

**DIE VERBAND TUSSEN PSIGOSOSIALE
FAKTORE EN UITBRANDING BY
ENTREPRENEURS**

deur

SUZANNE VENTER

Verhandeling voorgelê ter voldoening aan die vereistes vir die graad

MAGISTER SCIENTIAE (VOORLIGTINGSIELKUNDE)

in die

**FAKULTEIT LANDBOU- EN NATUURWETENSKAPPE
DEPARTEMENT SELKUNDE**

aan die

UNIVERSITEIT VAN DIE VRYSTAAT

Studieleier: **Dr. H.S. van den Berg**

November 2004

VERKLARING

Ek verklaar dat die verhandeling wat vir die graad Magister Scientiae (Voorligtingsielkunde) aan die Universiteit van die Vrystaat deur my ingedien word, my eie werk is en nie voorheen vir 'n graad aan 'n ander universiteit/fakulteit ingedien is nie. Ek doen voorts afstand van outeursreg van die verhandeling ten gunste van die Universiteit van die Vrystaat.

.....

Mej S Venter

.....

BEDANKINGS

Ek wil graag my opregte waardering teenoor die volgende persone en instansies uitspreek:

- Dr. H.S. van den Berg, my studieleier, vir die bekwame wyse waarop leiding, raad en ondersteuning aangebied is. Dit word opreg waardeer.
- Prof. K.G.F. Esterhuyse vir die hulp met statistiese verwerkings en interpretasie van die navorsingsbevindinge.
- Mev. L. van Straaten vir die hulp met taalversorging.
- Mev. E. McDonald vir die hulp met taalversorging, vertaling van opsomming en tegniese versorging.
- Lomar en Sunette vir besondere geduld, liefde en ondersteuning.
- My familie vir hulle aanmoediging, ondersteuning en liefde.
- My vriende vir hulle motivering en ondersteuning.
- Aan my Hemelse Vader vir die genade en krag van elke dag.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
Opsomming	x
Summary	xii

HOOFSTUK 1: INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1 Inleiding en probleemstelling	1
1.2 Die noodsaaklikheid van die navorsing	3
1.3 Navorsingsvrae	5
1.4 'n Oorsig oor die studie	5
1.5 Samevatting	6

HOOFSTUK 2: UITBRANDING

2.1 Inleiding	7
2.2 Konseptualisering van uitbranding as konstruk	8
2.3 Uitbranding en werkstres	10
2.4 Definisie van uitbranding	11
2.4.1 Wat is uitbranding?	11
2.4.2 Noodsaaklike komponente van die definisie	12
2.4.3 'n Eie definisie van uitbranding	15
2.4.4 Samevatting van die definiëring van die konstruk	15
2.5 Simptome van uitbranding	15
2.5.1 Simptome op individuele vlak	16
a) Affektiewe simptome	16
b) Kognitiewe simptome	16
c) Fisieke simptome	16

	Bladsy
d) Gedragsimptome	17
e) Motiveringsimptome	17
2.5.2 Simptome op organisatoriese vlak	17
a) Affektiewe simptome	17
b) Kognitiewe simptome	18
c) Gedragsimptome	18
d) Motiveringsimptome	18
2.5.3 Samevatting	18
2.6 Oorsake van uitbranding	18
2.6.1 Persoonlike faktore op individuele vlak	19
a) Demografiese faktore	19
i. Ouderdom	19
ii. Geslag	19
iii. Huwelikstatus	20
iv. Opvoedkundige peil	20
b) Persoonlikheidsfaktore	20
i. Die rol van persoonlikheid	20
ii. Uitbranding en persoonlikheid	21
c) Fortaliteit	23
i. Selfbeoordeling	24
ii. Gesinsondersteuning	24
iii. Algemene sosiale ondersteuning	25
d) Stresweerstandsfaktore	25
e) Samevatting	26
2.6.2 Beroepsverwante oorsake	26
a) Beroepsverwanteondersteuning	26
i. Individuele vlak	27
ii. Organisasoriese vlak	27
b) Samevatting	28

	Bladsy
2.6.3 Situasionele oorsake op gemeenskapsvlak	28
a) Kultuurveranderinge	28
b) Sosio-politiese veranderinge	29
c) Materialisme	30
d) Samevatting	30
2.7 Voorkoming van uitbranding	30
2.8 Samevatting	31

HOOFSTUK 3: ENTREPRENEURS EN UITBRANDING

3.1 Inleiding	32
3.2 Definiëring van die terme entrepreneur en entrepreneurskap	32
3.3 Verskillende tipes entrepreneurs	33
3.4 Psigologiese fases van entrepreneurskap	34
3.5 Onderskeid tussen werkstres en uitbranding by entrepreneurs	36
3.6 Uitbranding by entrepreneurs	36
3.6.1 Simptome van uitbranding by entrepreneurs	37
3.6.2 Oorsake van uitbranding by entrepreneurs	37
3.6.2.1 Demografiese faktore	38
a) Geslag	38
b) Ouderdom en opleidingskwalifikasies	39
3.6.2.2 Persoonlikheidsfaktore	40
3.6.2.3 Fortaliteitsfaktore	42
a) Selfbeoordeling	42
b) Gesinsagtergrond	43
c) Algemene sosiale ondersteuning	44
3.6.2.4 Samevatting	45
3.6.2.5 Omgewingsfaktore	45
a) Praktiese omgewingsfaktore	45

	Bladsy
3.6.2.6 Organisasiefaktore	46
a) Deskundige advies	46
b) Besigheidskultuur en klimaat	46
c) Die Suid-Afrikaanse wetgewing, sosio-ekonomiese klimaat, globalisering en materialisme	47
d) Opleidingsmaatstawwe in Suid-Afrika	48
3.6.2.7 Samevatting	49
3.7 Samevatting	50

HOOFSTUK 4: METODE VAN ONDERSOEK

4.1 Inleiding	51
4.2 Navorsingsontwerp	51
a) Kriteria vir die bepaling van uitbranding	51
b) Voorspeller veranderlikes	52
4.3 Die ondersoekgroep	52
4.4 Data-insameling	54
4.5 Meetinstrumente	54
4.5.1 Biografiese vraelys	54
4.5.2 Die Maslach Uitbrandingsvraelys (MBI)	54
□ Die aard, administrasie en interpretasie van die vraelys	55
□ Betroubaarheid en geldigheid	56
□ Motivering vir die gebruik van die MBI	57
4.5.3 Die Hersiene NEO-Persoonlikheidsvraelys (NEO-PI-R)	57
□ Die aard, administrasie en interpretasie van die vraelys	57
□ Betroubaarheid en geldigheid	65

	Bladsy
□ Motivering vir die gebruik van die NEO-PI-R	66
4.5.4 Die Fortaliteitsvraelys	66
□ Die aard, administrasie en interpretasie van die vraelys	67
□ Betroubaarheid en geldigheid	67
□ Motivering vir die gebruik van die fortaliteitsvraelys	67
4.5.5 Interne konsekwentheid	68
4.6 Statistiese ontleding	68

HOOFSTUK 5: RESULTATE EN BESPREKING

5.1 Inleiding	71
5.2 Beskrywende Statistiek	71
□ Die resultate van die kriteriaveranderlike: Uitbranding	72
□ Die resultate van die voorspeller veranderlike: Persoonlikheid	73
□ Die resultate van die voorspeller veranderlike: Fortaliteit	74
5.3 Produkmomentkorrelasies tussen die voorspeller veranderlike met die drie kriteriaveranderlikes	74
5.4 Resultate van die hiërargiese regressie-ontledings	78
5.5 Samevatting	82

HOOFSTUK 6: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 Inleiding	84
6.2 Gevolgtrekkings	84

	Bladsy
6.3 Beperkinge van die ondersoek	86
6.4 Aanbevelings	87
6.5 Slot	88
BRONNELYS	89
LYS VAN TABELLE	ix
BYLAE	
Bylaag A	102
Bylaag B	104

LYS VAN TABELLE

Bladsy

Hoofstuk 4

4.1	Frekwensiedistribusie van ondersoekgroep volgens enkele biografiese veranderlikes	53
4.2	Dimensie- en fasetskale van die NEO-PI-R	58
4.3	Cronbach se α -koëffisiënte vir die skale van die meetinstrumente	68

Hoofstuk 5

5.1	Gemiddeldes en standaardafwykings vir die totale ondersoekgroep	72
5.2	Interkorrelasies vir die totale groep (N=126)	75
5.3	Bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot R ² rakende emosionele uitputting van entrepreneurs	78
5.4	Bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot R ² rakende persoonlike doeltreffendheid van entrepreneurs	80
5.5	Bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot R ² rakende sinisme van entrepreneurs	81

OPSOMMING

DIE VERBAND TUSSEN PSIGOSOSIALE FAKTORE EN UITBRANDING BY ENTREPRENEURS

Die doel van hierdie ondersoek was om die faktore wat 'n bydrae lewer tot uitbranding by entrepreneurs, te ondersoek. Entrepreneurs se bydrae in ekonomiese vooruitgang, werkskepping en internasionale mededinging verhoog die druk wat op hulle geplaas word ten einde suksesvolle besighede en positiewe uitkomstes te lewer. Die enorme werksdruk dra by tot verhoogde stresvlakke en 'n risiko vir uitbranding.

Hierdie ondersoek fokus op die rol van demografiese faktore (naamlik geslag en ouderdom), fortigene faktore (naamlik selfbeoordeling, gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning) en persoonlikheidsfaktore (naamlik neurotisme, ekstroversie, openheid vir ervaring, welgevalligheid en pligsgetrouheid) in die ervaring van uitbranding.

Ter uitvoering van diè nie-eksperimentele korrelasionele ondersoek is 'n beskikbaarheidsteekproef van 126 entrepreneurs of eienaars van besighede genader om aan die ondersoek deel te neem. Die vlak van uitbranding is met die Maslach Uitbrandingsvraelys-Algemene opname van Maslach en Jackson (1996) gemeet, terwyl die Hersiene NEO-Persoonlikheidsvraelys van Costa en McCrae (1992) en die Fortaliteitsvraelys van Pretorius (1997) vir die meting van persoonlikheids- en fortaliteitsfaktore gebruik is.

Daar is nie voldoende tekens gevind vir uitbranding by hierdie onderoekgroep nie. Die rol van sinisme in hierdie onderoekgroep, is as die mees beduidendste aangetoon. Jonger Suid-Afrikaanse entrepreneurs blyk meer vatbaar vir uitbranding te wees. Geen beduidende verskille is in die vlakke van uitbranding wat deur verskillende geslagte gerapporteer is, bevind nie. Dit wil voorkom of selfbeoordeling die beduidendste bydrae lewer tot die vlak van emosionele uitputting van die onderoekgroep. Gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning het nie 'n beduidende rol in die uitbranding van die onderoekgroep gespeel nie. Volgens die resultate van die hiërargiese-regressie ontleding het nie een van die persoonlikheidsveranderlikes 'n beduidende invloed op die uitbranding van die onderoekgroep gehad nie. Die moontlikheid van alternatiewe voorspellende faktore in die ervaring van uitbranding moet verder ondersoek word.

Sleutelwoorde: Uitbranding, entrepreneurskap, entrepreneurs, persoonlikheid, neurotisme, ekstroersie, openheid vir ervaring, welgevalligheid, pligsgetrouheid, fortaliteit, selfbeoordeling, gesinsondersteuning, algemene sosiale ondersteuning.

SUMMARY

THE RELATION BETWEEN PSYCHO-SOCIAL FACTORS AND BURNOUT IN ENTREPRENEURS

The aim of this study was to determine which factors contribute to burnout in entrepreneurs. The contribution of entrepreneurs towards economic growth, job creation and international competitiveness, increases the pressure placed upon them to furnish successful businesses and positive outcomes. The contribution of this enormous workload increases stress levels and enhances the risk for burnout.

This study focuses on the role of demographic factors (namely gender and age), fortigenic factors (namely self-appraisal, family support and general social support) and personality factors (namely neuroticism, extroversion, openness for experience, agreeableness and conscientiousness) in experiencing burnout.

To perform this non-experiential correlational investigation, an availability sample of 126 entrepreneurs or owners of businesses were approached to take part in this investigation. The Maslach Burnout Inventory-General Survey by Maslach and Jackson (1996) was used to measure the level of burnout, while the Revised NEO-Personality Inventory by Costa en McCrae (1992) and the Fortitude Questionnaire by Pretorius (1997) were used to measure personality factors and fortitude factors.

Sufficient signs for burnout were not found in this investigation group. It seems that cynicism plays the most significant role in this investigation group. Younger

entrepreneurs in South Africa seem to be more prone to burnout. No significant differences were found in the levels of burnout reported by the different genders. It seems that self-appraisal showed the most significant contribution to the level of emotional exhaustion in this investigation group. Family support and general social support did not play a significant role with regard to burnout in this investigation group. According to the results of the hierarchical–regression analysis, none of the personality variables had a significant influence on burnout in this investigation group. The possibility of alternative predictive factors in experiencing burnout has to be investigated further.

Key words: Burnout, entrepreneurship, entrepreneurs, personality, neuroticism, extroversion, openness for experience, agreeableness, conscientiousness, fortitude, self-appraisal, family support, general social support.

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1 Inleiding en probleemstelling

Die lae groeikoers van die Suid-Afrikaanse ekonomie het gedurende die afgelope dekade tot 'n beduidende verhoging in werkloosheid in die arbeidsmark bygedra. Indien die totale Suid-Afrikaanse populاسie in ag geneem word, is die werkloosheidskoers volgens statistiek Suid-Afrika (Mbendi, 2004), tans so hoog as 31.2%. Die hooforsaak van hierdie hoë werkloosheidskoers, blyk die onvermoë van die Suid-Afrikaanse ekonomie te wees om voldoende werksgeleenthede te skep wat kan tred hou met die vinnig groeiende populاسie.

Aangesien groot internasionale maatskappye in moeilike ekonomiese tye hulle finansiële steun aan kapitaalbestedingsprojekte in Suid-Afrika onttrek, bied dit vir Suid-Afrikaanse entrepreneurs 'n geleentheid om nuwe besighede te skep. Dit lewer 'n belangrike bydrae tot die vermindering van werkloosheid. Verhoogde toetrede tot entrepreneurskap word deur veranderinge in die ekonomiese beleid, bestedingspatrone van die regering en vroeë aftrede onder blanke persone met goeie kwalifikasies en ervaring, bevorder (Naudè, 2001).

Die bydrae wat entrepreneurs tot werkskepping en verbeterde ekonomiese groei in Suid-Afrika maak, word tans sterk beklemtoon. Entrepreneurs beskik oor die vermoë om nuwe geleenthede in moeilike ekonomiese omstandighede raak te sien, aan te gryp en dit as katalisators vir verandering te gebruik (Kuratko & Hodgetts, 2001). Hierdie dryfkrag, hoë motiveringsvlakke en passie van entrepreneurs speel veral 'n belangrike rol in die suksesvolle bydrae tot

ekonomiese vooruitgang. Dit maak entrepreneurs die helde van vandag se markomgewing. Die druk om in 'n hoogs kompeterende en onseker markomgewing suksesvol te wees, plaas enorme druk op die entrepreneur wat in buitengewoon hoë stresvlakke kan resulteer. As gevolg hiervan word die risiko vir uitbranding onder entrepreneurs verhoog (Naudè, 2001).

Navorsing oor uitbranding het die afgelope 20 jaar wêreldwyd toegeneem. In Suid-Afrika word die probleem met uitbranding veral meer prominent weens die verhoogde stresvlakke van werkers wat benewens probleme met wêreldwye ekonomiese toestande ook die bykomende druk van politieke en sosiaal-maatskaplike probleme moet hanteer. Verskeie intrapersoonlike, interpersoonlike en werksverwante faktore beïnvloed die mate van uitbranding wat persone beleef. Tog kan bepaalde weerstandshulpbronne (intern of ekstern) aangewend of benut word ten einde uitbranding te buffer of effektief met die aanwesigheid daarvan te cope. Faktore wat 'n bufferende effek teen uitbranding kan uitoefen is onder andere persoonlike doeltreffendheid, sosiale ondersteuning en bepaalde persoonlikheidsienskappe (Maslach & Leiter, 1997). Uit die literatuur blyk dit dat persoonlikheidsfaktore soos neurotisme en pligsgetrouheid die risiko van uitbranding verhoog (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002; Rutsch, 1997; Venter, 1993). Dit wil voorkom of lokus van kontrole (Plug, Louw, Gouws & Meyer, 1997) en gehardheid (Martin, Kelley & Eklund, 1999) bydra tot 'n toename in weerbaarheid teen uitbranding. Heyns, Venter, Esterhuyse, Bam en Odendaal (2003) verwys daarna dat koherensiesin met psigologiese sterktes verband hou en dit emosionele uitputting, asook die risiko vir uitbranding kan verminder.

Dit blyk dus dat verskeie faktore 'n rol speel in die voorkoms van uitbranding. Die **doel** van hierdie ondersoek is om vas te stel watter faktore Suid-Afrikaanse entrepreneurs se weerstand teen uitbranding bevorder. Dit is egter belangrik om vas te stel watter spesifieke weerstandshulpbronne veral by entrepreneurs 'n rol

speel, wat hulle in staat stel om uitbranding te voorkom. Die faktore waarop in hierdie ondersoek gefokus sal word, word vervolgens uitgelig.

1.2 Die noodsaaklikheid van die navorsing

In die lig van die belangrike bydrae wat entrepreneurs lewer tot werkskepping en ekonomiese groei, is ondersoek na faktore wat hulle stresweerbaarheid verhoog en hulle teen uitbranding beskerm van groot waarde (Kuratko & Hodgetts, 2001). In hierdie ondersoek word spesifiek op fortaliteitsfaktore en persoonlikheidsienskappe gefokus.

Fortaliteitsfaktore lig 'n persoon se psigologiese sterktes uit wat as weerstandshulpbronne dien. Die rol van innerlike sterktes, naamlik selfbeoordeling, sowel as eksterne sterktes, naamlik gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning, word in hierdie studie ondersoek (Pretorius, 1997). Uit die literatuur wil dit voorkom of selfbeoordeling as 'n weerstandshulpbron dien, terwyl die rol van algemene sosiale ondersteuning ook moontlik weerstandbiedend kan wees (Ross & Wilson, 2002). Volgens Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan en Schwartz (2002) dra gesinsondersteuning tot laer vlakke van uitbranding by en word die rol daarvan onderskat. Die invloed van diè drie fortaliteitsfaktore op spesifiek entrepreneurs is onduidelik en benodig verdere ondersoek.

Daar word op nie-kliniese persoonlikheidsfaktore as voorspellende faktore vir uitbranding gefokus om die uniekheid van 'n persoon se denke, gevoelens en interaksie met ander persone saam te vat. Die persoonlikheidsfaktore sluit ekstroversie, neurotisme, welgevalligheid, pligsgetrouheid en openheid vir ervaring in. Navorsing toon dat 'n hoë geneigdheid tot neurotisme en lae voorkoms van ekstroversie positief met uitbranding verband hou (Costa & McCrae, 1992; Gregory, 1996). Die verband tussen welgevalligheid, pligsgetrouheid, openheid vir ervaring en uitbranding word moontlik beïnvloed deur alternatiewe faktore, soos onder andere sosiale ondersteuning, wat 'n

bykomende beskermende effek teen uitbranding kan uitoefen (Rutsch, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998; Venter, 1993). Dit wil dus voorkom of verskeie faktore, hetsy intern of ekstern, 'n rol in die voorkoms van uitbranding kan speel. Verskeie navorsers (Grosch & Olsen, 2000; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2000) is van mening dat uitbranding nie slegs op individuele vlak manifesteer nie, maar dat die oorsake en gevolge daarvan op verskeie sisteme oorweeg moet word. Uitbranding word veroorsaak deur faktore wat persoonlik, beroepsverwant en/of situasioneel van aard is en kom op verskillende funksioneringsvlakke voor wat onderling met mekaar in interaksie is. Een sisteem beïnvloed 'n ander sisteem en die geringste verandering in een van hierdie sisteme kan 'n effek op die totale sisteem hê. Op grond hiervan is die sisteemteorie aangewend om faktore wat 'n rol speel in die ontwikkeling van uitbranding op verskillende vlakke te ondersoek (Grosch & Olsen, 2000; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2000).

In hierdie ondersoek word die meting van fortaliteitsfaktore en persoonlikheidsfaktore op verskeie vlakke gemeet, naamlik individuele-, groeps-, organisatoriese- en gemeenskapsvlak. Dit vergemaklik die ondersoek van verskeie faktore op spesifiek entrepreneurs in die konteks waarin hulle leef en werk. Die psigologiese welstand van 'n entrepreneur is van uiterste belang aangesien alle moeite, tyd en geld wat in 'n besigheid belê word, daarsonder tevergeefs is. Min navorsing in Suid-Afrika is oor uitbranding by entrepreneurs gedoen. Met die ondersoek na die rol van moontlike eksterne en/of interne faktore rakende die voorkoms van uitbranding by Suid-Afrikaanse entrepreneurs, word meer inligting ingewin oor weerstandshulpbronne wat van belang kan wees in die voorkoming van uitbranding by entrepreneurs. Dit kan 'n bydrae lewer tot die ontwikkeling van meer effektiewe opleidingsprogramme en toepaslike keuringskriteria vir voornemende entrepreneurs. Dit kan ook 'n sinvolle bydrae lewer tot die ontwikkeling van intervensieprogramme vir entrepreneurs wat uitbranding beleef.

