

b147 94913



HIERDIE EKSEMPLAAR MAG ONDER
GEEN OMSTANDIGHED E UIT DIE
BIBLIOTEK VERWYDER WORD NIE

University Free State



34300002273807

Universiteit Vrystaat

'N PSIGO-OPVOEDKUNDIGE ONDERSOEK
NA DIE STRESBELEWING VAN
ONDERWYSERS IN DIE CRADOCK-DISTRIK

deur

WILLEM FREDERICK VAN HEERDEN

Universiteit van die
Oranje-Vrystaat
BLISSBOEK
6 - JUL 2004
LEWIS SAGOL BIBLIOTHEEK

**'N PSIGO-OPVOEDKUNDIGE ONDERSOEK
NA DIE STRESBELEWING VAN
ONDERWYSERS IN DIE CRADOCK-DISTRIK**

deur

WILLEM FREDERICK VAN HEERDEN
(B.A., B.Ed. H.O.D., V.D.O. (Landbou))

Verhandeling voorgelê ter vervulling van die
vereistes vir die graad

MAGISTER EDUCATIONIS

in die

DEPARTEMENT PSIGO-OPVOEDKUNDE

van die

FAKULTEIT GEESTESWETENSKAPPE

UNIVERSITEIT VAN DIE VRYSTAAT
(Bloemfontein)

Studieleier: Prof. J. du Plooy

November 2003

VERKLARING

Ek,

Willem Frederick van Heerden

verklaar dat die verhandeling wat hierby vir die graad Magister Educationis aan die Universiteit van die Vrystaat deur my ingedien is, my eie selfstandige werk is nie nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander universiteit ingedien is nie

Ek doen voorts afstand van die outeursreg op die verhandeling ten gunste van die Universiteit van die Vrystaat.

W.F. VAN HEERDEN
(Bloemfontein)
November 2003

Opgedra aan:

Obré,

my twee seuns,
Karel-Willem en Nelius

B E D A N K I N G S

Aan al die persone wat meegehelp het
om hierdie studie af te handel, my opregte dank.

Teenoor die volgende persone is ek veral veel verskuldig:

* Prof. Johann du Plooy, my studieleier,
vir sy voortdurende motivering en rigtinggewende leiding;

* Dr. MMM Duka, Mnre. NPD Sigenu en DJA Smeda vir hulp; en

* My familie, vriende en kollegas,
vir volgehoue ondersteuning en belangstelling.

---ooOoo---

INHOUDSOPGAWE

Artikel 1:

Stresbelewing van opvoeders

1.1 INLEIDING.....	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	2
1.3 DOELSTELLING.....	3
1.4 BEGRIPSOMSKRYWING.....	4
1.5 NAVORSINGSPROGRAM	7
1.6 AFBAKENING VAN NAVORSINGSGEBIED VIR STUDIE	8
1.7 'N TEORETIESE BESKOUIING OOR STRES	9
1.7.1 Inleiding.....	9
1.7.2 Wat is stres.....	10
1.7.3 Stresbelewingsfaktore in die werksomgewing	11
1.7.4 Individuele stresvlakke.....	11
1.7.5 Groepstresfaktore	12
1.7.6 Organisasoriese stresfaktore.....	13
1.7.7 Verdere organisatoriese stresfaktore	14
1.7.8 Verandering.....	16
1.7.9 Definisies van stres en uitbranding	17
1.7.9.1 Stres	17
1.7.9.2 Uitbranding	18
1.7.10 Fases van stres.....	19
1.7.10.1 Fase 1: Alarmfase.....	20
1.7.10.2 Fase 2: Weerstandsfase.....	20
1.7.10.3 Fase 3: Die uitputtings- en ineenstortingsfase	20
1.7.11 Oorsaaklike stresfaktore	20
1.7.11.1 Rol-oorlading as stresdeterminant.....	21
1.7.11.2 Rolkonflik as stresdeterminant.....	22
1.7.11.3 Roldubbelsinnigheid as stresdeterminant	22
1.7.11.4 Rolverantwoordelikheid as stresdeterminant.....	23
1.7.11.5 Rolontoereikenheid.....	26

1.7.12	Stres in die onderwysberoep.....	27
1.7.13	Simptome en gevolge van stres.....	28
1.7.13.1	Beroepsstres.....	29
1.7.13.2	Interpersoonlike verhoudinge as stresdeterminant.....	30
1.8	GEVOLGTREKKING.....	31
1.9	SAMEVATTING.....	31
	BIBLIOGRAFIE.....	33

Artikel 2:

Die verband tussen die ervaring van Werk, Lewensomstandighede en Stres- beleving van Sekondêre Opvoeders in die Cradock-distrik

2.1 INLEIDING.....	40
2.2 PROBLEEMSTELLING	41
2.3 DOELSTELLING.....	42
2.4 NAVORSINGSMETODE	43
2.4.1 Literatuurstudie	43
2.4.2 Empiriese ondersoek	43
2.5 AFBAKENING VAN NAVORSINGSGBIED.....	44
2.6 'N TEORETIESE BESKOUIING VAN WERKSBEVREDIGING IN DIE ALGEMEEN.....	45
2.6.1 Inleiding.....	45
2.6.2 Begripsomskrywing.....	45
2.6.3 Faktore wat werksbevrediging in die algemeen beïnvloed	46
2.6.3.1 Beroepstres en gevolge daarvan vir werknemers.....	46
2.6.4 Persoonlike faktore wat werksbevrediging van opvoeders beïnvloed	48
2.6.4.1 Inleiding.....	48
2.6.4.2 Kwalifikasies.....	48
2.6.4.3 Motivering.....	49
2.6.4.4 Prestasie	49
2.6.4.5 Erkennung.....	49
2.6.4.6 Vergoeding.....	50
2.6.4.7 Fisiese werkstoestande	50
2.6.4.8 Die opvoeder en sy vennote.....	51
2.6.4.9 Lewensomstandighede.....	52
2.7 SAMEVATTING.....	53
2.8 EMPIRIESE ONDERSOEK.....	54

2.8.1	Inleiding.....	54
2.8.2	Vraelys.....	54
2.8.3	Ervaring van werk.....	55
2.8.4	Omstandighede en verwagtinge.....	55
	2.8.4.1 Omstandighede.....	55
	2.8.4.2 Omstandighede binne die werksituasie.....	56
	2.8.4.3 Omstandighede buite die werksituasie.....	56
2.8.5	Verwagtinge.....	56
	2.8.5.1 Organisasiefunksionering.....	57
	2.8.5.2 Taakeienskappe.....	57
	2.8.5.3 Fisiese werksomstandighede en werkstoerusting.....	58
	2.8.5.4 Loopbaanaangeleenthede.....	58
	2.8.5.5 Sosiale aangeleenthede.....	58
	2.8.5.6 Vergoeding, byvoordele en personeelbeleid.....	58
2.8.6	Beskikbare materiaal.....	59
2.8.7	Verwerking van data.....	59
2.9	INTERPRETASIE VAN DATA.....	59
	2.9.1 Inleiding.....	59
	2.9.2 Vertroulikheid.....	59
	2.9.3 Algemene inligting.....	60
2.10	BESPREKING VAN RESULTATE, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS.....	60
	2.10.1 Inleiding.....	60
	2.10.2 Biografiese besonderhede.....	60
	2.10.3 Werkstresresultate.....	68
	2.10.3.1 Vlak van stres.....	68
	2.10.3.2 Die oorsake van stres.....	70
	2.10.3.3 Oorsake van stres buite 'n werksituasie.....	70
	2.10.3.4 Oorsake van stres binne 'n werksituasie.....	71
	2.10.4 Opsomming van data met verwysing na werkstressors.....	81
2.11	BEVINDINGE EN AANBEVELINGS.....	82
2.12	SLOTPERSPEKTIEF.....	85

BIBLIOGRAFIE.....	86
BYLAE A: Skole in die Cradock-distrik.....	91
BYLAE B: Briewe.....	92
OPSOMMING.....	95
ABSTRACT	97

Lys van tabelle

Tabel 1.1: Ouderdomsgroepe van die respondente.....	61
Tabel 1.2: Posvlak van die populasie.....	62
Tabel 1.3: Dienstyd.....	63
Tabel 1.4: Kwalifikasies van die respondente.....	64
Tabel 1.5: Geslag van respondente	65
Tabel 1.6: Aantal afhanklikes van die respondente	65
Tabel 1.7: Huwelikstatus van die respondente.....	66
Tabel 1.8: Huistaal van respondente.....	67

Lys van figure

Figuur 1.1:	'n Grafiese voorstelling van die ouderdomstrekwydte van die respondente	61
Figuur 1.2:	'n Grafiese voorstelling van die posvlakke van die respondente	62
Figuur 1.3:	'n Grafiese voorstelling van die dienstydperk van die respondente	63
Figuur 1.4:	'n Grafiese voorstelling van die kwalifikasies van die respondente	64
Figuur 1.5:	'n Grafiese voorstelling van die geslag van die respondente	65
Figuur 1.6:	'n Grafiese voorstelling van die aantal afhanklikes van die respondente	66
Figuur 1.7:	'n Grafiese voorstelling van die huwelikstatus van die respondente	67
Figuur 1.8:	'n Grafiese voorstelling van die huistaal van die respondente	67
Figuur 1.9:	'n Grafiese voorstelling van die vlak van stres soos ervaar deur die respondente	69
Figuur 1.10:	'n Grafiese voorstelling van mate van stres buite die werksomgewing soos ervaar deur die respondente	71
Figuur 1.11:	'n Grafiese voorstelling van organisasiefunksionering as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente	72
Figuur 1.12:	'n Grafiese voorstelling van taakeienskappe as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente	74
Figuur 1.13:	'n Grafiese voorstelling van fisiese werksomstandighede en toerusting as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente	75

Figuur 1.14: 'n Grafiese voorstelling van loopbaanaangeleenthede as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente.....	77
Figuur 1.15: 'n Grafiese voorstelling van sosiale aangeleenthede as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente.....	78
Figuur 1.16: 'n Grafiese voorstelling van vergoeding, byvoordele en personeelbeleid as aspekte van werkstres soos ervaar deur die respondente	80

ALGEMENE ORIËTERING

Hierdie verhandeling is aan die hand van Regulasie G7.5.2 van die Fakulteit Geesteswetenskappe aan die Universiteit van die Vrystaat gedoen wat bepaal dat 'n verhandeling alternatiewelik ook in twee verbandhoudende artikels oor 'n goedgekeurde navorsingsonderwerp in publikasiegereed-formaat voorgelê kan word.

Soos op die titelblad aangedui, is die oorkoepelende titel van hierdie verhandeling die volgende: 'n Pisko-opvoedkundige ondersoek na stresbeleving van onderwysers in die Cradock-distrik.

Die inhoud van die verhandeling bestaan uit twee temas wat in die volgende verbandhoudende artikels weerklank vind:

- Artikel 1: Stresbeleving van onderwysers
- Artikel 2: Die verband tussen die ervaring van Werk, Lewensomstandighede en Stresbeleving van Sekondêre Onderwysers in die Cradock-distrik.

Die opsomming wat agterin-in die verhandeling verskyn, dien as samevatting van die bevindings en gevolgtrekkings waartoe die navorser in elke artikel gekom het.

ARTIKEL 1

Stresbelewing van opvoeders

1.1 INLEIDING

Stres is 'n bekende siekte in die hedendaagse samelewing wat ook sy tol onder opvoeders eis. As skoolhoof van 'n voorheen benadeelde sekondêre skool in die Cradock-distrik, is die navorser terdeë bewus van frustrasies, verwagtinge en teleurstellings omdat opvoeders sonder keuse die slagoffers geword het van veranderende omstandighede in skole sonder begrip en genoegsame indiensopleiding. In die pragtige landelike gebied van die Oos-Kaap staan tyd soms stil en word die hoë eise wat die moderne samelewing aan die opvoeder stel, nie altyd ewe vriendelik begroet nie.

Armoede en werkloosheid neem toe terwyl stygende vlakke van geweld en kriminele oortredinge aan die orde van die dag is. Volgens De Vos help navorsing om kennis op te doen en in die praktyk toe te pas. "It can generate and refine concepts, determine the evidence for generalizations and theories, and ascertain the effectiveness of practice methods" (De Vos 1998:6).

Kindermolestering, dwelms, alkoholmisbruik en vigs is ernstige sosiale probleme van ons tyd. Die toename in opvoedingseise en veranderinge in die onderwysbeleid plaas 'n hoër premie op die opvoeder se fisiologiese en psigologiese vermoëns wat in sommige gevalle aanleiding gee tot langdurige stres en afwesigheid van die werksplek, gevolg deur beroepsontevredenheid.

As gevolg van veranderinge, onsekerheid en verskillende reaksies ten opsigte van doelwit en standaardstelling van gehalte onderwys word stres ondervind in so 'n mate dat doelwitte nie altyd positief nagestreef kan word nie. Dit beproef daaglikse geduld, vaardigheid en vermoë om steeds in beheer te bly en effektiewe, doelgerigte onderrig te verseker in 'n opvoedkundig-vriendelike atmosfeer. Kultuur en gemeenskapsaktiwiteite stel ook somtyds onnodige hoë eise aan individue wat in sommige gevalle stresverbandhoudend is en nie altyd haalbaar is nie (Schabracq, Winnubst & Cooper 1998:61).

Die navorser, wat self verantwoordelik is vir die doeltreffende bestuur, beplanning en effektiewe funksionering van 'n sekondêre skool in die Cradock-distrik, beplan om by wyse van 'n kwantitatiewe benadering te bepaal of opvoeders in die Cradock-distrik wel stres en stresverwante eienskappe ondervind.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Die probleem van dié bepaalde navorsing is tweërlei van aard: *Eerstens* om te bepaal wat die begrip "stres" alles omvat, soos oorsake, manifestering en moontlike streshanteringsvaardighede. *Tweedens* om te bepaal of opvoeders verbonde aan sekondêre skole in landelike gebiede van die Cradock-distrik wat dorpe soos Hofmeyr, Middelburg, Tarkastad en Ntabatamba in die voormalige Ciskei insluit, werklik aan werkstres ly of nie.

Die probleemstelling vir hierdie studie is in die vorm van 'n vraag en wel as volg: Lei opvoeders in die Oos-Kaap, en in besonder in die Cradock-distrik se sekondêre skole, wel aan stres?

1.3 DOELSTELLING

Die doel van die navorsing is eerstens om te bepaal wat die begrip "stres" alles omvat, soos oorsake, manifestering en moontlike stres hanteringsvaardighede. Tweedens om te bepaal of opvoeders verbonde aan sekondêre skole in die Cradock-distrik werklik aan werkstres ly of nie. Dit is tans onbekend in hoe 'n mate die prosesse van vernuwing en verandering opvoeders in die streek beïnvloed. Die navorsing hoop om gereelde afwesigheid van die werksplek en algemene lae moraal en negatiewe houdings te verklaar, te bepaal of stres moontlik verbandhoudend kan wees tot onderprestasie en traak-my-nie-agtige houding van opvoeders in 'n gebied waar armoede en werkloosheid toeneem en stygende vlakke van geweld en kriminele oortredinge aan die orde van die dag is. Die verkenning van bogenoemde probleem kan vir skoolhoofde en die Departement van Onderwys in die gebied van groot hulp wees om regte toekomsbesluite te neem rakende die samestelling van kurrikula en logistieke beplanning, toekomstige indiensopleidingskursusse en nuwe aanstellings wat weer beter gemotiveerde opvoeders en 'n hoër slaagsyfer onder leerders tot gevolg kan hê, met skole wat uiteraard beter kan funksioneer. Artikel 1 dien dus as 'n teoretiese verwysingsraamwerk uit literatuur rakende stres soos byvoorbeeld die oorsake by opvoeders in die algemeen terwyl die verband daarvan ten opsigte van werksbevreëdiging en lewensomstandighede in artikel 2 getoets word aan die hand van 'n empiriese ondersoek. "Research provides a framework for practice activities, helps build knowledge for practice and serves the practical function of providing situation-specific data to inform action,

such as decisions about practice, the operations of programmes or efforts to achieve social change” (De Vos *et al.* 1998:6).

In artikel 2 word ‘n empiriese studie gedoen in sekondêre skole in die Oos-Kaap, en in besonder die Cradock-distrik. “The Empirical portion of a research study involves the actual collection of research data and the preparation of those data for analysis” (Polit & Hungler 1995:35).

Daar sal gebruik gemaak word van ‘n gestandaardiseerde vraelys getiteld “Die ervarig van Werk- en Lewensomstandighede” om stresfaktore te identifiseer asook om nie net die vlak nie, maar ook die oorsake van stres te meet in ‘n werksituasie.

Met die bevindinge wat verkry word as vertrekpunt, gaan daar oor-gegaan word om sinvolle aanbevelings te maak wat die navorser hoop die situasie in die betrokke distrik, maar moontlik deur veralgemening, na die totale onderwyspopulasie te verbeter. Laastens is die doel van die navorsing om ‘n opsomming te maak rakende voorstelle, gevolgtrekkings en bevindinge.

1.4 BEGRIPSOMSKRYWING

Om die voorgename ondersoek beter te verstaan is dit nodig om ‘n paar begrippe te omskryf.

* *Skool*: Dit is ‘n inrigting waar onderwys gegee word byvoorbeeld ‘n gemengde skool vir seuns en dogters saam of apart waar hulle iets kan leer (Schoonees, Swanepoel, Du Toit & Booysen 1979:768).

- * *Skole*: Alle Staatsondersteunde Sekondêre skole in die Cradock -distrik wat insluit Middelburg, Hofmeyr, Tarkastad en Ntabatempa-area in die voormalige Ciskei, sal voortaan skole genoem word.
- * *Stres*: Daar bestaan min ooreenstemming ten opsigte van 'n universeel-aanvaarbare begrip van wat stres behels. Verskeie navorsers is van mening dat die begrip stres vanuit verskillende perspektiewe benader kan word. Volgens Landsberger (2001:1) moet daar gekyk word na gedragspatrone soos byvoorbeeld uitputting, verlies van eetlus of verhoogde eetlus, hoofpyne, onvoorspelbare emosionele gedrag soos skielike uitbarstings in tranes, slaaploosheid of 'n patroon van te veel slaap. Ontvlugting deur alkoholmisbruik, dwelmmiddels of ander kompulsiewe gedrag wat kenmerkende gedrag is van stres en gepaard gaan met frustrasie, fyngewoeligheid en onbetrokkenheid.
- * *Stresbelewing*: Volgens Dyer *et al.* (1990:530) reageer die menslike liggaam hoofsaaklik op drie maniere tydens stresbelewing. Die liggaam maak homself gereed om te veg, homself te verdedig of om te ontvlug sonder om oor te gaan tot aksie. Adrenaliene word afgeskei en elke orgaan maak homself gereed vir aksie terwyl die bloeddruk styg. Die volgende fase is die weerstandsfase waar die orgaan wat die stressor die beste kan hanteer gemobiliseer word. Dit verduidelik hoekom individue geneig is om siek te wees ten tye van emosionele uitputting.

Die laaste fase, volgens Dyer *et al.* (1990:531) is die uitputtingsfase. As die liggaam te lank blootgestel word aan dieselfde stresbelewingsfaktore kan die liggaam in duie stort en die persoon kan selfs sterf.

- * *Verandering*: Verwys na enige transformasie in die ontwerp en funksionering van 'n organisasie (Hellriegel, Jackson & Slocum 1999:429).

- * *Subjektiewe effekte:* Angstigheid, agressie, afsydigheid, verveeldheid, depressie, uitputting, frustrasie, skuldgevoel en skaamte, geiriteerdheid en slegte humeur, buierigheid, lae selfbeeld, bedreigdheid en spanning, senuweeagtigheid en eensaamheid (Dyer *et al.* 1990:532).
- * *Gedragseffekte:* Die gebruik van verdowingsmiddels, emosionele uitbarstings, oormatige eetgewoontes of geen eetlus, oormatige rook en alkoholgebruik, impulsiewe gedrag, onsamehangende spraak, senuagtige lag, rusteloosheid, bewing en prikkelbaarheid (Dyer *et al.* 1990:532).
- * *Kognitiewe effekte:* Die persoon is nie in staat om self besluite te neem of te konsentreer nie, gereelde vergeetagtigheid, hipersensitiwiteit ten opsigte van kritiek en geestelike (verstandelike) agteruitgang of blokkasie (Dyer *et al.* 1990:532).
- * *Fisiologiese effekte:* Verhoogde bloeddruk- en glukose vlakke in die bloed, versnelde hartklop en droë mond, oormatige sweetuitskeiding, pupilvergroting, ongemaklike asemhaling, warm- en kouegloede, knop in die keel, gevoelloosheid of prikkelgevoel in sommige ledemate (Dyer *et al.* 1990:532).
- * *Organisatoriese effekte:* Afwesigheid van werk, swak arbeidsverhoudinge en lae produktiwiteit, antagonisme teenoor werk en geen werksbevrediging nie (Dyer *et al.* 1990:532).
- * *Uitbranding:* Uitbranding kom voor by individue wat met mense werk. Uitbranding is 'n sindroom wat gekenmerk word deur emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n verminderde gevoel van persoonlike bekwaamheid. Dit is 'n respons op chroniese, emosionele spanning wat ver-

oorsaak word deur betrokkenheid by mense wat probleme het (Maslach 1986:16).

