2413-9467 | Print ISSN 2413-9459
2026 © The Author(s)

Die rol van gewoontes in selfregulering en leierskapsontwikkeling binne die Wese-Ontwikkeling-Model: ’n Morele en sielkundige perspektief

Koos (JPB) Keyser
Hodoss.net
koos.keyser@hodoss.net
https://orcid.org/0009-0002-2800-1411

LMM Hewitt
University of Johannesburg, South Africa
mhewitt@uj.ac.za
https://orcid.org/0000-0001-7007-3975

The role of habits in self-regulation and leadership development within the Being Development Model: A moral and psychological perspective

Abstract

This article examines the role of habits in self-regulation and leadership development within the Being Development Model (BDM), a normative model for holistic personal and leadership development that the author conceptually developed and subsequently empirically validated. The article positions the model within the scholarly literature on habit formation, self-regulation and holistic leadership development. The article argues and argues that deliberately cultivated habits and routines function as “active ingredients” through which self-regulatory capacity is conserved and moral character is formed.

It contends that leadership development programmes frequently fail to produce behavioural change because they overload participants

cognitively and neglect the habitual mechanisms through which learning is consolidated into conduct. The BDM, structured around six developmental elements and guided by a prioritisation heuristic, offers a framework for addressing this failure. The article further offers a theological reading of being-development as sanctification, drawing on the Reformed notion of double grace, in which human effort and divine grace are held in tension rather than in opposition. The model's limitations, including its reliance on the author's own validation studies and the normative rather than empirical status of its prioritisation of the spiritual dimension, are acknowledged, and directions for independent empirical research are proposed.

Keywords

habits; self-regulation; leadership development; spiritual formation; sanctification; Being Development Model

1. Inleiding en probleemstelling

Leierskapsontwikkeling het wêreldwyd tot 'n omvangryke bedryf gegroei, maar die wetenskaplike begronding van baie van sy praktyke bly omstrede. Leroy *et al.* (2022) toon aan dat die praktyke en selfs die teoretiese begronding van talle leierskapsontwikkelingsprogramme nie op deursigtige wetenskaplike bewyse berus nie. Twee verdere tekortkominge word in die literatuur uitgewys. Eerstens ontbreek 'n holistiese beskouing van die mens in sy totale wese dikwels in bestaande modelle (Fry & Kriger 2009; Wallace, Torres & Zaccaro 2021), sodat ontwikkeling gefragmenteer word tot die aanleer van geïsoleerde vaardighede. Tweedens versuim programme dikwels om morele vorming ernstig op te neem: die korrupterende werking van mag en rykdom word selde eksplisiet aangespreek (Bashir & Hassan 2019; Leffel 2008), en die internalisering van goeie morele waardes, die kern van outentieke leierskap (Cashman 2017; Gardner *et al.* 2005), word aan die toeval oorgelaat.

'n Vierde, meer praktiese tekortkoming verdien besondere aandag. Selfs deelnemers wat deur hoëgehalteopleiding geïnspireer word, slaag dikwels nie daarin om dit wat geleer is in volgehoue gedragsverandering om te sit nie. Die verskynsel is welbekend as die sogenaamde oordragsprobleem in opleiding: kognitiewe oorlading, tesame met die afwesigheid van

meganismes waardeur nuwe kennis in daaglikse gedrag veranker word, lei daartoe dat goeie voornemens binne maande vervaag. Die sielkundige literatuur oor gewoontevorming bied 'n verklaring hiervoor én 'n moontlike oplossing: gedrag wat nie in konteksgebonde, outomatiese roetines omgesit word nie, bly afhanklik van wisselvallige motivering en beperkte selfreguleringsvermoë (Wood & Neal 2007; Wehrle 2021).

Hierdie artikel ondersoek gevolglik die volgende navorsingsvraag: Watter rol speel gewoontes in selfregulering en leierskapsontwikkeling, en hoe kan hierdie rol binne die Wese-Ontwikkeling-Model (WOM) sielkundig en teologies verantwoord word? Die WOM is 'n normatiewe model vir holistiese wese- en leierskapsontwikkeling wat konseptueel ontwikkel (Keyser 2012) en later empiries gevalideer is (Keyser 2018). Die artikel is konseptueel-hermeneuties van aard: dit posisioneer die model binne die relevante sielkundige en teologiese literatuur, verantwoord die model se struktuur, en artikuleer die spesifieke bydrae wat gewoontes as "aktiewe bestanddele" binne die model lewer.

Die artikel verloop soos volg. Afdeling 2 verhelder die kernbegrippe en posisioneer die artikel teoreties. Afdeling 3 bied 'n metodologiese verantwoording van die model se ontwikkeling en validering. Afdeling 4 beskryf die WOM en sy ses elemente. Afdeling 5 ontwikkel die sentrale argument oor gewoontes as meganisme vir selfregulering en leierskapsontwikkeling. Afdeling 6 bied 'n teologiese integrasie waarin wese-ontwikkeling as heiligmaking gelees word. Afdeling 7 tree krities in gesprek met alternatiewe modelle en erken die WOM se beperkings, waarna afdeling 8 die gevolgtrekking bied.