1.3 Navorsingsvrae

Die volgende rigtinggewende navorsingsvrae word gestel:

- Watter mate van uitbranding word deur die entrepreneurs in die ondersoekgroep beleef?
- Wat is die bydrae van persoonlikheidsfaktore soos neurotisme, ekstroversie, welgevalligheid, pligsgetrouheid en openheid vir ervaring tot die mate van uitbranding wat die proefpersone beleef?
- Wat is die impak van selfbeoordeling, gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning op die vlak van uitbranding wat die ondersoekgroep rapporteer?
- Watter rol speel demografiese faktore, soos geslag en ouderdom, op die vlak van uitbranding van die ondersoekgroep?

1.4 'n Oorsig oor die studie

In **Hoofstuk 2** word die konstruk uitbranding gekonseptualiseer. Die begrip uitbranding word gedefinieer en die simptome, asook oorsake van uitbranding word op verskeie vlakke (naamlik individuele-, organisatoriese- en gemeenskapsvlak) bespreek. Die implikasies en voorkoming van uitbranding op die individu en organisasies, word voorgehou.

In **Hoofstuk 3** word gefokus op die ondersoekgroep. Die verskillende rolle, aard en funksie van entrepreneurs word kortliks uiteengesit. Die fokus val spesifiek op persoonlikheidseienskappe en die rol van fortaliteitsfaktore wat entrepreneurs in staat stel om probleme wat hulle ervaar te oorkom. Navorsingsbevindinge oor die uitbranding by entrepreneurs word ook in hierdie hoofstuk toegelig.

In **Hoofstuk 4** word die metode waarvolgens die navorsing uitgevoer is, beskryf. Die navorsingsontwerp, die ondersoekgroep, data-insamelingsproses,, meetinstrumente en statistiese metodes word volledig bespreek.

In **Hoofstuk 5** word die resultate aangebied en bespreek.

In **Hoofstuk 6** word die resultate saamgevat, gevolgtrekkings aangebied en aanbevelings gemaak vir toekomstige navorsing.

1.5 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die doel van die navorsing, die probleemstelling en 'n oorsig oor hoofstukke uiteengesit. In Hoofstuk 2 word die konstruk uitbranding bespreek.

HOOFSTUK 2

UITBRANDING

2.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word 'n sisteemteoretiese perspektief van uitbranding voorgehou en die simptome, oorsake en implikasies van uitbranding uiteengesit. Ten einde 'n duidelike uiteensetting van die uitbrandingsproses voor te hou, word die bespreking op grond van 'n transaksionele model toegelig. Fokus val sodoende op die simptome, oorsake en gevolge van uitbranding.

Navorsers se belangstelling in uitbranding het oor die afgelope dekade toegeneem as gevolg van die toename in die verskynsel reg oor die wêreld. Tog beweer Maslach (1998) dat die volle kompleksiteit van die verskynsel en die implikasies van die gevolge daarvan, onderskat word. Persone brand uit as gevolg van 'n kombinasie van individuele eise en 'n sisteem met hoë werkseise en werksdruk. In werksverband geniet beroepseise dikwels die hoogste prioriteit ten koste van persone se eie inherente behoeftes. Dus kan uitbranding aan interne- (individuele faktore, byvoorbeeld fisieke, emosionele en psigiese uitputtingsreaksies) of eksterne faktore (sistematiese faktore, byvoorbeeld gesins-, werksverwante- en sosiale faktore) toegeskryf word. Dit verhoog die voorkoms van uitbranding en stel enige persoon in enige professie op enige vlak aan die risiko daarvan bloot (Grosch & Olsen, 2000; Maslach, 1998; Potter, 1998).

Gevolglik kan die persoon nie slegs op individuele vlak ondersoek word nie, maar moet die konteks waarin persone leef en werk ook in ag geneem word. Sodoende word 'n volledige beeld van die uitbrandingservaring geskep. As gevolg van die teenwoordigheid van 'n versameling elemente wat met mekaar in

interaksie is ten einde 'n doelwit te bereik, word die **sisteemteorie** aangewend om hierdie navorsing duidelik te konseptualiseer.

2.2 Konseptualisering van uitbranding as konstruk

Uitbranding is 'n verskynsel wat reeds universeel bekend is en talle navorsers se aandag trek. Die konstruk is gedurende die sestigerjare deur Bradley bekend gestel en dit is verder in die vroeë sewentigerjare deur Herbert Freudenberger, uitgebrei (Grosch & Olsen, 2000).

Aanvanklik het die uitbrandingsindroom populariteit op grond van 'n dominante kliniese benadering verwerf aangesien dit uit bepaalde fisieke simptome saamgestel was (Schaufeli & Enzmann, 1998). Grosch en Olsen (2000) beweer dat gedrags-, affektiewe-, kognitiewe- en motiveringsimptome deur Freudenberger herken en bygevoeg is, as faktore wat 'n moontlike rol in die oorsaak tot uitbranding kan speel. Onafhanklik van die kliniese benadering, is 'n meer analitiese navorsingsbenadering deur Maslach (1982) ontwikkel. Hierdie deurbraak het tot die ontwikkeling van 'n gestandaardiseerde meetmiddel naamlik die "Maslach Burnout Inventory, (MBI)" aanleiding gegee. Dit het die moontlikheid daargestel om uitbranding empiries te ondersoek. Die MBI word steeds, wêreldwyd, as die beste geldige meting van uitbranding beskou (Beckstead, 2002; Schaufeli & Enzmann, 1998).

In kontras met die kliniese benadering, propageer voorstanders van die navorsingsbenadering die sosiale dimensie wat beklemtoon dat interpersoonlike interaksie tussen persone en die omgewing grotendeels tot uitbranding bydra. Hierdie benadering het navorsing oor uitbranding gedurende die negentigerjare aangemoedig, ten spyte daarvan dat uitbranding nie oor formele DSM-IV status beskik nie. Dit hou verband met teoretiesgebaseerde- en metodologiese studies wat 'n beter begrip van uitbranding daarstel (Farber, 2000; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Uitbranding kan beter deur die sisteemteorie verstaan word aangesien dit verband hou met 'n beskouing van die persoon as 'n geheel, asook die gepaardgaande interaktiewe dele en die interaksie met die omgewing (Grosch & Olsen, 2000). Die sisteemteorie is gedurende 1936 deur die bioloog, Ludwig von Bertalanffy ontwikkel en is later verder deur Ross Ashby uitgebrei. 'n Sisteem bestaan uit elemente wat nie in dele afgebreek en ondersoek word nie, maar eerder as 'n geheel beskou word. Sodoende kan die fokus op die rangskikking van en die verhoudinge tussen die elemente val. Die verskillende sisteme is toeganklik en voortdurend in interaksie met mekaar en die omgewing (Grosch & Olsen, 2000; Heylighen & Joslyn, 1992; Huitt, 2003).

Navorsing toon dat 'n persoon se betrokkenheid in sisteme 'n groter invloed op persone se fisieke- en psigiese gesondheid uitoefen as wat voorheen geglo is. Sodoende moet verskeie sisteme ondersoek word om alle relevante aspekte van uitbranding te bepaal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2000). Hiervolgens blyk dit duidelik dat uitbranding nie uitsluitlik op individuele vlak nie, maar in konteks met die omgewing, ondersoek moet word. Een sisteem beïnvloed ander sisteme aangesien alle aspekte (persone en dinge) in 'n sisteem onderling met mekaar verband hou en die geringste verandering in een van hierdie aspekte, 'n effek op die totale sisteem kan hê (Grosch & Olsen, 2000; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2000).

Bowen (soos aangehaal deur Grosch & Olsen, 2000) brei die sisteemteorie uit deur 'n transaksionele model van uitbranding te formuleer en twee konsepte, naamlik multigenerasionele transmissie en differensiasie van die self, tot die teorie by te voeg. Sy uitgangspunt is dat 'n persoon se reaksie op stresvolle situasies in gesinsverband (funksioneel of disfunksioneel) waarskynlik na stresvolle situasies in werksverband oorgedra word. Dit gee 'n aanduiding van die persoon se hantering en vatbaarheid vir stres en potensiële uitbranding (Grosch & Olsen, 2000). Die onderskeid tussen stres en uitbranding word vervolgens bespreek ten einde die verskil duidelik te laat blyk.

2.3 Uitbranding en werkstres

Stres is 'n respons op eksterne- of interne stimuli (Greenglass, 2001). In 'n moderne beskrywing deur Matheny, Gfroerer en Harris (2000) verskuif die fokus van 'n stimulus-respons reaksie na die resultaat van 'n transaksie tussen die individu en die omgewing. Dit dui op 'n interaksie tussen omgewingseise, 'n persoon se beoordeling daarvan en persoonlike hulpbronne. Positiewe stres word met gevoelens van geluk en prestasie geassosieer, terwyl negatiewe stres met kroniese of herhaalde episodes van stres geassosieer word (Segal, 2004). Die simptome van stres sluit in emosionele gevoelens (byvoorbeeld frustrasie, angstigheid, moegheid en geïrriteerdheid, emosionele druk en gebrekkige beheer oor die situasie) en fisieke simptome (byvoorbeeld hoë bloeddruk, verhoogde sweetafskeiding en spiertonus, hartkloppings en algemene fisieke en psigiese waaksaamheid) (Cranwell-Ward, 1990; Potter, 1998). 'n Lae stresvlak dra tot verveeldheid en swak prestasie by, terwyl 'n hoë stresvlak paniek en uitbranding kan impliseer. 'n Gemiddelde stresvlak en matige druk hou verband met optimale funksionering, effektiewe werkprestasie en sukses (Potter, 1998). Stres kan as volg gedefinieer word:

Stres is 'n negatiewe emosionele ervaring wat met voorspelbare, fisiologiese-, biochemiese- en gedragsveranderinge gepaardgaan, wat by die stressor aanpas of dit verminder deur òf die situasie te manipuleer om die stressor te wysig òf die effekte daarvan te akkommodeer (Taylor, Peplau & Sears, 2000, p. 428).

Die onderskeid tussen stres en uitbranding hou verband met 'n onhanteerbare en geleidelike toename in die kwaliteit en kwantiteit van simptome. Uitbranding sluit 'n kroniese effek van die volgende in: die onvermoë om werksdruk en werkseise te hanteer, gebrekkige balans en persoonlike ondoeltreffendheid (Cranwell-Ward, 1990). Die meer betekenisvolle verskille is dat stres verband hou met die aanpassing by nuwe omgewingseise. Indien onsuksesvolle aanpassing

plaasvind, kan dit in uitputting resulteer. Primêr kom emosionele skade tydens uitbranding en fisieke skade tydens stres voor. Uitputting as gevolg van uitbranding affekteer motivering, dryfkrag en 'n afname in ambisie en hoop, terwyl 'n gebrek aan fisieke energie met stres-uitputting verband hou. Emosies raak meer afgestomp met uitbranding en sluit hulpeloosheid en hopeloosheid in, maar ooraktiewe emosies wat hiperaktiwiteit en gevoelens van dringendheid insluit, kom tydens die ervaring van stres voor. Uitbranding kan in demoralisering resulteer wat met algehele distansiëring en ontsnapping van omstandighede en verpligtinge, paranoiëde gevoelens en depersonalisering verband hou. Stres, aan die ander kant, kan tot disintegrasie aanleiding gee en paniek, angs en fobiese reaksies tot gevolg hê (Cranwell-Ward, 1990).

Samevattend wil dit voorkom of daar wel ooreenstemmende reaksies in beide stres en uitbranding teenwoordig is, maar die onderskeid blyk duidelik ten opsigte van die effek daarvan op die persoon te wees. Uitbranding hou meer negatiewe langtermyn gevolge as stres in.

Vervolgens word 'n definisie van uitbranding bespreek.

2.4 Definisie van uitbranding

2.4.1 Wat is uitbranding?

Uitbranding is 'n negatiewe geestestoestand wat deur verskeie simptome gekenmerk word. Dit kom in die afwesigheid van psigopatologie voor by persone wat voorheen op alle lewensvlakke kon funksioneer (Schaufeli & Enzmann, 1998). Ten einde die dinamiek van die uitbrandingsproses te verstaan, word verskeie definisies van uitbranding weergegee.

2.4.2 Noodsaaklike komponente van die definisie

Intra- en Interpersoonlike eise

Uitbranding is meestal die resultaat van intra- en interpersoonlike eise by die werk wat 'n volgehoue effek van stres inhou (Schaufeli & Enzmann, 1998). Hierdie punt van ooreising as gevolg van aanhoudende druk, put 'n persoon fisiek, emosioneel en psigies uit (Wesch, 1994).

Uitbranding as 'n emosionele toestand.

Herbert J. Freudenberger (in Agno, 2004) het uitbranding aanvanklik as 'n emosionele toestand beskryf. Later het hy daarna verwys as 'n volgehoue gevoel van uitputting, wat geleidelike agteruitgang van kreatiwiteit en effektiwiteit tot gevolg het en met vermoeidheid, skeptisisme en 'n onvermoë om produktief te funksioneer, geassosieer word.

Uitbranding as 'n multidimensionele versteuring

Maslach (1998), sowel as verskeie ander navorsers wat haar siening oor uitbranding ondersteun, beskou uitbranding as 'n multidimensionele versteuring wat drie dimensies, naamlik depersonalisering, gebrekkige persoonlike doeltreffendheid en emosionele uitputting, insluit. Die drie dimensies hou eerstens verband met die teenstrydighede tussen die individu se verwagtinge, bedoelings, doelwitte, ideale en die eise van daaglikse realiteit. Tweedens, kan dit met dië stres geassosieer word wat as gevolg van 'n wanbalans in homeostase ontstaan en geleidelik oor 'n periode ontwikkel. Derdens, hang dit saam met 'n persoon se copingstyl wat gehandhaaf word ten einde hierdie stressors te hanteer (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998). Die drie dimensies is gegrond op die fases waardeur 'n persoon beweeg gedurende die uitbrandingsproses (Maslach & Leiter, 1997).

Maslach se model van uitbranding is by verskeie geleenthede deur navorsers ondersoek ten einde die geldigheid daarvan te bepaal. Die bevinding en

gevolgtrekking van Beckstead (2002) blyk te wees dat hierdie drie-faktor struktuur as die basis van uitbranding beskou kan word. Ander navorsers kon sekondêre faktore bepaal, wat tot die oorsaak van uitbranding bydra, maar die basis stem steeds met diè van Maslach ooreen (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Ebbinghaus, 2002). Die drie dimensies is as volg:

- a) **Depersonalisering** dui op die ontwikkeling van 'n negatiewe en siniese houding teenoor die werk en ander persone. Dit verwys na 'n onpersoonlike en onmenslike persepsie van ander persone, eerder as sodanige persepsie van die self (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002). Die negatiewe houding dra by tot 'n minimalisering van werkseffektiwiteit waarin ideale uiteindelik prysgegee word (Maslach & Leiter, 1997). Depersonalisering is later met die term **sinisme**, wat na die interpersoonlike dimensie van uitbranding verwys, vervang (Jansen van Vuuren & Rothmann). Sinisme word as 'n tipe verdedigingsmeganisme gebruik ten einde die persoon teen uitputting en teleurstelling te beskerm (Schaufeli & Enzmann, 1998).
- b) **Gebrekkige persoonlike doeltreffendheid** hou met die negatiewe evaluering van 'n persoon se werk verband. Persone voel dat hulle deur alle projekte oorweldig word en dat wat hulle wel bereik, òf nie raak gesien word nie òf geïgnoreer word. Die onvermoë om te presteer word met gevoelens van mislukking en onbekwaamheid geassosieer wat laer selfvertroue tot gevolg het. Dit veroorsaak 'n geleidelike afname in produktiwiteit en werksprestasie (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).
- c) **Emosionele uitputting** verwys na die uitputting van emosionele hulpbronne en beklemtoon kroniese gevoelens van moegheid en gebrekkige energie en krag. Hierdie gevoel is van so aard dat hernuwing van kragte en energie onmoontlik voel en ontspanning nie positief daartoe bydrae nie. Uitputting is die eerste reaksie op stres weens enorme en onhanteerbare werkseise en/of groot veranderinge (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Uitbranding gesien as uitputting

Pines en Aronson (1988) gee 'n duideliker definisie van emosionele uitputting wat ook sinisme en professionele doeltreffendheid, insluit. 'n Onderskeid tussen fisieke, emosionele en kognitiewe uitputting kom voor en word as volg uiteengesit:

- a) **Fisieke uitputting** sluit 'n afname in energie, kroniese vermoeidheid en verskeie fisieke en psigosomatiese simptome in (Pines & Aronson, 1988).
- b) **Emosionele uitputting** sluit gevoelens van hulpeloosheid en hopeloosheid in, 'n gevoel dat moontlikhede om 'n situasie te bemeester beperk en 'n uitkomkans onmoontlik is. In ekstreme situasies kan hierdie gevoelens tot uitbranding aanleiding gee. 'n Positiewe verband tussen emosionele uitputting, werkoorlading en 'n gebrek aan beheer, kom voor (Pines & Aronson, 1988).
- c) **Kognitiewe uitputting** hou verband met die ontwikkeling van negatiewe houdings teenoor die self, 'n beroep en die lewe as sulks. Dit word ook met konsentrasie- en geheueprobleme geassosieer (Pines & Aronson, 1988).

Uitbranding as die erosie van die menslike siel

'n Aanpassing in hulle aanvanklike definisie impliseer dat Maslach en Leiter (1997) uitbranding tans sien as 'n verplasing tussen wat persone is en wat hul doen. Dit verteenwoordig grootliks die erosie van waardes, waardigheid, gees en wil van die menslike siel. 'n Duidelike agteruitgang, minagting en erosie van wie die persoon is en waarin hy/sy glo, vind plaas. Sodoende word die persoon nie net van hom-/haarself vervreem nie, maar ook van die samelewing. Die proses word vererger deur gedurige isolasie van ander en hulle aktiwiteite.

Vervolgens word 'n eie definisie van uitbranding voorgehou.

2.4.3 'n Eie definisie van uitbranding

Met inagneming van die bogenoemde definisies, het die navorser die volgende samevattende definisie saamgestel:

Uitbranding is die volgehoue effek van werksdruk en werksontevredenheid wat 'n persoon emosioneel, fisiek en psigies uitput en sodoende 'n negatiewe effek op sy/haar funksionering op verskeie lewensdomeine het.

2.4.4 Samevatting van die definiëring van die konstruk

Samevattend wil dit dus voorkom dat die komponente wat 'n uitwerking of invloed op uitbranding het, onderskei moet word ten einde samevattende dimensies uit te lig wat uitbranding makliker meetbaar maak. Intra- en interpersoonlike eise by die werk veroorsaak 'n volgehoue effek van stres en beïnvloed 'n persoon se emosionele toestand sodanig. Dus kan die konsep uitbranding as multidimensioneel gesien word wat met drie dimensies, naamlik emosionele uitputting, persoonlike doeltreffendheid en depersonalisering verband hou. Depersonalisering is later met die term sinisme aangepas as gevolg van die relevansie met beroepe en werksgerigte uitbranding. Vervolgens sal die simptome van uitbranding bespreek word.

2.5 Simptome van uitbranding

Uitbranding is 'n geleidelike proses waarin 'n persoon vasgevang voel en ontsnapping gering of onmoontlik is (Schapira, 2001). Uitbranding is 'n kroniese proses wat in grade wissel en 'n unieke voorkoms het in baie persone. Schaufeli en Enzmann (1998) rangskik uitbrandingsimptome in vyf kategorieë, naamlik: affektiewe-, kognitiewe-, fisieke-, gedrags- en motiveringsimptome. Die simptome korreleer met dië wat deur Potter (1998) beskryf is en word vervolgens op individuele- en organisatoriese vlakke uiteengesit.

2.5.1 Simptome op individuele vlak

a) Affektiewe simptome

Affektiewe simptome hou verband met 'n depressiewe gemoed en/of emosionele labiliteit, gebrekkige entoesiasme en tranerigheid. Dit veroorsaak gebrekkige of verminderde emosionele beheer en emosionele uitputting. Dit kan aanleiding gee tot angstigheid, ongedefinieerde vrese, spanning en stres. Hierdie vermindering in emosionele beheer lei tot gevoelens van ongemak by die werk en 'n vermindering in werkstevredenheid (Potter, 1998; Schaufeli & Enzmann, 1998).

b) Kognitiewe simptome

Kognitiewe simptome hou verband met gevoelens van ontoereikendheid, 'n swak selfbeeld, magteloosheid, selfveroordeling, selfmoord-ideasie, besluiteloosheid en negatiewe selfbeoordeling. Hierdie gevoelens belemmer kognitiewe vaardighede wat tot laer konsentrasie, nalatigheid en vergeetagtigheid lei (Potter, 1998; Schaufeli & Enzmann, 1998).

c) Fisieke simptome

Fisieke simptome verhoog die voorkoms van siektetoestande. Dit word in drie groepe onderverdeel, naamlik (Potter, 1998; Schaufeli & Enzmann, 1998):

- i. **Onbepaalde fisieke klagtes**, byvoorbeeld: duiseligheid, rusteloosheid, spiertrekking, spierpyne, seksuele probleme, slaapversteurings, skielike gewigsverlies of -toename, kortasemrigheid, verhoogde pre-menstruele spanning, fisieke uitputting, hiperventilasie, liggaamlike swakheid, hoofpyn en naarheid.

- ii. **Psigosomatiese verstourings**, byvoorbeeld: koronêre siektes, gereelde verkoues, maagsere, gastro-intestinale verstourings, beserings weens hoë risiko-gedrag en die verskyning van vorige verstourings, soos asma.
- iii. **Fisiologiese reaksies**, byvoorbeeld: verhoogde bloeddruk, versteurde harttempo, elektro-dermiese response en hoë cholesterol.

d) Gedragsimptome

Gedragsimptome hou met verhoogde vlakke van opwekking verband. Hierdie simptome sluit in: hiperaktiwiteit, impulsiwiteit, oor- of ondervoeding, uitstel-gedrag, substansmisbruik (verhoogde kafeïen-, alkohol- of tabakinnome), hoë risiko-gedrag (byvoorbeeld valskermspring) en gebrekkige ontspanningsaktiwiteite (Potter, 1998; Schaufeli & Enzmann, 1998).

e) Motiveringsimptome

Uitbranding lei tot die afname in intrinsieke motivering. Simptome wat hierdie afname in motivering aanmoedig is 'n gebrek aan geesdrif, verlies aan idealisme, ontugtering, teleurstelling, verveeldheid en demoralisasie (Potter, 1998; Schaufeli & Enzmann, 1998).