1.5 NAVORSINGSPROGRAM

Die verhandeling word aan die hand van regulasie G.7.5.2 van die Fakulteit Geesteswetenskappe aan die Universiteit van die Vrystaat gedoen wat bepaal dat 'n verhandeling alternatiewelik ook in twee verbandhoudende artikels oor 'n goedgekeurde navorsingsonderwerp in publikasieformaat voorgelê kan word.

Die oorkoepelende titel is: "n Psigo-opvoedkundige ondersoek na die stresbeleding van opvoeders in die Cradock-distrik.

Artikel 1: "Stresbeleding van opvoeders" handel oor stresbeleding van opvoeders in die algemeen en is 'n suiwer literatuurstudie. Aansluitend en verbandhoudend tot artikel 1 gaan daar nou oorgegaan word tot artikel 2. Artikel 2: Die verband tussen "Die ervaring van Werk, Lewensomstandighede en Stresbeleding van Sekondêre Opvoeders in die Cradock-distrik." In hierdie artikel word oorsigtelik 'n literatuurstudie gedoen oor werksbevrediging, faktore wat dit bepaal, ervaring by die werksplek, lewensomstandighede en verwagtinge, gevolg deur 'n empiriese ondersoek. Vir die empiriese ondersoek word gebruik gemaak van die (WVL) vraelys getiteld "Die ervaring van Werk- en Lewensomstandighedevraelys wat in 1991 vrygestel en ontwikkel is om te voldoen aan die behoefte vir 'n Suid-Afrikaans-gestandaardiseerde stresvaelys. Met die WLV word gepoog om nie net die vlak nie, maar ook die oorsake van stres te meet. Met die bevindinge wat verkry word as vertrekpunt, gaan daar oorgegaan word om sinvolle

aanbevelings te maak wat navorser hoop die situasie in die Cradock-distrik, maar moontlik deur veralgemening, na die totale onderwyskorps te verbeter.

1.6 AFBAKENING VAN NAVORSINGSGBIED VIR STUDIE

Die studie word beperk tot sekondêre skole in die Cradock-distrik in die noordelike streek van die Oos-Kaapprovinsie. Cradock is ongeveer 250 kilometer noord van Port Elizabeth geleë. Die genoemde Cradock-distrik bestaan uit sekondêre skole in sub-distrikte Middelburg, Hofmeyr, Tarkastad en Ntabetamba. 'n Gestandaardiseerde vraelys sal aan alle sekondêre opvoeders en skoolhoofde in die afgebakende navorsingsgebied voorsien word om te voltooi, waarna gevolgtrekkings en aanbevelings aan alle betrokke partye gedoen sal word. In die Cradock-distrik is daar 19 sekondêre skole met 'n totaal van ongeveer 301 opvoeders en nagenoeg 8 852 leerders. Die totale populasie van die Cradock-distrik is as volg:

Cradock	32 914
Middelburg	29 242
Hofmeyr	8 569
Tarkastad	8 288
Ntabethemba	21 659
Totaal:	100 672 (<i>Republic of South Africa</i> 1999:31).

Die huidige onderwysstelsel in Suid-Afrika en die rol van die ondersyser word gekenmerk deur dramatiese veranderinge in die klaskamer sowel as op politieke, sosiale, ekonomiese en tegnologiese gebied. Ook in die Cadock-distrik het die nuwe politieke bedeling gelei tot verandering en

worstel opvoeders en skoolhoofde met nuwe uitdagings om leerders van verskillende historiese, kulturele en taalagtergronde effektief te onderrig (*Departement van Onderwys* 1995:69). Moore (1994:239) beweer dat 'n multikulturele situasie spesiale aanpassing van opvoeders verg en in baie gevalle aanleidend tot stres kan wees.

In die voorafgaande het ons toepaslik verduidelik wat met die navorsing vir hierdie artikel beoog word ten opsigte van stresbeleving van opvoeders aan sekondêre skole in die Cradock-distrik. Vervolgens gaan daar nou gekyk word na 'n teoretiese beskouing oor stres, die oorsake, gevolge, definisie en streshanteringsmeganismes.

1.7 'N TEORETIESE BESKOUING OOR STRES

1.7.1 Inleiding

Hans Selye was die eerste persoon in 1926 om die begrip stres by die mens bekend te stel. (Jones 1988:19). Opvoederstres word deur Kyriacou (1989: 27) beskryf as die ervaring van onaangename emosies soos woede, spanning, frustrasie, angs, depressie en senuagtigheid wat die gevolg is van die onderwystaak. Stres is daarom dus 'n onaangename emosionele toestand. Wanko (1994:38-39) beweer dat talle individue nie bewus is van die potensiële rampspoedige gevolge van werksomgewingstres op hul fisiese en geestelike welstand nie.

Volgens Cherniss (1980a:1) kom stres en uitbranding by 'n wye verskeidenheid mense in hulpverlenende beroepe voor en veral by diegene wat hoogs gemotiveerd en oor-idealities toetree tot hul beroep. Stres is dan een van die hooforsake van lae werksmoraal, afwesigheid van werk en personeelomset met gevolglike swak bestuur en dienslewering in die gesondheids-,

opvoedkundige en maatskaplike dienste. (Cherniss 1980a:1). Johnstone (1989:4) het dan baie toepaslik die volgende definisie rakende stres geformuleer: "Stres is the body's non-specific response to any demand made upon it". Paine (1982) beweer dat uitbranding gesien moet word as 'n proses en nie as 'n afsonderlike gebeurtenis nie. Dit varieer vanaf 'n matige energieverlies en ongemak tot ernstige en verswakkende siektes wat die dood tot gevolg kan hê. Uitbranding kom veral onder professionele persone voor wat 'n direkte diens aan mense met emosionele probleme lewer maar Ricken (1980:23) beweer dat: "Teachers who are personally 'growing' continue to glow brightly and don't burn out".

1.7.2 Wat is stres?

Volgens Louw (1986:523) is stres die toestand van psigiese gespannendheid en/of fisiese oorspanning wat ontstaan wanneer 'n situasie soveel eise aan die persoon stel dat dit vir hom/haar 'n daaglikse bedreiging inhou. Stres is onvermydelik deel van ons leefwyse. Sekere werksomstandighede veroorsaak meer stres by sommige individue en skep ook 'n atmosfeer van stres vir die werkgewer of bestuurder (Dyer, Daines & Gialique 1990:528). In aansluiting hierby vermeld Dobson (1982:1) die volgende: "Whatever the soundness of logic may be in the various approaches to defining 'stress' however, the general picture in the field can only be described as one of confusion."

In aansluiting by bogenoemde fisiese omgewing stresfaktore, beweer Matteson en Evancevich (1982) dat stres gesien moet word as 'n krag wat op 'n persoon inwerk en wat terselfdertyd tot ongemak vir die betrokke individu lei. Indien hierdie druk lank genoeg aanhou en uitstyg bo die individu se

aanpassingsvermoë, kan dit tot fisiese en psigiese uitputting en uiteindelik tot 'n ineenstorting vir die betrokke persoon lei.

1.7.3 Stresbelewingsfaktore in die werksomgewing

Die mens is geneig om homself te bekommer en ongelukkig te voel indien hy nie volkome gelukkig is by sy werksplek nie. Die volgende faktore speel 'n aanleidende rol tot stres by die werk:

* Fisiese omgewing stresfaktore:

- *Beligting*: Swak beligting kan vir sommige individue stresvol wees as hy of sy nie volkome in beheer is om 'n taak suksesvol te verrig nie
- *Geluide*: veroorsaak stres want dit beïnvloed konsentrasie.
- *Temperature*: Ongunstige temperature kan ongemak veroorsaak en stres tot gevolg hê
- *Vibrasie en beweging*: Veroorsaak stres omdat dit aandag verdeel en irritasie tot gevolg het
- *Lugbesoedeling*: Kan ongemak tot gevolg hê met gepaardgaande stres (Dyer *et al.* 1990:532).

1.7.4 Individuele stresvlakke

Robbins (1991:602) beskryf stress as "... a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, constraint or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important."

Geen twee individue is presies dieselfde of reageer dieselfde op stresfaktore nie. Dit is dan die rede waarom individuele stresvlakke van mekaar verskil. Wat miskien vir die een persoon belangrik is word as minder belangrik geag deur sy kollega. Vervolgens word kortliks gekyk na individuele stresvlakke soos beskou deur Dyer en Daines.

- *Rolkonflik*: die vereistes van een soort stres maak dit moeilik of selfs onmoonlik om te voldoen aan die vereistes van die volgende stresvlak
- *Rolonsekerheid*: dit is die gebrek aan sekerheid rakende werk, doelwitte, verwagtinge en verantwoordelikhede
- *Werkslading*: kwantitatief – te veel werk vir die toelaatbare tyd en kwalitatief – standarde te hoog vir die werker se vermoë (Dyer *et al.* 1990:533).

In aansluiting by bogenoemde benader Van Graan (1981:15) stress vanuit 'n interaksionele benadering en verskaf die volgende definisie: “Stres is 'n energie-eisende negatiewe emosionele ervaring, wat gewoonlik volg op 'n stimulus wat kognitief geëvalueer word, as 'n bedreiging geïnterpreteer word en wat lei tot 'n respons wat daarop gerig is om die ervaring te beëindig”.

1.7.6 Groepstresfaktore

Omdat individue van mekaar verskil bestaan die moontlikheid dat waarmense in groepsverband gedwing word om saam te werk, spanning kan ontstaan. Die onderstaande faktore word deur Dyer en Daines as belangrik geag om groep stresfaktore aan te spreek.

- Gebrek aan groep samehorigheid (groep is verdeeld en veroorsaak onderlinge stres as gevolg van individuele verskille.)
- Onvoldoende groepsondersteuning (groepslede ondersteun nie mekaar nie wat wantroue, verskille, jaloesie en stres tot gevolg het.)
- Intergroepskonflik (antagonisme in die groep of tussen twee groepe wat onverdraagsaamheid en stres tot gevolg het) (Dyer *et al.* 1990:533).

Vervolgens beweer Louw (1986:525) dat emosionele ondersteuning en besorgdheid van 'n groep daartoe kan bydrae om stress meer verdraagsaam te maak.

1.7.6 Organisasoriese stresfaktore

Organisasoriese strukture is nie altyd geskik vir die potensiaal of bevoegdheid van 'n persoon in 'n spesifieke pos nie. Daarom word die volgende organisasoriese stresfaktore genoem as aanleidend tot individuele stres by die werksplek.

- *Organisasoriese atmosfeer* (Dit is 'n gevoel van oorgeorganiseerdheid, beheer en dissipline wat aanleidend kan wees tot stres of selfs 'n gevoel van straf vir 'n persoon wat nie hou van dissipline nie)
- *Organisasoriese verandering* (onvoldoende afdelings, te lae of hoë strukture sonder die nodige doeltreffende funksionering kan stres tot gevolg hê)

- *Organisatoriese terrein* (Persone wat op 'n terrein werk waarmee hulle nie bekend is nie en sodoende nie die nodige erkenning kry nie) (Louw 1986:524-525)
- *Taakeienskappe* (is daardie faktore wat direk met 'n persoon se werk verband hou. Dit sluit die samestelling van die betrokke pos in, met ander woorde, aspekte soos outonomie, verskeidenheid, ens. Taakeienskappe hou direk verband met die ervaring van werkstres) (Fontana 1993)
- *Leierskapinvloed* (die styl en beeld van die leier kan positief of negatief inwerk op die gemoedstoestand van die werker wat stres kan veroorsaak as gevolg van leierskaphantering van ondergeskiktes) (Warren & Toll 1993).

1.7.7 Verdere organisatoriese stresfaktore

Dyer en Daines fokus ook nog verder op die volgende Organisatoriese Stresfaktore buite werksverband as aanleidend tot stres naamlik .

- *Lewensgebeurtenisse*: Huwelik, egskeiding, dood of werksverandering kan geweldige stres tot gevolg hê by die werk om byvoorbeeld aan te pas by nuwe veranderende omstandighede. Bester (1996:23) beweer dat organisasies as oop sisteme funksioneer en dat eksterne omgewingsveranderlikes net so 'n groot invloed as interne veranderlikes op 'n individu se werkomgewing uitoefen en daarom dan hoekom probleme binne 'n familie 'n uitwerking op 'n persoon se stresvlak by die werk het.

- *Familie*: Konflik of ouer/kind-probleme kan stres tot gevolg hê. Die belangrikheid van familiebande moet geensins onderskat word wanneer gesoek word na oorsaaklike stresfaktore nie.
- *Finansiële probleme*: Die gebrek aan inkomste of skuld is 'n baie belangrike organisatoriese stresfaktor wat geweldige druk op 'n individu kan plaas.
- *Woning*: Probleme met bure, skole of kerk veroorsaak stres en kan nie genoeg beklemtoon word as organisatoriese stresfaktor nie (Dyer *et al.* 1990:533).

Volgens Dyer is die volgende strespatrone kenmerkend van 'n goeie kandidaat vir 'n hartaanval :

- 'n Hoë graad van ambisie en dryfkrag (die persoon beskik nie oor die nodige vermoë om te beseft wanneer om te ontspan en te rus nie) Ambisie oorheers die individu se hele wese wat aanleidend kan wees tot totale ineenstorting gepaardgaande met 'n hartaanval – in sommige gevalle fataal.
- Uiteens kompetierend (die individu hou nie daarvan as hy of sy nie die beste kan wees nie. Dit is natuurlik aanleidend tot stres aangesien dit nie altyd moontlik is om die beste te kan wees nie)
- Hoë graad van aggressie (Nie goed vir gesondheid nie aangesien die persoon hoë bloeddruk kan ontwikkel wat weer beïnvloed of ander stresverwante siektes tot gevolg kan hê)
- Werk gedurig teen tyd (Persoon is altyd haastig en dryf die liggaam tot uiterstes sonder om tyd vir ontspanning in te ruim.

Volgens Dyer is die volgende strespatrone kenmerkend van 'n kandidaat wat nie sommer 'n hartaanval sal kry nie:

- 'n Hoë vlak van geduld (baie verdraagsaam en verstandig)
- Laat baie tyd toe vir ontspanning (beskik oor die vermoë om na eie welstand om te sien en werksverpligtinge steeds na te kom.
- Werk op 'n baie gemaklike pas (effektiewe beplanning kan tot gevolg hê dat die individu sonder stres sy verpligtinge kan nakom teen 'n gemaklike pas.
- Steur hom nie veel aan sosiale druk en status nie (Die individu wat sosiale druk en status goed kan hanteer sal nie sommer die slagoffer van onnodige stres word nie. Dit is egter 'n kuns om dit altyd goed te kan hanteer) (Dyer *et al.* 1990:534).

1.7.8 Verandering

Verandering vanaf die bekende na die onbekende veroorsaak stres. Verandering is 'n voortdurende, deurlopende proses wat 'n kultuur moet skep om te verbeter, gepaardgaande met vernuwing, eksperimentering en verryking met die uitsluitlike doel om kwaliteit en effektiewe onderrig en onderrigmetodes te verseker in 'n onderrigsituasie (Hellriegel, Jackson & Slocum 1999:432). Tydens die beplanningsfase vir verandering is daar 'n duidelike onderskeid tussen beplande en onbeplande verandering. Onbeplande verandering in die werksituasie gebeur gereeld en is nie altyd voorspelbaar nie terwyl radikale beplande verandering goed deurdagte denke en beplanning verg met vooropgestelde meetbare verwagtinge as resultaat (Dyer, Daines & Gialique 1990:374).

Individue verskil van mekaar en daarom sal hul houding teenoor verandering van mekaar verskil afhangende van hul kennis en vorige ervaringsveld tesame met die geloofwaardigheid van die beoogde verandering. Verder sal die reaksie van individue ten opsigte van verandering bepaal word deur die tempo waarteen verandering moet plaasvind, die ondervinding, kultuur, waardes en vaardighede waaroor beskik word in 'n werksituasie en omgewing (Tappen 1995:342). Volgens Chang (1994:90) bestaan daar baie wanopvattinge en verskille oor verandering in die werksituasie. Dit is gewoonlik as gevolg van die individu se negatiewe houding en die veronderstelling dat verandering stres en moeilike tye van onnodige aanpassings, onsekerheid, moeite en onstabiele meebring omdat die bekende na die onbekende verplaas word en die veronderstelling dat verandering nie noodwendig verbetering beteken nie. Anatole France het beweer dat "one must never lose time in vainly regretting the past or in complaining against the changes which cause us discomfort, for change is the essence of life" (Chang 1994:59).

1.7.3 Definisies van stres en uitbranding

1.7.3.1 Stres

Omdat individue uiteenlopende denke en menings huldig rakende die stres-konsep is daar volgens Van Dijkhuizen (1980:3) meer as 40 verskillende definisies van stres.

Van der Westhuizen (1990:344) gee 'n responsdefinisie van stres, "... dit is die fisiese, verstandelike of emosionele reaksie wat ontstaan as gevolg van 'n individu se respons op spanninge, konflikte en druk vanuit die omge-

wing. Dit is baie meer as net spanningsangs en gevoelens van spanning en beklemming”.

Volgens Humphrey (1993:81) moet die erns besef word van opvoeders wat aan stres ly. Opvoeders is rolmodelle en hul sielkundige toestand affekteer ook dié van hul leerders. Statistieke in die laat vyftiger jare het getoon dat ‘n geraamde 200 000 opvoeders se stres en angs aan nagenoeg vyf miljoen leerdere oorgedra is. Daarom is die volgende woorde van Wordsworth in die gedig “*We Are Seven*” so treffend (Humphrey 1993:8):

*“ A simple Child.
That lightly draws its breath
And feels its life in every limb,
What should it know of death?”*

Humphrey (1986:1) beweer verder dat die begrip stres ontleen is aan die Latynse werkwoord *stringere* wat beteken om “styf vas te bind”.

1.7.3.2 Uitbranding

Volgens Farber (1983:9) word uitbranding gedefinieer as ‘n toestand van emosionele, fisieke en geestelike uitputting wat veroorsaak word deur langdurige betrokkenheid in situasies wat emosioneel veeleisend is. De Wit (1987:267) beweer dat daar ‘n verskil is tussen tydelike stres en uitputting, dat dit nie sinoniem is met uitbranding nie omdat uitbranding gepaard gaan met ‘n veranderende houding en ingesteldheid teenoor kollegas en leerders in die werksituasie.

Opvoeders wat aan uitbranding ly is meer gereeld afwesig van die skool en minder effektief in die klassituasie met negatiewe gevolge vir die skool, leerders en die opvoeder self (Weiberg & Sagie 1999:333).

Volgens Gray en Freeman (1987:8) moet die opvoeder die volgende vrae aan hom of haar in alle eerlikheid stel om vas te stel of uitbranding 'n moontlikheid is:

- * Hoeveel tyd bestee jy by die skool?
- * Hoeveel van jou kollegas by die skool is ook deel van jou sosiale lewe?
- * Hoeveel tyd bestee jy saans aan voorbereiding by jou tuiste?
- * Aan hoeveel aktiwiteite buite skoolverband neem jy deel?
- * Wat doen jy gedurende skool vakansies?
- * Werk jy gewoonlik harder as jy gespanne voel?

Indien die antwoorde op bogenoemde daarop dui dat die skool die belangrikste fokuspunt in die opvoeder se alledaagse lewe is bestaan daar definitiewe rede tot kommer.

1.7.4 Fases van stres

Selye (1956:15) beweer dat stres deur 'n siklus, bestaande uit vier verskillende fases, beweeg, naamlik 'n alarmfase, 'n weerstandsfase, en 'n uitputtings- of ineenstortingsfase.