2. Begripsverheldering en teoretiese posisionering

Aangesien die artikel begrippe uit die sielkunde, die leierskapsliteratuur en die teologie integreer, is 'n eksplisiete afbakening van die kernbegrippe noodsaaklik.

2.1 Wese

Die WOM beskou wese holisties as die somtotaal van al die aspekte waardeur 'n persoon geken word, hetsy deur hulself of deur ander, binne die konteks van gemeenskap, omgewing en tyd (Keyser 2012). Filosofies

sluit die begrip aan by nie-reduksionistiese mensbeskouings wat die mens as 'n geïntegreerde eenheid van liggaamlike, psigiese, sosiale en geestelike dimensies verstaan, eerder as 'n blote versameling kognitiewe funksies (Fry & Kriger 2009). Teologies veronderstel die begrip 'n antropologie waarin die mens as beelddraer van God (Gen. 1:27) in sy totaliteit, nie slegs in 'n afgesonderde "siel" nie, tot ontwikkeling en diens geroep word. Hierdie teologiese antropologie word in afdeling 6 verder verantwoord.

2.2 Selfregulering

Selfregulering is nie 'n onomstrede begrip nie. Ten minste drie invloedryke tradisies moet onderskei word. Carver en Scheier (2001) verstaan selfregulering kuberneties, as 'n terugvoerproses waarin gedrag voortdurend teen 'n verwysingstandaard gemonitor en aangepas word. Bandura (2001) plaas selfregulering binne die sosiaal-kognitiewe teorie as 'n uitdrukking van menslike agentskap, met selfwaarneming, selfevaluering en selfreaksie as kernprosesse. Deci en Ryan (2012) benader dit vanuit die selfdeterminasieteorie as die internalisering van regulering, waarvolgens gedrag toenemend outonoom en waardegedrewe word. Die WOM steun primêr op die terugvoerlogika van Carver en Scheier vir sy element van beplanning en evaluering, maar deel die selfdeterminasieteorie se klem op waarde-internalisering. Waar die artikel na selfregulering verwys, word bedoel: die vermoë om eie gedrag doelbewus met 'n gekose standaard of roeping in ooreenstemming te bring en te hou.

2.3 Leierskap

Om te verhoed dat leierskap so breed gedefinieer word dat dit betekenisloos raak, word die begrip hier doelbewus ingeperk tot persoonlike leierskap of selfleierskap: die doelbewuste beïnvloeding van die eie denke, motivering en gedrag in ooreenstemming met kernwaardes (Manz 2001; Northouse 2021). Die uitgangspunt is dat formele, organisatoriese leierskap veronderstel dat die leier eers leierskap oor die eie lewe uitoefen (Cashman 2017). Die WOM se toepassingsgebied is dus primêr die vorming van die persoon van die leier, nie die tegnieke van organisatoriese leiding nie.

2.4 Transendensie

Die begrip transendensie word in hierdie artikel in twee onderskeie, maar verwante, betekenisse gebruik. Sielkundig verwys selftransendensie na die vermoë om verby eiebelang te fokus op die behoeftes van ander, die gemeenskap en die omgewing, 'n vermoë wat in die karaktersterkte-literatuur as deug erken word (Peterson & Seligman 2004). Teologies verwys transendensie na gerigtheid op God as die transendente. Die WOM integreer die twee betekenisse doelbewus: die sielkundige beweging weg van die self word teologies verstaan as 'n beweging na God toe, wat in die element van transendensie-oefening (afdeling 4.3) gestalte kry. Hierdie integrasie is 'n normatiewe, teologiese keuse wat in afdeling 6 verantwoord word, nie 'n empiriese bevinding nie.

2.5 Gewoontes en roetines

'n Gewoonte word verstaan as gedrag wat deur herhaling in 'n stabiele konteks so geoutomatiseer geraak het dat dit deur kontekstuele aanwysers eerder as deur bewuste besluitneming geaktiveer word (Wood & Neal 2007). Roetines is doelbewus gestruktureerde gedragsreekse wat oor tyd tot gewoontes kan verdig. Wehrle (2021a) toon fenomenologies aan dat gewoontevorming nie bloot meganiese herhaling is nie, maar identiteitsvormend: die liggaamlik ingeoefende gewoonte word deel van wie die persoon is. Duhigg (2012) se bekende gewoontelus – aanwyser, roetine, beloning – is 'n popularisering van hierdie navorsing en word hier slegs as heuristiese samevatting gebruik; die akademiese begronding berus op die portuurgeëvalueerde literatuur (Bargh & Ferguson 2000; Wood & Neal 2007; Lally et al. 2010; Wood & Rünger 2016; Wehrle 2021a).