2.5.2 Simptome op organisatoriese vlak

Die volgende organisatoriese simptome word in die literatuur geïdentifiseer (Potter, 1998; Enzmann & Schaufeli, 1998):

- a) **Affektiewe simptome** sluit in: werksontevredenheid, 'n depressiewe gemoed, gevoelens van betekenisloosheid en mislukking, lae frustrasie en

- toleransie, onrustigheid, die onvermoë om te ontspan, 'n hoë opwekkingsvlak en senuweeagtigheid.
- b) Kognitiewe simptome**, byvoorbeeld wanneer 'n persoon sinies is oor die rol wat hy/sy in die werksplek speel, nie die bestuurder, kollegas of toesighouers vertrou nie en/of ongewaardeerd voel.
 - c) Gedragsimptome**, naamlik verminderde effektiwiteit, traagheid, afname in produktiwiteit, swak werksverrigting, 'n toename in siekteverlof, diefstal, weerstand teen verandering, oordrewe afhanklikheid, tydsgebondenheid en 'n toename in ongelukke.
 - d) Motiveringsimptome** sluit in: gebrekkige werksmotivering, 'n verlaagde behoefte om werksinisiatief te neem en lae moraal.

2.5.3 Samevatting

Simptome van uitbranding kan op individuele- of organisatoriese vlak 'n persoon se fisieke- en psigiese gesondheid benadeel. Gevolglik word 'n persoon se werksproduktiwiteit, gesondheid en psigologiese welstand negatief hierdeur beïnvloed.

Vervolgens word die oorsake van uitbranding bespreek.

2.6 Oorsake van uitbranding

Uitbranding word deur veelvuldige faktore veroorsaak. Die oorsake van uitbranding spruit voort uit alle funksioneringsvlakke en kan elke lewensdomein beïnvloed (Maslach & Leiter, 1997).

Uitbranding word veroorsaak deur faktore wat **1) persoonlik, 2) beroepsverwant en/of 3) situasioneel** van aard is. Eerstens, **persoonlike** faktore sluit demografiese faktore, persoonlikheidseienskappe en werkhouding in. Tweedens, **beroepsverwante eienskappe** sluit emosionele- en

beroepstressors in, byvoorbeeld vasgestelde reëls en gebrekkige emosionele bronne vir coping. Laastens, **situasionele faktore** hou verband met oorsaaklike faktore wat tot uitbranding bydra as gevolg van 'n spesifieke situasie, byvoorbeeld die werksituasie. Voorbeelde van soortgelyke oorsake tot uitbranding sluit werkseienskappe, rollekonflik en werkoorbelading in (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002). Spesiale aandag word ook aan relevante faktore op verskillende funksioneringsvlakke gegee in die bespreking van oorsaaklike faktore. Oorsake wat met persoonlike faktore verband hou sal op individuele vlak bespreek word, beroepsoorsake op beide groeps- en organisatoriese vlak en situasionele oorsake op gemeenskapsvlak.

2.6.1 Persoonlike faktore op individuele vlak

a) Demografiese faktore

Demografiese faktore bied 'n statistiese beskrywing en ontleding van bevolkingsverskynsels, wat 'n noodsaaklike en oorsaaklike rol in die voorkoms van uitbranding speel. Vervolgens word die verband tussen belangrike demografiese faktore naamlik: ouderdom, geslag, huwelikstatus en opvoedkundige peil en uitbranding uitgelig.

i. Ouderdom

Navorsing toon dat jonger persone meer tot uitbranding geneig is as persone ouer as dertig tot veertig. Dus kom uitbranding meer met die aanvang van 'n beroep as op 'n latere stadium voor (Rutsch, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

ii. Geslag

Geen duidelike onderskeid tussen geslagte is waarneembaar in die voorkomsyfer van uitbranding by mans of vroue nie. Sommige studies toon dat

vroue meer vatbaar is vir uitbranding en ander bewys die teendeel (Rutsch, 1997). Faktore wat moontlik 'n bydraende rol speel sluit geslagsrol-stereotipes en addisionele verantwoordelike tuis, in. Op grond hiervan blyk dit of vroue oor 'n hoër werkslading beskik en gevolglik kan dit hulle vatbaarheid vir uitbranding verhoog. Daar is wel gevind dat werkslading positief aan uitbranding verwant is en die voorkomssyfer kan verhoog (Rutsch, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

iii. Huwelikstatus

Studies toon dat ongetroude persone meer tot uitbranding geneig is as getroude of geskeide persone. Navorsing beklemtoon die invloedryke rol van ouderdom en psigososiale faktore op huwelikstatus, maar hierdie faktor kan nie in afsondering beskou word nie. Ander invloedryke faktore, byvoorbeeld die aard en invloed van eksterne druk, soos finansiële- of werksdruk en omstandighede soos probleme in die huwelik, moet ook in ag geneem word by huwelikstatus (Rutsch, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

iv. Opvoedkundige peil

Navorsers het gevind dat persone wat hoër gekwalifiseerd en selfs oor tersiêre opleiding beskik, meer tot uitbranding geneig is. Persone met hoër kwalifikasies is geneig om meer en hoër verwagtinge rakende hulle toekoms, beroep en die winsgewendheid van hul beroepsbetrokkenheid te hê en dit dra by tot uitbranding (Schaufeli & Enzmann, 1998).

b) Persoonlikheidsfaktore

i. Die rol van persoonlikheid

Persoonlikheid dui op 'n persoon se psigiese, sosiale, morele en fisieke eienskappe wat in wisselwerking met sy/haar omgewing is. Dit ontwikkel

dinamies namate 'n persoon groei en ouer word, belangstellings ontwikkel en ervaring opdoen. Dit gee 'n aanduiding van 'n persoon se reaksies in en op spesifieke situasies (Plug, et al., 1997). Persoonlikheid is uit funksionele elemente, naamlik persoonlikheidseienskappe, saamgestel en onderskei een persoon van 'n ander. Persoonlikheid is geneig om 'n redelike mate van stabiliteit gedurende volwassenheid te bereik (Costa & McCrae, 1991).

Die komplekse rol van persoonlikheid in uitbranding dui daarop dat sommige persoonlikheidseienskappe wel hoog met uitbranding korreleer en dus 'n bydraende rol mag speel. Verdere ondersoek rakende persoonlikheidseienskappe word dus hierdeur regverdig, veral om 'n duideliker beeld te kry of sekere persoonlikheidseienskappe as bydraende faktor tot uitbranding dien, as hulpmiddel in die hantering van uitbranding aangewend kan word, òf 'n bufferende effek teen uitbranding het (Schaufeli & Enzmann, 1998).

ii. Uitbranding en persoonlikheid

In hierdie ondersoek sal daar veral op die rol van Costa en McCrae (1992) se vyf hoof persoonlikheidsfaktore (neurotisme, ekstroversie, welgevalligheid, pligsgetrouheid en openheid vir ervaring) gefokus word. Vervolgens word die vyf persoonlikheidsdimensies kortliks beskryf.

- ⇒ Neurotisme gee 'n aanduiding van negatiewe affek. Dit hou veral verband met aanpassing en emosionele stabiliteit.
- ⇒ Ekstroversie beklemtoon interpersoonlike interaksie, aktiwiteitsvlak, behoefte vir stimulasie en kapasiteit vir blydschap.
- ⇒ Welgevalligheid hou verband met interpersoonlike gedrag en sosiale gesofistikeerdheid.
- ⇒ Pligsgetrouheid gee 'n aanduiding van self-beheer, georganiseerdheid, stiptelikheid, motivering en volharding in take.

- ⇒ Openheid vir ervaring reflekteer persone se ervaring van beide innerlike en uiterlike wêreldes in hul soeke na waardering in verskeie omstandighede, asook 'n eksplorاسie van die onbekende.

Verskeie navorsingstudies verwys daarna dat 'n positiewe verband tussen 'n hoë geneigdheid tot neurotisme, lae ekstroversie en uitbranding voorkom. Neurotisme is positief verwant aan emosionele uitputting, depersonalisasie en persoonlike ondoeltreffendheid. Dit wil voorkom of neurotisme as 'n faktor wat vatbaarheid vir uitbranding verhoog, beskou kan word. 'n Negatiewe verband tussen depersonalisasie en welgevalligheid kan toegeskryf word aan die impak van alternatiewe faktore, byvoorbeeld sosiale ondersteuning, wat 'n bykomende effek uitoefen (Rutsch, 1997; Venter, 1993). Persoonlike doeltreffendheid hou positief verband met ekstroversie, openheid vir ervaring, welgevalligheid, asook perfeksionisme en ondersteun die siening dat hierdie uitbrandingsdimensie die persoon se persoonlikheid, eerder as sy/haar reaksie op 'n stresvolle situasie, reflekteer (Rutsch, 1997; Venter, 1993). Jansen van Vuuren en Rothmann (2002) verwys na selfdoeltreffendheid as 'n algemene, stabiele eienskap waarvoor persone beskik wat hulle vaardigheid om 'n verskeidenheid take in verskillende omstandighede suksesvol uit te voer, reflekteer.

Ekstroversie hou positief verband met selfdoeltreffendheid en kan as tussenganger vir 'n individu se effektiewe funksionering in groepsverband dien (Bouhuys & Barnhoorn, 1999; Thoms, Moore & Scott, 1996). Thoms, Moore en Scott (1996) verwys na 'n positiewe verband tussen selfdoeltreffendheid en pligsgetrouheid. 'n Hoë verband tussen algemene selfdoeltreffendheid, persoonlike doeltreffendheid en sinisme is gevind. Herhaalde mislukking verhoog egter die geneigdheid tot uitbranding (Karademas & Kalantzi-Azizi, 2004; Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002). Maslach en Leiter (1997) het gevind dat persoonlike doeltreffendheid professionele selfdoeltreffendheid reflekteer, terwyl hoë veralgemeende selfdoeltreffendheid verwant is aan laer vlakke van uitbranding (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002).

Persone wat geneig is om perfeksionisties te wees, fokus meer op die verbetering van behoeftes as op diè dinge wat reeds bereik is. Indien hierdie uitkyk die oorheersende fokuspunt van 'n persoon se lewe is, kan dit voorkom dat 'n ontbrekende gevoel van sukses konstant teenwoordig is en enige taak as onsuksesvol bestempel word. Perfeksionisme kan dus die voorkoms van uitbranding verhoog (Schaufeli & Enzmann, 1998). Perfeksionisme hou positief met pligsgetrouheid, neurotisme, ekstroversie, openheid vir ervaring en welgevalligheid verband (Bagby, Gilchrist, Rector, Dickens, Joffe, Levitt, Levitan & Kennedy, 2001; Dunkley, Blankstein & Flett, 1997; Hill, McIntire & Bacharach, 1997).

'n Onderskeid tussen twee persoonlikheidstipes, A en B, word gemaak na aanleiding van die effek op uitbranding. Navorsingstudies toon dat 'n persoon met 'n tipe A persoonlikheid ('n persoon wat deur ambisie gedryf word, kompetierend handel, tydsgebonde, meer aggressief, ongeduldig en vyandig is) meer tot uitbranding en hartsiektes geneig is as 'n persoon met 'n tipe B persoonlikheid (leef gebalanseerd, is geduldig, nie-vyandig, nie-kompetierend en minder gejaagd) (Adendorff, 1997; Rutsch, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998; Venter, 1993). Adendorff (1997) verwys daarna dat ekstroversie en neurotisme eerder met 'n tipe A persoonlikheid as tipe B persoonlikheid verband hou.

c) Fortaliteit

Fortaliteit sluit fortigene faktore in en gee 'n aanduiding van 'n persoon se psigologiese sterktes wat as weerstandshulpbronne teen werksverwante stressors gebruik kan word ten einde lewenstevredenheid te verbeter (Pretorius, 1997). Drie faktore naamlik selfbeoordeling, gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning word onderskei. Die drie faktore word vervolgens bespreek en kan op individuele- en groepsvlak 'n effek hê.

i. Selfbeoordeling

Selfbeoordeling verwys na die individu se beoordeling van hom-/haarself (Pretorius, 1997). Selfaanvaarding, eiewaarde, 'n positiewe selfagting, en die gevoel van bemeestering word aan die positiewe dimensie van psigologiese welsyn gekoppel (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002). Hierdie faktore kan selfeffektiwiteit bevorder, afhangende van die mate van positiewe beoordeling wat daaraan gekoppel word (Ross & Wilson, 2002). Selfbeoordeling hou verband met die strategieë wat 'n persoon gebruik ten einde 'n positiewe selfkonsep te handhaaf en te verbeter (Haddock, 2004). Ross en Wilson (2002) verwys na selfbeoordeling as die vergelykings wat persone vanuit hulle verlede met hul huidige self tref. Hoe meer positief hierdie vergelykings, hoe beter voel die persoon oor hom-/haarself en hoe meer dra dit positief tot werkseffektiwiteit by (Ross & Wilson, 2002). Selfbeoordeling word in hierdie ondersoek as 'n weerstandshulpbron beskou wat die voorkoms van uitbranding verminder.

ii. Gesinsondersteuning

Die belangrikheid van gesinsondersteuning word onderskat aangesien die teenwoordigheid van hierdie ondersteuningsbron tot laer vlakke van uitbranding bydra (Baruch-Feldman, et al., 2002). Wanneer geen ondersteuning ontvang word nie, word dit vir die persoon moeiliker om werkseise te hanteer wat tot psigologiese en fisieke onttrekking bydra. Gesinsondersteuning bevorder 'n beter immuunsisteem en psigologiese aanpassing (Maslach & Leiter, 1997; Matheny, Gfroerer & Harris, 2000; Sand & Miyazaki, 2000).

Dit blyk of 'n gebrek aan sosiale ondersteuning positief verwant is aan uitbranding. Dit wil voorkom of ondersteuning deur die gesin, familie en/of vriende positief bydrae tot 'n persoon se deursettingsvermoë en coping met moeilike omstandighede. Gevolglik word die vatbaarheid vir uitbranding verlaag deur hoë vlakke van gesinsondersteuning.

iii. Algemene sosiale ondersteuning

Sosiale ondersteuning is 'n interpersoonlike uitruilingsreaksie tussen twee persone waartydens een hulp aan 'n ander bied. Dit verskil in die manier waarop dit aangebied word (die tipe), die bron (gesin, familie of vriende), die kwaliteit (tevredenheid met ondersteuning) en die kwantiteit (die netwerk grootte) van die ondersteuning (Pretorius, 1997). Vier tipes sosiale ondersteuning word onderskei, naamlik **emosionele besorgdheid** (word uitgedruk deur vir iemand om te gee, lief te wees of empatie te toon), **instrumentele bystand** (deur behulpsaam te wees in stresvolle tye en dienste aan te bied), **algemene inligtingverskaffing** en **aanmoediging** deur ander persone dat regte keuses in sekere situasies gemaak is (Boyle, Grap, Younger & Thornby, 1991; Taylor, Peplau & Sears, 2000).

Algemene sosiale ondersteuning word beskou as 'n belangrike faktor wat spanning in 'n stresvolle situasie verminder en dit is ook negatief aan uitbranding verwant (Taylor, Peplau & Sears, 2000). Emosionele uitputting en depersonalisasie word grotendeels daardeur beïnvloed. Algemene sosiale ondersteuning (byvoorbeeld deur vriende) is geneig om wisselvallig te wees aangesien vriendskappe soms as gevolg van omstandighede meer korttermyn van aard is of konflik tot gevolg het. Afhangende van die aard en kwaliteit van die ondersteuning kan 'n persoon se aanpassing benadeel en risikofaktore rakende uitbranding dus verhoog word (Brown, Prashantham & Abbott, 2003).

d) Stresweerstandsfaktore

Navorsing toon 'n positiewe verband tussen veral 'n eksterne lokus van kontrole (Plug, et al., 1997), gehardheid (Boyle, et al., 1991; Constantini, Solano, Di Napoli & Bosco, 1997; Duquette, Kerouac, Sandhu & Ducharme, 1995; Martin, Kelley & Eklund, 1999), werksverwante stres en uitbranding (Lunenborg & Cadavid, 1992; Schmitz, Neumann & Oppermann, 2000). Hierdie faktore kan

positief tot die hantering van uitbranding bydra en speel 'n rol in 'n persoon se copingstyl. Van die twee tipes copingstyle wat onderskei word, is persone met 'n emosioneel-gebaseerde copingstrategie meer tot uitbranding geneig as diegene met 'n probleem-gebaseerde copingstrategie (Adendorff, 1997; Boyle, et al., 1991; Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002). Alhoewel motivering en beheer oor 'n situasie 'n prominente rol in die copingstyl speel, is dit negatief aan uitbranding verwant en word onbeheerbaarheid eerder as 'n sneller-reaksie vir uitbranding beskou (Ainsworth, 2001; Glass & McKnight, 1996; Potter, 1998; Rafferty, Friend & Landsbergis, 2001). Ten einde dit te hanteer, mobiliseer 'n persoon weerstandsbronne om stres te buffer (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002; Levert, Lucas & Orllepp, 2000; Pretorius, 1997). Jansen van Vuuren en Rothmann (2002) het gevind dat koherensiesin, selfdoeltreffendheid en interne lokus van kontrole positief met 'n probleem-gebaseerde copingstyl, beplanning en herhaalde her-interpretasies daarvan, korreleer. Heyns, et al. (2003) verwys daarna dat koherensiesin die oorsprong van psigologiese sterktes is en volgens Baker, North en Smith (1997) lewer dit 'n bydrae tot verminderde emosionele uitputting en die risiko van uitbranding.

e) Samevatting

'n Persoon se persoonlikheid en weerstandshulpbronne lewer 'n belangrike bydra tot sy/haar vatbaarheid vir uitbranding. Persoonlike faktore en beroepsverwante faktore, bepaal egter 'n persoon se vatbaarheid vir uitbranding. Beroepsverwante oorsake van uitbranding word vervolgens bespreek.

2.6.2 Beroepsverwante oorsake

a) Beroepsverwante ondersteuning

Beroepsverwante ondersteuning speel 'n belangrike rol in die voorkoms van uitbranding en word op individuele- en organisatoriese vlak bespreek.

i. Individuele vlak

Ekonomiese druk hou verband met werkseise. Hierdie werkseise sluit werksverwante stressore in, naamlik hoë werkslading, werkstake wat voortdurend herhaal moet word, beperkte werksure, druk as gevolg van swak tydsbestuur, rollekonflik, veelvuldige rolle, selfopoffering, werkstevredenheid en onuitgesproke gevoelens, wat bydrae tot gedurige onaanvaarbare gedrag, vergeetagtigheid, onproduktiewe dienslewering en afwesigheid. Die grootste verband met uitbranding blyk werkseise en tydsdruk te wees, aangesien dit hoog met emosionele uitputting korreleer. Navorsing toon dat werkoorslading positief met uitbranding geassosieer word, terwyl rollekonflik slegs 'n matige tot hoë verwantskap toon (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

'n Persoon se motivering om sy/haar beroepsverwagtinge te laat realiseer en betekenis in sy/haar beroep te vind, word grootliks deur werkomstandighede beïnvloed. Hierdie omstandighede kan òf ondersteunend òf belemmerend en stresvol wees. Negatiewe faktore, byvoorbeeld werkoorslading, die risiko van likwidasië en probleme met werksrolle, word in stresvolle werkomstandighede vererger en positief met uitbranding geassosieer. Ondersteunende werkomstandighede verhoog weerstand daarteen (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998).

ii. Organisasoriese vlak

Ondersteuning deur die toesighouer of werkgewer hou meer met werkstevredenheid en werksproduktiwiteit as met uitbranding verband (Baruch-Feldman, et al., 2002). Aansluitend daarby, het Sand en Miyazaki (2000) gevind dat ondersteuning deur die werkgewer of kollegas met laer vlakke van uitbranding verband hou. Negatiewe terugvoer en gebrekkige erkenning, het 'n negatiewe effek op 'n persoon se werkhouding en algemene werksgesindheid. Hierdie werks hulpsbronne dra dus positief by tot die voorkoms van uitbranding,

aangesien dit 'n impak op selfregulering in werksaktiwiteite het (Potter, 1998). Onrealistiese verwagtinge, ontoereikende hulpbronne om werkseise te hanteer en onderbetaling, is voorspellers van uitbranding (Dormann & Zapf, 2004).

Die invloed van uitbranding op organisatoriese vlak is belangrik aangesien dit 'n beduidende effek op die organisasie in die geheel uitoefen. 'n Afname in die kwaliteit van produksielewering deur die persoon verlaag dienslewering aan die publiek en beïnvloed die winste en gespesialiseerdheid van 'n organisasie. Dus beïnvloed gebrekkige aandag en ondersteuning aan werknemers hul persoonlike welstand negatief en het dit ook 'n negatiewe impak op die funksionering van die organisasie (Maslach & Leiter, 1997).

b) Samevatting

Werkseise, werkoordlading en gebrekkige ondersteuning deur die werkgewer hou positief met uitbranding verband. Konstante interaksie met 'n moeilike kliëntebasis benadeel egter ook 'n persoon se weerbaarheid en sensitiwiteit tot kliënte en word gevolglik met 'n groter vatbaarheid vir uitbranding geassosieer.