1.7.4.1 Fase 1 - Alarmfase

Die individu is in 'n staat van skok en hormone word afgeskei om die liggaam fisiologies gereed te maak vir aksie. In reaksie op 'n stresvolle gebeurtenis is die gevolg vinnige hartklop en in sommige gevalle oormatige sweetafskeiding (Louw & Edwards 1993:673).

1.7.4.2 Fase 2 - Weerstandsfase

Tydens die weestandfase kan die liggaam vir 'n redelike tydperk 'n stresser (eis) weerstaan totdat 'n piek bereik word (Louw *et.al.*).

1.7.4.3 Fase 3 - Die uitputtings- en ineenstortingsfase

Tydens dié fase daal die individu se weerstandsvlak tot onder normaal gevolg deur totale ineenstorting. Tydens die fase voel die individu moeg en uitgeput, sukkel om te konsentreer en is pessimisties. Indien hulp nie spoedig verleen word nie kan dit selfs tot die dood lei (Louw *et.al.*).

1.7.5 Oorsaaklike stresfaktore

In hierdie gedeelte gaan gekyk word na die oorsprong van stres. Volgens Quick en Quick (1984:9) is die oorsprong van werkstres "the general, patterned, unconscious mobilization of the individual's energy when confronted with any organizational or work demand". Binne die literatuur blyk dit dat daar verskillende aspekte is wat stres en uitbranding veroorsaak. Gray en Freeman (1987:9-10) beweer dat stres in alle skoolorganisasies en aktiwiteite verwag kan word. In hierdie gedeelte gaan veral gefokus word op rol-oormatigheid (kwantitatief en kwalitatief), rolkonflik, roldubbelsinnigheid,

rolverantwoordelikheid, rolontoereikenheid en fisiese omgewingsfaktore as bepalende stresdeterminante.

1.7.5.1 Rol-oorklading as stresdeterminant

Reynold (1997:105) beweer dat rol-oorklading 'n vorm van stres is. Dit dui op spanning wat ontstaan as gevolg van 'n hoë werklading tesame met druk wat deur die fokuspersoon ervaar word. Rol-oorklading as 'n stresbron hou verband met die volume werk (kwantitatief) en die vlak van kompleksiteit van die werksinhoud (kwalitatief) (Beard 1990:109). Wanneer daar te veel werk is om te doen binne 'n gegewe tyd, hetsy fisies of psigies, word daar gepraat van kwantitatiewe oorklading. Kenmerke van kwantitatiewe oorklading is gereelde afwesigheid van die werksplek, lae selfbeeld, alkoholmisbruik as ontvlugting van verantwoordelikheid en 'n swak werksmotivering (Wolf & Finestone 1986:55). Uitbranding word aangedui as een van die redes waarom bekwame opvoeders die professie verlaat (Burke & Green-glass 1993:371). 'n Kenmerk van kwalitatiewe rol-oorklading is wanneer die opvoeder nie oor die nodige vaardighede beskik om sy taak suksesvol te verrig nie of wanneer hy of sy nie hul verworwe vaardighede gebruik en so-doende nie tot hul volle vermoë ontwikkel nie. Gevolglik is die werk dan ook te veel vir die opvoeder en die taak somtyds te moeilik. Volgens (Zimble 1985:192) dui kwalitatiewe rol-oorklading op onrealistiese verwagtinge vir byvoorbeeld teikendatums, die opstel van begrotings, verantwoordelikheid ten opsigte van ondergeskiktes, moeilike vergaderings en die belangrikheid van 'n goeddeurdagte deurlopende besluitnemingsproses.

1.7.5.2 Rolkonflik as stresdeterminant

Rolkonflik as stressor word veroorsaak deurdat die skool se verwagtinge teenstrydig is met dié van die opvoeder. Dit bring mee dat die rolspelers konflikterende verwagtinge het. Indien die skoolhoof se verwagtinge verskil van die verwagtinge van sy personeellede kan 'n ernstige konfliktsituasie ontstaan (Cole & Walker 1990:37). Die posvlakke van personeellede in 'n skoolsituasie kan ook die oorsaak wees van stres. Volgens Lyons (1990:44) ontstaan rolkonflik op 'n personeel omdat die doelstellings van die skoolhoof verskil van die verwagtinge van sy personeel. Die skoolhoof is 'n bestuurder en moet die doelstellings en beleidsriglyne van sy distrikskantoor nastreef en uitvoer. Die opvoeder is nie direk verantwoordelik aan die distrikskantoor nie en daarom dan die moontlikheid van 'n rolkonflik-situasie.

1.7.5.3 Roldubbelsinnigheid as stresdeterminant

Volgens Adams (1980) veroorsaak roldubbelsinnigheid psigologiese stres en ontevredenheid wat voorts tot die onderbenutting van menslike hulpbronne lei. Die opvoeder is verward en weet nie presies hoe om te reageer nie. Hy of sy is nie seker wat verwag word ten opsigte van die suksesvolle uitvoering van 'n taak nie. Daar bestaan 'n gebrek aan duidelikheid betreffende werksverrigting en verwagte gevolge. Die onsekerheid kan uiteindelik werksontevredenheid, verlaging van die selfbeeld, en selfs depressie veroorsaak (Louw & Edwards 1993:665). Kahn (1964) toon dat roldubbelsinnigheid met onder andere verlaagde werksatisfaksie en selfvertroue en verhoogde spanning gepaardgaan.

1.7.5.4. Rolverantwoordelikheid as stresdeterminant

Rolverantwoordelikheid veroorsaak stres wanneer die opvoeder of persoon druk ervaar vir hoë prestasie. Dit word vererger wanneer verantwoordelikhede toegeken word aan byvoorbeeld opvoeders vir take waarvoor hulle nie opgelei is of nie oor die vermoë beskik om dit suksesvol af te handel nie (Louw & Edwards 1993:666).

Williamson en Campbell (1997:111) het in hul ondersoek by opvoeders gevind dat die verantwoordelikeheidsaspek as 'n faktor vir toenemende stres in vier kategorië geplaas kan word naamlik:

- Doeltreffende tydsbestuur wat negatief beïnvloed word deur:
 - gereelde onderbreking deur telefoonoproepe (dit is tydrowend en plaas onnodige druk op 'n individu om te onderskei tussen beroepsverwante gesprekke en private geselsies) wat doeltreffende tydsbestuur in die wiele ry en gevolglik stres veroorsaak.
 - werk wat onderbreek word deur geselskappe van personeellede: (Dit is tydrowend en plaas onnodige druk op 'n werknemer om sy dagtaak betyds te voltooi ten spyte van sinnelose geselsies van kollegas).
 - deelname aan skoolaktiwiteite buite normale werksure ten koste van jou persoonlike tyd. (Gesinslede verstaan nie altyd die eise wat aan 'n opvoeder gestel word na-ure nie, spesifiek in landelike gebiede.) Dit kan lei tot stres met gevolglike stresverwante siektes.

- 'n Werkslading wat te groot is om te voltooi in 'n gewone werksdag. (Dit veroorsaak angns en stres met 'n gevoel van onbevoegdheid.)
 - 'n Gevoel dat vergaderings te veel tyd in beslag neem. ('n Gevoel ontstaan dat vergadering onnodiglik lank duur en dit verwag word van opvoeders om dit by te woon ongeag hul private program.)
 - Probeer om briewe en ander papierwerk betyds te voltooi: Dit kan 'n tydrowende proses wees wat stres tot gevolg kan hê omdat daar verwag word dat 'n opvoeder uitstaande administratiewe vaardighede moet hê.
- Verhoudings met toesighouer wat daartoe lei dat
 - Gepoog word om verskille met toesighouer op te los. ('n Onaangename verhouding as gevolg van verskille met 'n individu se meerdere sal noodwendig lei tot stres.)
 - onkunde oor die evalueringsmetode van meerdere. (Dit lei tot onsekerheid en veroorsaak stres en wantroue.)
 - onsekerheid oor die omvang en verantwoordelikheid van werk. (Angs en 'n gevoel van onvermoë ontstaan as gevolg van onsekerheid en die onbekende van die werksituasie.)
 - Verhoudinge met ondergeskiktes wat die volgende insluit:
 - Toesighouding en koördinerings van ondergeskiktes se take (As dit nie met die nodige kundigheid en respek uitgevoer word nie bestaan daar nie wedersydse respek nie en volg stres spoedig.)

- Gedwonge besluitneming wat bekende kollegas se lewens sal beïnvloed. (Dit is 'n sensitiewe situasie wat met oorleg benader moet word om 'n stresvolle situasie te vermy.)
 - Probeer om ouer/skool-konflikte op te los. (Die suksesvolle oplossing van genoemde probleem verminder kans op stres.)
 - Die hantering van leerders se dissiplinêre probleme. (Oordeelsvermoë en innoverende denke kan 'n stressituasie voorkom.)
 - Evaluering van personeellede se werksprestasies. ('n Regverdige evalueringsproses sal vertroue inboesem en wantroue die nek inslaan met gevolglik minder kans op 'n stressituasie.)
 - Probeer om personeelverskille op te los. (Goeie interpersoonlike menseverhoudings sal vertroue inboesem en help om personeelgeskille vreedsaam op te los.)
- Finansiële sake wat die volgende insluit:
 - Voorbereiding en toekenning van begrotingsbehoefte. Materiële behoeftes en verwagtinge skep ruimte vir vrae en antwoorde wat 'n situasie skep wat kan ontaard in spanning. Individuele verskil ten opsigte van prioriteitsbepaling en behoefte. Daarom dan die noodsaaklikheid om te streef na konsekwente optrede by die voorbereiding en toekenning van begrotings en finansiële sake omdat dit so maklik 'n stressituasie veroorsaak omdat die een dalk mag voel sy of haar projek word minder belangrik geag.)
 - probeer om openbare steun en goedkeuring te verkry vir skoolprogramme. (Dit is van belang om gemeenskappe ten opsigte van finansiële bydraes te betrek by skoolprogramme. Dit skep

'n samehorigheidsgevoel en verminder die kans van onnodige stres) (Williamson & Cambell 1997: 111-112).

1.7.5.5 Rolontoereikenheid

Dit kom voor wanneer tyd nie vir die opvoeder 'n probleem is nie maar hy verhinder word om sy taak suksesvol af te handel as gevolg van 'n gebrek aan materiaal en die nodige hulpbronne soos dit somtyds die geval is by voorheen benadeelde skole in die Cradock-distrik. Volgens Stroebel (1993: 22) is die hoër vlak van stresbeleving by opvoeders 'n uitvloeisel van die hoër eise wat as gevolg van verandering en vernuwing in die nuwe onderwysbedeling aan opvoeders gestel word en in sommige gevalle met slegs die noodsaaklikste of minimum hulpbronne.

1.7.5.6 Fisiese omgewingsfaktore as stresdeterminante

Dit wil voorkom asof omgewingsfaktore 'n baie belangrike rol vertolk ten opsigte van stresdeterminante by opvoeders. Nagy en Nagy (1992:523) beweer dat omgewingsfaktore wat onderandere stres veroorsaak die hoër leerder-opvoederverhouding insluit, geweld wat onder leerders voorkom veral in 'n multikulturele milieu, ontwrigtende gedrag van leerders en geweldsdreigemente.

Verandering word as 'n belangrike oorsaak van omgewingstres deur Ripley (1997:62) onder skoolhoofde bespreek. Stres word veroorsaak deurdat die skoolhoof voortdurend moet beplan vir ontwikkeling en vernuwing ten opsigte van tradisie, kultuur, leerder en personeelaangeleenthede om sodoende in pas te bly met die eise van die tyd.

Ngwezi (1988) noem verskeie omgewingsfaktore wat Swart Suid-Afrikaanse opvoeders se werksomstandighede bemoeilik en stres veroor-

saak. Die grootte van klasse (soms tot veertig of meer) en die seleksie van leerders op grond van ouderdom, kultuurgroep en verstandelike vermoëns is probleme. Sommige opvoeders is ook nie altyd voldoende opgelei nie. Die fisiese omgewing is dikwels stremmend en nie opvoedkundig vriendelik nie, soos byvoorbeeld harde geraas, 'n tekort aan hulpbronne, oorlaaide werksprogram, afguns en mededinging tussen mede-kollegas en ekonomiese probleme. Laastens word ook genoem dat onvoldoende ondersteuning van die betrokke onderwysowerhede aanleidend kan wees tot fisiese omgewingstresdeterminante.

1.7.6 Stres in die onderwysberoep

Die aanwesigheid of afwesigheid van stres by opvoeders in die Cradock-distrik is nie 'n unieke verskynsel nie. Wêreldwyd is die aanwesigheid van stres by opvoeders goed gedokumenteer. Borg en Riding (1991:264) verwys na 'n reeks opnames oor stresbeleving wat by opvoeders gedoen is. Die bevindinge is as volg:

- In Engeland is opnames gedoen deur Kyriacou en Sutcliffe (1977, 1978, 1979) wat aantoon dat 29,3 % (1977); 19,9 % (1978); 23,4 % (1979) en 30,7 % (1979) van opvoeders die onderwysberoep as baie stresvol of uiters stresvol beleef.
- Broiles (1982) het opnames by graad K-12 opvoeders in Kalifornië gedoen wat daarop dui dat nagenoeg 'n derde van die opvoeders hul werk as stresvol of uiters stresvol beleef.

- Borg, Riding en Falzon (1991) het in Malta 'n studie gedoen en daar bevind dat nagenoeg 32,6 % van opvoeders in primêre skole hul beroep as stresvol of baie stresvol beleef.
- Twee afsonderlike studies deur Laughlin (1984) en Solman en Feld (1989) in Australië, toon onderskeidelik dat 33,6 % van opvoeders in sekondêre staatskole en primêreskole, asook 20 % van hul kollegas in Katolieke skole hul werk as stresvol of uiters stresvol beleef.

Volgens Borg en Riding (1991:263) is stresbeleving by opvoeders 'n wesenlike probleem. Dit strek verder as bloot die besorgdheid oor die opvoeder se liggaamlike en psigiese toestand as gevolg van die negatiewe effekte wat die langdurige ervaring van stres op sy/haar liggaamlike en geestelike gesondheid mag hê. Stres benadeel nie net die opvoeder self nie maar onderwys in die geheel. In teenstelling met bogenoemde beweer Milstein en Farkas (1988:232) dat stres by opvoeders uit verband geruk word en is dit nie so ernstig as wat alom beweer word nie. Daarom die begeerte en behoefte van die navorser om vas te stel wat die werklike situasie in die Cradock-distrik in sekondêre skole is. Die Cradock-distrik is 'n tipiese plattelandse distrik in die Oos-Kaap en verteenwoordigend van die situasie tans in die Provinsie.

1.7.7 Simptome en gevolge van stres

Gray en Freeman (1987:11) beweer "To understand how to cope with stress it is necessary to understand the nature of stress at the personal level". Stres is deel van die mens se bestaan, is onvermydelik en moet as 'n gegewe aanvaar word (Louw & Edwards 1993:658). Angstigheid of spanning by

opvoeders is blote simptome van stres en verskil bloot in intensiteit van persoon tot persoon omdat individue van mekaar verskil. Stres ontstaan ook nie net tydens 'n krisissituasie nie en is nie noodwendig goed of sleg nie. Verskillende persone beleef dieselfde stressituasie verskillend van mekaar as gevolg van verskillende geaardhede en ervaringsveld.

1.7.7.1 Beroepsstres

Burns (1988) beweer dat persone wat te lank aan stressors blootgestel word, meer geneig is om siektetoestande op te doen. Opvoeders wat aan beroepstres lei, openbaar gewoonlik 'n gebrek aan belangstelling in hul werk, openbaar konsentrasieprobleme, is gereeld afwesig en maak gereeld foute. Scott en Wimsh (1991:507) beweer dat gereelde afwesigheid die gevolg van beroepstres is. Volgens Cherniss (1992:1) is die gevolg van stres en uitbranding gewoonlik swak gesondheid, depressie, onvoorspelbare gedrag by die werksplek, swak menseverhoudinge en bykans geen werksbevrediging nie. Fontana en Abonserie (1993:226) beweer verder dat onvoorspelbare buierigheid ook 'n uitvloeisel is van beroepstres. Werkers wat aan stres lei is gewoonlik gefrustreerd en neem moeilik besluite. Hulle is rigied en is gekant teen enige vorm van verandering. Mense word gewoonlik as objekte hanteer en nie as medemense nie, gewoonlik heeltemal onsensitief (Cherniss 1980a). Die gevolg hiervan is verhoogde personeelomset, diefstal, alcohol- en dwelmmisbruik. Uit die literatuur blyk dit dat daar genoegsame bewyse is dat beroepstres 'n oorsaaklike faktor is wat stres met stresverwante simptome by opvoeders veroorsaak.

1.7.7.2 Interpersoonlike verhoudinge as stresdeterminant

Die afleiding uit die literatuur kan gemaak word dat swak interpersoonlike verhoudinge aanleidend kan bydra tot erge stres wat daartoe kan lei dat die opvoeders sal begeer om sy werk te bedank. Newman (1975:371-397) beweer: "One must assume that degree of stress is a function of the number and mix of teaching events". Indien die hoof se verwagtinge byvoorbeeld verskil van dié van sy personeel kan ernstige interpersoonlike verhoudingsversteurings plaasvind aanleidend tot 'n stresverwante situasie.

Interpersoonlike verhoudings kan ook ernstig versteur word as daar 'n swak verhouding bestaan tussen die skoolhoof en kollegas, ouers en leerders. Volgens Osipow en Spokane (1981:5) is 'n kenmerk van interpersoonlike stres wanneer 'n persoon gereelde verskille met kollegas ondervind en al hoe meer afhanklik raak van familielede, vriende of lewensmaat vir raad en bystand. Die persoon sal ook geleidelik verkies om meer tyd alleen gegun te word en hom stelselmatig onttrek van sy vriende. Interpersoonlike stres kan lei tot totale uitbranding. Friedman (1993:1035) beweer as volg: "It was reported that feelings of frustration, discouragement from work, and a desire to quit teaching constitute the climax of burnout. Depersonalization, followed by emotional exhaustion, were found to be closest in degree of severity to this climax, while feelings of non-accomplishment were conceptually more distant from this climax. Depersonalisation and emotional exhaustion were found to be independent of non-accomplishment, in relation to the climax of burnout."

1.8 GEVOLGTREKKING

Dit blyk uit die literatuurondersoek oor opvoederstres in die algemeen in artikel 1 dat die term stres en uitbranding geensins onderskat moet word nie. Uitbranding is die direkte gevolg van langdurige stres en volgens Farber (1984:321) is opvoeders met genoemde simptome minder simpatiek teenoor leerders en beplan hulle hul dagtaak in die klas nie so deeglik, of glad nie, soos wat van hulle verwag word nie. Volgens Stroebel (1993:22) kan stres moontlik die vernaamste gesondheidsprobleem wees waarmee opvoeders deesdae te kampe het. Dit is egter foutief om te veralgemeen en sonder meer te aanvaar dat bogenoemde van toepassing is op opvoeders in die Cradock-distrik alvorens daar nie in artikel 2 daadwerklik oorgegaan word tot 'n volledige empiriese studie nie.

1.9 SAMEVATTING

In die voorafgaande het ons toepaslik verduidelik wat met die navorsing vir artikel 1 beoog word ten opsigte van stresbeleding van opvoeders aan sekondêre skole in die Cradock-distrik. Daarna het 'n literatuurondersoek gevolg oor stresbeleding van opvoeders in die algemeen. Aandag is gegee aan faktore soos die oorsake van stres, definisies van stres, fases van stres, die begrip uitbranding, die invloed van stres op werksbevrediging van opvoeders asook stresbeledingsvaardighede.

Daar kan nou oorgegaan word in artikel 2 tot die uitvoering van 'n empiriese ondersoek na stresbeleding en die verband tussen die ervaring van werksbevrediging en lewensomstandighede van opvoeders in sekondêre skole in die teikengebied van die Cradock-distrik. 'n Gestandaardiseerde vraelys getiteld "Die ervaring van Werk- en Lewensomstandighedevraelys"

sal gebruik word. Die vraelys is in 1991 vrygestel en ontwikkel om te voldoen aan die behoefte vir 'n Suid-Afrikaans-gestandaardiseerde stresvraelys. Met die bevindinge wat verkry word as vertrekpunt, kan daar gepoog word om sinvolle aanbevelings te maak wat navorsers hoop die situasie in die betrokke distrik, maar moontlik deur veralgemening, na die totale onderwyspopulasie te verbeter.