3. Metodologiese verantwoording

Hierdie artikel is 'n konseptuele bydrae en rapporteer nie nuwe empiriese data nie. Die model waarop dit steun, het egter 'n gedokumenteerde ontwikkelings- en valideringsgeskiedenis wat kortliks verantwoord moet word.

Die WOM is aanvanklik konseptueel ontwikkel deur middel van 'n omvattende literatuurstudie oor menslike ontwikkeling, selfregulering en leierskapsvorming (Keyser 2012). Die model se teoretiese geldigheid

is daarna getoets deur sy ses elemente sistematies te vergelyk met sewe prominente, goed nagevorste teorieë: die selfdeterminasieteorie (Deci & Ryan 2012), die selfreguleringsteorie (Carver & Scheier 2001), die sosiaal-kognitiewe teorie (Bandura 2001), persoonlike groei-inisiatief (Robitschek 1998), selfleierskap (Manz 2001), psigologiese kapitaal (Luthans, Youssef & Avolio 2006) en die model vir karakterontwikkeling deur geestelike leierskap (Sweeney & Fry 2012). Elke element van die WOM vind ondersteuning in ten minste een van hierdie teorieë. Dit is belangrik om hierdie bevinding korrek te interpreteer: dit toon dat die model se boustene teoreties verantwoordbaar is, maar dit bewys nie dat die WOM as geïntegreerde geheel geldig is of ander modelle oortref nie. Sodanige vergelykende aansprake sou onafhanklike empiriese toetsing vereis.

Die model se empiriese validering (Keyser 2018) het beskrywende statistiek, item-betroubaarheidstoetse, bevestigende faktoranalise (BFA) en strukturele vergelykingsmodellering (SVM) behels. Die BFA het die ooreenstemming tussen die empiriese data en die gespesifiseerde faktorstruktuur geëvalueer; die betroubaarheidstoetse het die interne konsekwentheid van die meetinstrument bevestig; en die SVM het die teoreties gepostuleerde verhoudings tussen die konstrukte getoets. Die resultate het gunstige ondersteuning vir die konstrukte gelewer. Twee beperkings moet egter eerlik erken word: die validering berus op die outeur se eie, ongepubliseerde navorsing, en onafhanklike replikasie deur derde partye het nog nie plaasgevind nie. Hierdie beperking word in afdeling 7 verder bespreek.

4. Die Wese-Ontwikkeling-Model

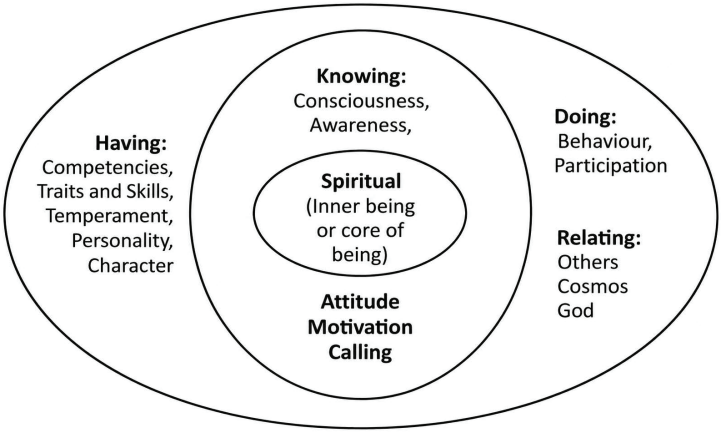
4.1 Doel en normatiewe aard

Die WOM bied ’n normatiewe raamwerk vir wese-ontwikkeling wat persoonlike en leierskapsgroei insluit. Die model is normatief in die sin dat dit nie bloot beskryf hoe ontwikkeling plaasvind nie, maar riglyne daarstel vir hoe dit behoort te verloop. In plaas van ’n vinnige oplossing beoog die model om deelnemers op ’n lewenslange ontwikkelingspad te plaas. Dit ondersteun individue om die fundamentele “waarom” van hulle bestaan te oorweeg, sleutel areas vir groei te identifiseer, en hierdie areas

in hanteerbare eenhede te struktureer om die kognitiewe oorlading wat in afdeling 1 as kernprobleem uitgewys is, te voorkom.

4.2 'n Holistiese mensbeskouing

Figuur 1 illustreer die WOM se holistiese beskouing van die mens. Volgens die model bestaan wese uit alles wat 'n mens is, besit, doen en ervaar, insluitend verhoudings, kennis, gesindheid, motivering, roeping en die geestelike dimensie (Keyser 2012). Soos Veldsman (2026) redeneer, lê die "hart" (as die kern van ons wese) ten grondslag van hoe die mens emosioneel en eksistensieel sin maak van sy totale lewenswerklikheid.