Negatiewe organisatoriese faktore volgens Golembiewski (1996) en Labig (1995) wat met uitbranding geassosieer kan word is: onderbetalings, verminderde produktiwiteit en werksbetrokkenheid, 'n verhoogde voorkoms van fisieke- en emosionele versteurings, 'n toename in siekteverlof, 'n afname in moraal, swak besluitneming, 'n toename in ongeluksvoorvalle en geweld in die werksopset.

2.6.3 Situasionele oorsake op gemeenskapsvlak

a) Kultuurveranderinge

Aangesien ons tans in 'n wêreld leef waar die fokus van kultuur verander, word die aard van uitbranding ook daardeur beïnvloed. Die stressore wat tans ervaar

word, verskil dramaties van die stressore van twee of drie dekades gelede (Farber, 2000). Die motivering van harde werk in plaas van idealisme word dus met ander faktore, byvoorbeeld eie motiewe, mag, status en finansiële sekuriteit, vervang. Dit verander egter die aard en betekenis van uitbranding soos dit vandag aan ons bekend is. Die fokus val meer op veelvuldige verpligtinge, verhoogde eksterne druk, onvanpaste finansiële vergoeding en gebrekkige geleenthede vir persoonlike bevordering en selfaktualisering (Farber, 2000).

b) Sosio-politiese veranderinge

Sosiale en politiese veranderinge beïnvloed 'n persoon op elke vlak van funksionering en hou met die sosiale identiteitsteorie verband. Sosio-politiese veranderinge beklemtoon 'n interaksie met die omgewing wat aan eksplorاسie, reflektoring, identiteitskrisisse, herevaluering of besluitneming oorsprong gee. Dit beïnvloed selfkonsep en selfbeoordeling op individuele vlak aangesien dit 'n groot deel van identiteitsvorming uitmaak, maar hierdie veranderinge het ook 'n impak op verhoudinge tussen persone, die groepe waaraan hulle behoort en intergroep verhoudinge (Bornman, 1999).

Verhoogde sosiale status en politiese beheer dra by tot hoër werkstatus en word deur historiese-, kontekstuele- en ontwikkelingsfaktore beïnvloed. Nuwe veranderinge raak dus organisasies en gemeenskappe, aangesien persoonlike-, sosiale-, ekonomiese- en politiese faktore 'n beduidende rol in etniese identifikasie speel. Hierdie veranderinge is kompleks en bedreig groepsidentiteit en groepskultuur. Alhoewel sommige studies toon dat kontak met heterogene gemeenskappe sosiale geleenthede, differensiasie en personalisasie bevorder, bewys ander die teendeel (Bornman, 1999).

Die gevolgtrekking kan gemaak word dat sosio-politiese veranderinge verband hou met individuele- en groepsveranderinge wat die organisasie en uiteindelik

die gemeenskap beïnvloed. Oneffektiewe hantering van en oorweldiging deur dië veranderinge, kan die voorkoms van uitbranding verhoog (Bornman, 1999).

c) Materialisme

Materialisme dui op die noodsaaklikheid en waarde wat 'n persoon aan wêreldse besittings heg. Dit verskaf vir sommige persone sekuriteit en bevrediging van behoeftes. Ironies genoeg, toon navorsing dat persone met lae materialistiese ingesteldheid 'n beter psigologiese gesondheid toon as persone met hoër materialistiese ingesteldheid. Hoë materialisme is negatief verwant aan positiewe psigologiese welstand, geluk, selfaktualisering, selfbeeld en lewenstevredenheid. Hoë materialisme verskaf 'n hindernis vir interne behoeftes. Die verwantskap tussen materialisme en uitbranding is onduidelik en kan in toekomstige navorsing ondersoek word. (Christopher, Kuo, Abraham, Noel & Linz, 2004).

d) Samevatting

Die spesifieke verband tussen kultuurveranderinge, sosio-politiese veranderinge, materialisme en uitbranding is nog nie uitgeklaar nie, aangesien soveel ander faktore 'n beduidende rol daarin speel. Hierdie aspekte benodig dus verdere ondersoek in toekomstige studies.

2.7 Voorkoming van uitbranding

Aangesien uitbranding op die langtermyn 'n negatiewe en kroniese effek op 'n persoon se fisieke en psigiese funksionering het, is dit belangrik dat uitbranding sover moontlik voorkom word. Die fokus in die voorkoming van uitbranding volgens Applegate (1995) het die volgende ten doel: 1) om risikofaktore te verminder of die aard van stressore te verander, 2) om persone se copingstyle van stressore aan te pas, 3) om wyses van reaksie en responsiwiteit te verander en 4) om getraumatiseerde persone gesond te maak.

Bewustheid van uitbranding, die herkenning van simptome, die verligting van werksdruk en kognitiewe herstrukturering, verminder die negatiewe opwekking en vatbaarheid daarvoor en bevorder die ontwikkeling van weerstandsbronne daarteen. Dit word bereik deur persone se behoeftes in werksverband aan te spreek, werk te deleger en tyd vir ontspanning te skeduleer (Applegate, 1995a; Applegate, 1995b). In hierdie ondersoek is die fokus op persoonlike- en omgewingsverwante faktore wat 'n bydrae maak tot weerstand teen uitbranding.

2.8 Samevatting

Die simptome van uitbranding manifesteer op 'n biologiese-, psigologiese- en sosiale vlak. Biologies, dra die fisiologiese effek van uitbranding by tot 'n geleidelike verswakking en agteruitgang van die persoon se gesondheid en liggaam. Ernstige kroniese siektes kan die gevolg van uitbranding wees en uiteindelik, in sommige gevalle, in dood resulteer. Jonger, ongetroude en hoogs gekwalifiseerde persone is meer vatbaar vir uitbranding, terwyl die rol van geslag nog nie uitgeklaar is nie. Die negatiewe psigologiese effek van uitbranding hou verband met lae vlakke van gehardheid, 'n eksterne lokus van kontrole, 'n emosionele en passiewe copingstyl, asook perfeksjonisme, wat as voorspellers van uitbranding kan dien. Bepaalde persoonlikheidseienskappe, veral neurotisme, toon 'n sterk ooreenkoms met uitbranding. Die sosiale effek van uitbranding hou verband met algemene sosiale- en gesinsondersteuning en die invloed daarvan op persone se werksomgewing en werkskwaliteit. Kultuurveranderinge, sosio-politiese veranderinge en materialisme blyk bydraende faktore te wees wat 'n rol in die voorkoms van uitbranding kan speel. In terme van ondersteuningsbronne (in werks- en gesinsverband), word goeie ondersteuning met laer vlakke van uitbranding geassosieer.

Vervolgens word in Hoofstuk 3 op Suid-Afrikaanse entrepreneurs en hul ervaring van uitbranding gefokus.

HOOFSTUK 3

ENTREPRENEURS EN UITBRANDING

3.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die belangrike rolle wat entrepreneurs vervul en die konteks waarin hulle funksioneer, bespreek. Die terme entrepreneur en entrepreneurskap word gedefinieer en verskillende tipes entrepreneurskap word onderskei. Die simptome, oorsake en gevolge van uitbranding by entrepreneurs word uiteengesit.

3.2 Definiëring van die terme entrepreneur en entrepreneurskap

Die term **entrepreneur**, word as volg deur Kuratko en Hodgetts (2001) beskryf:

Entrepreneurs is produseerders wat op hulle eie, geleenthede in moeilike omstandighede raaksien en hul idees ontwikkel deur tyd, moeite, geld of vaardighede daaraan te heg en 'n toekoms te skep. 'n Entrepreneur is 'n persoon wat bereid is om die risiko wat daarmee saamgaan te aanvaar, die moontlikheid van beide sukses en nederlaag in ag te neem en word as die helde van vandag se markomgewing beskou (p. 28).

Die doel van die entrepreneur is om primêr verantwoordelik te wees vir die onderneming se uitkoms en sodoende onafhanklik te funksioneer. Die innerlike passie en dryfkrag van entrepreneurs dra by tot die nodige motivering wat uiteindelik tot ekonomiese vooruitgang aanleiding gee (Naudè, 2002).

Entrepreneurskap is 'n komplekse proses sonder roetine. Die selektering van 'n gepaste definisie vir entrepreneurskap veroorsaak al die afgelope dekade reeds probleme en skep dus nuwe uitdagings vir navorsing oor entrepreneurskap (Kuratko & Welsch, 2001). Hiermee in gedagte is die onderstaande definisie van entrepreneurskap van Kuratko en Hodgetts (2001) vir hierdie ondersoek gebruik:

Entrepreneurskap is die proses van innovasie en die skepping van nuwe besighede met behulp van vier dimensies naamlik; individuele-, organisatoriese-, omgewingsdimensies en die entrepreneuriese proses, wat bygestaan word deur regeringsnetwerke, opleidingsinstansies en institute. Alle makro- en mikro persepsies van entrepreneuriese denke moet in ag geneem word terwyl die herken en aangryp van geleenthede omgeskakel kan word in bemerkbare idees wat sodanig kan meeding om implementering in die hedendaagse ekonomie (p. 45).

Entrepreneurskap behels dus die totstandkoming van nuwe besighede en benodig entrepreneurs om hierdie rol te vervul. Verskillende tipes entrepreneurs word vervolgens bespreek.

3.3 Verskillende tipes entrepreneurs

Daar word van 'n verskeidenheid kriteria gebruik gemaak om verskillende tipes entrepreneurs te beskryf. Foxcroft (2002) onderskei tussen nooddrufelige entrepreneurs (persone wat deur nood gedruk word tot entrepreneurskap) en geleenthedsentrepreneurs (persone wat 'n geleentheid raaksien vir entrepreneurskap). Kroon en Moolman (1992) identifiseer vyf tipes entrepreneurs, naamlik:

- Die **intrapreneur** is 'n persoon wat in 'n bestaande korporatiewe besigheid die geleentheid gebied word om die mark te ondersoek en nuwe idees te inisieer.

- Die **ekstrepreneur** voer die idees van 'n intrapreneur uit indien hy/sy nooit die geleentheid gebied word om dit self te doen nie.
- Die **novopreneur** is 'n persoon wat nuwe idees vorm om uiteindelik 'n nuwe besigheid tot stand te bring, of hy/sy reeds 'n betrekking beklee of nie.
- Die **renovateur** is 'n persoon wat 'n onsuksesvolle besigheid oorneem en dit in 'n winsgewende en suksesvolle besigheid omskep.
- Die **interpreneur** gebruik verskeie hulpbronne om 'n nuwe besigheid tot stand te bring. Hy/sy skep iets nuuts en oorreed ander besighede om hulle kragte saam te span.

Alhoewel daar tussen verskillende tipes entrepreneurs onderskei kan word, verrig hulle dieselfde funksie as eenaars van besighede (sakemanne) (Drucker, 2004; Kuratko & Hodgetts, 2001; Stewart & Roth, 2001). Hulle strewende na finansiële sukses, werkskepping en ekonomiese groei stem grootliks ooreen. As gevolg van hierdie noue ooreenkoms is dit moeilik om in die praktyk 'n duidelike onderskeid tussen entrepreneurs en sakemanne te tref. Op grond hiervan is besluit om sakemanne by die ondersoek te betrek. Gevolglik, sal daar verder in hierdie navorsing ook na sakemanne as entrepreneurs verwys word.

Die psigologiese fases van entrepreneurs, die hulpbronne wat benut word en hindernisse wat hulle moontlik ondervind in die poging om 'n suksesvolle besigheid daar te stel, word vervolgens bespreek.

3.4 Psigologiese fases van entrepreneurskap

Entrepreneurs spandeer baie van hulle tyd en energie om hulle besighede te verbeter, beter te bestuur, groei en winste te toon. Hierdie doelwitte hou verband met die proses waardeur 'n suksesvolle besigheid opgebou word en gaan met enorme stres gepaard. 'n Mate van stres kom deurlopend voor tydens die

instandhouding en uitbouing van 'n besigheid. Berglas (1996) se psigologiese fases van entrepreneurskap, asook die moontlike emosies wat entrepreneurs tydens elke fase ondervind, word vervolgens bespreek.

- Die **vertrekpunt en begin van 'n nuwe besigheid** gaan met angstigheid en senuweeagtigheid gepaard. Die entrepreneur tree optimisties en opgewonde op ten einde inligting rakende die besigheid in te win en sy/haar vaardighede daarin te kan benut. Hulpbronne word aangewend vir die voorbereiding op toekomstige probleme en om sukses in die besigheid te behaal. Interne- en eksterne hulpbronne word deurlopend benut om die besigheid se lewensvatbaarheid te verhoog (Berglas, 1996; Kroon & Moolman, 1992).
- Die **opbou van die besigheid** dra by tot die ontwikkeling van gevoelens van bekwaamheid en verbondenheid aan die besigheid. Ongeag die wisselvalligheid van die besigheid, bereik die entrepreneur tog 'n gevoel van optimale bekwaamheid aangesien hy/sy vaardighede benut en die uitdagings wat deur die markomgewing gestel word, bemeester (Berglas, 1996; Kroon & Moolman, 1992).
- **Die groei van die besigheid.** Met die bereiking van doelwitte, optimale bekwaamheid en 'n mate van groei en sukses in die besigheid, laat baie entrepreneurs verdere ontwikkeling en uitbreiding van die besigheid na. Dit kan lei tot moontlike beperkinge en hindernisse in die besigheid en ook die suksesvolle bestuur van die besigheid negatief beïnvloed. Dit skep weer bykomende druk waarby die entrepreneur moet aanpas (Berglas, 1996; Kroon & Moolman, 1992).

Entrepreneurskap in Suid-Afrika is die afgelope dekade aan beduidende sosio-politiese en ekonomiese veranderinge blootgestel. Dit het aanleiding gegee tot die ontstaan van 'n markomgewing wat gekenmerk word deur nuwe ondernemingsmoontlikhede, nuwe produkte en nuwe finansiële netwerke (Foxcroft, 2002; Kuratko & Welsch, 2001; Mahadea, 1994; Naudè, 2000a;

Naudè, 2001). Om by die tempo van hierdie faktore (wat ook tegniese innovering en 'n toename in oorsese produksie insluit) by te hou en aan die eise van so 'n veranderde markomgewing te voldoen, verhoog kompetisie in die sakewêreld. Hierdie toenemende kompetisie vermeerder werksverwante eise en werksdruk op entrepreneurs (Bellafiore, 2004; Harris, 1995). Chay (1993) verwys daarna dat psigologiese welstand deur enorme werkseise belemmer word en met werkstres en uitbranding verband hou. 'n Onderskeid tussen werkstres en uitbranding word vervolgens gemaak om die verskil duidelik uit te lig.

3.5 Onderskeid tussen werkstres en uitbranding by entrepreneurs

Werkstres het 'n potensieel positiewe of negatiewe effek op 'n entrepreneur se werkprestasie, gesondheid en psigologiese welstand. Die positiewe effek van stres moedig effektiwiteit en produktiwiteit aan en word slegs problematies wanneer dit optimale grense oorskry en die entrepreneur se fisieke en psigologiese welstand benadeel (Berglas, 1996; Boyd & Gumpert, 1994). Dit is dus belangrik om tussen werkstres en uitbranding te onderskei. Werkstres volgens Grobler (1998), is die voortvloeiing van stres uit die interaksie tussen die persoon en die werksomgewing. Uitbranding, aan die ander kant, verwys na die volgehoue effek van emosionele uitputting, sinisme en persoonlike ondoeltreffendheid as gevolg van enorme kroniese werksdruk en werksontevredenheid (Berglas, 1996; Boyd & Gumpert, 1994; Segal, 1994; Segal, 2004).

Vervolgens word uitbranding by entrepreneurs verder toegelig.

3.6 Uitbranding by entrepreneurs

Tot op hede is geen akkurate voorkomsyfer vir uitbranding by persone van verskillende beroepsgroepe, ook entrepreneurs, beskikbaar nie (Schaufeli & Enzmann, 1998). Weens die multidimensionele aard van uitbranding is dit

moeilik om akkurate voorkomsyfers van uitbranding onder persone van verskillende beroepe te bepaal (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Die simptome en oorsake van uitbranding wat spesifiek op entrepreneurs van toepassing is, word nou voorgehou.

3.6.1 Simptome van uitbranding by entrepreneurs

Simptome wat met entrepreneurs verband hou en tot uitbranding kan aanleiding gee, sluit die affektiewe-, kognitiewe-, fisieke-, gedrags- en motiveringsimptome in wat in Hoofstuk 2 bespreek is. Die vernaamste simptome van uitbranding wat by entrepreneurs beklemtoon word, is onder andere die volgende (Segal, 1994): aanhoudende pogings om 'n onbeheerbare situasie te hanteer, die opoffering van eie behoeftes, 'n preokkupasie met die werk, ongeduld en woede, selfverwyf en selfblaming, sinisme en negatiewe, versteurde slaap- en eetgewoontes, verhoogde voorkoms van fisieke siektesimptome, fisieke- en emosionele uitputting, 'n toename in alkohol- en substansgebruik, depressie, onttrekking en isolasie van ander persone en genotvolle aktiwiteite, 'n afname in ontspanning en die ontkenning van simptome.

Diè simptome hou met bepaalde interne en eksterne oorsake verband en word vervolgens beskryf:

3.6.2 Oorsake van uitbranding by entrepreneurs

Oorsake van uitbranding by entrepreneurs met betrekking tot die individu en organisasie, hou met 'n oormaat werkseise verband wat weens gebrekkige hulpbronne, nie effektief hanteer kan word nie (Kozlova & Kotelnikov, 2002). Die struktuur en funksionering van die entrepreneur se werkomgewing speel 'n bydraende rol in die voorkoms van uitbranding (Malsch & Leiter, 1997). Gebrekkige interne of eksterne hulpbronne verhinder 'n entrepreneur se

besigheidssukses. In hierdie ondersoek word die interne en eksterne oorsake voorgehou wat met die volgende faktore verband hou: demografiese faktore, persoonlikheidsfaktore, fortaliteitsfaktore, omgewingsfaktore en organisasiefaktore.

3.6.2.1 Demografiese faktore

a) Geslag

Alhoewel die meerderheid entrepreneurs mans is, is die toetrede van vroue besig om 'n drastiese toename te toon. Foxcroft (2002) het gevind dat een uit elke 18 Suid-Afrikaners 'n entrepreneur is. Hieruit is een uit elke 13 persone 'n man en een uit elke 25 'n vrou.

Navorsing toon dat besighede met vroue as eienaars, net so standvastig en lewensvatbaar is as besighede wat deur mans bestuur word (Weiler & Bernasek, 2001). Schaufeli en Enzmann (1998) verwys daarna dat meer ooreenkomste as verskille tussen mans en vroue entrepreneurs voorkom. Gendron (1994) het gevind dat mans en vroue se bestuurstyl verskil, maar dat hulle werksgehalte grootliks ooreenstem. Mans is geneig om hul werkstake makliker te deleger, terwyl vroue 'n beter balans met betrekking tot hulle prioriteite handhaaf. Gendron (1994) verwys daarna dat 71% mans wat entrepreneurskap beoefen, op logiese redenering fokus, terwyl 29% op hulle intuïsie staatmaak ten einde hul besigheid te bestuur. Dus spits mans hulle meer toe op analisering, metodologiese inligtingsprosessering en die ontwikkeling van nuwe prosedures ten einde werkstake af te handel. In vergelyking hiermee, fokus 47% vroue op logiese redenering, terwyl 53% op intuïsie reageer. Dit dra by tot die ontwikkeling en benutting van kreatiwiteit en sensitiwiteit. Sodoende betree vroue die besigheidswêreld met 'n visie wat meestal met selfvervulling verband hou, terwyl mans eerder die winste, suksesse en bereiking van doelwitte voor oë het (Weiler & Bernasek, 2001).

Mans en vroue ondervind verskillende werksverwante probleme en struikelblokke. Volgens Weiler en Bernasek (2001) ondervind vroue probleme om finansiële ondersteuning te ontvang en is dit ook vir hulle moeilik om toegang tot formele en informele besigheidsnetwerke te verkry. Dit beïnvloed hulle geleentheid om werkservaring op te doen, negatief. Volgens Applegate (1995) is meer mans as vroue tot entrepreneuriese uitbranding geneig. Mans is meer vatbaar vir uitbranding aangesien hulle meer werksgeoriënteerd is as vroue, langer ure werk (selfs tuis) en minder tyd aan ontspanning bestee. Alhoewel vroue se verskeie rolverpligtinge, naamlik beroepseise en huishoudelike- en gesinsversorging, veeleisend kan wees, dra dit positief tot die balans tussen werk en ontspanning by (Bock, 2004; Weiler & Bernasek, 2001). Hierdie balans kan bydrae tot weerstand teen uitbranding. Met die voorkoms van uitbranding voer Applegate (1995) egter aan dat mans 'n beter poging aanwend om dit van ander persone weg te steek, as vroue.

b) Ouderdom en opleidingskwalifikasies

Foxcroft (2002) stel dit dat persone se entoesiasme, energie, fisieke gesondheid en skeppingsvermoë geleidelik afneem namate hulle ouer word. Dit blyk dus of entrepreneurskap meestal voor 40-jarige ouderdom aanvang neem.

Baie vroue wat tot entrepreneurskap toetree, is tussen 20 en 40 jaar oud (Downey, 2002a). Hulle beroepseise word gewoonlik saam met hulle huishoudelike- en gesinsverantwoordelikhede hanteer om 'n effektiewe balans tussen hul beroepsrol en gesinsrol te handhaaf (Bock, 2004; Kotelnikov, 2002). By meer vroue as mans bring 'n vroeë toetrede tot entrepreneurskap dikwels 'n opeenhoping van verantwoordelikhede mee en het dit die potensiaal om uitbranding te verhoog. Volgens Schaufeli en Enzmann (1998) is jonger persone meer tot uitbranding geneig as persone ouer as 30 tot 40 jaar. Dit stem ooreen met die observasie dat uitbranding negatief verwant is aan werkservaring (Schaufeli & Enzmann, 1998). Baie entrepreneurs begin vroeg in hulle lewens

reeds ervaring met betrekking tot besighede opdoen. Dit dra by tot insig in die besigheidswêreld en dien as eksterne motiveringsfaktor vir sukses (Foxcroft, 2002; Kotelnikov, 2002). Gebrekkige werkservaring by jonger persone kan 'n rol in die bevordering van uitbranding speel.