BIBLIOGRAFIE

Adams JD

1980. *Understanding and managing stress*. California: University Associates Inc.

Beard PNG

1990. Strategies for teachers in identifying and overcoming stress. *South African Journal of Education* 10(2).

Bester WS

1996. *Stressors by oorblywende personeel na 'n afleggingsproses in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag*. Ongepubliseerde M.Comm.-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

Borg MG, Riding RJ & Falzon JM

1991. Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology* 11(1): 59-75.

Broiles PH

1982. *An inquiry into teacher stress: symptoms, sources and prevalence in public schools*. Ann Arbor: University Microfilms International.

Burke RJ & Greenglass ER

1993. Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports* 73:371-380.

Burns RC

1988. *Coping with stress*. Cape Town: Maskew Miller.

Chang RY

1994. *Mastering Change Management*. Irvine: Richard Chang Associates, Inc.

Cole M & Walker S

1990. *Teaching and Stress*. Oxford: The Alden Press Ltd.

Cresswell JW

1994. *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: Sage.

Cherniss C

1980a. *Professional burnout in human service organization*. New York: Praeger Publishers.

De Vos AS

1998. *Research at grassroots: A primer for the caring professions*. Pretoria: JL van Schaik.

De Witt JT

1987. Die professionele uitbrandingsindroom – 'n Onderwysbestuurspektief. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde* 7(4):264-271.

Departement van Onderwys.

1995. *RSA. Government Gazette*. 357(16312).

Dobson CB

1982. *Stress: The hidden adversary*. Lancaster: MTP Press.

Dyer WG, Daines RH, Gialique WC

1990. *New The challenge of Management*. York: Harcourt Brace Jovanovich.

Farber BA

1983. Introduction: A critical perspective on burnout. In: *Stress and burnout in the human service professions*. B.A. Farber (ed.). New York: Pergamon 1-28.

Farber BA

1984. "Teacher burnout: Assumptions, myths, and issues". *Teachers College Record* 86(2):321-338.

Fontana D

1993. *Managing stress*. London: Biddles Ltd. Guilford and King's Lynn.

Fontana D & Abonserier R

1993. Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology* 63:261-270.

Gray H & Freeman A

1987. *Teaching without stress*. London: Paul Chapman.

Humphrey JH

1993. *Stress management for elementary schools*. Springfield, Illinois, U.S.A: Charles C. Thomas Publisher.

Humphrey JH

1986. *Profiles in stress*. New York: AMS.

Johnstone M

1989. *Stress in teaching: An overview of research*. Midlothian: Scottish Council for Research in Education.

Hellriegel D, Jackson SE & Slocum JW

1999. *Management*. 8th ed. Cincinnati: South-Western College.

Jones JA

1988. *Fit to Manage*. Northhamptonshire, England: Thorsons Publishers Limited.

Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA

1964. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kyriacou C & Sutcliffe J

1978. "Teacher stress: prevalence, sources and symptoms". *British Journal of Educational Psychology* 48:159-167.

Kyriacou C

1987. Teacher Stress and burnout: an international review. *Educational Research* 29(2):146-152.

Kyriacou C

1989. "The nature and prevalence of teacher stress". In: *Teaching and*

Stress. Cole M & Walker S (eds.). Buckingham: Open University Press 27-34.

Landsberger J

2001. *Study Guides and Strategies*. Supervisor, ISS/Learning Center, University of St Thomas (UST), St Paul, MN. O4-06.

2001@4:11pm.<http://www.iss.stthomas.edu/studyguides/stress.htm>.

Louw DA

1986. *Inleiding tot die Psigologie*. Isando: Lexicon Uitgewers.

Louw DA & Edwards DJA

1993. *Sielkunde: 'n Inleiding vir studente in Suider-Afrika*. Isando: Lexicon Uitgewers.

Laughlin A

1984. A Teacher stress in an Australian setting: the role of biographical mediators. *Educational Studie* 10:7-22.

Lyons JE

1990. Managing stress in the principalship. *NASSP Bulletin*. February: 44-47.

Maslach C

1986. *Burnout – the cost of caring*. New York: Prentice Hall Press.

Milstein MM & Farkas J

1988. The over-stated case of educator stress. *Journal of Educational Administration* 26:232-249.

Moore B

1994. Multicultural education in South Africa: Some theoretical and political issues. *Perspectives in Education* 15(2).

Nagy S & Nagy C

1992. Longitudinal examination of teachers burnout in a school district. *Psychological Reports* 71:523-531.

Newman JE

1975. Understanding the organizational structure – job attitude relationship

through perceptions of the work environment. *Organizational behaviour and human performance* 14.

Ngwezi AA

1988. *Stress levels and coping styles amongst teachers*. Unpublished master's thesis. Pretoria: University of Pretoria.

Osipow & Spokane

1981. *OSI*. USA: Psychological Assessment Resources Inc.

Paine WS

1982. *Job stress and burnout research theory and intervention perspectives*. Beverly Hills: Sage Publications.

Pilot DF, Hungler BP

1995. *Nursing Research: Principles and Methods*. Philadelphia: JB Lippencott.

Quick JC & Quick JD

1984. *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.

Republic of South Africa

1999. *Statistics South: Cencus in Brief*. 3rd ed. Pretoria: Government Printer.

Reynold JR

1997. The effects of industrial employment conditions on job-related distress. *Journal of Health and Social Behaviour* 38:105-116. .

Ricken R

1980. Teacher burnout – A failure of the supervisory process. *NASSP Bulletin* 64(434):21-24.

Ripley D

1997. Current tensions in the principalship: Finding an appropriate balance. *NASSP Bulletin* :81-60

Robbins SP

1991. *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.

Schabracq MJ, Winnubust JAM & Cooper CL
1998. *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.

Selye H
1956. *The Stress of life*. New York: Mc Graw-Hill.

Schoonees PC, Swanepoel CJ, Du Toit SJ & Booysen CM
1979. *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal*. Johannesburg: Perskor.

Scott KD & Wimbush JC
1991. Teacher absenteeism in secondary education. *Educational Administration Quarterly* 27(4):506-529.

Stroebel BJ
1993. Opvoederstres – oorsake, simptome en beheertegnieke. *Die Unie* Augustus :22-28.

Tappen RM
1995. *Nursing Leadership and Management: Concepts and Practice*. 3rd ed. Philadelphia: F.A. Davis.

Van Dijkhuizen N
1980. *From Stressors to Strains*. Alblasterdam: Swets & Zeitlinger.

Van der Westhuizen PC (red)
1990. *Doeltreffende onderwysbestuur*. Durban: Colorgraptic.

Wanko MA
1994. *The High School Magazine* December. 2(2).

Warren E & Toll C
1993. *The stress work book*. London: Nicholas Brealey Publishing Ltd.

Weisberg J & Sagie A
1999. Teacher's physical, mental and emotional burnout: Impact on intention to quit. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied* 133(3).

Williamson J & Campbell L

1987. Stress in the principalship. What causes it? *NASSP Bulletin*.
February: 109-113.

Witmer JM, Sweeney TJ

1992. A Holistic Model for Wellness and Prevention over the life span.
Journal of Counseling & Development. November/December 1992. Vol. 71.

Wolf SG Jr. & Finestone AJ

1986. *Occupational stress*. Littleton, Massachusetts: PSG Publishing
Company.

Zimler A Solomon C, Yomtov C & Gruzd C

1985. *Conquering corporative stress*. Cape Town: Davisi's Stein Publishers.

ARTIKEL 2

Die verband tussen die ervaring van Werk, Lewensomstandighede en Stresbelewing van Sekondêre Opvoeders in die Cradock-distrik.

2.1 INLEIDING

Stres en die uitbrandingsindroom is die direkte gevolg van ervarings by die werksplek wat verder positief of negatief beïnvloed word deur die persoon se lewensomstandighede (Hock 1988:167). Van 'n goeie opvoeder word verwag om altyd in beheer van 'n situasie te wees, groot klasse te kan hanteer en die individuele behoeftes van leerders kalm aan te spreek. Indien 'n gebrek aan belangstelling van leerders ervaar word, asook gebrekkige administratiewe en ouerondersteuning, sal dit noodwendig tot stres lei omdat dit die situasie vir die opvoeder bemoeilik om doeltreffende bestuur in die klas toe te pas (Weisberg & Sagie 1999:333-339). Werkervaring wat geen bevrediging of positiewe vooruitsigte bied nie, strem persoonlike groei en algehele tevredenheid ten opsigte van gelukkige lewensomstandighede. Dit lei tot uitermate stres met gevolglike algehele uitbranding (Sarros 1988:152).

2.2 PROBLEEMSTELLING

Die probleemstelling vir hierdie artikel is in die vorm van 'n vraag en wel as volg: Ly opvoeders in die Cradock-distrik aan stres en wat is die verband tussen die ervaring van werk, lewensomstandighede en stresbeleving in sekondêre skole? Sedert die algemene verkiesing van 1994 het daar baie veranderinge in die onderwysstelsel plaasgevind wat deur sommige opvoeders positief en deur ander negatief ervaar is met die gevolg dat sommige die beroep verlaat het. Dit laat die vraag ontstaan of die huidige onderwysstelsel werksbevreëdig bied en of dit nie dalk aanleidend tot stres is nie (Ntsaluba 1991:4).

Spencer (1994:1-2) beweer dat doeltreffende bestuur van skole in Amerika totaal in duie gestort het as gevolg van hedendaagse probleme soos dwelmmiddels, vigs, misdaad, ouers wat min of geen belangstelling toon in leerders se vordering, asook multikulturele verskille en probleme. Om sosiale en kulturele probleme in Amerika aan te spreek, word daar toenemend verwys na die moontlike gebruik van vorige beproefde maniere van doen en dink om eise van die tyd korrek te hanteer.

Blackmore (1999:1) beweer: "My experience in schools during the 1970's and universities in the 1980's and 1990's has told me that change occurs in diverse and complex ways, and that leadership cannot be as readily identified and categorized as management theories suggest". Lynn (1998:46) meld insiggewend dat, volgens statistiek voorsien deur die Departement van Arbeid in Amerika gedurende 1995, goed 46 persent van persone wat hul werk bedank het dit gedoen het as gevolg van 'n gebrek aan erkenning vir dienste gelewer.

Tuettemann (1991:31-42) beweer dat hoë vlakke van stres voorkom wanneer opvoeders besef dat hulle nie werklik in staat is om onbeheerbare leerders sonder ouer- en departementele ondersteuning kan hanteer nie. In die lig van voorafgaande probleemredenering kan daar nou oorgegaan word na die doelstelling van die artikel.

2.3 DOELSTELLING

In hierdie artikel sal die navorser poog om deur middel van 'n empiriese ondersoek die vlak van werksbevrediging, lewensomstandighede en stres van opvoeders in die Cradock-distrik te bepaal. Ten einde die doelstelling te verwesenlik word die volgende doelwitte gestel.

- * *Om werksbevrediging en faktore wat dit in die algemeen beïnvloed, te identifiseer.*

Kremer-Hayon en Goldstein (1990:287) beweer oor werksbevrediging as volg: "It's a function of the gap between the rewards actually granted and the rewards individuals think he/she deserves".

- * *Om werksbevrediging, sowel as aanleidende faktore in die onderwys, te beskou.*

Werksbevrediging moet deur opvoeders as 'n uitdaging gesien word. O'Hair en Odell (1991:325) beweer: "View teaching not as dissemination but as mentoring, see teachers not as content providers but as knowledgeable guides, model constructivist teaching and learning and view students not as passive recipients but active agents in constructing their own understandings".

* *Om empiries te bepaal wat die verband tussen stres, werk en lewensomstandighede is.*

Die vraelys wat in hierdie studie gebruik is, is van toepassing op inligting wat deur die navorser uit die voorafgaande literatuurondersoek geïdentifiseer is. Die eerste deel handel oor ervarings by die werksplek en die tweede deel oor omstandighede en verwagtinge.

Dyer (1990:523) beweer die volgende: "Family members (with the possible exception of very little children) are very conscious of the impact the parents jobs have on the family, however, family members may not be as aware of the impact the family has on the parents performance on the job".

2.4 NAVORSINGSMETODE

Die navorsingsmetode wat gebruik word vir hierdie studie is tweërlei van aard:

2.4.1 Literatuurstudie

'n Deeglike literatuurstudie is gedoen om genoemde doelwitte te verwesenlik. Daar is in diepte gekyk na werksbevreëdiging en ervaring by die werksplek (positief of negatief), lewensomstandighede en die moontlike verband daarvan op die individu se stresvlak.

2.4.2 Empiriese ondersoek

Behalwe 'n literatuurstudie is daar toevoegend 'n empiriese ondersoek geloods in Sekondêre skole van die Cradock-distrik. Die teikengroep is

skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde, opvoeders/esse in genoemde skole. 'n Gestandaardiseerde vraelys getiteld *Die ervaring van Werk en Lewensomstandighedevraelys* (WVL) is gebruik. Hierdie vraelys is in 1991 vrygestel en ontwikkel om te voldoen aan die behoefte vir 'n Suid-Afrikaans-Gestandaardiseerde stresvraelys. Met die WLV word gepoog om nie net die vlak nie, maar ook die oorsake van stres te meet. Die eerste deel handel oor ervarings by die werksplek en die tweede deel oor omstandighede en verwagtinge. Sodoende gaan daar gepoog word om die verband tussen stres in artikel 1, en die ervaring van werk, lewensomstandighede en verwagtinge in artikel 2, as aanleidende oorsaak tot stres te bepaal.

2.5 AFBAKENING VAN NAVORSINGSGBIED

Uit die literatuurstudie het dit baie duidelik geblyk dat die impak van stres op alle vlakke van die samelewing ondervind word, vanaf individue tot op nasionale vlak (Van Zyl & Pietersen 1999:74). "Whatever else might be said about teaching, few would disagree that the nature and demand of the job have changed profoundly over the years, for better or worse, teaching is not what it was" (Hargreaves 1994:117).

In die literatuurstudie is ook gevind dat beide tevredenheid en prestasie verband hou met belonings (Steyn & Van Wyk 1999:37). Uit bogenoemde probleemberedenering is dit duidelik dat die mate van werksbevrediging by opvoeders werkverrigting beïnvloed. Geografies is die navorsing beperk tot sekondêre skole in die Cradock-distrik. Die Cradock-distrik sluit in: Middelburg, Hofmeyr, Tarkastad en Ntabatamba-area in die voormalige Ciskei. Die teiken is 301 sekondêre opvoeders wat insluit, skoolhoofde, adjunkhoofde en departementshoofde. Die geteikende opvoeders is verant-

woordelik om agt duisend agt honderd twee en vyftig leerders te onderrig wat daarop dui dat 29,4 leerders gemiddeld toegewys is aan een opvoeder.

2.6 'n TEORETIESE BESKOUING VAN WERKSBEVREDIGING IN DIE ALGEMEEN

2.6.1 Inleiding

Die volgende treffende aanhaling van Weil omskryf werksbevrediging as volg: "To create a story which is credible, which allows development as well as continuity, which tells a tale worth telling – this is the task that, as human beings, we must all attempt. It is a task which, essentially, demands imagination. If we are to construct a coherent account – an account which encompasses rather than denies, all the phases we have lived through, the vicissitudes, the pain as well as the joy – then we must approach our experience and that of others, with the greatest possible imagination. The storyteller command the audience" (Weil 1994:165).

Om die verband tussen werksbevrediging, lewensomstandighede en stresbeleding beter te verstaan is dit nodig om 'n paar begrippe te omskryf.

2.6.2 Begripsomskrywing

- * *Werk* - moet gesien word as inspanning wat fisies of geestelik gebruik word om iets te doen of te maak (HAT 1979:1051).
- * *Werksbevrediging* - dit is 'n aangename emosionele toestand wat die mens vervullend ervaar in sy/haar beroep mits die beroepswaardes ver-

eenselwig kan word met sy eie behoeftes (Neuman, Reichel & Saad 188:885).

- * *Satisfaksie* - 'n gevoel van genoegdoening (HAT 1979:733).
- * *Lewensomstandighede* - omgewing en ander faktore wat invloed kan hê op 'n persoon se lewe (HAT 1979:507).

2.6.3 Faktore wat werksbevrediging in die algemeen beïnvloed

'n Tipiese kenmerk van die Westerse mens is dat hy altyd handel teen die agtergrond van stabiliteit. In dit wat vir hom vas en konstant bestaan, lê sy sekuriteit, geluk en bevrediging. Hy doen nie maklik daarvan afstand nie. Vroeëre navorsing deur Maslow het getoon dat die mens se behoefte na werksbevrediging in 'n rangorde van laag na hoog geklassifiseer kan word (Maslow 1954:34). Die standpunt bestaan dat 'n persoon met aspirasie werksbevrediging ervaar indien sy beroep hom die uitdaging bied om self te kan dink, besluite te kan neem en sy vaardighede suksesvol aan te wend.

Dieselfde persoon sal uiters gefrustreerd wees in 'n beroep wat hom nie bogenoemde geleenthede kan bied nie (Pastor & Erlandson 1982:172-183).

2.6.3.1 *Beroepstres en gevolge daarvan vir werknemers*

Beroepstres is 'n aanleidende faktor tot ongelukkigheid by die werksplek. Daar kan geen sprake wees van werksbevrediging indien die individu sielsongelukkig is met sy lewensomstandighede of andersom sy ongelukkige omstandighede by die werk nie.

'n Beroepsituasie word volgens (Beehr en Newman 1978:665-699) as stresvol ervaar sodra dit die individu se vermoë om dit te hanteer oorskry.

Die meer kreatiewe en oorspronklike mens is meer geneig om vernuwing en aanpassing geredelik te aanvaar. Beroepstres kan van algemene stres onderskei word op grond van die oorsprong van die stressors wat met 'n bepaalde werksomgewing verband hou met inagneming daarvan dat algemene stres en uitbranding nog steeds die basis van beroepstres vorm (Cooper & Marshall 1976:11-28).

Psigologiese gedragsprobleme is die direkte gevolg van beroepstres wat gepaardgaan met fisiese gedragsprobleme. Die uitwerking hiervan op werknemers is gemoedsveranderinge, lae selfbeeld, 'n weerstand teen meerderes, onvermoë om te konsentreer en besluite te neem met gevolglike algehele gebrek aan werksbevre diging (Luthans 1990). Werksbevre diging en produktiwiteit gaan hand aan hand. 'n Gelukkige werknemer is 'n tevrede en produktiewe persoon. Sodanige persoon sal nie sommer sonder rede afwesig wees vanaf die werksplek nie (Sell & Shipley 1979:10). 'n Ongelukkige werknemer sal onbetrokkenheid openbaar, faal om op gevoelens van mede werknemers te reageer en geneig wees tot algemene laksheid soos verlengde etenstye en gereelde afwesigheid vanaf die werksplek (Warshaw 1979:32).

Indien 'n werknemer nie in staat is om sinvolle werksbevre diging te ervaar nie, ervaar hy dikwels gevoelens van persoonlike mislukking, verlaagde selfkonsep, onbekwaamheid, algehele onbevoegdheid en minderwaardigheid. Die gevolgtrekking volgens (Pines & Aronson 1988:14), is dat sodanig gemelde negatiewe houding deur 'n werknemer ontstaan omdat hy sodanig glo dat 'n beroep nie 'n manier verskaf om sinvolle betekenis aan die lewe te gee nie.

2.6.4 Persoonlike faktore wat werksbevrediging van opvoeders beïnvloed

2.6.4.1 *Inleiding*

Berigte en gerugte word gereeld gehoor oor dissiplinêre probleme in Suid-Afrikaanse skole wat 'n mens jou tien, twintig jaar gelede beswaarlik kon voorstel. Toe was lyfstraf en ander strafmaatreëls, soos om leerders van hul vryhede te ontnem, voldoende. Vandag het die situasie egter totaal verander en sedert 1994 is verandering aan die orde van die dag. 'n Positiewe gesindheid en houding tot vernuwing gaan gepaard met 'n meer demokratiese ingesteldheid. Vryheid is dus 'n onmiskenbare komponent van verandering en demokrasie. Bower (1965:173) stel die skepping van 'n werksatmosfeer wat tot vryheid van uitdrukking en openheid tussen mense in 'n organisasie lei as van primêre belang vir vernuwing. Dit is dus belangrik om te weet of opvoeders met al die veranderinge wat plaasgevind het steeds werksbevrediging geniet en vervolgens vas te stel watter faktore werkstevredenheid in die onderwys beïnvloed. Daar is vele faktore wat 'n bydrae lewer tot werksbevrediging by opvoeders. Enkele van hierdie faktore sal nou bespreek word.