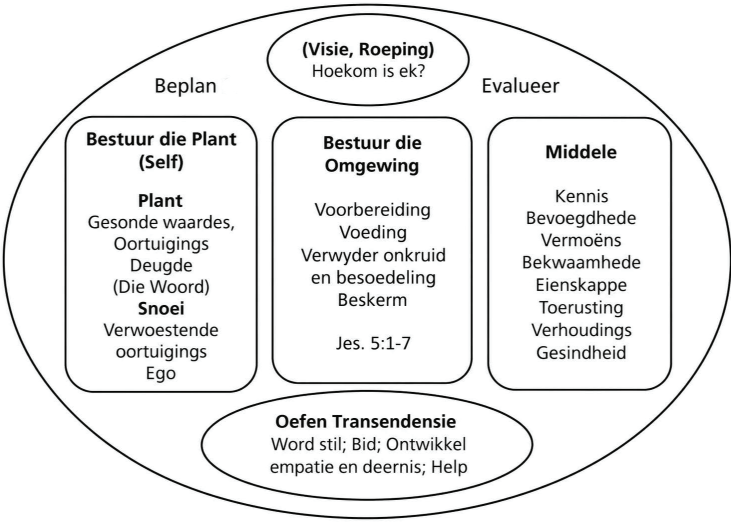
Figuur 1: Die WOM se holistiese siening van die mens (Keyser 2012).

In meer besonderhede onderskei die model agt lewensdimensies. Vier innerlike dimensies; die geestelike, fisiese, mentale en emosionele; moet onderhou word om balans en harmonie te verseker, terwyl vier eksterne dimensies; die sosiale, loopbaan, finansiële en ekologiese, die konteks vorm waarbinne die persoon leef en wat die wese medebepaal. Hierdie dimensies vorm 'n eerste vlak van wese-elemente waaraan ontwikkelingswerk gedoen kan word. Deur opleiding, ontwikkeling, leer en ontdekking word 'n tweede vlak van wese-elemente gevorm: vermoëns, behoeftes, vaardighede, eienskappe, houdings, karakter, motivering en dryfkrag. Gedrag en deelname aan die lewe is die uitdrukking van hierdie tweedevlak-elemente in hulle onderlinge samehang. Die voorstelling loop

die risiko om reduksionisties gelees te word; die bedoeling is egter juis die teenoorgestelde; om die belangrikste elemente wat in die literatuur onderskei word, in hulle holistiese samehang sigbaar te maak.

4.3 Die ses elemente van die model

Die WOM gebruik 'n metafoor uit die akkerbou of tuinbou om die ontwikkelingsproses te vergestalt. Die metafoor is didakties gekies: dit is maklik om te onthou en bied 'n uitbreibare denkraamwerk vir 'n lewenslange groeireis. Soos 'n tuinier bepaalde aksies moet uitvoer om die beste kans op 'n oes te verseker, moet die persoon wat sy of haar wese wil ontwikkel, ses elemente doelbewus beoefen. Figuur 2 stel die model voor, waarna elke element omskryf word.



Figuur 2: Die Wese-Ontwikkeling-Model en sy elemente (Keyser 2012).

Die eerste element, die waarom (visie, roeping, doel), vorm die vertrekpunt. Soos die tuinier 'n geestesbeeld vorm van hoe die voltooide tuin moet lyk, moet die individu 'n helder visie ontwikkel van wat suksesvolle wese-ontwikkeling beteken en waarom dit nastrewenswaardig is. Visie word geoperasionaliseer as die mate van selfbewustheid, die helderheid oor wie die persoon behoort te word, die intrinsieke motivering om die roeping

na te streef, en die mate waarin die reis self as betekenisvol ervaar word (Keyser 2018).

Die tweede element, beplan en evalueer, is die deurlopende terugvoerproses wat al die ander elemente onderlê, in ooreenstemming met die kubernetiese logika van Carver en Scheier (2001). Dit word geoperasionaliseer as die mate waarin die persoon die interne en eksterne omgewing en die eie gedrag evalueer, doelwitte stel, strategieë definieer, vordering monitor en alternatiewe vind wanneer hindernisse opduik.

Die derde element, selfbestuur, stem ooreen met plant en snoei in die tuinboumetafoor. Dit behels enersyds die doelbewuste "plant" en inskerping van gesonde waardes, deugde en konstruktiewe oortuigings, en andersyds , verstaan as die valse self wat tot egosentriese gedrag lei en die ware, kreatiewe self onderdruk. Selfbestuur sluit ook die klassieke vermoë in om onmiddellike bevrediging uit te stel ter wille van 'n groter doel, asook die selfkennis om te weet wat die persoon motiveer. Mense ervaar betekenis wanneer hulle samehang waarneem tussen hulle lewensrolle en hulle oortuigings, waardes en roeping; selfbestuur in hierdie sin is dus 'n weg tot betekenis en outentisiteit (Gardner *et al.* 2005).