3.6.2.2 Persoonlikheidsfaktore

Navorsing toon dat entrepreneurskap nie 'n unieke, aangebore eienskap is nie, maar dat persone entrepreneurskap kan ontwikkel (Dahle, 2000; Fawkner, 2002; Hamilton, 2001; Naudè, 2000b). Die belangrikheid van sekere persoonlikheidseienskappe as faktore wat bydra tot suksesvolle entrepreneurskap, word deur meta-analitiese studies ondersteun. Volgens Stewart en Roth (2001) dra dit by tot 'n beter begrip en voorspelling van organisatoriese uitkomstes byvoorbeeld, werksprestasie en opleidingsukses. Persoonlikheidseienskappe speel 'n belangrike rol in die wyses waarop persone in werksverband optree en hoe hulle alledaagse werkstake, verantwoordelikhede en prosedures hanteer (Tett & Burnett, 2003).

Persoonlikheidseienskappe hang grootliks af van die manier waarop 'n persoon aandag op take fokus, besluite neem, leef en werk, asook die manier hoe die persoon sy/haar energie gebruik ten einde suksesvol te wees (Dahle, 2000; Fawkner, 2002; Hamilton, 2001; Kotelnikov, 2002; Naudè, 2000b). Die vernaamste persoonlikheidseienskappe (volgens die NEO-PI-R-vraelys wat vir hierdie ondersoek gebruik word), kenmerke en vaardighede (positief en/of negatief) wat sterk met entrepreneurs geassosieer word asook hulle verband met uitbranding, word vervolgens bespreek.

Baie entrepreneurs beskik oor eienskappe wat met neurotisme verband hou. Dit sluit 'n kombinasie van selfbeheersing, geduld en negatiewe affek in. Ontoepaslike woede, enorme angstigtheid en geïrriteerdheid kan bydra tot uitbranding. Ontspanning is 'n belangrike voorkomingshulpbron, maar word

meestal nagelaat. Die gebrekkige balans tussen werk en ontspanning kan die voorkoms van uitbranding by entrepreneurs verhoog.

Baie entrepreneurs is meer tot ekstroversie as introversie geneig weens hulle onafhanklikheid, hoë energievlakke, optimisme, innoverende optredes en hoë mate van risikoneming. Hoë tellings rakende openheid vir ervaring kom voor as gevolg van entrepreneurs se nuuskierigheid en eksplorاسie van nuwe idees. 'n Passievolle optrede in die realisering van nuwe idees of konsepte gee aanleiding tot hoë doelwitte wat aan hulleself en hul besighede gestel word. Hierdie doelwitte kan soms onrealisties hoog wees en tot oormatige fokus op eksterne faktore (byvoorbeeld materialisme, mag, status, kompetisie en sosiale ondersteuning) lei wat uitbranding kan bevorder (Dahle, 2000; Fawkner, 2002; Hamilton, 2001; Naudè, 2000b).

'n Weerspieëling van waardes word in besighede gehandhaaf en daarvolgens neem entrepreneurs eerder 'n altruïstiese as egosentriese lewensuitkyk aan. Dit dui op 'n hoë telling rakende welgevalligheid. Verantwoordelikheid vir eie inisiatief, mislukkings en sukses word geneem. Goeie oordeelsvermoë, die benutting van vaardighede en openbaring van goeie kommunikasie- en leierskapvaardighede kom meestal by entrepreneurs voor (Dahle, 2000; Fawkner, 2002; Hamilton, 2001; Naudè, 2000b).

Toekomsgerigtheid en toegewyding dra by tot die bereiking van sukses. Dit dui daarop dat entrepreneurs oor selfbeheersing, intrinsieke motivering en deursettingsvermoë beskik wat met hoë tellings van pligsgetrouheid geassosieer word. Entrepreneurs is tydsbewus en produktief. Hulle werk soms onophoudelik en volg vaste roetines wat bydra tot verminderde uitdagings, 'n afname in werkstevredenheid en 'n verhoogde voorkoms van uitbranding (Dahle, 2000; Fawkner, 2002; Hamilton, 2001; Naudè, 2000b).

Met die bogenoemde persoonlikheidsfaktore in gedagte word die verwantskappe tussen persoonlikheidsfaktore en uitbranding kortliks bespreek. Schaufeli en Enzmann (1998) wys daarop dat verskeie navorsingstudies 'n positiewe verband tussen hoë neurotisme, lae ekstroversie en uitbranding, gevind het. Dit hou veral met negatiewe affek, somatiese simptome en swak persoonlike aanpassing verband. Hulle het ook gevind dat persone wat geneig is tot neurotisme, meestal emosioneel onstabiel en vatbaar vir emosionele uitputting is. Ekstroverte toon meer positiewe emosies, 'n hoër intensie vir sosiale interaksie en behoefte aan stimulasie. Lae vlakke van neurotisme en hoër ekstroversie kan dus tot 'n verhoogde weerbaarheid teen uitbranding by entrepreneurs bydra, aangesien dit positief verwant is aan depersonalisering en persoonlike doeltreffendheid (Deary, Blenkin, & Agius, 1996). Schaufeli en Van Dierendonck (1993) skryf dié negatiewe verband toe aan teenstellende persoonlikheidsfasette van onderskeidelik depersonalisering (naamlik, altruïsme, sosiale ondersteuning, versorging en besorgdheid oor ander persone) en welgevalligheid (naamlik, vyandigheid, selfgesentreerdheid en afsydigheid teenoor ander persone). Verder is ook gevind dat emosionele uitputting positief verwant is aan openheid vir ervaring, terwyl persoonlike doeltreffendheid positief aan neurotisme, ekstroversie, openheid vir ervaring en pligsgetrouheid verwant is.

3.6.2.3 Fortaliteitsfaktore

a) Selfbeoordeling

Pretorius (1997) verwys na selfbeoordeling as 'n persoon se positiewe of negatiewe beoordeling en/of goedkeuring van eie eienskappe. Komponente van selfbeoordeling hou verband met selfagting en selfrespek en vorm deel van 'n persoon se selfkonsep. Entrepreneurs met 'n positiewe selfbeoordeling beskik oor interne faktore wat bydra tot werkstevredenheid en werksukses. Hulle is nie afhanklik van eksterne faktore, naamlik ander persone se aanvaarding,

loftoejuiging of belonings ten einde 'n gesonde psigologiese welstand te handhaaf nie (Plug, et al., 1997).

Selfbeoordeling, emosionele affiliasie en gemeenskapsbetrokkenheid dra meer positief tot 'n entrepreneur se subjektiewe psigologiese welsyn by, terwyl 'n fokus op eksterne faktore eerder tot psigologiese wanaanpassing aanleiding gee (Srivastava, Locke & Bartol, 2001). 'n Swak selfbeeld wat by entrepreneurs as gevolg van omgewingsfaktore kan voorkom, kan uitbranding bevorder. Alhoewel geloof in hulle werk entrepreneurs se intrinsieke motivering kan bevorder en dit moontlik tot weerbaarheid teen uitbranding kan bydra, is verdere navorsing in diè verband nodig (Schaufeli & Enzmann, 1998). Die moontlikheid dat hoë selfbeoordeling 'n bufferende impak teen uitbranding kan uitoefen kom dus voor, terwyl lae selfagting die individu kwesbaar laat vir uitbranding (Downey, 2002a; Tett & Burnett, 2003). Die rol van selfbeoordeling as voorspellende faktor word in hierdie studie ondersoek.

b) Gesinsagtergrond

Harde werk en die praktiese toepassing van vaardighede dra grootliks tot die suksesvolle behartiging en bestuur van 'n besigheid by. Entrepreneurskap word grotendeels deur die modellering van ouers se gedrag aangeleer en ontwikkel. Ouers tree as modelle op en hulle gedrag word vanaf 'n vroeë ouderdom deur hulle kinders opgemerk en aangeleer. Gesinsagtergrond speel 'n groot rol in die opleiding van en bekendstelling aan entrepreneurskap in diè verband.

Gesinsondersteuning hou verband met 1) die verhoudinge tussen gesinslede, naamlik hoe betrokke die gesinslede by mekaar is, in watter mate emosies uitgedruk word en hulp aan mekaar gebied word, 2) persoonlike groei, naamlik die mate waarin die omgewing bydra tot persoonlike onafhanklikheid en prestasie en 3) die handhawing van die sisteem, naamlik die georganiseerdheid daarvan, reaksie op veranderinge en die mate van beheer wat daardeur

toegepas word. Op grond hiervan speel die entrepreneur se gesin van oorsprong, asook man/vrou en kinders 'n belangrike rol in die hantering van en coping met uitbranding (Pretorius, 1997). Hoe sterker die verhoudinge tussen gesinslede, hoe groter is die mate van gesinsondersteuning. Die gesin kan 'n positiewe bydrae maak in die verligting van simptome wat met uitbranding verband hou, byvoorbeeld kroniese moegheid, geïrriteerdheid, onttrekking van gesinsaktiwiteite, rigiditeit, vyandigheid en humeurigheid. Aangesien hierdie hulpbron tot ontspanning en tydelike ontsnapping vanaf aktiewe werksbedrywighede bydra, kan dit die weerbaarheid teen uitbranding verhoog en speel dit 'n belangrike rol in die voorkoms van uitbranding (Fawkner, 2002; Kotelnikov, 2002). Hierdie faktor word verder in hierdie studie ondersoek.

c) Algemene- en sosiale ondersteuning

Op sosiale vlak kom interpersoonlike aanpasbaarheid voor wanneer persone se behoeftes deur ander persone se aksies en reaksies vervul word. Tett en Burnett (2003) beklemtoon drie dimensies wat teenoor ander persone geopenbaar word, naamlik affektief (om van ander persone te hou en om te beleef dat ander persone ook van jou hou), beheer (om beheer oor ander uit te oefen en die behoefte om deur ander persone beheer te word) en groepsdeelname (om goeie verhoudinge met ander persone te handhaaf en 'n eie behoefte aan interpersoonlike verhoudinge). Boyle, et al. (1991) het 'n negatiewe verwantskap tussen uitbranding en algemene sosiale ondersteuning gevind. Chay (1993) het gevind dat sosiale ondersteuning positief met ekstroversie korreleer en negatief met neurotisme. Die balans tussen sosiale ondersteuning en werkseise speel 'n belangrike rol in die hantering van uitbranding. 'n Gebrek aan 'n stabiele, noue en beskikbare ondersteuningsnetwerk wat uit vriende en familie saamgestel is, dra by tot die voorkoms van uitbranding (Goodwin, Nizharadze, Lan Anh Nguyenluu, Kosa & Tatiana Emelyanova, 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Die belangrike rol van ondersteuning deur sakevennote en sakeverenigings dra positief by tot die entrepreneur se psigologiese welstand, algemene

werksfunksionering, ekonomiese vooruitgang en werkskepping. Dit wil dus voorkom of die tipe ondersteuning wat 'n entrepreneur ontvang as weerstandsbron teen uitbranding kan dien (Boyle, et al., 1991; Chay, 1993).

3.6.2.4 Samevatting

Jonger entrepreneurs is meer tot uitbranding geneig as ouer persone. Onsekerheid bestaan oor die rol van geslag by uitbranding. Dit wil voorkom asof manlike en vroulike entrepreneurs ooreenstemmende persoonlikheidseienskappe en gedragstendense toon wat 'n bydrae lewer tot die mate van uitbranding wat hulle beleef. Persoonlike faktore wat uit bepaalde gedragstendense saamgevat kan word en eie is aan entrepreneurs, sluit in: deursettingsvermoë, intrinsieke motivering, positiewe dryfkrag, passievolheid, risikoneming, dominansie en doelgerigtheid. Die vyf hoof persoonlikheidsdimensies, naamlik neurotisme, ekstroversie, welgevalligheid, pligsgetrouheid en openheid vir ervaring, sal deur hierdie navorsingstudie verder ondersoek word om die rol daarvan op uitbranding by entrepreneurs te ondersoek. Selfbeoordeling dra skynbaar by tot hoër vlakke van psigologiese welstand by entrepreneurs. Gesinsagtergrond en/of algemene sosiale ondersteuning dien as weerstandsbronne teen uitbranding.

3.6.2.5 Omgewingsfaktore

a) Praktiese omgewingsfaktore

Praktiese omgewingsfaktore kan moontlike hindernisse in die totstandkoming van 'n nuwe besigheid veroorsaak aangesien dit tot spanning bydra wanneer basiese benodighede en toerusting moeilik bekombaar is. Hierdie faktore dra by tot die voorkoms van uitbranding (JUDAI Consultants, 2002).

3.6.2.6 Organisasiefaktore

a) Deskundige advies

Entrepreneurs benodig onafhanklike deskundiges vir voorstelle, raad en verskillende opsies aangesien hulle betekenisvolle en bruikbare insette tot die besigheid kan lewer. Hierdie eksterne hulpbronne vergemaklik die hanteringsproses van stressore buite 'n entrepreneur se spesialisasiegebied. Indien aanhoudende probleme as gevolg van gebrekkige ondersteuning deur deskundiges ten opsigte van die aanstelling van werknemers, die werkomgewing, administratiewe stelsels, beskerming van die besigheid en bemerking voorkom, word die entrepreneur se psigologiese welstand negatief hierdeur beïnvloed en kan dit tot uitbranding bydra (Fawkner; Kroon & Moolman).

b) Besigheidskultuur en klimaat

Persone gee voorkeur aan spesifieke werkskulture wat met hul persoonlikhede ooreenstem (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). Entrepreneurs se werkseise in 'n onaangename besigheidskultuur (byvoorbeeld waardes en norme wat nie in die besigheid uitgeleef word nie, entrepreneurs se uitkyk op of wanpersepsies van bepaalde bestuurskonsepte, ekonomiese probleme en hoë kompetisie) en besigheidsklimaat (byvoorbeeld onetiese besigheidspraktyke, lae rand-doller wisselkoers, onverwagte stygings in die petrolpryse, stygings in inflasiekoers en wisselvallige rentekoerse) beïnvloed die entrepreneur se algemene funksionering. Hierdie faktore dra by tot 'n negatiewe evaluering van persoonlike doeltreffendheid, asook besigheidssukses, die bydrae tot ekonomiese groei, werkskepping en die verligting van armoede. Die voorkoms van uitbranding word verhoog indien 'n gebrekkige balans tussen werk en ontspanning getref word en chroniese bekommernis oor die besigheidskultuur en –klimaat vererger (O'Reilly, Chatman en Caldwell, 1991).

c) Die Suid-Afrikaanse wetgewing, sosio-ekonomiese klimaat, globalisering en materialisme

Die **Suid-Afrikaanse wetgewing** is tot op hede sodanig saamgestel dat dit entrepreneurs min vryheid ten opsigte van eie inisiatief en kreatiwiteit bied. As gevolg hiervan is dit vir entrepreneurs moeilik om nuwe besighede tot stand te bring en te ontwikkel. Aanpassings in die relevante wetgewing behoort meer voordele, veral finansiële ondersteuning, vir toekomstige entrepreneurs in te hou en tot ekonomiese groei en 'n afname in werkloosheid by te dra (Naudè, 2000a).

Ten spyte van die beperkte wetgewing en gebrek aan kapitaal, blyk die hooforsaak van die hoë werkloosheidskoers in Suid-Afrika, die onvoldoende skepping van werkgeleenthede te wees wat nie tred hou met die vinnig groeiende populasie nie. Oorbevolking in meeste dele van die land, misdaad en HIV, put die hulpbronne wat nodig is vir entrepreneurskap, asook werksopsies uit en beïnvloed sodoende besigheidssukses negatief. Op grond hiervan beïnvloed die **sosio-ekonomiese klimaat** entrepreneurs se sukses in ekonomiese groei en werkskepping negatief (Boeyens, 1989; Naudè, 2000a).

Anderson en Miller (2003) verwys daarna dat onvoldoende hulpbronne beskikbaar is as gevolg van 'n persoon se sosio-ekonomiese stand. Sosio-ekonomiese status kan entrepreneurs in hul besighede ten opsigte van 'n groter winsgewendheid en groeipotensiaal ondersteun. **Globalisering** beïnvloed entrepreneurskap egter negatief (Osirim, 2003). Produkte se aankoopkoste word verhoog, sterker kompetisie kom voor en die beskikbaarheid van ingevoerde roumateriale word beperk. Ten spyte van hierdie veranderinge in die besigheidswêreld, het Schock (1996) gevind dat slegs dié entrepreneurs wat bereid is om nuwe vaardighede aan te leer, daarby sal kan aanpas. Baie ander entrepreneurs se psigologiese welstand word negatief deur globalisering beïnvloed, aangesien hulle moeilik by nuwe veranderinge aanpas en daarmee cope. Dit kan die voorkoms van uitbranding verhoog.

Materialisme word soms parallel met die hele konsep rondom die noodsaaklikheid van geld beskou (Srivastava, Locke & Bartol, 2001). Twee tipes materialisme naamlik instrumentele- en terminale materialisme word onderskei. Instrumentele materialisme verwys daarna dat materialistiese besittings vir persoonlike waardes en doelwitte benut word vir interne behoeftebevrediging. Terminale materialisme dui op die benutting van materialistiese besittings ten einde sosiale status en bewondering van ander te ontvang vir eksterne goedkeuring en aanvaarding deur ander persone. Instrumentele materialisme het 'n minder negatiewe invloed op uitbranding en die psigologiese welstand van entrepreneurs as terminale materialisme. Sirgy (1998) beklemtoon die onbereikbaarheid van materialistiese doelwitte aangesien dit so onrealisties hoog kan wees. Dit hou met 'n onvermoë om doelwitte te bereik verband en beïnvloed entrepreneurs se werkstevredenheid en algemene lewensfunksionering negatief.

Navorsing deur Richins en Dawson (1992) asook Wright en Larsen (1993) toon 'n negatiewe verwantskap tussen materialisme en 'n persoon se subjektiewe waarneming van eie psigologiese welstand. Diener, Suh, Lucas en Smith (1999) stel ook dat die fokus op eksterne beloning 'n hindernis vir intrinsieke faktore bied wat die subjektiewe evaluering van lewensstevredenheid verminder. Dit blyk of materialisme 'n entrepreneur se sosiale status (ekstern) kan verhoog, maar negatiewe intrinsieke gevolge inhou (Srivastava, Locke & Bartol, 2001). Srivastava, Locke en Bartol (2001) verwys daarna dat die rol van **kruis-kulturele verskille** ook die verwantskap tussen geld en psigologiese welstand bepaal wat in sekere gemeenskappe beklemtoon en in ander as minder belangrik gesien word.

d) Opleidingsmaatstawwe in Suid-Afrika

Onderrig en opleidingsmaatstawwe kan in sommige gevalle 'n beduidende hindernis vir entrepreneurs wees (Foxcroft, 2002). Dit kan tot gebrekkige kundigheid, kreatiewe denke en selfvertroue bydra. Opleidingsmaatstawwe speel

dus 'n belangrike rol in die sukses van entrepreneurskap. Aangesien baie persone nie aan die nodige vereistes (byvoorbeeld matrikulasievystelling) voldoen of oor die finansiële steun beskik om aan tersiêre instellings te studeer nie, word baie Suid-Afrikaners vir hierdie redes nie deeglik opgelei vir entrepreneurskap nie. Persone se kennis en insig oor entrepreneurskap word dus sodanig beperk en minimaal na gemeenskappe oorgedra. Persone met gebrekkige opleiding dra minimale kennis van die risiko's wat met entrepreneurskap verband hou en beskik oor onvoldoende vaardighede om dit effektief te hanteer. 'n Gebrekkige kennis oor die Suid-Afrikaanse ekonomie, besigheidswêreld en die wetgewing kan ook voorkom wat entrepreneuriese sukses in die land nadelig beïnvloed (Foxcroft, 2002).

Navorsing deur Foxcroft (2002) toon dat persone met tersiêre opleiding en wat hoofstedelike gebiede bewoon, vier keer meer as die gemiddelde volwassene geneig is tot entrepreneurskap. Sy het ook gevind dat slegs 5% van die entrepreneurs in Suid-Afrika meer as 20 werkgeleenthede vir persone kan skep. Volgens Naudè (2001) is diè soort entrepreneurskap belangrik vir oorlewing, maar verseker nie noodwendig 'n groot genoeg krag vir ekonomiese groei nie.

3.6.2.7 Samevatting

Die bespreekte interne en eksterne oorsake van uitbranding by entrepreneurs vervul dus òf 'n beskermende rol teen, òf dien as 'n risikofaktor vir uitbranding. Alhoewel bepaalde faktore as weerstandshulpbronne aangewend kan word, moet uitbranding steeds voorkom word ten einde langdurige gevolge te vermy.

Die oorweging van 'n verandering in die wetgewing asook die uitbreiding van noodsaaklike opleidingsmaatstawwe skep hoop vir entrepreneurs in die toekoms. Sodoende word 'n beter sosio-ekonomiese klimaat geskep en kan die moontlikheid om ekonomiese groei en verminderde werkloosheid te bereik, daar gestel word. Materialisme vervul beide 'n eksterne en interne rol. Dit benadeel

egter 'n entrepreneur se psigologiese welstand, aangesien dit 'n hindernis vir intrinsieke faktore bied wat die evaluering van lewenstevredenheid verminder. Die effek van materialisme op die entrepreneur kan dus ook 'n rol op uitbranding uitoefen.