2.6.4.2 *Kwalifikasies*

Toenemende eise wat tans aan opvoeders gestel word om aanpassings te maak ten opsigte van veranderende omstandighede, leerplanne en onderrigmetodes plaas onderwyskwalifikasies onder druk. Skielike verandering skep 'n mate van onsekerheid by opvoeders oor bevoegdheid om volgens kwalifikasies doeltreffend te onderrig. Dit lei daartoe dat opvoeders se selfvertroue ondermyn word met gevolglike afname in onderwysbekwaamheid in die klas (De Witt 1987:267). Dit veroorsaak noodwendig minder werksbevrediging

en volgens Gradwell (1987:40) speel kwalifikasies 'n belangrike rol in werksbevrediging omdat kwalifikasies sekuriteit bied om 'n taak volgens bevoegdheid doeltreffend uit te voer.

2.6.4.3 Motivering

'n Opvoeder wat werksbevrediging positief ervaar is gewoonlik 'n goed gemotiveerde persoon. Volgens Livy (1988:413) is motivering die basis van alle menslike aktiwiteite. "The activity which results from a motivated state is fuelled by a drive to satisfy a certain need" (Livy:1988:413). Motivering en beroepsbevrediging beïnvloed mekaar wedersyds in die onderwys (Fraser en Sorenson 1992:38).

2.6.4.4 Prestasie

Indien 'n opvoeder suksesvol is en sy leerders presteer sal hy uiteraard 'n positiewe ingesteldheid openbaar en derhalwe werksbevrediging ervaar. Rich (1998:38) beweer dat indien 'n opvoeder sy leerders se behoeftes goed genoeg verstaan, hy oor die vermoë beskik om die standarde gestel deur onderwysowerhede te vervul, hyself werksbevrediging in leerders se sukses sal ervaar.

2.6.4.5 Erkenning

Erkenning is 'n belangrike komponent van werksbevrediging. Waardering en erkenning vul mekaar volkome aan om werksbevrediging by opvoeders te bewerkstellig. Dit wil, volgens Tulloch (1993:1279) voorkom of 'n gevoel van tevredenheid ervaar word as pogings om suksesvol te wees die nodige erkenning geniet.

2.6.4.6 Vergoeding

Sukses word vandag toenemend gemeet in terme van die salaris wat verdien word. 'n Salaris, volgens Biesheuvel (1984:173) dien as erkenning vir dienste gelewer. Indien die opvoeder sodanig tevrede is met die salaris wat hy verdien sal hy dermate ook vanselfsprekend tevrede wees met sy omstandighede by die werksplek.

2.6.4.7 Fisiese werkstoestande

Volgens Kwakman (1998:58) word positiewe werkservaring ondervind as werkstoestande van so 'n aard is dat dit verantwoordelikheid meebring wat die persoon in beheer plaas van sy werk, die gevoel veroorsaak dat hy waardevol is en onafhanklik kan funksioneer. Die opvoeder is 'n integrale deel van die skool. Die fisiese omstandighede waarmee hy daaglik gekonfronteer word bepaal grootliks sy emosionele toestand en die mate waarin hy werksbevrediging ervaar. Scheepers (1995:38) beweer dat billike werksure en die regverdige verdeling van werk onder opvoeders bydra tot die positiewe of negatiewe ervaring rakende fisiese werkstoestande van opvoeders soos die grootte van klaskamers, beligting en die algemene toestand van die skoolgebou. Skokstories is volop oor die agteruitgang van dissipline in Suid-Afrikaanse skole die laaste jare. Daarom is dit belangrik dat 'n opvoeder fisies veilig by die skool moet voel en nie deur leerders se optrede bedreig voel nie. Hy moet ook veilig voel ten opsigte van sy posisie op die personeel en nie twyfel in hoe 'n mate sy pos permanent is nie want dit kan weer daartoe lei dat hy twyfel oor sy vermoë om sy familie finansiëel te ondersteun (Johnson & Holdaway 1991:53).

Die ontwikkeling van 'n leerkultuur kan nie sonder die ontwikkeling van 'n onderrigkultuur plaasvind nie. Indien die opvoeder nie fisies

positiewe werksomstandighede ervaar wat tot effektiewe onderrigkultuur en werksbevrediging lei nie, sal hy volgens Smith en Pacheco (1994:13-14), die volgende openbaar: Hy sal bang wees om dissipline uit te oefen, onvoorbereid wees vir klasse, gereeld afwesig wees van die skool, nie toegewyd wees nie en met 'n gevolglike lae onderwysmoreel 'n onvervulde persoon voor 'n klas wees. 'n Gebrek aan toerusting en hulpmiddels is volgens Bame (1991:118) 'n groot bron van frustrasie vir beide opvoeders en leerders. Dit lei gevolglik tot lae werksbevrediging en groter frustrasie vir die opvoeder.

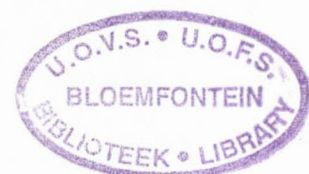
2.6.4.8 Die opvoeder en sy vennote

In die onderwysstrukture is opvoeders en onderwysbestuurders die belangrikste gesagsdraers. Om werksbevrediging te ervaar is dit belangrik dat die betrokke rolspelers mekaar sal verstaan en onderskraag. Die verantwoordelikheid van die opvoeder in soverre dit die gestaltegewing van demokrasie aangaan, hou verband met die ontwikkeling van demokrasie as 'n lewenswyse by elke kind wat tans op skool is (De Vries 1933:6).

2.6.4.8.1 Die Skoolhoof

Volgens Strauss (1977:299) word die mate waarin die opvoeder werksbevrediging ervaar in 'n groot mate bepaal deur sy verhouding met die skoolhoof, sy voorbeeld, gedrag, bevoegdheid en verwagtinge. Dean (1995:5) beweer verder dat opvoederstres in 'n groot mate veroorsaak word deur die opvoeder se verhouding met die skoolhoof.

Die rol, invloed en taak van die skoolhoof in die skool en gemeenskap as leier mag nie sommer onderskat word nie want "it permeates the entire school atmosphere, it becomes the central base or core of organizational commitment" (Hoberg 1993:69).



2.6.4.8.2 Leerders

Die verhouding tussen opvoeders en leerders sal die mate van werksbevrediging bepaal wat ervaar word in 'n skoolopset. Daarom dat die leerder dan so 'n belangrike komponent uitmaak wat werksbevrediging van opvoeders betref.

Marra (1978:6) bevestig bogenoemde deur te beweer dat opvoederwerksbevrediging bepaal word deur die verhouding, interaksie en gevoel van die opvoeder ten opsigte van sy leerders, wat daarna bepaal in hoe 'n mate hy die onderwys as vervullend beleef.

2.6.4.8.3 Gemeenskap

Die gemeenskap kan beskou word as 'n belangrike vennoot in die hedendaagse opvoedingstaak. Die skool is 'n pedagogiese instelling wat oorspronklik deur die gemeenskap daargestel is om die bemeestering van kennis te onderneem. Goeie samewerking tussen opvoeder, ouer, leerders, skoolhoof, gemeenskap en bestuursraad het aanvaarding en werksbevrediging vir die opvoeder tot gevolg. Omdat leerderprestasie die opvoeder se werkywer en bevrediging beïnvloed is dit goed as daar voldoende gemeenskap en ouer belangstelling in skoolaktiwiteite en akademiese prestasie bestaan (Scheepers 1995:39).

2.6.4.9 Lewensomstandighede

Lewensomstandighede van die opvoeder wat 'n invloed kan hê op sy lewe beïnvloed sy werkstevredenheid en streservaring. Die moderne verwagtinge van ouers aan opvoeders moet gesien word teen die agtergrond van verandering, onsekerheid en ontnugtering in 'n veranderende wêreld wat

gedurig nuwe eise stel aan die opvoedingsituasie. "The country needs, as never before, men and women of courage, men and women of vision, men and women who knows themselves and who are willing to embark on a most exciting venture: that of preparing both themselves and our young people for a world which is full of challenges and, within the very matrix of those challenges, full of hope" (Davies 1993:23).

Lewensomstandighede kan positiewe of negatiewe ervarings veroorsaak wat die mate van werksbevrediging en stresvlakke van onderwyses kan beïnvloed. Smallegan (1980:48) beweer dat vanweë die opvoeder se betrokkenheid in die gemeenskap, hy blootgestel is aan hoë stresvlakke. Die volgende word genoem as negatiewe ervarings ten opsigte van lewensomstandighede wat stres veroorsaak: Finansiële verpligtinge, familiekrisis, lang werksure en 'n gebrek aan emosionele ondersteuning.

2.7 SAMEVATTING

In artikel 2 is gekyk na die verband tussen die ervaring van werk, lewensomstandighede en stresbeleving van sekondêre opvoeders. Tydens die empiriese ondersoek sal daar spesifiek ondersoek ingestel word na die situasie in die Cradock-distrik. Daar is eerstens 'n literatuurstudie gedoen oor die begrippe *werk*, *werksbevrediging* en *lewensomstandighede*. Verder is daar gekyk na aanleidende faktore wat werksbevrediging beïnvloed ten opsigte van lewensomstandighede en stresverbandhoudende faktore in onderwysverband. Faktore soos kwalifikasies, motivering, prestasie, vergoeding en fisiese werkstoestand is bespreek. Die moderne mens se werk en familie is sy belangrikste vennote. Stres ontstaan wanneer werksdruk en familieverpligtinge verstrengel raak. Dit het vervolgens weer 'n negatiewe invloed op

werkstevredenheid en lewensomstandighede in geheel (Burke & Greenglass 1987:273). Die opvoeder en sy vennote, naamlik die skoolhoof, leerders, gemeenskap en lewensomstandighede is bespreek as verbandhoudend tot stresbelewing van opvoeders in artikel 1. Stres kan volgens Schafer (1987:11) soos enige ander siekte behandel word as dit net betyds gediagnoseer word. Faktore wat tot werkstevredenheid lei moet eers in plek gestel word alvorens satisfaksie ervaar sal word (Kossmann 1996:2). Daarom dan die noodsaaklikheid om in die Cradock-distrik te bepaal in watter mate opvoeders aan stres ly. Vervolgens sal daar nou oorgegaan word na die empiriese ondersoek in die Cradock-distrik.

2.8 EMPIRIESE ONDERSOEK

2.8.1 Inleiding

In die empiriese ondersoek gaan bepaal word of opvoeders by sekondêre skole in die Cradock-distrik normale, hoë of baie hoë stres ervaar en tweedens om vas te stel wat tot die vlak van stres wat die persoon ervaar, aanleiding gee (met ander woorde om probleemareas te identifiseer). Altesaam 19 sekondêre skole in die Cradock-distrik is geïdentifiseer wat opvoeders, departementshoofde, adjunkhoofde en skoolhoofde insluit.

2.8.2 Vraelys

In die empiriese ondersoek is gebruik gemaak van 'n gestandaardiseerde vraelys, naamlik *Die Ervaring van Werk- en Lewensomstandighedevraelys* (WVL) wat opgestel is om die vlak en oorsake van stres te bepaal ten opsigte van die werknemer. Die vraelys is gebaseer op die rasionaal dat 'n

persoon wat 'n hoë telling op die items gerespondeer het, 'n hoë vlak van stres ervaar en dat 'n hoë vlak van stres met probleme vanuit die omgewing gepaard gaan. Die WLTV bestaan uit twee gedeeltes, naamlik ervaring van werk (deel 2.1 in die vraagboekie) en omstandighede en verwagtinge (deel 2.2 in die vraagboekie).

2.8.3 Ervaring van Werk

Met hierdie deel van die vraelys word die persoon(e) se vlak van stres bepaal. 'n Aanduiding word dus gekry of 'n persoon normale, hoë of baie hoë stres ervaar.

Meting geskied deur die beoordeling van 40 vrae aan die hand van 'n vyfpuntskaal (skaal A), waarmee aangedui word hoe dikwels sekere stresgevoelens (byvoorbeeld depressie, angs en frustrasie) voorkom. 'n Hoë telling dui 'n hoë vlak van stres aan.

2.8.4 Omstandighede en verwagtinge

Met hierdie deel van die vraelys word die oorsake van die persoon(e) se vlak van stres ontleed. Meting geskied ook deur die beoordeling van vrae aan die hand van 'n vyfpuntskaal (skaal B in die geval van omstandighede en skaal C in die geval van verwagtinge), waarmee aangedui word hoe dikwels sekere aspekte voorkom. In totaal word 76 vrae gevra oor persone se omstandighede en oor verwagtinge waaraan nie voldoen word nie.

2.8.4.1 Omstandighede

Omstandighede as 'n moontlike oorsaak van stres, kan binne en/of buite die werksituasie gesetel wees.

2.8.4.2 Omstandighede binne die werksituasie

Omstandighede binne die werksituasie wat ontleed word (sewe items), dek die volgende aspekte: Organisasiefunksionering, taakeienskappe, fisiese werksomstandighede en werktoerusting, sosiale- sowel as loopbaanaangeleenthede en vergoeding, byvoordele en personeelbeleid.

'n Hoë telling op die items dui daarop dat die persoon(e) die aspek(te) as 'n probleemarea ervaar.

2.8.4.3 Omstandighede buite die werksituasie

Die volgende aspekte (wat deur 16 items gedek word), vorm deel van hierdie gedeelte van die vraelys: Familiesituasie, finansiële omstandighede, lewensfase, algemene ekonomiese toestand in die land, veranderde tegnologie, huisgeriewe, sosiale situasies, status, gesondheid, agtergrond, invloed van werk op huislike lewe, vervoerfasiliteite, geestelike lewe, politieke sienswyses, beskikbaarheid van huisvesting en ontspanningsfasiliteite.

Met hierdie deel van die vraelys (oorsake buite die werksituasie), word slegs 'n totaaltelling bereken. 'n Hoë totaaltelling dui daarop dat die persoon(e) aspekte buite die werksituasie as problematies ervaar.

2.8.5 Verwagtinge

Met hierdie deel van die vraelys, word deur middel van 53 items gefokus op die mate waarin aan die verwagtinge binne die werksituasie voldoen word. Dié deel van die vraelys word in 'n aantal onderafdelings verdeel. Hierby ingesluit is behoeftes met betrekking tot organisasiefunksionering, taakeienskappe, fisiese werksomstandighede en werkstoerusting, sosiale sowel as

loopbaanaangeleenthede en vergoeding, byvoordele en personeelbeleid. Anders as met die voorafgaande dele se vrae, is die vrae so geformuleer dat lae tellings op 'n onderafdeling(s) daarop dui dat die persoon(e) die aspek(te) as 'n probleem ervaar.

2.8.5.1 Organisasiefunksionering

Met hierdie onderafdeling word gefokus op persone se verwagtinge met betrekking tot: Deelname in besluitneming, vertrouwe in toesighouer(s), effektiewe organisasiestruktuur, positiewe bestuursklimaat, erkenning van goeie werk gelewer en oop kommunikasiekanale met toesighouer.

2.8.5.2 Taakeienskappe

Die volgende verwagtinge vorm deel van hierdie gedeelte van die vraelys: Om die werk betyds klaar te kry, oor voldoende kennis en inligting te beskik, volle verantwoordelikheid vir nuwe werk te kan aanvaar, nuwe idees te kan toepas, outonoom binne die pos te kan funksioneer, nie 'n instruksie wat strydig is met 'n vorige instruksie te ontvang nie, nie onder onnodige tydsdruk te funksioneer nie, genoeg werk het om besig te bly en gevarieerde take by die uitvoering van werk te kan doen. Verdere aspekte wat hieronder gedek word is om take te verrig sonder dat die aard daarvan 'n persoon in konflik/spanning met ander persone laat kom, moeilike/ongemaklike liggaamlike eise gestel word, eie sowel as ander se lewe in gevaar gestel word, die gehalte van lewe negatief beïnvloed en aaneenlopende hoë konsentrasie geverg word.

2.8.5.3 *Fisiese werksomstandighede en werkstoerusting*

Die verwagtinge gemeet deur die deel van die vraelys sluit in: Dat werkstoerusting (byvoorbeeld skryfbehoeftes, gereedskap, elektroniese en laboratoriumtoerusting) altyd beskikbaar en in 'n werkende toestand is en om onder voldoende fisiese werksomstandighede (byvoorbeeld lig, temperatuur en kantoorryimte) te kan funksioneer.

2.8.5.4 *Loopbaanaangeleenthede*

Hierdie deel bestaan uit die volgende aspekte: Om verdere opleiding te ontvang, benutting van talente, vooruitgang in die werk te kan maak en sekerheid te he dat die huidige pos behou gaan word.

2.8.5.5 *Sosiale aangeleenthede*

Die verwagtinge gemeet in die deel van die vraelys sluit in: Om aansien in die werk te kan geniet, positiewe verhoudings met bestuurder/toesighouer sowel as met kollegas te kan handhaaf en dat redelike sosiale eise gestel word.

2.8.5.6 *Vergoeding, byvoordele en personeelbeleid*

Hierdie deel bestaan uit die volgende aspekte: Om voldoende vergoeding (salaris) en byvoordele te ontvang sowel as om onder 'n regverdige personeelbeleid te funksioneer.

2.8.6 Beskikbare material

'n Boekie waarin die vraelys verskyn, word aan elke opvoeder uitgedeel asook 'n volledige antwoordblad.

2.8.7 Verwerking van data

Die data is verwerk deur die Rekensentrum van die Universiteit van die Vrystaat. Die statistiese tegniek wat gebruik is tydens die interpretasie van die data, is die ANOVA-metode.

2.9 INTERPRETASIE VAN DATA

2.9.1 Inleiding

Data wat versamel is met behulp van die Ervaring van Werk en Lewensomstandighede-Vraelys (WLV), is geïnterpreteer deur die verskillende faktore met mekaar te vergelyk, asook deur die belangrikheid van die faktore te vergelyk ten opsigte van enkele van die biografiese gegewens.

2.9.2 Vertroulikheid

Aangesien die vraelys persoonlike en sensitiewe onderwerpe dek, is voltooi-de antwoordblaaie as vertroulik hanteer, veilig bewaar en weggesluit tot resultate verwerk kon word. Daarmee is ook voldoen aan sekere voorwaardes gestel deur die Departement van Onderwys om vertroulikheid van opvoeders te respekteer.

2.9.3 Algemene inligting

Van die 250 vraelyste wat uitgestuur is, is 222 voltooid terugontvang, dit wil se 'n responskoers van 88,8 %. Die teikengroep het skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en opvoeders aan alle sekondêre skole in die Cradock-distrik ingesluit. Die aantal respondente was dus 222 (n=222).

2.10 BESPREKING VAN RESULTATE, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

2.10.1 Inleiding

Die doel van hierdie gedeelte is om die resultate van die empiriese ondersoek te verskaf. Die doel van hierdie studie was ook om die stresvlak en moontlike oorsake daarvan op sekondêre leerkragte in die Cradock-distrik te bepaal. Om hierdie doelstellings te bereik, is van frekwensietabelle gebruik gemaak om die onderskeie dimensies wat werkstres ondervang, uit te lig.

Die beskrywende statistiek vir die onderskeie groepe aan die hand van biografiese gegewens word in hierdie gedeelte weergegee.

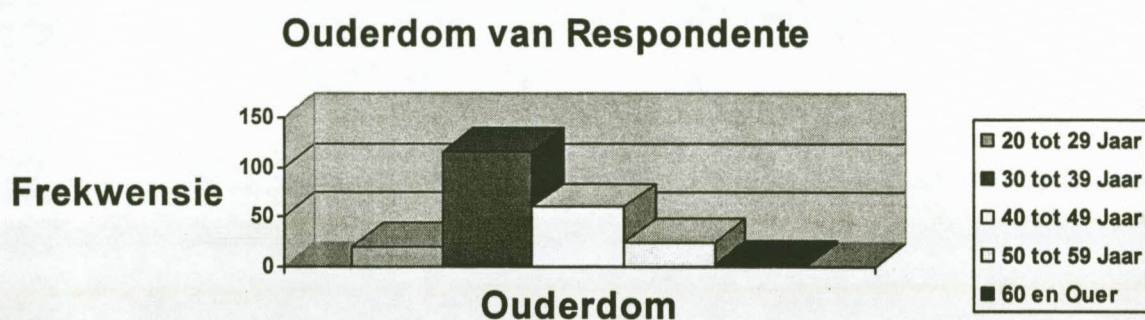
2.10.2 Biografiese besonderhede

Die populasie het uit 222 onderwyslui bestaan. Die geslag, ouderdom, huwelikstatus, aantal afhanklikes, huistaal, diensjare en posvlak van die betrokke groep, sal vervolgens grafies uitgebeeld word.