Die vierde element, omgewingsbestuur, erken dat groei self, soos in die tuin, nie afgedwing kan word nie, maar dat die omgewing wel gunstig gemaak kan word. Dit word geoperasionaliseer as die mate waarin die persoon liggaam, siel en gees voed en beskerm, hom- of haarself blootstel aan bemagtigende situasies en invloede, onttrek aan invloede wat besoedel, en invloed uitoefen op die omgewing sodat dit bevorderlik is vir die persoon se ideale.

Die vyfde element, verkry middele, verwys na alle aksies wat nodig is om die kennis, vaardighede, vermoëns, toerusting en verhoudings te bekom wat vir die verwesenliking van die visie noodsaaklik is. Navorsing oor groeidenkwyses dui aan dat die oortuiging dat vermoëns ontwikkelbaar is, die soeke na leergeleenthede, selfregulering en doelwitstrewe positief voorspel (Dweck 2006).

Die sesde element, transendensie-oefening, is 'n kontemplatiewe praktyk waarin die aandag doelbewus verby die self gerig word; op die behoeftes van ander, die gemeenskap, die omgewing, en uiteindelik op God. Vanuit

'n Christelike perspektief kan so 'n oefening begin met stilword en bewuswording, vorder deur meditatiewe gebed, voorbidding vir eie en ander se behoeftes, belydenis en danksegging, en afsluit met oorgawe, lof en aanbidding (vgl. Mat. 6:10-11; Ps. 22). Die woord "oefening" dui doelbewus op sowel 'n praktyk as 'n geoefende, herhaalde aksie; en lê daarmee die eerste verband met die gewoonte-argument wat in afdeling 5 ontwikkel word.

Wese-ontwikkeling as uitkoms word ten slotte geoperasionaliseer as die mate waarin 'n persoon die belangrike lewensdimensies handhaaf en ontwikkel, en as funksie van die voorafgaande elemente 'n roeping het, beplan en evalueer, middele verkry, die omgewing en die self bestuur, en transendensie beoefen (Keyser 2018).

5. Gewoontes as aktiewe bestanddeel van selfregulering en leierskapsontwikkeling

Die sentrale argument van hierdie artikel is dat gewoontes die meganisme is waardeur die WOM se elemente van voorneme tot volgehoue gedrag verdig; en dat juis hierdie meganisme in die meeste leierskapsontwikkelin gsprogramme ontbreek.

5.1 Die sielkundige argument

Die gewoonteliteratuur bied drie samehangende insigte. Eerstens verminder gevestigde gewoontes die kognitiewe las van gedrag. Omdat gewoontes deur kontekstuele aanwysers geaktiveer word eerder as deur bewuste beraadslaging, stel hulle kognitiewe hulpbronne vry wat op hoërorde-ontwikkeling gerig kan word (Bargh & Ferguson 2000; Wood & Neal 2007). In hierdie verband toon Krohn (2026) ook aan hoe doelbewuste leerpraktyke en herhaling neurologiese netwerke versterk om kognitiewe fokus te herwin en diepgaande internalisering te bewerkstellig. Tweedens is gewoontegedrag teoreties bestand teen wisselinge in motivering en teen terugslae: waar wilskrag en motivering fluktueer, bly die konteksgeaktiveerde gewoonte stabiel (Wood & Neal 2007; Wehrle 2021a). Longitudinale navorsing toon dat hierdie outomatisering deur konsekwente herhaling in 'n stabiele konteks oor weke tot maande gevestig word (Lally *et al.* 2010; Wood & Rünger 2016). Derdens is gewoontevorming

identiteitsvormend: die herhaalde, beliggaamde praktyk word deel van wie die persoon is (Wehrle 2021). Reeds Aristoteles se deugde-etiek berus op hierdie insig, deug as hexis, 'n gevestigde karakterhouding wat deur herhaalde oefening verwerf word (Aristotle 2009: Book II).

Vir selfregulering beteken dit dat gewoontes nie die teenpool van selfregulering is nie, maar die spaarmeganisme daarvan. Selfreguleringsvermoë is beperk en word uitgeput deur voortdurende bewuste besluitneming; deur kerngedrag te outomatiseer, bewaar die persoon reguleringsenergie vir die situasies wat werklik beraadslaging vereis (Peterson & Seligman 2004; Wood & Neal 2007). Die WOM operasionaliseer hierdie insig deur deelnemers doelbewus te lei tot lewensbesluite, die vestiging van eenvoudige roetines, vaste gedragspatrone, gedrag wat tweede natuur word (Wright 2011), en uiteindelik gewoontes. Tegnologiese hulpmiddels, soos gewoontemoniteringstoepassings op slimfone, kan hierdie proses ondersteun deur vordering meetbaar te maak.