3.7 Samevatting

Suid-Afrikaanse entrepreneurskap blyk 'n positiewe uitwerking op die land se ekonomiese groei te hê weens die skepping van werksgeleenthede. Indien die belangstelling in entrepreneurskap toeneem en opleiding daarin verhoog, kan entrepreneurskap verder ontwikkel en uitbrei. Sodoende kan entrepreneurs in Suid-Afrika meer suksesvol wees en positiewe resultate ten opsigte van werkskepping en verligting tot armoede lewer. Verskeie hindernisse belemmer egter die potensiële oplossings wat entrepreneurskap vir werkskepping en armoede bied. Dit sluit oormatige hoë werkseise in wat aan entrepreneurs gestel word en hul vatbaarheid vir uitbranding verhoog. Verskeie interne- en/of eksterne oorsaaklike faktore, asook onredelike persoonlike eise dra by tot die voorkoms van uitbranding by entrepreneurs. 'n Gebrek aan sosiale ondersteuning, modellering uit gesinsagtergronde, deskundige advies en 'n gunstige besigheidskultuur en -klimaat kan die verskynsel van uitbranding bevorder.

Entrepreneurskap in Suid-Afrika kan bevorder word deur middel van die benutting van beter opleidingsgeleenthede, 'n veranderde wetgewing en meer geleenthede vir innovasie en die totstandkoming van nuwe besighede. Dus moet die rol van entrepreneurs se persoonlikheidstipes, die soort ondersteuning en demografiese faktore verder ondersoek word ten einde kennis oor die faktore wat uitbranding by entrepreneurs beïnvloed, uit te brei.

HOOFSTUK 4

METODE VAN ONDERSOEK

4.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die metode van ondersoek bespreek. Die bespreking sluit 'n beskrywing van die steekproeftrekking en data-insamelingsproses in. Die ondersoekgroep en die meetinstrumente word toegelig. Ten slotte word die statistiese ontleding bespreek.

4.2 Navorsingsontwerp

'n Nie-eksperimentele korrelasionele ontwerp is vir die doeleinde van hierdie navorsing gebruik. Nie-eksperimentele navorsing hou verband met geen eksperimentele ingreep of ewekansige toewysing van proefpersone aan groepe. Die fokus val eerder op die verband tussen veranderlikes (Huysamen, 1993).

In hierdie studie is daar slegs op die invloed van psigososiale faktore op uitbranding besluit. Eerstens aangesien weinig navorsing op entrepreneurs in Suid-Afrika in dië verband gedoen is en tweedens, aangesien vorige navorsing teenstrydige resultate rakende die rol van hierdie faktore op uitbranding gelewer het. Die kriteria- en voorspellerverantwoordelikes vir hierdie studie, is as volg:

a) Kriteria vir die bepaling van uitbranding

Om 'n aanduiding van die entrepreneurs se vlak van uitbranding te kry, is Maslach se Uitbrandingsvraelys (Maslach Burnout Inventory) gebruik (Maslach,

Jackson & Leiter, 1996). Hierdie meetinstrument (volledige bespreking in paragraaf 4.5.2) verskaf metings rakende drie aspekte van die uitbrandingsindroom, naamlik emosionele uitputting, persoonlike doeltreffendheid en sinisme. Die outeurs van die meetinstrument toon duidelik in die toetshandleiding aan dat die tellings wat op die drie subskale behaal word, as afsonderlike tellings en nie as 'n totaalstelling (alle items se response bymekaar getel) gereken moet word nie. Gevolglik sal in die studie drie kriteriumtellings (elke subskaal afsonderlik) gebruik word.

b) Voorspeller veranderlikes

Verskeie voorspeller veranderlikes is in hierdie studie benut om te bepaal hoe dit met die kriterium veranderlike, naamlik uitbranding, verband hou. Eerstens is daar persoonlikheidsfaktore, naamlik neurotisme, ekstroversie, welgevalligheid, pligsgetrouheid en openheid vir ervaring. Tweedens is inligting rakende die entrepreneurs se selfbeoordeling, gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning verkry. Die moontlike rol wat enkele biografiese veranderlikes, naamlik ouderdom en geslag as voorspellers van bogenoemde kriteria mag speel, is ook ondersoek.

4.3 Die ondersoekgroep

Entrepreneurs verskil van eienaars van klein besighede (sakemanne) ten opsigte van die wyse waarop die besigheid bestuur word, verskillende beskouings tot aktuele ontwikkeling en groei van hul besighede, die mate van risikoneming en die benutting van innoverende en kreatiewe idees kom voor (Drucker, 2004; Kuratko & Hodgetts, 2001). Ten spyte hiervan verrig entrepreneurs dieselfde praktiese funksie as sakemanne in hul strewe na werkskepping, ekonomiese groei en oorlewing (Stewart & Roth, 2001). In die praktyk is 'n duidelike onderskeid tussen entrepreneurs en sakemanne dus moeilik en is sakemanne by die ondersoek betrek. 'n Beskikbaarheidsteekproef is gebruik deur besighede in

die Vrystaat en Mpumalanga provinsies persoonlik te nader en proefpersone te versoek om aan die ondersoek deel te neem. 'n Insluitingskriterium vir deelname aan die ondersoek behels dat hulle 'n besigheid met minstens vyf werknemers in diens moet besit. Die besighede moet voldoen aan die klassifikasievereistes van klein besighede soos gespesifiseer in die Witskrif oor die bevordering van klein besighede in Suid-Afrika (Manual, 1995). Die verskillende soorte besighede wat by die ondersoek ingesluit is, sluit in landbou, dienste (elektrisiteit, brandstof en water), konstruksie en vervaardiging, motorhandel en herstel, spyseniering, vervoer, skryfbehoeftes, tekstielbedryf, vermaaklikheid, rekenaarbedryf, skoonheid, juwele, bloemiste en geskenke, ander en onbekend.

Ongeveer 300 proefpersone is by die ondersoek betrek waarvan slegs 126 van hierdie persone die vraelyste volledig voltooi en terugbesorg het. Moontlike verklarings hiervoor kan wees dat voltooiing van die vraelys baie tyd (ongeveer 1½ uur) in beslag geneem het en die verskaffing van terugvoer daarop nie genoegsame belangstelling gewek het nie.

Aangesien die geslag en ouderdom van die ondersoekgroep in die ontledings wat volg, benut sal word, word inligting hieroor in tabel 4.1 verskaf. Die SAS-rekenaarprogrammatuur (SAS Institute, 1985) is vir hierdie doel gebruik.

Tabel 4.1: Frekwensiedistribusie van ondersoekgroep volgens enkele biografiese veranderlikes

Biografiese veranderlike	N	%
Geslag:		
Manlik	62	49,6
Vroulik	63	50,4
Ouderdom: $X = 36,85$		
$s = 13,30$		

Dit is vanuit tabel 4.1 duidelik dat die ondersoekgroep gelykop verdeel is rakende die twee geslagte. Een respondent het nie sy/haar geslag aangetoon nie. Wat die groep se ouderdom betref, is die gemiddelde ouderdom ongeveer 37 jaar met die jongste persoon 17 jaar en die oudste persoon 70 jaar. Die diversiteit van die ondersoekgroep kan 'n moontlike invloed op die resultate uitoefen aangesien dit die homogeniteit van die ondersoek beïnvloed. 'n Moontlikheid dat jonger proefpersone (jonger as 21 jaar) se persoonlikhede nog nie vasgelê is nie, kom voor en kan die resultate met betrekking tot persoonlikheidsfaktore beïnvloed.

4.4 Data-insameling

Die data is met behulp van selfrapporteringsvraelyste wat in A5-formaat gebind is, ingesamel. Die proefpersone is genader en versoek om die vraelyste volledig in te vul en terug te besorg.

'n Beskrywing rakende die aard, administrasie en interpretasie van die meetinstrumente word vervolgens voorgehou.

4.5 Meetinstrumente

4.5.1 Biografiese vraelys

Die biografiese vraelys het uit vrae bestaan wat 'n aanduiding van die geslag, ouderdom, tipe besigheid en opvoedkundige peil van die respondente gebied het (sien bylaag A).

4.5.2 Die Maslach Uitbrandingsvraelys (MBI)

Die Maslach Uitbrandingsvraelys is gebruik om die kriteriumveranderlike, naamlik uitbranding, te meet.

□ Die aard, administrasie en interpretasie van die vraelys

Drie vorms MBI vraelys is beskikbaar, naamlik die Maslach Uitbrandingsvraelys-Opname vir diensleweringse beroepe (MBI-HSS), Maslach Uitbrandingsvraelys-Opname vir opvoedkundiges (MBI-ES) en die Maslach Uitbrandingsvraelys-Algemene opname (MBI-GS) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Die Maslach Uitbrandingsvraelys-Algemene opname (MBI-GS) is vir hierdie navorsing gebruik. Dit is 'n selfrapporteringsvraelys en neem ongeveer 5 tot 10 minute om te voltooi. Die vraelys bestaan uit 16 items wat volgens 'n sespuntskaal gemeet word. Die skaal strek vanaf 1= een maal per jaar tot 6 = elke dag, om die frekwensie waarmee simptome ervaar word, aan te toon. Die vraelys sluit drie subskale in, naamlik: 1) Emosionele uitputting, 2) Sinisme en 3) Persoonlike doeltreffendheid. 'n Beskrywing van die drie subskale volg:

- **Emosionele uitputting** reflekteer die afname van emosionele energie, afsonderlik van fisiese uitputting of psigiese afmatting. Emosionele uitputting verwys na gevoelens van emosionele oorwerktheid en uitputting as gevolg van 'n persoon se werk (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Om emosionele uitputting te bepaal is 5 items vir hierdie subskaal gebruik. Volgens 'n Suid-Afrikaanse studie deur Jansen van Vuuren en Rothmann (2002) word die volgende lae, gemiddelde en hoë tellings van elke subskaal weergegee: 'n lae telling is <16, 'n gemiddelde telling is tussen 17 en 26 en 'n hoë telling is >27.
- **Sinisme** dui op 'n onverskillige of afsydige houding teenoor 'n persoon se werk. Die afstand tussen 'n persoon en sy/haar werk word soms as 'n hanteringsstrategie aangewend ten einde die uitputtende eise te hanteer (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Om sinisme te bepaal is 5 items gebruik. 'n Lae telling is <6, 'n gemiddelde telling is tussen 7 en 12 en 'n hoë telling is >13 (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002).
- **Persoonlike doeltreffendheid** beklemtoon die effektiwiteit, bekwaamheid en mate van sukses om deur 'n persoon se werk 'n betekenisvolle en

voordelige impak op ander persone te hê (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Om persoonlike doeltreffendheid te bepaal is 6 items gebruik. 'n Lae telling is >39, 'n gemiddelde telling is tussen 32 en 38 en 'n hoë telling is <31 (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002).

Die subskale van die MBI-GS verskaf 'n drie-dimensionele perspektief rakende uitbranding (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Hoë tellings op emosionele uitputting en sinisme en 'n lae telling op persoonlike doeltreffendheid verteenwoordig 'n hoë graad van uitbranding. Hoë tellings op sinisme verteenwoordig disfunksionele coping met uitbranding, aangesien dit energievlakke vir werkverrigting verlaag en kreatiewe oplossing in probleemsituasies belemmer. Sinisme is positief verwant aan emosionele uitputting en negatief aan persoonlike doeltreffendheid. Gemiddelde tellings op al drie subskale dui 'n gemiddelde graad van uitbranding aan. 'n Lae graad van uitbranding word deur lae tellings op emosionele uitputting en sinisme, en 'n hoë telling op persoonlike doeltreffendheid, aangedui.

□ **Betroubaarheid en Geldigheid**

Die MBI-GS is op grond van 'n multikulturele basis ontwikkel. Maslach, Jackson en Leiter (1996) het gevind dat Cronbach se α -koëffisiënte vir die drie subskale van die Uitbrandingsvraelys wissel tussen 0,87 en 0,73. Volgens 'n Suid-Afrikaanse steekproef is 0,79 vir emosionele uitputting, 0,76 vir sinisme en 0,84 vir persoonlike doeltreffendheid gevind (Jansen van Vuuren & Rothmann, 2002). Genoegsame bewyse wat aanduidend is van hoë konsekwentheid tussen die subskale, asook die betroubaarheid van die vraelys, is ook gevind. Die betroubaarheidskoëffisiënte vir die subskale was as volg: 0,87 tot 0,89 vir emosionele uitputting, 0,73 tot 0,84 vir sinisme en 0,76 tot 0,84 vir persoonlike doeltreffendheid. Volgens Maslach en Jackson (1981, 1986) varieer Cronbach se α -koëffisiënte vir die drie subskale tussen 0,71 en 0,90. Die toets-hertoets betroubaarheid na een jaar wissel van 0,60 tot 0,82 en 0,54 tot 0,60.

□ **Motivering vir die gebruik van die MBI**

Vir hierdie studie is op die MBI besluit, vir die volgende redes:

- 1) Die MBI geniet wêreldwyd hoë aansien as 'n betroubare en geldige meetinstrument waarmee uitbranding gemeet word.
- 2) Daar is spesifiek op die MBI-GS vir die navorsing besluit aangesien dit uitbranding in verskeie beroepsrigtings meet wat direkte persoonlike kontak met diensverskaffers uitsluit, maar tog gemaklike kontak met persone insluit.
- 3) Die MBI-GS is saamgestel met die veronderstelling dat uitbranding as 'n krisis in 'n persoon se werksverhouding beskou kan word.
- 4) Die MBI-GS meet die effektiwiteit van persone se algemene werksfunksionering, eerder as sosiale verhoudinge met betrekking tot dienslewering vir ander persone. Die belangrikheid van die diensleweringverhoudinge word nie geïgnoreer nie, maar dit speel nie so 'n prominente rol soos in die Maslach Uitbrandingsvraelys vir diensleweringse beroepe nie.

Vervolgens word die twee vraelyse wat gebruik is om die voorspeller veranderlikes, naamlik persoonlikheid en fortaliteit, te meet, onderskeidelik bespreek.

4.5.3 Die Hersiene NEO-Persoonlikheidsvraelys (NEO-PI-R)

□ **Die aard, administrasie en interpretasie van die vraelys**

Die NEO-PI-R en NEO-vyffaktoropname, NEO-FFI, ('n verkorte 60-item weergawe) is deur Costa en McCrae (1985) ontwikkel ten einde die vyf persoonlikheidsfaktore, naamlik neurotisme, ekstroversie, welgevalligheid, pligsgetrouheid en openheid vir ervaring, te meet. Sodanig kan die uniekheid van

'n persoon se denke, gevoelens en interaksie met ander persone saamgevat en nie-kliniese persoonlikheidseienskappe uitgewys word (Costa & McCrae, 1992; Gregory, 1996). Die vyf dimensies is verder verdeel in dertig wederkerige persoonlikheidsfasette. Die vyf dimensies en elkeen se ses fasette is in die onderstaande tabel 4.2 uiteengesit. By die verwerking van die inligting is slegs op die vyf hoof dimensies gefokus, aangesien die proefpersone nie genoeg was om tussen die dertig fasette te onderskei nie. Twee vorms naamlik 'n S (selfrapportering) en R (vir waarnemers) is beskikbaar. Die NEO-PI-R-selfrapporteringsvraelys (vorm S) is vir hierdie studie gebruik en bestaan uit 240 items (Costa & McCrae, 1992).

Tabel 4.2: Dimensie- en fasetskale van die NEO-PI-R

Dimensieskale	Fasetskale	
Neurotisme (N)	Angstigheid (N1) Vyandige woede (N2) Depressie (N3)	Selfbewustheid (N4) Impulsiwiteit (N5) Kwesbaarheid (N6)
Ekstroversie (E)	Warmte (E1) Geselskapsoekendheid (E2) Assertiwiteit (E3)	Aktiwiteitsvlak (E4) Soeke na opwinding (E5) Positiewe emosies (E6)
Welgevalligheid (A)	Vertroue (A1) Opreghheid (A2) Altruïsme (A3)	Inskiklikheid (A4) Beskeidenheid (A5) Sagsinnigheid (A6)
Pligsgetrouheid (C)	Bevoegdheid (C1) Orde (C2) Gehoorsaamheid (C3)	Prestasiestrewing (C4) Selfdisipline (C5) Oorleg (C6)
Openheid vir ervaring (O)	Fantasie (O1) Estetiese (O2) Gevoelens (O3)	Dade (O4) Idees (O5) Waardes (O6)

'n Kort beskrywing van elke dimensie en die fasetskale word vervolgens weergegee (Costa & McCrae, 1992; Gregory, 1996).

- **Neurotisme (N)**

Hierdie dimensie gee 'n aanduiding van negatiewe affek, byvoorbeeld vrees, hartseer en gevoelens van verleentheid, woede en skuld. Uiteraard lae tellings dui op effektiewe aanpassing of emosionele stabiliteit, terwyl uiters hoë tellings op wanaanpassing of emosionele onstabiliteit dui. Die ses faset-skale van neurotisme is as volg:

- **Angstigheids (N1)**

Hoë tellings wys op spanning, angst en persone wat geneig is tot kommer, terwyl lae tellings op kalmer en meer ontspanne persone dui.

- **Vyandige woede (N2)**

Persone met hoë tellings is geneig tot frustrasie, bitterheid en woede, terwyl persone met lae tellings nie so vinnig kwaad word nie.

- **Depressie (N3)**

Gevoelens van skuld, hartseer, eensaamheid, hulpeloosheid en hopeloosheid is algemeen van hoë tellings. Lae tellings hou met 'n laer voorkoms van hierdie emosies verband, maar is nie 'n aanduiding dat meer positiewe emosies in die plek daarvan voorkom nie.

- **Selfbewustheid (N4)**

Hoë tellings dui op 'n geneigdheid tot ongemak, gevoelens van minderwaardigheid, sensitiwiteit vir kritiek en bespotting in ongemaklike sosiale situasies. Lae tellings is 'n aanduiding van minder selfbewustheid en ongemaklikheid in die teenwoordigheid van ander.

- **Impulsiwiteit (N5)**

Hoë tellings dui op lae impulsbeheer, terwyl persone met lae tellings beter weerstand teen impulse kan bied.

- **Kwesbaarheid (N6)**

'n Hoë telling dui op 'n onvermoë om stres te hanteer, terwyl 'n lae telling op onafhanklikheid dui waartydens op eie vaardighede staatgemaak word ten einde probleemsituasies te hanteer.

- **Ekstroversie (E)**

Ekstroversie op die NEO-PI-R gee 'n aanduiding van 'n persoon se interpersoonlike interaksie, aktiwiteitsvlak, behoefte vir stimulasie en kapasiteit vir blydschap. Hoë tellings dui op sosiale toeganklikheid, terwyl lae tellings op meer terughoudende en afsydige interpersoonlike interaksies dui. Die uiterstes van hierdie dimensie dui egter nie noodwendig op teenoorgesteldes nie, byvoorbeeld waar 'n hoë telling op opwinding en stimulasie dui, gee 'n lae telling 'n aanduiding van meer gereserveerdheid eerder as pessimisme of ongelukkigheid. Die ses fasetkale van ekstroversie is as volg:

- **Warmte (E1)**

Indien hoë tellings voorkom, word toeganklikheid en vriendelikheid met betrekking tot interpersoonlike verhoudinge beklemtoon, terwyl lae tellings terughoudendheid en formele verhoudings met ander persone uitlig.

- **Geselskapsoekendheid (E2)**

Die soeke na geselskap en die teenwoordigheid van ander is algemeen van persone met hoë tellings, terwyl lae tellings aanduidend is van persone wat dit verkies om alleen te wees.

- **Assertiwiteit (E3)**

Hoë tellings dui op baie selfvertroue en dominansie. Persone met hoë tellings is meestal goeie leiers wat sonder huiwering praat. Lae tellings verwys na goeie groepvolgers wat ander toelaat om die leiding te neem.

- **Aktiwiteitsvlak (E4)**

Hoë tellings op aktiwiteitsvlak dui daarop dat persone daarvan hou om besig te wees, teen 'n vinnige tempo te werk en oor hoë energievlakke beskik, terwyl lae tellings dui op ontspanne persone wat rustiger is en teen 'n gemakliker pas handel.

- **Soeke na opwinding (E5)**

'n Behoefta aan opwinding en stimulasie word deur hoë tellings aangedui. Persone met hoë tellings hou meestal van helder kleure en raserige omgewings, terwyl persone met lae tellings rustiger aktiwiteite en omgewings verkies.

- **Positiewe emosies (E6)**

Hierdie faset dui op die geneigdheid om hoë vlakke van opgewektheid, optimisme en positiewe emosies te ervaar. Lae tellings dui nie daarop dat persone ongelukkig is nie, maar hulle kom minder geesdriftig en opgewek voor en beleef 'n laer frekwensie van positiewe emosies.

- **Welgevalligheid (A)**

Interpersoonlike gedrag, die kwaliteit van interaksie en sosiale gesofistikeerdheid word deur hierdie dimensie aangedui. Hoë tellings dui 'n altruïstiese lewensuitkyk aan, terwyl lae tellings op egosentrisme en 'n skeptiese uitkyk ten opsigte van die motiewe van ander dui. Die ses fasetskale van welgevalligheid is as volg:

- **Vertroue (A1)**

'n Persoon se geneigdheid om ander se intensies as positief te beskou word met hoë tellings geassosieer, terwyl lae tellings op sinisme en suspisie dui.

- **Opregtheid (A2)**

Hoë tellings dui daarop om reguit en eerlik in interpersoonlike verhoudinge op te tree, terwyl lae tellings op manipulasie, oneerlikheid en onopregtheid dui.

- **Altruïsme (A3)**

Onbaatsugtige optredes en die vermoë om ander se behoeftes en gevoelens in ag te neem word deur 'n hoë telling beklemtoon en 'n lae telling dui op selfgesentreerdheid en 'n onwilligheid om ander te help en by hulle betrokke te raak.