Die *ouderdomsverspreiding* van die respondente word in tabel 1.1 aangedui.

TABEL 1.1: Ouderdomsgroepe van die respondente

OUDERDOM IN JARE	AANTAL PERSONE
20 tot 29 Jaar	20
30 tot 39 Jaar	116
40 tot 49 Jaar	60
50 tot 59 Jaar	24
60 en Ouer	2



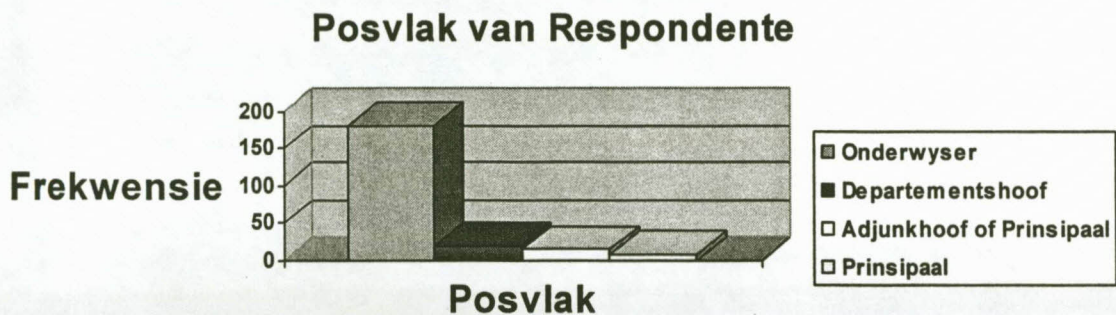
FIGUUR 1.1: 'n Grafiese voorstelling van die ouderdomstrekwydte van die respondente

Uit bogenoemde grafiese voorstellings blyk dat die meeste proefpersone tussen die ouderdomme van 30 tot 39 jaar oud is, en die kleinste aantal respondente tussen die ouderdomme van 60 jaar en ouer. Dit blyk verder dat 60 respondente tussen die ouderdomme van 40 en 49 jaar was, 24 respondente tussen 50 en 59 jaar en 20 respondente tussen 20 en 29 jaar.

Die *posvlak* van die proefpersone word in tabel 1.2 aangedui.

TABEL 1.2: Posvlak van die populasie

Posvlak		AANTAL PERSONE
Onderwyser	(1)	181
Departementshoof	(2)	19
Adjunkhoof of Prinsipaal	(3)	14
Prinsipaal	(4)	8



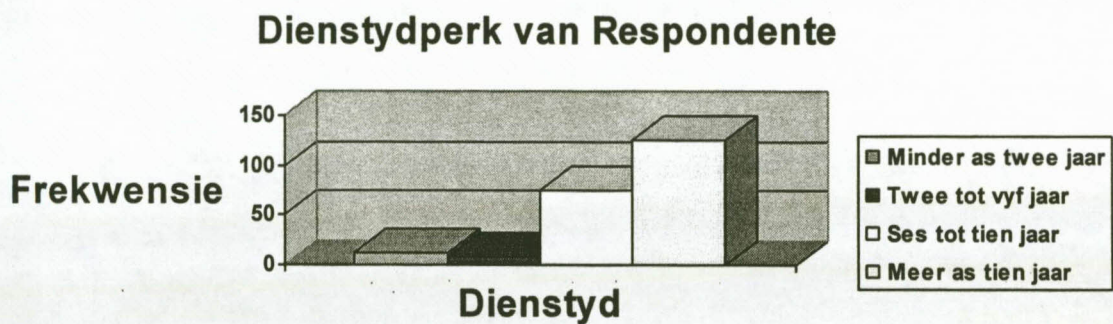
FIGUUR 1.2 'n Grafiese voorstelling van die posvlakke van die respondente

Uit die bogenoemde blyk dat die meerderheid proefpersone vanuit die onderwyserskorps (posvlak 1) kom. Die voorafgaande groep word gevolg deur onderskeidelik departementshoofde, adjunkhoofde en skoolhoofde (posvlak 3) en laastens prinsipale op posvlak 4.

Tabel 1.3 gee 'n aanduiding van die *dienstyd* van die persone wat aan die studie deelgeneem het.

TABEL 1.3: Dienstyd

DIENSTYD IN JARE	AANTAL PERSONE
Minder as twee jaar	13
Twee tot vyf jaar	9
Ses tot tien jaar	75
Meer as tien jaar	125



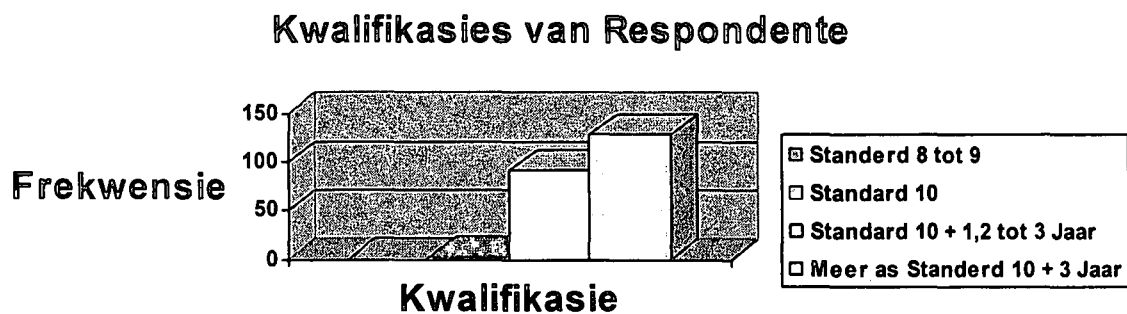
FIGUUR 1.3 'n Grafiese voorstelling van die dienstydperk van die respondente

Uit tabel 1.3 is dit duidelik dat die meeste persone vir langer as 10 jaar werksaam is. Vyf-en-sewentig van die persone is tussen 6 en 10 jaar werksaam. Dertien persone is vir minder as 2 jaar werksaam en slegs 9 respondente is vir tussen 2 en 5 jaar werksaam.

Tabel 1.4 gee 'n aanduiding van die *kwalifikasies* van die respondente.

TABEL 1.4: Kwalifikasies van die respondente

KWALIFIKASIES	AANTAL PERSONE
Standerd 8 tot 9	Geen
Standerd 10	2
Standerd 10 + 1,2 tot 3 Jaar	91
Meer as Standerd 10 + 3 Jaar	129



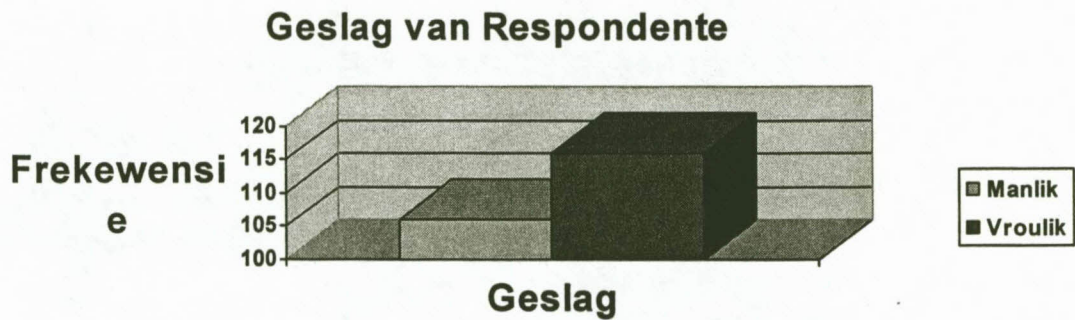
FIGUUR 1.4: 'n Grafiese voorstelling van die kwalifikasies van die respondente

Uit die bostaande is dit duidelik dat die meeste respondente oor 'n matrieksertifikaat beskik, met meer as drie jaar naskoolse opleiding. Een en negentig van die respondente beskik oor 'n matrieksertifikaat en drie jaar naskoolse opleiding. Slegs twee van die respondente beskik slegs oor 'n matrieksertifikaat.

Tabel 1.5 gee 'n opsomming van die *geslag* van die respondente.

TABEL 1.5: Geslag van respondente

GESLAG	AANTAL PERSONE
Manlik	106
Vroulik	116



FIGUUR 1.5: 'n Grafiese voorstelling van die geslag van die respondente

Uit die bostaande tabel blyk dit dat daar min of meer eweveel manlike en vroulike respondente aan die studie deelgeneem het. Die bostaande tabel illustreer dat daar effens meer vroulike respondente as manlike respondente was.

Tabel 1.6 verskaf 'n uiteensetting van die aantal *afhanklikes* van die respondente.

TABEL 1.6: Aantal afhanklikes van die respondente

AANTAL AFHANKLIKES	AANTAL PERSONE
Een Afhanklike	37
Twee Afhanklikes	61
Drie Afhanklikes	50
Vier Afhanklikes	28
Vyf Afhanklikes	18

Meer as Vyf Afhanklikes	7
Onbekend aangesien die betrokke vraag nie beantwoord is nie.	21



FIGUUR 1.6: 'n Grafiese voorstelling van die aantal afhanklikes van die respondente

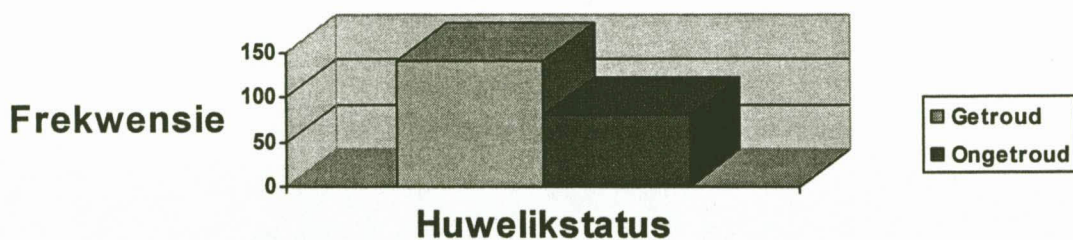
Uit bostaande gegewens is dit duidelik dat die meeste respondente oor twee afhanklikes beskik gevolg deur drie afhanklikes, een afhanklike, vier afhanklikes en 18 respondente het aangedui dat hulle verantwoordelik is vir vyf afhanklikes. Sewe respondente het aangedui dat hulle verantwoordelik is vir vyf of meer afhanklikes.

Die *huwelikstatus* van die proefpersone word in tabel 1.7 aangedui.

TABEL 1.7: Huwelikstatus van die respondente

HUWELIKSTATUS	AANTAL PERSONE
Getroud	141
Ongetroud	81

Huwelikstatus van Respondente



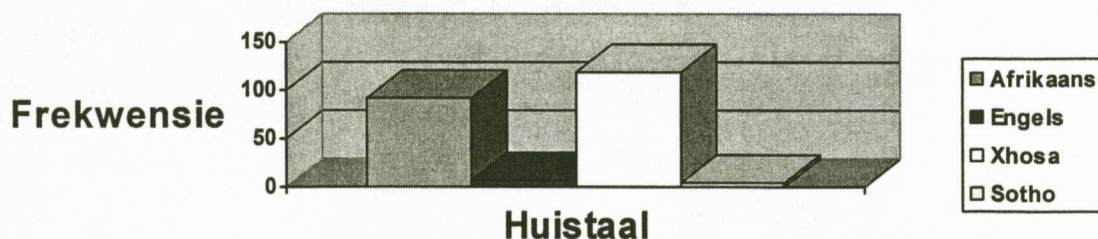
FIGUUR 1.7: 'n Grafiese voorstelling van die huwelikstatus van die respondente

Uit die voorafgaande gegewens blyk dit dat die meeste respondente getroud is. tabel 1.8 verskaf 'n ontleding van die betrokke *huistaal* van die respondente.

TABEL 1.8: Huistaal van respondente

HUISTAAL	AANTAL PERSONE
Afrikaans	91
Engels	7
Xhosa	119
Sotho	5

Huistaal van Respondente



FIGUUR 1.8: 'n Grafiese voorstelling van die huistaal van die respondente

Uit die bostaande figuur is dit duidelik dat die meerderheid van die respondente se huistaal Xhosa is. Die voorafgaande groep word gevolg deur Afrikaanssprekende respondente, waarvan 91 aangedui het dat hul huistaal Afrikaans is.

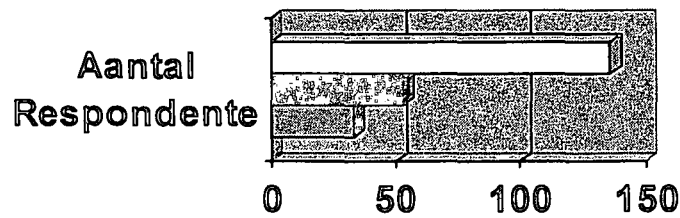
2.10.3 Werkstresresultate

Die volgende resultate is verkry met die verwerking van die WLV-vraelys.

2.10.3.1 *Vlak van stres*

Hierdie afdeling illustreer 'n persoon se emosionele ervaring van stres in die werk. 'n Aanduiding van stresvlakke is verkry, waardeur 'n persoon normale, hoë, of baie hoë stres ervaar. Meting geskied deur die beoordeling van 40 vrae (Skaal A) aan die hand van 'n vyfpuntskaal wat wissel van 1="Byna nooit" tot 5="Byna altyd", waarmee aangedui word hoe dikwels sekere gevoelens (byvoorbeeld depressie en angs) wat met stres verband hou, voorkom. 'n Hoë telling dui 'n hoë vlak van emosionele ervaring van stres in die werksomgewing aan. Hierdie veertig vrae word gekombineer in 'n totaal-telling wat bloot 'n sommering is van die tellings wat op die veertig vrae behaal is. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word 40 en die hoogste telling 200.

Vlak van Stres



	Aantal Respondente
□ Normaal	136
▒ Hoog	53
▣ Baie hoog	33

FIGUUR 1.9: 'n Grafiese voorstelling van die vlak van stres soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal A word drie kategorieë onderskei, naamlik

normaal (tellings van 40-79);

hoog (tellings van 80-97) en

baie hoog (tellings van 98-200).

Uit die voorafgaande gegewens blyk dit dat 62 % van die respondente oor normale vlakke van stres beskik. Hoë vlakke van stres is by 24 % van respondente geïdentifiseer en 14 % van die respondente toon uitermatige hoë vlakke van stres aan.

2.10.3.2 *Die oorsake van stres*

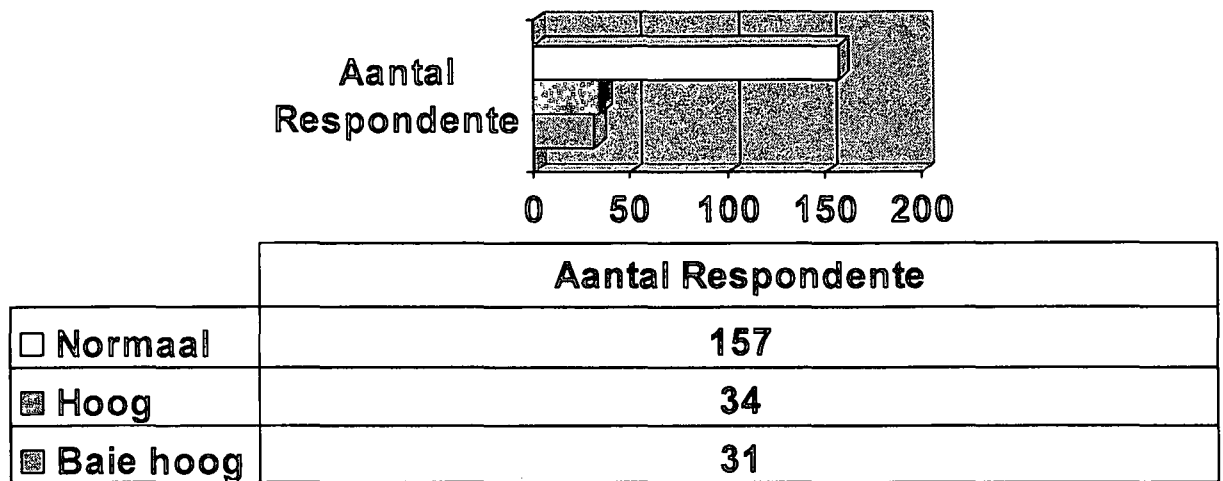
Met hierdie afdeling word die oorsake van die respondente se stres ontleed. Meting geskied ook deur die beoordeling van vrae aan die hand van 'n vyfpuntskaal. In die geval van oorsake buite die werksituasie (Skaal B), en in die geval van oorsake binne die werksituasie (Skaal C), word aangedui hoe dikwels sekere stressors voorkom. In totaal word 76 vrae gevra oor respondente se omstandighede en oor verwagtinge waaraan nie voldoen word nie. Omstandighede en verwagtinge as 'n moontlike oorsaak van stres, kan binne en/of buite 'n werksituasie gesetel wees.

2.10.3.3 *Oorsake van stres buite 'n werksituasie*

Eksterne stressors, soos byvoorbeeld familiesituasies, finansiële omstandighede, lewensfases, algemene ekonomiese toestande in die land, veranderende tegnologie, huisgeriewe, sosiale situasie, status, gesondheid, agtergrond, invloed van werk op huislike lewe, vervoerfasiliteite, geestelike lewe, politieke sienswyses, beskikbaarheid van huisvesting en ontspanningsfasiliteite, word deur 16 items bepaal. Vir hierdie stressor(s) word slegs 'n totaal-telling bereken. 'n Hoë totaal-telling dui daarop dat die respondente aspekte buite die werksituasie as stressors ervaar.

Omstandighede en verwagtinge buite die werksituasie wat ontleed word, dek items 8-23 (onder Skaal B). Sodoende word 'n totaal-telling vir oorsake buite die werksituasie verkry. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word, 16, en die hoogste telling, 80.

Oorsake van Stres buite die Werksomgewing



FIGUUR 1.10: 'n Grafiese voorstelling van mate van stres buite die werksomgewing soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal B word drie kategorieë onderskei, naamlik

normaal (tellings van 16-33);

hoog (tellings van 34-40) en

baie hoog (tellings van 41-80).

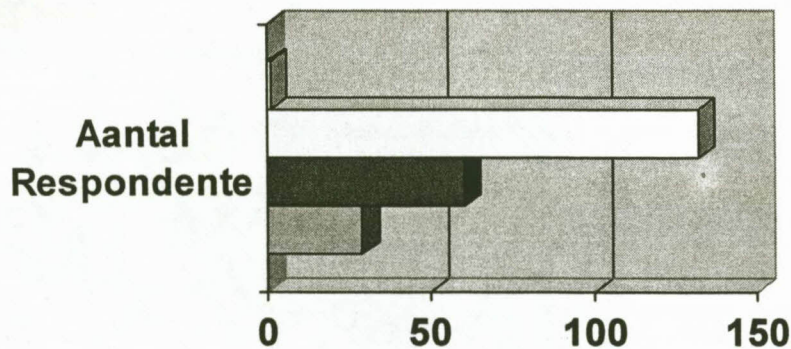
Die voorafgaande statistiese verwerkings, met spesifieke verwysing na die oorsake van stres buite die werksomgewing, dui daarop dat 70.7 % van die respondente binne die normale vlak val. Vir 15.3 % van die respondente is eksterne stressors, 'n groot bekommernis. Veertien persent van die respondente toon aan dat hulle aan baie eksterne stressors blootgestel is.

2.10.3.4 Oorsake van stres binne 'n werksituasie

Verwagtings binne die werksituasie, as moontlike oorsake van stres, word deur middel van 53 items bepaal. Anders as met die voorafgaande twee skale se vrae, is hierdie vrae so geformuleer dat lae tellings op die onderafdeling(s) daarop dui dat die respondente die aspek(te) as 'n stressor ervaar.