5.2 Die morele argument

Vir leierskapsontwikkeling is die morele dimensie van gewoontevorming deurslaggewend. Morele waardes funksioneer as "gewoontes van die hart en verstand" (Bellah et al. 2007), praktiese gedragskennis wat betekenisvolle verhoudings en die vervulling van persoonlike potensiaal moontlik maak. Etiese leierskap veronderstel dat morele optrede nie van geval tot geval bereken word nie, maar uit gevestigde karakter voortvloei (Brown & Treviño 2006). Navorsing oor outentieke leierskapsontwikkeling bevestig dat hierdie vorming meer behels as gedragsherhaling: dit vereis die herhaalde toepassing van spesifieke houdings wat karakter en morele integriteit vorm (Gardner *et al.* 2005). Diepgewortelde morele gewoontes stel die leier in staat om onder druk konsekwent eties en in lyn met interne waardes op te tree, wat vertroue en toewyding by volgelinge wek. Gewoontes is dus nie 'n tegniek naas leierskapsontwikkeling nie; hulle is die vorm wat karakter aanneem.

5.3 Prioritisering: die Pareto-beginsel as heuristiek

Omdat nie alle gedragsareas gelyktydig ontwikkel kan word nie, (die oorladingsprobleem van Afdeling 1) benut die WOM 'n prioritiseringsheuristiek wat aan die Pareto-beginsel ontleen is: die

waarneming, oorspronklik uit die ekonomie (Pareto 2014) en later in kwaliteitsbestuur gepopulariseer (Juran, Gryna & Bingham 1979), dat 'n klein deel van die insette dikwels die oorgrote deel van die uitkomste bepaal. Binne die WOM word deelnemers gelei om binne elke element die kritiese minderheid van faktore te identifiseer wat die grootste impak op die geheel het, en om hulle gewoontevormingsenergie juis daar te belê.

Twee kwalifikasies is nodig. Eerstens is die Pareto-beginsel 'n heuristiek en nie 'n empiriese wet wat op menslike ontwikkeling bewys is nie; die presiese verhouding is nie die punt nie, maar wel die dissipline van selektiewe fokus. Tweedens berus die WOM se prioritisering van die geestelike dimensie as die kritiese fokusarea nie op die Pareto-beginsel self nie, dit is 'n normatiewe, teologiese keuse wat voortvloei uit die model se verstaan van die geestelike dimensie as die fundamentele bron van betekenis en waarde (vgl. Figuur 1), en wat in die volgende afdeling teologies verantwoord word.

6. Teologiese integrasie: wese-ontwikkeling as heiligmaking

Vir 'n teologiese tydskrif is die beslissende vraag nie of die WOM sielkundig verantwoordbaar is nie, maar of dit teologies verantwoordbaar is. Drie vrae word hier aangespreek: die teologiese antropologie wat die model onderlê, die verhouding tussen wese-ontwikkeling en die Christelike verstaan van sonde, genade en heiligmaking, en die spanning tussen menslike inspanning en goddelike genade.

6.1 Teologiese antropologie

Die WOM se holistiese mensbeskouing veronderstel 'n skeppingsteologiese antropologie: die mens is as beelddraer van God geskep as 'n eenheid van liggaam, siel en gees, met 'n roeping wat die hele bestaan omvat. Die model se weiering om ontwikkeling tot een dimensie te reduseer, stem ooreen met die Bybelse weiering om die mens dualisties op te deel. Terselfdertyd erken 'n Gereformeerde antropologie die radikale werking van die sondeval: alle dimensies van die menslike wese, ook die verstand, die wil en die vermoë tot selfregulering, is deur sonde aangetas. Die WOM kan dus nie gelees word as 'n program waardeur die mens hom- of haarself uit eie krag vervolmaak nie. Die model se ontwikkelingsoptimisme staan onder die voorbehoud van die genade: die vermoë om te groei is self gawe, nie prestasie nie.

6.2 Dubbele genade: regverdigmaking en heiligmaking

Die teologiese plek van wese-ontwikkeling is die heiligmaking. Havenga (2022) wys op Calvyn se leer van die dubbele genade: in die eenheid met Christus ontvang die gelowige tegelyk regverdigmaking én heiligmaking, vryspraak wat niks kos nie, en vorming wat 'n lewe lank duur. Geloofsvorming is dus nie 'n opsionele toevoeging tot die verlossing nie, maar die tweede gestalte van dieselfde genade. Keller (2016) verwoord die verhouding treffend: die gelowige word deur die geloof alleen gered, maar nie deur 'n geloof wat alleen bly nie. In dieselfde gees roep die Skrif gelowiges op om te word wat hulle in Christus reeds is (Burger et al. 2023): om waardig aan die roeping te wandel (Ef. 4:1), om aan Christus gelykvormig te word, en om minder te word sodat Hy meer kan word (Joh. 3:30). Wese-ontwikkeling, teologies gelees, is hierdie wordingsproses, heiligmaking wat die hele wese omvat, nie slegs 'n godsdienstige deelterrein nie.