- **Inskiklikheid (A4)**

Hoë tellings dui op die geneigdheid om aan ander se besluite te onderwerp, aggressie te inhibeer, sagmoedig en gedweë op te tree. Lae tellings dui op persone wat kompetisie eerder as samewerking verkies en openbaar meer aggressiewe uitlatings en woedebuie.

- **Beskeidenheid (A5)**

Persone met hoë tellings op hierdie faset kom nederig en beskeie voor, terwyl persone met lae tellings meer verwaand voorkom.

- **Sagsinnigheid (A6)**

Hoë tellings dui daarop dat houdings, oordeel en besluite deur emosies bepaal word. Lae tellings verwys daarna dat besluite op grond van logiese beredenering gemaak word. Sodanige persone tree nugter en saaklik op.

- **Pligsgetrouheid (C)**

Pligsgetrouheid gee 'n aanduiding van eerstens, 'n persoon se selfbeheer ten opsigte van impulse en versoekings en tweedens, 'n persoon se vermoë om take en opdragte te organiseer, gemotiveerd te handel en daarin te volhard. Hoë

tellings op pligsgetrouheid dui op selfdissipline, stiptelikheid en hardwerkendheid, terwyl lae tellings op nalatigheid, laksheid en 'n minder presiese toepassing van morele beginsels, dui. Die ses fasetskale van pligsgetrouheid is as volg:

- **Bevoegdheid (C1)**

Hoë tellings beklemtoon eie vaardigheid, bekwaamheid en verstandigheid ten einde effektief op te tree. Lae tellings dui op minder vertrouwe in eie vermoëns ten einde voorbereid en bekwaam in omstandighede op te tree en besluite te neem.

- **Orde (C2)**

'n Persoon met 'n hoë telling toon die vermoë om netjies en goed georganiseerd te wees. Lae tellings dui op die onvermoë om te organiseer en metodies te werk te gaan.

- **Gehoorsaamheid (C3)**

Hoë tellings dui daarop om morele verpligtinge en etiese beginsels na te kom, terwyl lae tellings op 'n meer gemaklike benadering dui wat soms as onbetroubaar en ongeloofwaardig beskou kan word.

- **Prestasiestrewing (C4)**

Hoë doelwitte, harde werk, ywerigheid en doelgerigheid word met hoë tellings geassosieer, terwyl lae tellings met geen ambisie en doelloosheid verband hou waarmee persone tevrede voel.

- **Selfdissipline (C5)**

Persone met hoë tellings op hierdie faset beskik oor die vermoë om hulleself te motiveer en take af te handel. Persone met lae tellings stel take uit, word maklik ontmoedig en laat take onvoltooid.

- **Oorleg (C6)**

In besluitneming en optredes is persone met hoë tellings versigtig en deeglik, terwyl persone met lae tellings haastig optree sonder om die implikasie daarvan te oorweeg.

- **Openheid vir ervaring (O)**

Hierdie dimensie reflekteer persone se ervaring van beide innerlike en uiterlike wêreld in hulle soeke na waardering in verskeie omstandighede, asook 'n eksplorاسie van die onbekende. Hoë tellings rakende openheid vir ervaring dui op nuuskierigheid in die eksplorاسie van nuwe idees en onkonvensionele waardes. Lae tellings dui op konvensionaliteit in denke en optredes waartydens persone meestal op die bekende fokus. Die ses faset-skale van openheid vir ervaring is as volg:

- **Fantasie (O1)**

Individue wat toeganklik is vir fantasie beskik oor 'n wye verbeelding en aktiewe fantasiewêreld en toon hoë tellings op hierdie faset. Individue met lae tellings verkies die voorspelbare, maar kan ook kreatief en interessant optree.

- **Estetiese (O2)**

Hoë tellings dui daarop dat kuns, skoonheid, poësie en musiek vir die persoon van betekenisvolle waarde is, terwyl lae tellings aanduidend is van 'n mindere waardering van die kunste.

- **Gevoelens (O3)**

'n Intense ervaring van alle emosies word deur hoë tellings beklemtoon, terwyl lae tellings op afgestompte affek en min fokus op die ervaring van emosies dui.

- **Dade (O4)**
Goeie hantering van en aanpassing by veranderinge word deur hoë tellings aangedui, terwyl lae tellings op roetine en handhawing van die bekende in plaas van nuwigheid en verskeidenheid dui.
- **Idees (O5)**
Persone met hoë tellings toon belangstelling in 'n verskeidenheid onderwerpe en geniet interessante en intellektuele geselskap, terwyl persone met lae tellings nie hierdie nuuskierigheid openbaar nie.
- **Waardes (O6)**
Hoë tellings beklemtoon die hersiening van huidige waardes, terwyl lae tellings aanduidend is van konserwatisme en die aanvaarding van outoriteit en tradisies.

- **Betroubaarheid en Geldigheid**

Betroubaarheidskoëffisiënte van die vyf persoonlikheidsfaktore wat deur die NEO-PI-R gemeet word, wissel tussen 0.86 en 0.95. Die fasetkale wissel tussen 0.56 en 0.90 in terme van die interne konsekwentheid van die NEO-PI-R. In longitudinale studies van drie, ses en sewe jaar word korrelasiekoëffisiënte tussen 0.51 en 0.83 vir toets-hertoetsbetroubaarheid van die oorspronlike NEO-PI-faktore aangedui (Costa & McCrae, 1985, 1989, 1992, 1995). Genoegsame bewyse in terme van die geldigheid van die NEO-PI-R is in die literatuur gevind en hou verband met die ooreenkomste tussen selfrapporterings en eggenootrapporterings en die konstrugeldigheid van die vyf-faktormodel van persoonlikheid self. Slegs die totaal tellings van die vyf hoof persoonlikheidsdimensies is gekodeer. Individuele tellings van respondente is nie gekodeer nie, daarom kon die α -koëffisiënte vir die NEO-PI-R nie bereken word nie (Costa & McCrae, 1992; Gregory, 1996).

□ **Motivering vir die gebruik van die NEO-PI-R**

Die NEO-PI-R verskaf 'n nie-kliniese persoonlikheidsmeting ten einde die doel en relevansie van persoonlikheid in hierdie navorsing duidelik te laat blyk. Die volgende faktore het bygedra tot die keuses van die meetinstrument:

- 1) Die toets meet dimensies van normale persoonlikheid. Sodoende kan uiters hoë en lae tellings op die skale 'n goeie aanduiding van effektiewe funksionering of wanaanpassing bied.
- 2) Die vyf dimensies bied 'n volledige beskrywing van 'n persoon se persoonlikheid. Gevolglik, kan dit 'n duidelike beeld van 'n persoon se funksionering met betrekking tot emosionele-, interpersoonlike-, motiverings-, ervarings- en houdingsstyle skep (Costa & McCrae, 1992).
- 3) Met die fokus dus op die vyf dimensies, verskaf hulle, in vergelyking met ander persoonlikheidstoetse, 'n meer gereduseerde, kompakte en hanteerbare hoeveelheid data ten einde persoonlikheid te assesseer (Gregory, 1996).

4.5.4 Die Fortaliteitsvraelys

Die fortaliteitsvraelys meet fortigene faktore wat 'n aanduiding van 'n persoon se intrapsigiese en interpersoonlike sterktes gee. Die vraelys is deur Pretorius (1997) op 'n Suid-Afrikaanse populasie ontwikkel en fokus op selfbeoordeling, asook die beoordeling van gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning. Die drie subskale is as volg saamgestel: *Selfbeoordeling: 7 items*, *Beoordeling van gesinsondersteuning: 7 items* en *Beoordeling van algemene ondersteuning: 6 items*. Hierdie faktore word beskou as buffers teen stres en die verband tussen fortaliteit en uitbranding kan dus ook in hierdie studie ondersoek word.

□ **Die aard, administrasie en interpretasie van die vraelys**

Die fortaliteitsvraelys is 'n selfrapporteringsvraelys. Dit bestaan uit 20 items en neem ongeveer 10 minute om te voltooi. Die vrae word op grond van 'n vierpuntskaal beantwoord, naamlik 1 = Nie van toepassing, 2 = In 'n mate van toepassing, 3 = Sterk van toepassing en 4 = Baie sterk van toepassing. Pretorius (1997) toon dat die strekwydte van die totaalstelling tussen 20 en 80 is. 'n Mediaantelling van 57.79 en 'n standaardafwyking van 9.43 is gerapporteer. Die mediaantellings op die subskale is 21.33 vir selfbeoordeling, 19.91 vir beoordeling van gesinsverhoudinge en 16.61 vir die beoordeling van algemene ondersteuningsbronne. Die interkorrelasies tussen die subskale is relatief laag.

□ **Betroubaarheid en Geldigheid**

Alfa-koëffisiënte van 0.85 vir die totaalstelling en tussen 0.74 en 0.82 vir die subskale is verkry en dui op goeie interne konsekwentheid (Pretorius, 1997). Gunstige bevindinge in terme van konstruk- en inhoudsgeldigheid vir die vraelys is deur Pretorius (1997) gerapporteer.

□ **Motivering vir die gebruik van die fortaliteitsvraelys**

Aangesien selfbeoordeling, die beoordeling van gesinsverhoudinge en algemene ondersteuningsbronne moontlik 'n rol in die hantering van uitbranding speel, kan 'n persoon se mate van weerstand teen stres deur die fortaliteitsvraelys bepaal word.

Vervolgens word die interne konsekwentheid van die meetinstrumente (wat ook in hierdie ondersoek bepaal is) uiteengesit.

4.5.5 Interne konsekwentheid

Die interne konsekwentheid van die betrokke subskale van die Maslach Uitbrandingsvraelys asook die Fortaliteitsvraelys is in hierdie ondersoek bepaal. Die interne konsekwentheid is bereken deur Cronbach se α -koëffisiënte met behulp van die SPSS-rekenaarprogrammatuur (SPSS Incorporated, 1983) te bereken. Die koëffisiënte word vervolgens in tabel 4.3 aangedui.

Tabel 4.3: Cronbach se α -koëffisiënte vir die skale van die meetinstrumente

Konstruk	Skaal	α -koëffisiënte
Uitbranding	Emosionele uitputting	0,887
	Sinisme	0,775
	Persoonlike doeltreffendheid	0,667
Fortaliteit	Selfbeoordeling	0,763
	Gesinsondersteuning	0,883
	Algemene sosiale ondersteuning	0,887

Die berekende koëffisiënte in tabel 4.3 toon aan dat die skale van die meetinstrumente redelike hoë interne konsekwente metings lewer.

4.6 Statistiese ontleding

In hierdie studie is drie kriteria ter sprake. Ten einde die mate waarin die variansie in emosionele uitputting, persoonlike doeltreffendheid en sinisme deur die entrepreneurs se persoonlikheidseienskappe, fortaliteit en enkele biografiese veranderlikes (onafhanklike veranderlikes) verklaar kan word, sal hiërgiesse regressie-ontledings uitgevoer word. Die een biografiese veranderlike, naamlik

geslag, is op die nominale skaal gemeet en gevolglik is die twee kategorieë na -1 en 1 gekodeer om as skynveranderlike in die regressie-ontledings te dien. Die werkswyse wat gevolg is, is om eerstens die totale variansie wat deur die voorspeller veranderlikes gesamentlik (volledige model) ten opsigte van die kriterium verklaar word, te bepaal. Daarna is telkens een van die voorspeller veranderlikes weggelaat om daardie spesifieke veranderlike se bydrae tot die verklaring van die variansie te bepaal. Die persentasie variansie wat deur 'n spesifieke stel veranderlikes verklaar word, word deur R^2 (gekwadrede meervoudige korrelasiekoëffisiënt) aangetoon.

Om te bepaal of 'n spesifieke veranderlike of stel veranderlikes se bydrae tot die R^2 -waarde statisties beduidend is, sal dit met behulp van die hiërargiese F -toets ondersoek word.

Wanneer die beduidendheid van 'n toename in R^2 ondersoek word, is dit ook nodig om die effekgrootte van die bydrae wat 'n bepaalde voorspeller lewer, te bereken. Die effekgrootte verskaf 'n aanduiding van die bydrae tot R^2 in terme van die proporsie onverklaarde variansie van die volledige model. Volgens Van der Westhuizen, Monteith en Steyn (1989) kan die effekgrootte van die individuele bydraes in terme van f^2 bereken word en wel met behulp van die volgende formule:

$$f^2 = \frac{R^2 - R^2_1}{1 - R^2}$$

waar:

R^2 = proporsie variansie verklaar deur die volledige model

R^2_1 = proporsie variansie verklaar deur die kleiner getal onafhanklike veranderlikes

Die riglynwaardes wat volgens Cohen (uit Steyn, 1999) gebruik kan word, is die volgende:

$f^2 = 0,01$: klein effek

$f^2 = 0,15$: medium effek

$f^2 = 0,35$: groot effek

Hierdie effekgroottes verskaf inligting oor die praktiese belang van die verbande wat moontlik tussen die veranderlikes gevind sal word.

Die beskrywende statistiek (gemiddeldes en standaardafwykings) van al die veranderlikes wat op die intervalskaal gemeet is, sal bespreek word. Die produkmomentkorrelasies tussen die voorspeller veranderlike met die drie kriteriaveranderlikes aangedui, asook die hiërargiese regressie-ontledings word vervolgens in Hoofstuk 5 bespreek.

HOOFSTUK 5

RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

5.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal die resultate van die ondersoek aan die hand van die statistiese prosedure wat in die vorige hoofstuk bespreek is, weergegee en bespreek word.

Voordat die resultate van die hiërargiese regressie-ontledings aangebied en bespreek word, word die beskrywende statistieke (gemiddeldes, standaardafwykings) van al die betrokke veranderlikes vir die ondersoekgroep as geheel eerstens aangedui en kortliks bespreek. Tweedens sal die korrelasiekoëffisiënte tussen die voorspellers en die drie kriteriumveranderlikes vir die totale groep aangetoon word.

5.2 Beskrywende Statistiek

Die beskrywende statistiek (gemiddeldes en standaardafwykings) word ten opsigte van die kriteriaveranderlikes, sowel as die voorspeller veranderlikes vir die totale ondersoekgroep in tabel 5.1 aangetoon.

Tabel 5.1: Gemiddeldes en standaardafwykings vir die totale onderoekgroep

Veranderlike	N	X	S
Kriteriaveranderlikes:			
Emosionele uitputting	117	11,83	6,32
Persoonlike doeltreffendheid	110	25,95	5,75
Sinisme	108	9,02	4,58
Voorspeller veranderlikes:			
Persoonlikheid: Neurotisme	126	87,26	22,02
Ekstroversie	126	114,36	19,55
Openheid vir ervaring	126	107,11	17,17
Welgevalligheid	126	123,17	20,07
Pligsgetrouheid	126	125,08	22,19
Fortaliteit: Selfbeoordeling	122	21,30	3,25
Gesinsondersteuning	122	19,48	4,81
Algemene sosiale ondersteuning	119	16,87	4,19

Die resultate van die totale onderoekgroep op die skale wat deur die kriteriaveranderlikes verteenwoordig word, naamlik emosionele uitputting, persoonlike doeltreffendheid en sinisme, is met die riglynwaardes van die Uitbrandingsvraelys (vergelyk Bylaag B) vir persone in bestuursposisies van Maslach, Jackson en Leiter (1996) vergelyk en die bevindinge word vervolgens aangetoon:

□ **Die resultate van die kriteriaveranderlike: Uitbranding**

Die onderoekgroep se gemiddelde tellings is bereken deur die gemiddelde tellings wat deur Maslach, Jackson en Leiter (1996) gerapporteer is, deur die aantal items wat vir elke subskaal van die Uitbrandingsvraelys vir hierdie onderoek gebruik is, te verdeel. Sodoende kan die gemiddelde tellings van

hierdie ondersoek met diè van Maslach, Jackson en Leiter (1996) vergelyk word. Emosionele uitputting en sinisme bestaan albei uit 5 items, terwyl persoonlike doeltreffendheid uit 6 items saamgestel is. Die ondersoekgroep se gemiddelde telling op emosionele uitputting van 2,37 is laer as die gemiddelde telling van 2.55 wat deur Maslach, Jackson en Leiter (1996) gerapporteer is. Persoonlike doeltreffendheid se gemiddelde telling van 4,33 is laer as die gemiddelde telling van 4,73. Die ondersoekgroep se gemiddelde telling van 1,80 op sinisme is hoër as die gemiddelde telling van 1,32. Van die drie kriteriaveranderlikes het persoonlike doeltreffendheid die hoogste gemiddelde telling getoon en sinisme die laagste. Geen beduidende tekens van uitbranding en ingeperkte persoonlike doeltreffendheid is in hierdie ondersoek gevind nie. Dit wil egter voorkom of hierdie ondersoekgroep 'n groter mate van sinisme openbaar.

Die resultate van die voorspeller veranderlikes, op die totale ondersoekgroep, naamlik persoonlikheid en fortaliteit word vervolgens gerapporteer.

□ **Die resultate van die voorspeller veranderlike: Persoonlikheid**

Volgens Costa en McCrae (1992) se Hersiene NEO-Persoonlikheidsvraelys vir jong volwassenes, is die ondersoekgroep se gemiddelde tellings vir welgevalligheid en pligsgetrouheid van 123,17 ($s = 20,07$) en 125,08 ($s = 22,19$) onderskeidelik hoër as die gemiddelde tellings van 113,5 ($s = 16,6$) en 114,5 ($s = 21,1$) vir mans en vroue gesamentlik. Die ondersoekgroep se gemiddelde telling op neurotisme van 87,26 ($s = 6,32$) is laer as die gemiddelde telling van 96,3 ($s = 21,9$). Die ondersoekgroep se gemiddelde tellings op ekstroversie en openheid vir ervaring van 114,36 ($s = 19,55$) en 107,11 ($s = 17,17$) onderskeidelik, is laer as die gemiddelde tellings van 121,2 ($s = 18,2$) en 116,8 ($s = 17,8$).

Met die interpretasie van die bogenoemde resultate wil dit voorkom of die enigste twee persoonlikheidsdimensies waar die totale ondersoekgroep 'n hoër gemiddeld en dus betekenisvolle tellings toon, welgevalligheid en pligsgetrouheid

is. Dit blyk of die onderzoekgroep eerder 'n altruïstiese as egosentriese lewensuitkyk handhaaf en hulleself op selfdissipline, stiptelikheid en hardwerkendheid toespits. Die lae tellings op neurotisme, ekstroversie en openheid vir ervaring kan daaraan toegeskryf word dat die onderzoekgroep 'n hoër mate van emosionele stabiliteit as jong volwassenes toon, maar ook afsydige interpersoonlike interaksies openbaar en konvensioneel in denke en optredes kan wees.

□ **Die resultate van die voorspeller veranderlike: Fortaliteit**

Die gemiddelde totaal telling van dié onderzoekgroep op die fortaliteitsvraelys is 57,65 en die standaardafwyking is 12,25. Pretorius (1997) het egter 'n gemiddelde van 57,79 en 'n standaardafwyking van 9,43 by 'n groep studente op die fortaliteitsvraelys gevind. Die gemiddelde totaal tellings vergelyk dus goed met mekaar. Dié onderzoekgroep se subskaal tellings van 21,30 vir selfbeoordeling, 19,48 vir gesinsondersteuning en 16,87 vir algemene sosiale ondersteuning vergelyk goed met dié van Pretorius (1997) se onderzoekgroep, naamlik 21,33 vir selfbeoordeling, 19,91 vir gesinsondersteuning en 16,61 vir algemene sosiale ondersteuning. Dit is aanduidend van goeie weerstandshulpbronne.

Die produk moment korrelasies word vervolgens bespreek.

5.3 Produk moment korrelasies tussen die voorspeller veranderlike met die drie kriteriaveranderlike

Die praktiese beduidendheid vir die afsny punte van korrelasies volgens Cohen (uit Steyn, 1999) wat gebruik kan word, is die volgende:

$f^2 = 0,1$: klein effek

$f^2 = 0,3$: medium effek

$f^2 = 0,5$: groot effek

Die korrelasies tussen die voorspeller veranderlikes en die drie kriteriaveranderlikes (emosionele uitputting, sinisme en persoonlike doeltreffendheid) is ondersoek en vir hierdie doel is Pearson se produkmoment-korrelasiekoëffisiënte bereken. Dit is vir die totale ondersoekgroep gedoen en die resultate verskyn in tabel 5.2.

Tabel 5.2: Interkorrelasies vir die totale groep (N=126)

Voorspeller veranderlike	Emosionele uitputting	Persoonlike doeltreffendheid	Sinisme
Neurotisme	0,41** ●●	-0,09	0,29** ●
Ekstroversie	-0,25** ●	0,15	-0,31** ●●
Openheid vir ervaring	-0,05	0,01	-0,17
Welgevalligheid	-0,08	0,11	-0,22* ●
Pligsgetrouheid	-0,17	0,23* ●	-0,15
Selfbeoordeling	-0,53** ●●●	0,30**●●	-0,38** ●●
Gesinsondersteuning	-0,32** ●●	0,13	-0,32** ●●
Algemene sosiale ondersteuning	-0,23* ●	0,08	-0,24* ●
Ouderdom	-0,25** ●	0,14	-0,16
Geslag	-0,05	-0,07	0,10

** $p \leq 0,01$

* $p \leq 0,05$

● $f^2 = 0,1$: klein effek

●● $f^2 = 0,3$: medium effek

●●● $f^2 = 0,5$: groot effek

Uit tabel 5.2 blyk die volgende:

- a) Wat emosionele uitputting en sinisme betref, korreleer twee van die persoonlikheidseienskappe, naamlik neurotisme en ekstroversie op die 1%-peil beduidend hiermee. Wat die korrelasie tussen emosionele uitputting en

neurotisme betref, asook tussen sinisme en neurotisme, is dit duidelik dat 'n positiewe verband gevind is. Gevolglik kan afgelei word dat entrepreneurs wat hoë tellings op neurotisme verkry het ook neig om hoë tellings op die emosionele uitputting en sinisme uitbrandingskale te kry. 'n Medium tot groot praktiese beduidendheid is deur neurotisme en emosionele uitputting gevind, terwyl 'n klein tot medium praktiese beduidendheid tussen neurotisme en sinisme gevind is. Wat die korrelasie tussen emosionele uitputting en ekstroversie, asook tussen sinisme en ekstroversie betref, is egter negatiewe verbande gevind. Gevolglik kan in hierdie geval afgelei word dat entrepreneurs wat lae tellings op ekstroversie verkry het ook neig om hoë tellings op die emosionele uitputting en sinisme uitbrandingskale te kry. 'n Klein praktiese beduidendheid met betrekking tot ekstroversie en emosionele uitputting en sinisme is gevind. Die positiewe verband tussen neurotisme en emosionele uitputting, asook die negatiewe verband tussen ekstroversie en emosionele uitputting ondersteun die bevindinge deur Deary, Blenkin, en Agius (1996) asook dië deur Schaufeli en Enzmann (1998).