* *Organisasiefunksionering*: Aspekte wat hier geëvalueer word, is aspekte soos deelname in besluitneming, vertroue in toesighouers, effektiewe organisasiestruktuur, positiewe bestuursklimaat, erkenning van goeie werk wat gelewer is en oop kommunikasiekanale met byvoorbeeld 'n toesighouer. Agt vrae word hier gekombineer in 'n totaalstelling wat 'n sommering is van die tellings van items op Skaal B en C, soos bepaal deur 'n wiskundige formule. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word 2, en die hoogste telling 34.

Organisasiefunksionering as'n aspek van Werkstres



	Aantal Respondente
<input type="checkbox"/> Onvoltooid	1
<input type="checkbox"/> Normaal	132
<input checked="" type="checkbox"/> Hoog	60
<input checked="" type="checkbox"/> Baie hoog	29

FIGUUR 1.11: 'n Grafiese voorstelling van organisasiefunksionering as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente (n=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal C (Veld 1) word drie kategorieë onderskei, naamlik

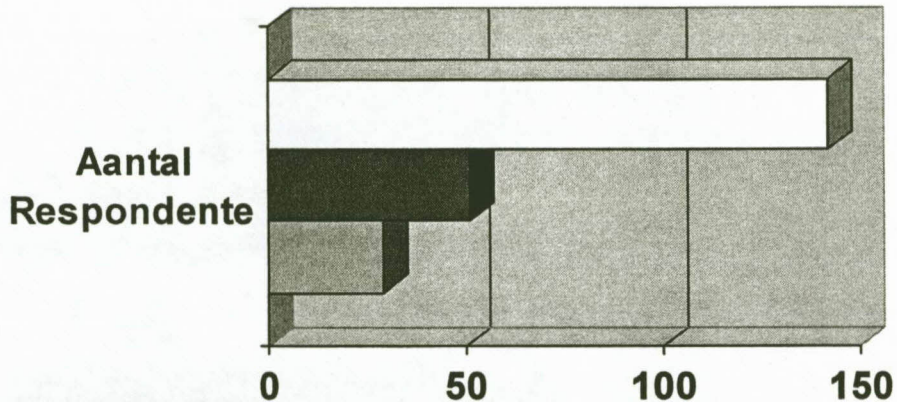
baie hoog (tellings van 2-11);
hoog (tellings van 12-16) en
normaal (tellings van 17-34).

Die voorafgaande figuur toon dat 59.5 % van die respondente klaarblyklik tevrede is met die aspekte wat verband hou met organisasiefunksionering. Sewe-en-twintig persent van die respondente het 'n hoë mate van werkstres ervaar vanweë organisasiefunksionering. Van die respondente het 13.5 % organisasiefunksionering as uitermatig stresvol ervaar.

* *Taakeienskappe*: Hierdie afdeling evalueer respondente se verwagtings in terme daarvan om werk betyds klaar te kry, om oor voldoende kennis en inligting te beskik om 'n taak te kan uitvoer, om verantwoordelikheid vir werk te kan aanvaar, om nuwe idees te kan toepas, om outonoom binne 'n pos te kan funksioneer, om gevarieërde take by uitvoering van werk te kan doen, om take te verrig sonder dat die aard daarvan 'n persoon in konflik met ander persone bring, ensovoorts. Vyftien vrae word hier gekombineer in 'n totaalstelling wat 'n sommering is van die tellings van items op Skaal B en C, soos bepaal deur 'n wiskundige formule.

Gevolgtik is die laagste telling wat behaal kan word 9 en die hoogste telling 69.

Taakeienskappe as 'n aspek van Werkstres



	Aantal Respondente
□ Normaal	142
■ Hoog	51
■ Baie hoog	29

FIGUUR 1.12: 'n Grafiese voorstelling van taakeienskappe as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal C (Veld 2) word drie kategorieë onderskei naamlik:

baie hoog (tellings van 9-34);

hoog (tellings van 35-40) en

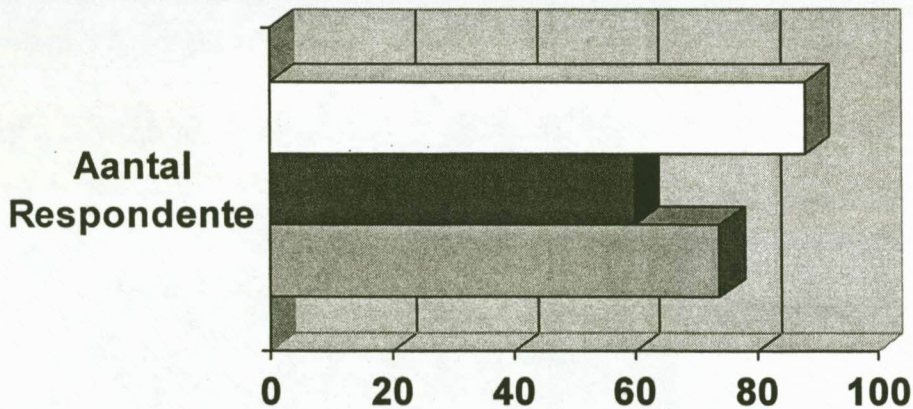
normaal (tellings van 41-69).

Uit die bostaande inlligting is dit duidelik dat 64 % van die respondente oënskynlik tevrede is met die aspekte wat verband hou met taakeienskappe.

Drie-en-twintig persent het 'n hoë mate van werkstres ervaar vanweë taakeienskappe. Van die respondente het 13 % taakeienskappe as uitermatig stresvol ervaar.

* *Fisiese werksomstandighede en werkstoerusting:* Hierdie afdeling meet die beskikbaarheid en werkende toestand van werktoerusting en om onder voldoende fisiese van die respondente werksomstandighede te kan funksioneer. Agt vrae word hier gekombineer in 'n totaal telling wat 'n sommering is van die tellings van items op Skaal B en C, soos bepaal deur 'n wiskundige formule. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word 2 en die hoogste telling 34.

Fisiese werksomstandighede en toerusting as 'n aspek van Werkstres



	Aantal Respondente
□ Normaal	88
■ Hoog	60
■ Baie hoog	74

FIGUUR 1.13: 'n Grafiese voorstelling van fisiese werksomstandighede en toerusting as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal C (Veld 3) word drie kategorieë onderskei, naamlik

baie hoog (tellings van 2-13);

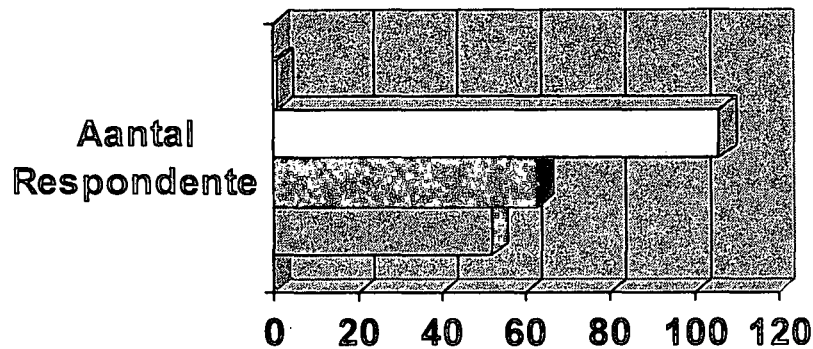
hoog (tellings van 14-18) en

normaal (tellings van 19-34).

Uit die voorafgaande figuur is dit duidelik dat 39.6 % van die respondente klaarblyklik tevrede is met die aspekte wat verband hou met fisiese werksomstandighede en toerusting. Van die respondente het 33.4 % die fisiese werksomstandighede en toerusting as stressors, geïdentifiseer. Sewe-en-twintig persent van die respondente het 'n hoë mate van werkstres ervaar vanweë die fisiese werksomstandighede en toerusting.

* *Loopbaanaangeleenthede*: Hierdie stressor meet die verwagting om verdere opleiding te ontvang, talente te benut, vooruitgang in 'n werk te kan maak en sekerheid te hê dat die huidige pos behou gaan word. Nege vrae word hier gekombineer in 'n totaalstelling wat 'n sommering is van die tellings van items op Skaal B en C, soos bepaal deur 'n wiskundige formule. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word 3 en die hoogste telling 39.

Loopbaanaangeleenthede as 'n aspek van Werkstres



	Aantal Respondente
<input type="checkbox"/> Onvoltooid	1
<input type="checkbox"/> Normaal	106
<input checked="" type="checkbox"/> Hoog	63
<input checked="" type="checkbox"/> Baie hoog	52

FIGUUR 1.14: 'n Grafiese voorstelling van loopbaanaangeleenthede as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal C (Veld 4) word drie kategorieë onderskei, naamlik

baie hoog (tellings van 3-16);

hoog (tellings van 17-21) en

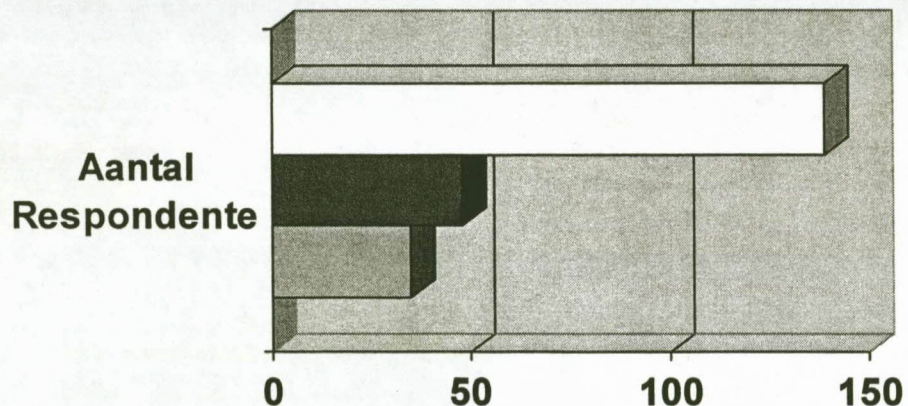
normaal (tellings van 22-39).

Uit die bostaande inligting is dit duidelik dat 47.7 % van die respondente oënskynlik tevrede is met loopbaan-verbandhoudende aspekte. Agt-en-twintig persent van die respondente ervaar 'n hoë mate van werkstres van-

weë aspekte wat verband hou met hul loopbane. Van die respondente het 24% loopbaanaangeleenthede as uitermatig stresvol ervaar.

* *Sosiale aangeleenthede*: Hierdie afdeling evalueer die aspekte om aansien in 'n werk te kan geniet, om positiewe verhoudinge met 'n bestuurder/toesighouer sowel as met kollegas te kan handhaaf en dat redelike sosiale eise gestel word. Agt vrae word hier gekombineer in 'n totaalstelling wat 'n sommering is van die tellings van items op Skaal B en C, soos bepaal deur 'n wiskundige formule. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word 2 en die hoogste telling 34.

Sosiale aangeleenthede as 'n aspek van Werkstres



	Aantal Respondente
□ Normaal	139
■ Hoog	48
■ Baie hoog	35

FIGUUR 1.15: 'n Grafiese voorstelling van sosiale aangeleenthede as 'n aspek van werkstres soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal C (Veld 5) word drie kategorieë onderskei, naamlik

baie hoog (tellings van 2-16);

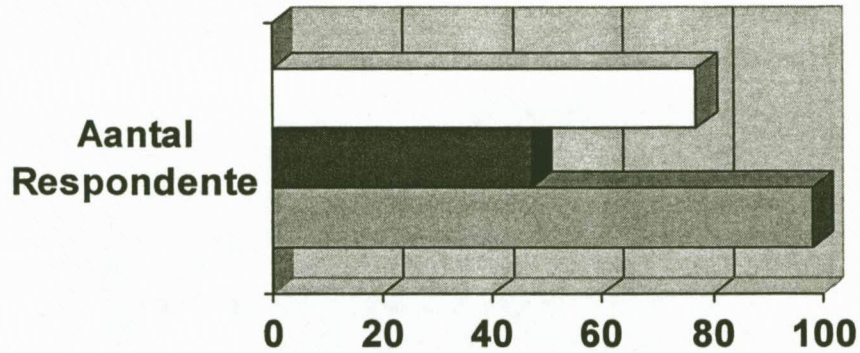
hoog (tellings van 17-20) en

normaal (tellings van 21-34).

Die bostaande inligting stel dit duidelik dat 62.6 % van die respondente waarskynlik tevrede is met sosiaal-verbandhoudende aangeleenthede, wat impliseer dat aspekte rondom interpersoonlike verhoudinge positief ervaar word. 21.6 % van die respondente ervaar 'n hoë mate van werkstres vanweë aspekte wat verband hou met sosiale aangeleenthede. Van die respondente het 15.8 % sosiale aangeleenthede as uiters stresvol ervaar.

* *Vergoeding, byvoordele en personeelbeleid*: Hierdie stressor hanteer aspekte soos om voldoende vergoeding en byvoordele te ontvang, asook aspekte van die funksionering van 'n personeelbeleid. Twaalf vrae word hier gekombineer in 'n totaaltelling wat 'n sommering is van die tellings van items op Skaal B en C, soos bepaal deur 'n wiskundige formule. Gevolglik is die laagste telling wat behaal kan word 0 en die hoogste telling 48.

Vergoeding, byvoordele en personeelbeleid as aspekte van werkstres



	Aantal Respondente
□ Normaal	77
■ Hoog	47
■ Baie hoog	98

FIGUUR 1.16: 'n Grafiese voorstelling van vergoeding, byvoordele en personeelbeleid as aspekte van werkstres soos ervaar deur die respondente (N=222)

Interpretasie

Vir die interpretasie van die tellings binne Skaal C (Veld 6) word drie kategorieë onderskei, naamlik

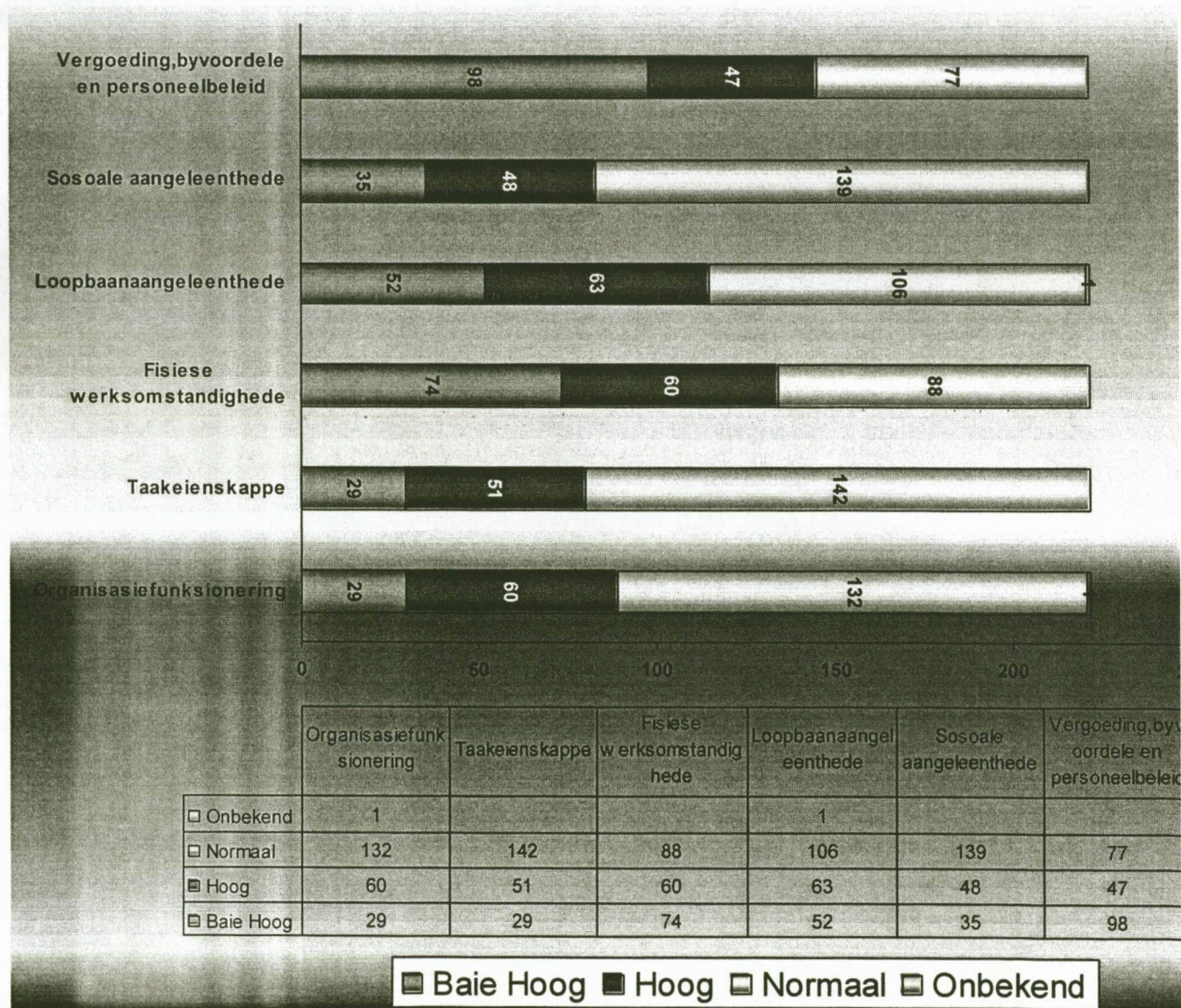
baie hoog (tellings van 0-17);

hoog (tellings van 18-22) en

normaal (tellings van 23-48).

Die bostaande inligting stel dit duidelik dat 44.1% van die respondente klaarblyklik aspekte wat verband hou met vergoeding, byvoordele en personeelbeleid, as uiters stresvol ervaar. 'n Verdere 21.2 % van die respondente ervaar 'n hoë mate van werkstres vanweë aspekte wat verband hou met vergoeding en personeelbeleid. Slegs 34.7 % van die respondente is klaarblyklik tevrede met die vergoedingsisteme en personeelbeleide.

2.10.4 Opsomming van data met verwysing na werkstressors



Bogenoemde was 'n opsomming van die data soos verwys na die onderskeie geïdentifiseerde werkstressors.

2.11 BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

Vervolgens 'n bondige samevatting van die belangrikste bevindinge soos verkry uit die empiriese studie:

- * Met verwysing na die vlak van stres (*cf.* 2.10.3.1) blyk dit dat ongeveer 'n derde van die respondente aan hoë of uitermatige hoë vlakke van stres ly.
- * Vir die respondente het 29.3 % (15.3 % en 7.14 %) aangedui dat oorsake van stres buite die werksituasie 'n bron van kommer is.
- * Binne die werksituasie word gevind dat die volgende aspekte tot hoë of uitermatige hoë stresvlakke lei: (a) *organisasiefunksionering*: ongeveer 40.5 % (27 % en 13.5 %) toon hoë of uitermatige hoë stresvlakke as gevolg van faktore wat verband hou met organisasiefunksionering; (b) ongeveer 36 % (23 % en 13 %) toon hoë en uitermatige hoë stresvlakke as gevolg van faktore wat met *taakeienskappe* verband hou; (c) dit is insiggewend om waar te neem dat 60.4 % van opvoeders (33.4 % en 27%) hoë en uitermatige hoë stresvlakke ervaar as gevolg van faktore wat met *fisiese werksomstandighede en werkstoerusting* verband hou; (d) dit blyk dat slegs 47.7 % van opvoeders tevrede is met verbandhoudende aspekte rondom *loopbaangeleenthede*. Onrusbarend het 52.3 % (28.3 % en 24 %) respondente aangedui dat faktore wat met *loopbaangeleenthede* verband hou, hoë of uitermatig hoë stres

veroorzaak. (e) Daar is 47.4 % (21.6 % en 15.8 %) van opvoeders wat faktore wat met *sosiale aangeleenthede* verbandhou, as hoog of uitermatig hoof stresvol ervaar. (f) Soos te wagte, het die ondersoek bevind dat 65.3 % (44.1 % en 21.2 %) van opvoeders hoë of uitermatig hoë stresvlakke ervaar as gevolg van faktore wat met *vergoeding, byvoordele en personeelbeleid* verbandhou.

Uit bostaande bevindinge word die volgende *aanbevelings* gedoen:

Aangesien die Departement van Onderwys werklik slegs 'n verskil in die lewens van opvoeders kan maak oor aspekte waaroor dit beheer het, word slegs aan daardie aspekte aandag verleen. Die rasionaal is derhalwe dat faktore wat stres veroorsaak buite die werksituasie, buite die konteks van sinvolle aanbevelings val.