6.3 Inspanning en genade

Die skerpste teologiese beswaar teen enige ontwikkelingsmodel is die verdenking van werkheiligheid: dat menslike inspanning die plek van genade inneem. Willard (2006) bied die klassieke antwoord: genade staan nie teenoor inspanning nie, maar teenoor verdienste. Die dissipel van Jesus word opgeroep om moeite te doen, om te bid, te dink, te beplan en uit te voer (vgl. Mat. 16:24), juis omdat die genade werksaam is, nie ten spyte daarvan nie. Die geestelike dissiplines is die kerk se eeue-oue gewoontepraktyke waardeur hierdie moeite gestalte kry (Willard 1998), en Wright (2011) toon aan dat die Christelike deug juis so gevorm word: deur herhaalde, doelbewuste oefening wat oor tyd tweede natuur word. Hier konvergeer die teologiese en die sielkundige argument van hierdie artikel op merkwaardige wyse: wat die gewoontesielkunde as outomatisering en identiteitsvorming beskryf, ken die geestelike tradisie as dissipline en karaktervorming. Die WOM se transendensie-oefening is die punt waar die twee tradisies mekaar ontmoet. En tog bly die Gereformeerde voorbehoud geld: wie terugkyk op werklike groei, bely met Calvyn dat ook die vordering genade was (Havenga 2022). Die model meet inspanning; die teologie interpreteer die vrug daarvan as gawe.

7. Kritiese bespreking en beperkings

'n Model wat aanspraak maak op akademiese erns moet sy alternatiewe erken en sy beperkings eerlik stel.

Wat alternatiewe betref, deel die WOM terrein met verskeie gevestigde benaderings. Die outentieke leierskapsontwikkelingsmodel (Gardner et al. 2005) bied 'n ryker uitgewerkte verhouding tussen leier- en volgelingontwikkeling; psigologiese kapitaal-intervensies (Luthans et al. 2006) beskik oor 'n aansienlik sterker onafhanklike empiriese basis; en die geestelike leierskapsmodel van Sweeney en Fry (2012) het die verband tussen spiritualiteit en karakterontwikkeling reeds sistematies ondersoek. Die WOM se onderskeidende bydrae lê nie daarin dat dit hierdie modelle vervang nie, maar in drie aksente: die eksplisiete holistiese integrasie van agt lewensdimensies, die sentrale plek van gewoontevorming as oordragsmeganisme, en die openlike teologiese verantwoording van die geestelike dimensie, 'n aspek wat in die hoofstroom-leierskapsliteratuur dikwels vermy of geneutraliseer word.

Die beperkings is wesenlik. Eerstens berus die model se empiriese validering uitsluitlik op die outeur se eie navorsing; onafhanklike replikasie, verkieslik in uiteenlopende kulturele en organisatoriese kontekste, is die belangrikste enkele navorsingsprioriteit. Tweedens is die teoretiese triangulering van afdeling 3 gedeeltelik van aard: dat sewe teorieë elemente van die WOM ondersteun, valideer nie die model as geheel nie. Derdens is die prioritisering van die geestelike dimensie 'n normatiewe keuse wat nie-teïstiese lesers nie sal deel nie; die model se sielkundige argument oor gewoontes staan egter onafhanklik van hierdie keuse. Vierdens is die model binne 'n bepaalde Suid-Afrikaanse en Christelike konteks ontwikkel, en die oordraagbaarheid daarvan na ander kontekste moet nog vasgestel word. Toekomstige navorsing behoort longitudinale intervensiestudies in te sluit wat die gewoonte-meganisme direk toets: lei WOM-gebaseerde intervensies wat gewoontevorming eksplisiet inbou tot meetbaar groter gedragsoordrag as konvensionele leierskapsopleiding?

8. Gevolgtrekking

Hierdie artikel het gevra watter rol gewoontes in selfregulering en leierskapsontwikkeling speel, en hoe hierdie rol binne die WOM

verantwoord kan word. Die antwoord is drieledig. Sielkundig funksioneer gewoontes as die spaarmeganisme van selfregulering: hulle outomatiseer kerngedrag, bewaar reguleringsenergie en maak ontwikkeling bestand teen motiveringswisseling. Moreel is gewoontes die vorm wat karakter aanneem, die "gewoontes van die hart" waarsonder etiese en outentieke leierskap nie standhou nie. Teologies konvergeer die gewoontesielkunde met die geestelike dissiplines: wese-ontwikkeling is heiligmaking, waarin menslike moeite en goddelike genade nie mededingers is nie, maar genade die moeite moontlik maak en die vrug daarvan verklaar. Die WOM bied 'n raamwerk waarbinne hierdie drie perspektiewe geïntegreer word en die bekende oordragsprobleem van leierskapsopleiding doelgerig aangespreek word. Die model se belofte sal egter eers ten volle beoordeel kan word wanneer onafhanklike empiriese navorsing die gewoonte-meganisme binne WOM-gebaseerde intervensies direk getoets het.

Bibliografie

Aristotle. (2009). *Nicomachean Ethics.* Translated by W.D. Ross. Oxford: Oxford University Press. Book II.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology,* 52(1):1–26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bargh, J.A. & Ferguson, M.J. (2000). Beyond behaviourism: On the automaticity of higher mental processes. *Psychological Bulletin,* 126(6):925–945. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.126.6.925

Bashir, M., & Hassan, S. (2019). The need for ethical leadership in combating corruption. *International Review of Administrative Sciences,* 86(4). https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0020852318825386

Bellah, R.N., Madsen, R., Sullivan, W.M., Swidler, A. & Tipton, S.M. (2007). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life.* Berkeley: University of California Press. https://doi.org/10.1086/228469

Brown, M.E. & Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly,* 17(6):595–616. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004

Burger, C., Havenga, M., Van den Munchhof, J. & Wepener, C. (2023). *Om te word wie ons is.* Wellington: Bybelmedia.

Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2001). *On the self-regulation of behaviour.* Cambridge: Cambridge University Press.

Cashman, K. (2017). *Leadership from the inside out: Becoming a leader for life.* Oakland: Berrett-Koehler.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2012). Self-determination theory, in P.A.M. van Lange, A.W. Kruglanski & E.T. Higgins (reds.) *Handbook of theories of social psychology, Vol. 1.* London: Sage. 416–436. https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21

Duhigg, C. (2012). *The power of habit: Why we do what we do in life and business.* New York: Random House.

Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.

Fry, L.W. & Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centred leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership, *Human Relations,* 62(11):1667–1696. https://doi.org/10.1177/0018726709346380

Gardner, W.L., Avolio, B.J., Luthans, F., May, D.R., & Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development, *The Leadership Quarterly,* 16(3):343–372. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003

Havenga, M.J. (2022). Geloofsvorming tydens die Reformasie: 'n Historiese verkenning, *In die Skriflig,* 56(1), art. a2900, 1–8. DOI: https://doi.org/10.4102/ids.v56i1.2900

Juran, J.M., Gryna, F.M. & Bingham, R.S. (1979). *Quality control handbook*. New York: McGraw-Hill.

Keller, T. (2016). *Preaching: Communicating faith in an age of scepticism*. New York: Penguin.

Lally, P., Van Jaarsveld, C.H.M., Potts, H.W.W. & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world, *European Journal of Social Psychology,* 40(6):998–1009. https://doi.org/10.1002/ejsp.674

Leffel, G.M. (2008). Who Cares? Generativity and the Moral Emotions, Part 1. Advancing the "Psychology of Ultimate Concerns", *Journal of Psychology and Theology,* 36(3), 161-181. https://doi.org/10.1177/009164710803600302

Leroy, H., Anisman-Razin, M., Avolio, B.J., *et al.* (2022). Walking our evidence-based talk: The case of leadership development in business schools, *Journal of Leadership & Organisational Studies*, 29(1):5–32. https://doi.org/10.1177/15480518211062563

Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.*

Manz, C.C. & Sims Jr, H.P. (2001). *The new Superleadership: Leading others to lead themselves.* San Francisco: Berrett-Koehler.

Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Ninth edition. Thousand Oaks: Sage.

Keyser. (2012). [Besonderhede weerhou vir dubbelblinde keuring.]

Keyser. (2018). [Besonderhede weerhou vir dubbelblinde keuring.]

Pareto, V. (2014). *Manual of political economy: A critical and variorum edition.* Oxford: Oxford University Press.

Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification.* Oxford: Oxford University Press / Washington: American Psychological Association.

Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development,* 30(4):183–198. https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941

Sweeney, P.J. & Fry, L.W. (2012). Character development through spiritual leadership, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(2):89–107. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0028966

Wallace, D.M., Torres, E.M. & Zaccaro, S.J. (2021). Just what do we think we are doing? Learning outcomes of leader and leadership development, *The Leadership Quarterly,* 32(5):101494. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101494

Wehrle, M. 2021a. Bodies (that) matter: The role of habit formation for identity, *Phenomenology and the Cognitive Sciences,* 20(2):365–386. https://doi.org/10.1007/s11097-020-09703-0

Willard, D. (1998). Spiritual disciplines, spiritual formation, and the restoration of the soul, *Journal of Psychology and Theology,* 26(1):101–109. https://doi.org/10.1177/009164719802600108

Willard, D. (2006). *The great omission: Reclaiming Jesus's essential teachings on discipleship*. San Francisco: Harper San Francisco.

Wood, W. & Neal, D.T. (2007). A new look at habits and the habit-goal interface, *Psychological Review,* 114(4):843–863. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.114.4.843

Wood, W. & Rünger, D. (2016). Psychology of habit, *Annual Review of Psychology*, 67:289–314. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033417

Wright, T. (2011). *Virtue reborn*. London: SPCK.