Eerstens word aanbevelings ten opsigte van *organisasiefunksionering* gegee. Weens die feit dat ons in 'n demokratiese land bly waar medesegenskap aan die orde van die dag is, behoort dit ook so te wees dat opvoeders groter segenskap moet kry in besluitneming en dat kommunikasiekanale derhalwe oop en besluite deursigtig en sonder 'n kleed van die "mistieke" geneem word en dan op opvoeders afgedwing word. Die kern van die saak is dat opvoeders beter en meer ingelig wil wees oor sake wat hulle lewens beïnvloed.

Kwessie rondom *taakeienskappe*: Weens die hoë stres wat opvoeders ervaar as gevolg van oorlading ten opsigte van take wat op hul afgedwing word, moet die vraag gevra word of die daarstelling en vulling van administratiewe poste wat die administratiewe las van opvoeders kan verlig nie as 'n saak van uiterste belang aangespreek kan word nie. Indien opvoeders se

administratiewe las verlig kan word, sal dit meer tyd beskikbaar stel vir klassikale onderrig en derhalwe lei tot 'n meer kwaliteit-onderrig wat neerslag sal vind in verbeterde resultate.

Fisiese werksomstandighede en werkstoerusting: Hier moet dit genoem word dat die vulling van toegekende, maar vakante poste by skole groot werksdruk en stres meebring. Die feit dat opvoeders ook die werk moet verrig van onge vulde poste, bring hier onverkwiklike situasies mee. 'n Groot leemte is ook die onvoldoende opleiding van opvoeders met betrekking tot werkstoerusting en dan meer spesifiek die rekenaar. Navorsers het eerste-handse kennis van die feit dat skole oor die nuutste toerusting beskik, maar dat personeel nie opgelei is of oor geen kennis beskik in die gebruik en aanwending daarvan nie. Kursusse soos basiese rekenaarvaardighede en rekenargeletterdheid kan groot verligting op hierdie terrein bring.

Situasie rondom loopbaangeleenthede: Daar bestaan 'n hoë verwagting by opvoeders rondom aspekte soos om verdere opleiding te ontvang, talente te benut en vooruitgang in werk te maak. Die aanbeveling is derhalwe dat die Departement van Onderwys met omsigtigheid beurse aan presterende onderwysers moet toeken ten einde hul in staat te stel om hulself beter te kwalifiseer. Groter klem behoort gelê te word op sogenaamde vaardigheidsontwikkeling ten einde opvoeders in staat te stel om hul werk meer effektief en met groter noukeurigheid af te handel. Weereens word hier verwys na die opleiding in rekenaars en rekenaarverwante aspekte.

Sosiale aangeleenthede: Dit blyk dat 47.4 % van opvoeders stres ervaar rondom hierdie aspek. 'n Duidelike behoefte aan personeelontwikkelingskursusse word aanbeveel. Dit sal lei tot meer positiewe werksverhoudings. Die Departement van Onderwys kan op georganiseerde wyse leiding neem in die verband.

Vergoeding, byvoordele en personeelbeleid: Dit is jare reeds 'n bekende feit dat opvoeders onderbetaald is ten opsigte van die werk wat hul verrig. Aangesien markverwante salarisverhogings verligting sal bring, word die aanbeveling egter gemaak dat prestasie-beoordeling vir salarisvordering daadwerklike aandag behoort te geniet. Dit sal die opvoeder wat meer as sy deel doen, motiveer en tot groter hoogtes aanspoor.

2.12 SLOTPERSPEKTIEF

Om 'n atmosfeer van effektiewe leer en onderrig te skep is tans vir onderwys in Suid-Afrika 'n probleem. Soos blyk uit die bevindinge van hierdie verhandeling, is stres en alles wat daarmee gepaardgaan, 'n daadwerklike probleem.

In artikel 1 is gekyk na stres in die algemeen en in artikel 2 'n empiriese ondersoek na die verband tussen stres en die ervaring van werk en lewensomstandighede.

Navorsers hoop dat deur middel van bogenoemde twee artikels, bevindinge en aanbevelings 'n daadwerklike bydrae gelewer is tot bewuswording van onderliggende oorsake van stres onder opvoeders en meer spesifiek in die Cradock-distrik. Navorsers hoop verder dat die Departement van Onderwys kennis sal neem van bevindinge en aanbevelings wat uit hierdie studie spruit en dat dit van waarde sal wees vir beplanning en daarstelling van toekomstige personeel- en vaardigheidsontwikkelingsprogramme.

BIBLIOGRAFIE

Bame KN

1991. *Teacher motivation and retention in Ghana*. Accra: Ghana Universities Press :211.

2.10.2 Blackmore J

1999. *Troubling Women, Feminism, Leadership and Educational Change*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Bower M

1965. "Nurthuring innovation in an organization". In: Steiner GA (ed.). *The Creative Organization*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Biesheuvel S

1984. *Work motivation and compensation*. Volume 1. Motivational Aspects. Isando: McGraw-Hill Book Company.

Burke RJ & Greenglass ER

1987. Work and family. In: Cooper CL and Robertson IT (eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons, New York :273-320.

Cooper CL & Marshall J

1976. Occupational sources of stress. *Journal of Occupational Psychology* 49(1).

Davies EH

1993. Visioen of the teacher and teaching in a changing society. In: *Opvoeding en kultuur. Hulde aan die opvoeder* 16(3). Pretoria.

Dean C

1995. Broken man because he is a teacher. *Times Educational Supplement*,

4122:5, April.

De Vries CG

1993. Antropologiese verantwoordings en Pdagogiese regverdiging van die demokratiese beginsel in skoolonderwys. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde* 13(1).

De Witt JT

1987. Die professionele uitbranding sindroom – 'n Onderwysbestuurperspektief. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde* 7(4):264-271.

Dyer WG, Daines RH & Gialique WC

1990. *The Challenge of Management*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Frase LE & Sorenson L

1982. Teacher motivation and satisfaction: Impact on Participatory management. *NASSP Bulletin* 76(540):37-43.

Gradewell M

1987. Werkstevredenheid. *Paratus* 38(10):40 & 49.

Hargreaves A

1994. *Changing Teachers, Changing Times, teachers work and culture in the post modern age*. Cassell, Villiers House, London.

Hoberg SM

1993. Organizational commitment: implications for the leadership role of the school principal. *Educare* 22(2&3): 64-70.

Hock RR

1988. Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management* 17(2).

Johnson NA & Holdaway EA

1991. Perceptions of effectiveness and the satisfaction of principals in elementary schools. *Journal of Educational Administration* 29(1):51-70.

4122:5, April.

De Vries CG

1993. Antropologiese verantwoording en Pdagogiese regverdiging van die demokratiese beginsel in skoolonderwys. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde* 13(1).

De Witt JT

1987. Die professionele uitbranding sindroom – 'n Onderwysbestuurperspektief. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde* 7(4):264-271.

Dyer WG, Daines RH & Gialique WC

1990. *The Challenge of Management*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Frase LE & Sorenson L

1982. Teacher motivation and satisfaction: Impact on Participatory management. *NASSP Bulletin* 76(540):37-43.

Gradewell M

1987. Werkstevredenheid. *Paratus* 38(10):40 & 49.

Hargreaves A

1994. *Changing Teachers, Changing Times, teachers work and culture in the post modern age*. Cassell, Villiers House, London.

Hoberg SM

1993. Organissational commitment: implications for the leadership role of the school principal. *Educare* 22(2&3): 64-70.

Hock RR

1988. Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management* 17(2).

Johnson NA & Holdaway EA

1991. Perceptions of effectiveness and the satisfaction of principals in elementary schools. *Journal of Educational Administration* 29(1):51-70.

Kossmann K

1996. Job-Satisfaction. Reflection paper. Internet: <http://cbpa.Louisville.edu/bruce/rflct600/kerstin1.htm>. Access date: 17/10/03 17:30 PM.

Kremer-Hayon L & Goldstein Z

1990. The inner world of Israeli Secondary School Teachers: Work centrality, job satisfaction and stress. *Comparative Education* 26:2-3 & 285-298.

Livy B

1988. Job satisfaction and dissatisfaction. In: Livy B (ed). *Corporate personnel Management*. London: Pitman Publishing Co.

Lynn AB

1998. *In Search of Honor, Lessons from Workers on How to build Trust*. New York, Bajan House Publishing.

Luthans F

1990. *Organization of behaviour*. 6th ed. Highstown: McGraw-Hill.

Marra PR

1978. *Principal's leadership behaviour, teacher's decisional participation, teacher's job satisfaction and student achievement*. Unpublished dissertation. Fordham University: University Microfilms International.

Maslow AH

1954. *Motivation and personality*. New York, Harper.

Neuman Y, Reichel A & Saad IA

1988. Organizational climate and work Satisfaction: The case of Beduin elementary school in Israel. *The Journal of Educational Administration* 26(1):82-96.

Ntsaluba N

1991. *Jobsatisfaction and morale among secondary school teachers in the education system of Transkei*. Ongepubliseerde M.Ed-verhandeling. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat.

O'Hair MJ & Odell SJ

1991. *Educating Teachers for Leadership and Change*. Volume 3. Cowin Press, INC., Thousand Oaks, California.

Pastor MC & Erlandson DA

1982. A study of higher order need strength and job satisfaction in secondary public school teachers. *The Journal of Educational Administration* 20(2).

Pines A & Aronson E

1988. *Career burnout*. New York: The Free Press.

Rich D

1998. What parents want from teachers. *Association for Supervision and Curriculum Development* 55(8):37-53.

Sarros JC

1988. "Administrator burnout: Findings and future directions". *The Journal of Education Administration* 26(2):144-156.

Schafer W

1987. *Stress management for wellness*. New York: McGraw-Hill.

Scheepers D

1995. *Faktore wat werksbevreeding en moreel in sekondêre skole in die Bloemfontein distrik beïnvloed*. Ongepubliseerde M.Ed.-verhandeling. Bloemfontein: Universiteit van die Vrystaat.

Sell RG & Shipley P

1979. *Satisfaction in work design: Ergonomics and other Approaches*. London: Taylor & Francis.

Smallegen M

1980. Level of depressive symptoms and life stresses for culturally diverse older adults. *The Gerontologist* 29:45-51.

Smith DPJ & Pacheco R

1994. *Die herstel van 'n leerkultuur*. Referaat: Kongres van die Opvoedkondevereniging van Suid-Afrika. Stellenbosch: Fakulteit Opvoedkunde 12-14 Januarie 1994.

Spenser JM

1994. *Postmodern School Leadership*. Westport, Connecticut, London.

Steyn GM & Van Wyk JN

1999. Job satisfaction: Perceptions of principals and teachers in urban black schools in South Africa. *South African Journal of Education* 19(1):37-43.

Strauss S

1977. Managerial practices. In: Hackman JR & Sattle JH (eds.) *Improving life at work: behavioural science approaches to organizational change*.

California: Goodyear Publishing Company Inc.

Schoonees PC, Swanepoel CJ, Du Toit SJ & Booysen CM

1979. *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal*.

Doornfontein, Johannesburg: Perskor.

Tuettemann E

1991. Teaching: stres and satisfaction. *Educational Research* 1(1):31-42.

Tullock S

1993. *Readers Digest Oxford Dictionary, Complete Word Finder*. Cape Town: Reader's Digest Association Limited.

Van Zyl E & Pietersen C

1999. An investigation into work stres experienced by a group of secondary school teachers. *South African Journal of Education* 19(1):74-78.

Warshaw LJ

1979. *Managing stress*. New York: Addison-Wesley.

Weil S

1994. *Introducing Change "From the Top" in Universities and Colleges*. London: Kogan Page.

Weisberg J & Sagie A

1999. Teachers physical, mental and emotional burnout: Impact on intention to quit. *Journal of Psychology Interdisciplinay and Applied* 133(3):333-339.

Spenser JM

1994. *Postmodern School Leadership*. Westport, Connecticut, London.

Steyn GM & Van Wyk JN

1999. Job satisfaction: Perceptions of principals and teachers in urban black schools in South Africa. *South African Journal of Education* 19(1):37-43.

Strauss S

1977. Managerial practices. In: Hackman JR & Sattle JH (eds.) *Improving life at work: behavioural science approaches to organizational change*. California: Goodyear Publishing Company Inc.

Schoonees PC, Swanepoel CJ, Du Toit SJ & Booysen CM

1979. *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal*. Doornfontein, Johannesburg: Perskor.

Tuettemann E

1991. Teaching: stres and satisfaction. *Educational Research* 1(1):31-42.

Tulloch S

1993. *Readers Digest Oxford Dictionary, Complete Word Finder*. Cape Town: Reader's Digest Association Limited.

Van Zyl E & Pietersen C

1999. An investigation into work stres experienced by a group of secondary school teachers. *South African Journal of Education* 19(1):74-78.

Warshaw LJ

1979. *Managing stress*. New York: Addison-Wesley.

Weil S

1994. *Introducing Change "From the Top" in Universities and Colleges*. London: Kogan Page.

Weisberg J & Sagie A

1999. Teachers physical, mental and emotional burnout: Impact on intention to quit. *Journal of Psychology Interdisciplinay and Applied* 133(3):333-339.

BYLAE A

Skole in die Cradock-distrik

- Hoërskool Cradock - Cradock
- Hoërskool J.A. Calata - Cradock
- Hoërskool Ekuphumleni - Middelburg
- Hoërskool Ikhwezi - Ntabatempa
- Hoërskool Inyathi - Ntabatempa
- Hoërskool Kopano - Ntabatempa
- Hoër Landbouskool Marlow - Cradock
- Hoërskool Masizame - Ntabatempa
- Hoërskool Matthew Goniwe - Cradock
- Hoërskool Mbekweni - Ntabatempa
- Hoërskool Michausdal - Cradock
- Hoërskool Middelande - Middelburg
- Hoërskool Middelburg - Middelburg
- Hoërskool Phakama - Hofmeyr
- Hoërskool Raymond Mhlaba - Tarkastad
- Hoërskool Sizamile - Tarkastad
- Hoërskool Spring Grove - Ntabatempa
- Hoërskool Tarkastad - Tarkastad
- Hoërskool Zanabantu - Ntabatempa

BYLAE B

Brief van die Universiteit van die Vrystaat
Brief van die Departement van Onderwys Oos-Kaap



akulteit Geesteswetenskappe
skool vir Opvoedkunde

Faculty of the Humanities
School of Education

339 BLOEMFONTEIN 9300
EPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

(051) 401 2243
Faks/Fax: 448 0363

The Director
Dept Education and Training
CRADOCK
5880

Sir

**RESEARCH PROJECT: STRESS PATTERNS OF SECONDARY SCHOOL
EDUCATORS IN THE CRADOCK DISTRICT**

As you know, the education system in South Africa is currently in a process of radical change. Noticeable changes are part of this reconstruction, placing unavoidable stress on educators, with possible negative effects. Research will be of vital importance in identifying the stress patterns of educators and in attempting to support them with positive coping mechanisms for stress.

The focus of this proposed study is to use a standardised questionnaire in order to identify stress patterns of secondary school teachers / educators in the Cradock district. Your written permission to conduct the study is hereby requested. The study will be conducted by the Department of Psychology of Education, School for Education, University of the Free State, under supervision of Prof. J. du Plooy. Mr W.F. van Heerden (B.A H.E.D. B.ed. F.D.E. Agriculture) and currently a M.ed (Psychology of Education) student, will be heading / co-ordinating the study. All information received will be regarded as strictly confidential and the schools and personnel / educators participating in the research project will thus remain anonymous.

A copy of the research findings will be submitted to your office after completion of the study. We would like to thank you and your personnel in anticipation of your co-operation and support for this research project.

Please send your prompt reply to this letter directly to Mr W.F. van Heerden, P.O. Box 138, Hofmeyr, 5930.

Yours sincerely

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. du Plooy', written over a horizontal line.

Prof. J. du Plooy
Dept Psychology of Education



Province of the Eastern Cape
DEPARTMENT OF EDUCATION
ISEBE LEZEMFUNDO
DEPARTEMENT VAN ONDERWYS
Private Bag X82, CRADOCK 5880, SOUTH AFRICA

Reference: Enquiries: D. SMEDA Tel:048-8813105 Fax:048-8813189 Date: 29 January 2003

Mr. W.F. Van Heerden
Phakama-Hofmeyr Secondary School
Hofmeyr

Dear Sir

APPLICATION TO DO RESEARCH FOR AN M.ED (PSYCHOLOGY OF
EDUCATION) UNIVERSITY OF THE FREE STATE.

Your application to do research in the stress patterns of educators in the Cradock District refers.

I agree that research in this area is necessary and willingly grant you permission and access to educators in the Cradock District for this purpose.

Please note that the conditions which apply are:

1. The principals of schools that you intend to use in your study need to be informed;
2. Teaching and learning in schools must not be disrupted in any way;
3. A copy of your final conclusion must be submitted to this office;
4. Information gained, that is confidential needs to be used in an anonymous way.

Please accept our good wishes for the successful completion of your study.

Sincerely

D.Smeda
DISTRICT DIRECTOR FOR EDUCATION: CRADOCK

OPSOMMING

Baie veranderinge het sedert 1994 in Suid-Afrika plaasgevind en veral in die onderwys. Baie leerkragte het die professie verlaat en minder gegradueerdes wend hulle tans tot die professie. Stres en 'n moontlike gebrek aan werksbevrediging kan as moontlike oorsaak dien. Verskeie faktore wat 'n rol speel by werkstres en werksbevrediging in die algemeen het vanuit die literatuurstudie na vore gekom.

Artikel 1 is 'n literatuurstudie oor stres in die algemeen en artikel 2 'n empiriese studie oor die verband tussen die ervaring van werk, lewensomstandighede en stresbeleving van sekondêre onderwysers in die Cradock distrik. Ten einde vas te stel wat die vlak van werkstres van opvoeders in sekondêre skole van die Cradock distrik is, is gebruik gemaak van die ervaring van werk- en lewensomstandighede vraelys (WVL). Die vraelys is opgestel om die vlak en oorsake van stres te bepaal ten opsigte van die werknemer (in hierdie geval die opvoeder).

Hierdie inligting kan vir diagnostiese doeleindes aangewend word deur eerstens te bepaal of die persoon(e) normale, hoë of baie hoë stres ervaar en tweedens om vas te stel wat tot die vlak van stres wat die persoon ervaar, aanleiding gee (met ander woorde om probleemareas te identifiseer).

Vanuit die empiriese gegewens het dit geblyk dat sekere faktore soos fisiese werksomstandighede en werkstoerusting, loopbaangeleenthede, vergoeding, byvoordele en personeelbeleid hoë of uitermate hoë stresvlakke tot gevolg het. Ongeveer 33% van alle respondente het hoë of uitermate hoë stresvlakke getoets. Die Departement van Onderwys kan 'n verskil maak as

aandag gegee sal word aan die vul van vakante poste en die ontwikkeling van vaardigheidstegnieke soos rekenaar en rekenaargeletterdheid.

Voorgestelde personeelontwikkelingskursusse sal beter toegeruste opvoeders in klasse plaas met gevolglike beter resultate, terwyl prestasiegeoriënteerde vergoeding as motivering sal dien om resultate verder te verbeter en noodwendig werksbevreëdiging tot gevolg sal hê.

ABSTRACT

Since 1994 many changes occurred in South Africa and especially in the educational system. A great number of teachers left the profession and fewer graduates made an entrance into the teaching profession. A possible cause lies in the absence of job satisfaction and stress in teaching. Many factors which play a role in job stress and job satisfaction in general were identified in the literature study.

Article 1 is a literature study on stress in general and article 2 an empirical study about the relation between the experience of work and life circumstances and stress of secondary educators in the Cradock district. To determine the levels of jobstress and jobsatisfaction of educators in the Cradock district, the questionnaire (WLQ) for the experience of work and life circumstances was used. It was developed to determine the level and causes of stress in respect of an employee.

Information about a person's level and causes of stress can be applied for diagnostic purposes; firstly to determine whether the respondent experiences normal, high or very high levels of stress, and secondly to establish the factors that cause the level of stress that are experienced (i.e. to identify problem areas).

From the empirical data, it became evident that certain factors like physical working conditions and job equipment, career opportunities, remuneration, fringe benefits and personal policy tested high or very high stress levels. About 33% of all respondents tested with very high stress levels.

The Department of Education can make a remarkable difference if they fill all existing vacant posts, provide and develop developmental skills like computer and computer literacy courses.

Proposed staff developmental courses will result in a better equipped educator in class with better performance and learner results. Performance based remuneration will furthermore motivate educators and also better results which will secure job satisfaction.