Pligsgetrouheid en welgevalligheid is op die 5%-peil beduidend. 'n Positiewe verband is tussen pligsgetrouheid en persoonlike doeltreffendheid gevind en 'n klein tot medium praktiese beduidendheid is getoon. 'n Negatiewe verband is tussen welgevalligheid en sinisme gevind en dit is van min praktiese waarde. Die positiewe verwantskap tussen pligsgetrouheid en persoonlike doeltreffendheid, asook die negatiewe verband tussen welgevalligheid en sinisme stem ooreen met die bevindinge van Schaufeli en Enzmann (1998).

- b) Wat die fortaliteitskale betref, toon die selfbeoordeling subskaal 'n beduidende (op die 1%-peil) verband met emosionele uitputting, persoonlike doeltreffendheid en sinisme. In die geval van emosionele uitputting en sinisme is die verbande negatief verwant, terwyl selfbeoordeling 'n positiewe verband met persoonlike doeltreffendheid toon. Dit blyk dus dat entrepreneurs wat hoë tellings op selfbeoordeling verkry het, neig om lae

tellings op die emosionele uitputting en sinisme uitbrandingskale te behaal, maar hoë tellings rakende die persoonlike doeltreffendheidskaal. Hierdie bevindinge stem ooreen met die navorsingsbevindinge van Downey (2002a), Ross en Wilson (2002) asook Tett en Burnett (2003). Die praktiese beduidendheid van selfbeoordeling met persoonlike doeltreffendheid en sinisme is van medium grootte.

Die ander twee fortaliteitskale, naamlik gesinsondersteuning (op die 1%-peil) en algemene sosiale ondersteuning (op die 5%-peil) toon ook beduidende verbande met emosionele uitputting en sinisme. In elk van die gevalle is die korrelasies negatief wat daarop dui dat indien 'n entrepreneur 'n hoë telling rakende gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning verkry het, hy/sy neig om lae tellings op die genoemde twee uitbrandingskale te kry. 'n Klein praktiese beduidendheid is gevind. Dit wil dus voorkom of gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning wel 'n klein bydra tot die weerbaarheid teen uitbranding lewer. Hierdie bevindinge korreleer in 'n mate met dié van Fawkner (2002) en Kotelnikov (2002).

- c) Die biografiese veranderlike ouderdom (op die 1%-peil), toon 'n beduidende negatiewe korrelasie met die emosionele uitputtingskaal. Dit dui daarop dat hoe ouer die entrepreneur is, hoe minder is die mate van emosionele uitputting wat ervaar word. 'n Klein praktiese beduidendheid kom voor. Dit stem in 'n mate ooreen met die bevindinge deur Rutsch (1997) en Schaufeli en Enzmann (1998) dat jonger entrepreneurs meer tot uitbranding geneig is.

5.4 Resultate van die hiërgiese regressie-ontledings

Hiërgiese regressie-ontledings is met behulp van die SAS-rekenaarprogrammatuur (SAS Institute, 1985) gedoen ten einde ondersoek in te stel na die bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot die verklaring van die variansie in die drie dimensies van uitbranding, naamlik

emosionele uitputting, persoonlike doeltreffendheid en sinisme. Die resultate van die hiërgariese regressie-ontledings word vervolgens in tabel 5.3 uiteengesit en daarna bespreek.

Tabel 5.3: Bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot R² rakende emosionele uitputting van entrepreneurs

Veranderlikes in ontledings	Veranderlike weg-gelaat	R ²	Bydrae tot R ²	F	f ²
1. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	-	0,3465	-	-	-
2. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg	Oud	0,3266	0,0199	3,31	
3. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+oud	Dg	0,3463	0,0002	0,03	
4. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+dg+oud	Fso	0,3463	0,0002	0,03	
5. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fso+dg+oud	Fgo	0,3360	0,0105	1,75	
6. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fgo+fso+dg+oud	Fsa	0,2641	0,0824	13,73**	0,13•
7. neo1+neo2+neo3+neo4+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo5	0,3395	0,0070	1,17	
8. neo1+neo2+neo3+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo4	0,3459	0,0006	0,10	
9. neo1+neo2+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo3	0,3459	0,0006	0,10	
10. neo1+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo2	0,3463	0,0002	0,03	
11. neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo1	0,3145	0,0320	5,33*	0,05••

Sleutel: [neo1=neurotisme; neo2=ekstroversie; neo3=openheid vir ervaring; neo4=welgevalligheid; neo5=pligsgetrouheid; fsa=selfbeoordeling; fgo=gesinsondersteuning; fso=algemene sosiale ondersteuning; dg=geslag en oud=ouderdom].

** p ≤ 0,01

• f² = 0,1 : klein effek

* p ≤ 0,05

•• f² = 0,03 : medium effek

Eerstens is dit duidelik dat die 10 voorspellers gesamentlik 34,65% (R²=0,3465) van die variansie in entrepreneurs se emosionele uitputting verklaar [F_[10;94] = 4,98] wat op die 1%-peil beduidend is.

Wanneer die bydraes van die individuele veranderlikes tot R² ondersoek word, is dit duidelik dat twee veranderlikes, naamlik selfbeoordeling (fsa) en neurotisme (neo1) op hulle eie 'n beduidende bydrae (op die 1%- en 5%-peil onderskeidelik) tot die verklaring van die variansie in die emosionele uitputting van entrepreneurs

lewer. Selfbeoordeling verklaar 8,24% en neurotisme 3,20% van die variansie in die entrepreneurs se emosionele uitputting. Dit blyk dus of selfbeoordeling 'n groter proporsie van die variansie verklaar in die mate van emosionele uitputting wat die proefpersone rapporteer, as wat neurotisme verklaar. Na aanleiding van die riglynwaardes van die verskillende effekgroottes (vergelyk f^2), is dit duidelik dat die resultaat rakende selfbeoordeling net onder 'n medium effekgrootte gelewer het en dus van gemiddelde praktiese waarde is. Hierdie resultate stem ooreen met die literatuur van Downey (2002a), asook Tett en Burnett (2003) dat selfbeoordeling weerstand teen uitbranding verhoog en as voorspellendefaktor vir uitbranding kan dien.

Die bevindinge ten opsigte van neurotisme stem ooreen met die bevindinge van Rutsch (1997) en Venter (1993) dat neurotisme positief aan emosionele uitputting verwant is en die vatbaarheid vir uitbranding kan verhoog.

Resultate rakende persoonlike doeltreffendheid as kriterium word in tabel 5.4 op die volgende bladsy aangetoon.

Tabel 5.4: Bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot R² rakende persoonlike doeltreffendheid van entrepreneurs

Veranderlikes in ontleding	Veranderlike weg-gelaat	R ²	Bydrae tot R ²	F	f ²
1. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	-	0,1599	-	-	-
2. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg	Oud	0,1242	0,0357	4,46*	0,04
3. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+oud	Dg	0,1517	0,0082	1,03	
4. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+dg+oud	Fso	0,1549	0,0050	0,63	
5. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fso+dg+oud	Fgo	0,1333	0,0266	3,33	
6. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fgo+fso+dg+oud	Fsa	0,1032	0,0567	7,09**	0,07
7. neo1+neo2+neo3+neo4+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo5	0,1486	0,0113	1,41	
8. neo1+neo2+neo3+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo4	0,1598	0,0001	0,01	
9. neo1+neo2+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo3	0,1479	0,0120	1,50	
10. neo1+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo2	0,1450	0,0149	1,86	
11. neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo1	0,1405	0,0194	2,43	

Sleutel: [neo1=neurotisme; neo2=ekstroversie; neo3=openheid vir ervaring; neo4=welgevalligheid; neo5=pligsgetrouheid; fsa=selfbeoordeling; fgo=gesinsondersteuning; fso=algemene sosiale ondersteuning; dg=geslag en oud=ouderdom].

** $p \leq 0,01$

• $f^2 = 0,1$: klein effek

* $p \leq 0,05$

•• $f^2 = 0,3$: medium effek

Dit is vanuit tabel 5.4 duidelik dat die 10 voorspellers gesamentlik 15,99% ($R^2=0,1599$) van die variansie in entrepreneurs se persoonlike doeltreffendheid verklaar [$F_{[10;87]} = 1,66$] wat nie statisties beduidend op minstens die 5%-peil is nie.

Wanneer die bydraes van die individuele veranderlikes tot R² ondersoek word, is dit duidelik dat twee veranderlikes, naamlik ouderdom en selfbeoordeling (fsa) op hulle eie 'n beduidende bydrae (op die 5%- en 1%-peil onderskeidelik) tot die verklaring van die variansie in die persoonlike doeltreffendheid van entrepreneurs lewer. Ouderdom verklaar 3,57%, terwyl selfbeoordeling 5,67% van die variansie in die entrepreneurs se persoonlike doeltreffendheid verklaar. Na aanleiding van die riglynwaardes van die verskillende effekgroottes (vergeelyk

f^2), is dit vanuit tabel 5.4 duidelik dat die bydraes van die twee voorspellers aanduidend van 'n weglaatbaar klein effekgrootte en gevolglik nie van enige praktiese belang nie.

Selfbeoordeling en ouderdom blyk dus 'n betekenisvolle invloed op persoonlike doeltreffendheid te hê. Dit stem met die literatuur ooreen dat selfbeoordeling positief aan persoonlike doeltreffendheid en werkseffektiwiteit verwant is (Ross & Wilson, 2002) en dat jonger persone meer tot die voorkoms van uitbranding geneig is (Enzmann & Schaufeli, 1998; Rutsch, 1997).

Die resultate rakende sinisme as kriterium word in tabel 5.5 aangetoon.

Tabel 5.5: Bydraes van die verskillende voorspeller veranderlikes tot R^2 rakende sinisme van entrepreneurs

Veranderlikes in ontledings	Veranderlike weg-gelaat	R^2	Bydrae tot R^2	F	f^2
1. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	-	0,2578	-	-	-
2. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg	Oud	0,2504	0,0074	0,93	0,07
3. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+oud	Dg	0,2567	0,0011	0,14	
4. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+dg+oud	Fso	0,2568	0,0010	0,13	
5. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fso+dg+oud	Fgo	0,2529	0,0049	0,61	
6. neo1+neo2+neo3+neo4+neo5+fgo+fso+dg+oud	Fsa	0,2070	0,0508	6,35*	
7. neo1+neo2+neo3+neo4+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo5	0,2500	0,0078	0,98	
8. neo1+neo2+neo3+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo4	0,2363	0,0215	2,69	
9. neo1+neo2+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo3	0,2522	0,0056	0,70	
10. neo1+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo2	0,2539	0,0039	0,49	
11. neo2+neo3+neo4+neo5+fsa+fgo+fso+dg+oud	neo1	0,2527	0,0051	0,64	

Sleutel: [neo1=neurotisme; neo2=ekstroversie; neo3=openheid vir ervaring; neo4=welgevalligheid; neo5=pligsgetrouheid; fsa=selfbeoordeling; fgo=gesinsondersteuning; fso=algemene sosiale ondersteuning; dg=geslag en oud=ouderdom].

** $p \leq 0,01$

• $f^2 = 0,1$: klein effek

* $p \leq 0,05$

•• $f^2 = 0,3$: medium effek

••• $f^2 = 0,5$: groot effek

Dit is vanuit tabel 5.5 duidelik dat die 10 voorspellers gesamentlik 25,78% ($R^2=0,2578$) van die variansie in entrepreneurs se sinisme verklaar [$F_{[10;86]} = 2,99$] wat op die 1%-peil beduidend is.

Wanneer die bydraes van die individuele veranderlikes tot R^2 ondersoek word, is dit duidelik dat slegs een veranderlike, naamlik selfbeoordeling (fsa) op sy eie 'n beduidende bydrae (op die 5%-peil) tot die verklaring van die variansie in die sinisme van entrepreneurs lewer. Selfbeoordeling verklaar 5,08% van die variansie in die sinisme van entrepreneurs. Hoewel selfbeoordeling wel 'n effek op die sinisme van entrepreneurs kon hê, was die grootte van die effek weglaatbaar klein.

Dit wil dus voorkom of selfbeoordeling 'n positiewe bydrae tot 'n entrepreneur se subjektiewe psigologiese welsyn kan maak en stem die bevindinge dus ooreen met navorsing deur Srivastava, Locke en Bartol (2001). Die moontlikheid dat hoë selfbeoordeling weerstand teen uitbranding kan bied kom voor, maar dit word nie as oorsaaklike faktor beskou nie en ondersteun bevindinge deur Downey (2002a) en Tett en Burnett (2003). 'n Mens sou verwag dat neurotisme en ekstroversie ook 'n beduidende effek moes hê aangesien dit deur soveel navorsers bewys is (Deary, Blenkin, & Agius, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Die rede wat hiervoor aangevoer kan word is dat alternatiewe faktore 'n invloed op die ondersoekgroep in Suid-Afrika uitoefen en/of dat die persoonlikheidstipes van baie jong proefpersone wat getoets is, nog nie vasgelê is nie.

5.5 Samevatting

Aanvaarbare betroubaarheidsindekse is gevind indien die α -koëffisiënte in ag geneem word, wat aandui dat redelike hoë interne konsekwente metings gelewer is. Die gemiddelde tellings van die totale ondersoekgroep rakende uitbranding toon laer tellings vir emosionele uitputting en persoonlike doeltreffendheid as dié wat deur Maslach, Jackson en Leiter (1996) se gemiddelde tellings vir persone in

bestuursposisies gerapporteer is. Sinisme het egter 'n hoër gemiddelde telling as diè van Maslach, Jackson en Leiter (1996) getoon. Gemiddelde tellings met betrekking tot persoonlikheid, is hoër tellings slegs vir welgevalligheid en pligsgetrouheid getoon indien dit met diè van jong volwassenes vergelyk word wat deur Costa en McCrae (1992) gerapporteer is. Neurotisme, ekstroversie en openheid vir ervaring het laer gemiddelde tellings getoon. Die drie fortaliteitssubskale, naamlik selfbeoordeling, gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning vergelyk goed met diè wat deur Pretorius (1997) gerapporteer is. Alhoewel die praktiese beduidendheid van meeste subskale klein was, was dit van so aard dat die verkreeë gemiddelde tellings van die ondersoekgroep met diè van ander studies vergelyk kon word en as waardevol beskou kan word. Die interkorrelasies van neurotisme, ekstroversie, selfbeoordeling en gesinsondersteuning met emosionele uitputting en sinisme was op die 1%-peil beduidend en kan as betekenisvolle bevindinge beskou word. Selfbeoordeling en persoonlike doeltreffendheid, asook ouderdom en emosionele uitputting was ook op die 1%-peil beduidend. Op die 5%-peil was die volgende interkorrelasies tussen subskale beduidend: welgevalligheid en sinisme; pligsgetrouheid en persoonlike doeltreffendheid; algemene sosiale ondersteuning, emosionele uitputting en sinisme. Die hiërargiese-regressieontleding dui 'n medium effek met betrekking tot selfbeoordeling aan wat wel van statistiese waarde is. Uit die resultate blyk dit dat selfbeoordeling en neurotisme die grootste bydrae tot emosionele uitputting van entrepreneurs lewer.

Die gevolgtrekkings en beperkinge rakende hierdie studie, asook die aanbevelings vir toekomstige studies word in die volgende hoofstuk uiteengesit.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die gevolgtrekkings van die bevindinge van die ondersoek bespreek. Tweedens word die beperkinge van die navorsingstudie uiteengesit en aanbevelings vir toekomstige navorsing gemaak.

6.2 Gevolgtrekkings

Sinisme toon 'n hoër gemiddelde telling indien dit met die riglynwaardes van Maslach, Jackson en Leiter (1996) vergelyk word. Hiervolgens blyk dit dat hierdie ondersoekgroep meer sinisties voorkom en relatief min verskil van Maslach, Jackson en Leiter (1996) se ondersoekgroep ten opsigte van emosionele uitputting en verminderde persoonlike doeltreffendheid. Volgens diè resultate, blyk dit dat die ondersoekgroep in 'n mate vatbaar is vir uitbranding, terwyl sinisme 'n groter rol speel. Die volgende redes kan moontlik daaraan toegeskryf word. Eerstens dat entrepreneurs (hierdie ondersoekgroep) meer verantwoordelikheid aanvaar vir die skepping en realisering van nuwe idees. Tweedens, kan die druk op entrepreneurs om meer innoverend en kreatief op te tree ten einde 'n positiewe bydra tot die werkloosheidskoers en Suid-Afrikaanse ekonomie te maak, waarskynlik ook 'n rol speel. Diè groot verantwoordelikhede, asook die ekonomiese veranderinge wat tans in Suid-Afrika plaasvind, het 'n enorme stresvolle implikasie op entrepreneurs en kan tot uitbranding aanleiding gee.

Die drie fortaliteitssubskale, naamlik selfbeoordeling, gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning vergelyk goed met diè van Pretorius (1997). Die faktor wat die grootste impak op die uitbranding van die ondersoekgroep het, blyk dus selfbeoordeling as weerstandshulpbron te wees. Diè bevinding stem ooreen met die navorsingsbevindinge van Srivastava, Locke en Bartol (2001). Volgens die resultate van hierdie studie blyk dit dat negatiewe selfbeoordeling as 'n belangrike voorspellende faktor vir uitbranding kan dien. Gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning het nie 'n beduidende bydraende rol gespeel in die vlak van uitbranding wat hierdie ondersoekgroep beleef nie. Diè bevinding van hierdie ondersoekgroep is teenstrydig met die literatuur wat aandui dat gesinsondersteuning en algemene sosiale ondersteuning wel 'n rol in die weerbaarheid teen uitbranding, asook die effektiewe hantering van stresvolle situasies speel (Boyle, et al., 1991; Taylor, Peplau & Sears, 2000). 'n Moontlike rede hiervoor kan wees dat die ondersoekgroep se preokkupasie met sukses en winsgewendheid, asook oordrewe passie en dryfkrag, die mate van sosiale en gesinsondersteuning in so 'n mate oorskadu dat dit nie 'n voldoende bufferende effek het nie.

Volgens Costa en McCrae (1992) is die gemiddelde tellings van welgevalligheid en pligsgetrouheid hoër as dit met diè van jong volwassenes vergelyk word. Die interkorrelasies toon dat slegs neurotisme en ekstroversie 'n beduidende verband (positief en negatief onderskeidelik) met emosionele uitputting en sinisme op die 1%-peil het. Hierdie twee bevindinge hou dus nie met mekaar verband nie. 'n Negatiewe verband is tussen welgevalligheid en sinisme op die 5%-peil getoon. 'n Klein praktiese beduidendheid met betrekking tot persoonlikheidsveranderlikes is gevind. Hierdie bevindinge stem ooreen met diè van Schaufeli en Enzmann (1998).

Die hiërargiese-regressieontleding dui 'n medium effek vir selfbeoordeling aan. Hierdie bevinding ondersteun navorsing deur Ross en Wilson (2002). Vanuit hulle navorsing wil dit voorkom of negatiewe selfbeoordeling en neurotisme die

vernaamste faktore is wat 'n aanduiding van uitbranding op Suid-Afrikaanse entrepreneurs bied. Alhoewel selfbeoordeling en neurotisme in hierdie studie 'n statisties beduidende bydrae gelewer het, was die effekgrootte klein en dus nie prakties beduidend nie. Hieruit kan die gevolgtrekking gemaak word dat daar waarskynlik alternatiewe faktore bestaan, wat nie by die ondersoek ingesluit is nie, wat moontlik 'n bydraende rol in die voorkoms van uitbranding by Suid-Afrikaanse entrepreneurs kan speel. Faktore wat in diè verband 'n betekenisvolle rol kan speel sluit in probleme met werknemers, ekonomiese faktore, negatiewe hoop vir die toekoms en sukses vir die besigheid, gebrekkige beheer oor werknemers en relevante veranderinge in die Suid-Afrikaanse wetgewing.

Die rol van ouderdom as demografiese faktor ondersteun vorige navorsingsbevindinge dat jonger Suid-Afrikaanse entrepreneurs meer vatbaar is vir uitbranding. 'n Klein praktiese beduidendheid kom egter voor (Bock, 2004; Downey, 2002a; Foxcroft, 2002; Kotelnikov, 2002). Geslag speel nie in hierdie ondersoek 'n rol nie.

Die volgende beperkinge van die ondersoek moet in gedagte gehou word in die interpretasie van die bogenoemde bevindinge:

6.3 Beperkinge van die ondersoek

Een van die beperkinge van die ondersoek hou verband met die steekproefgrootte. Indien meer proefpersone by die ondersoek betrek was, kon die onderskeie fasette van die vyf hoof dimensies van die persoonlikheidsveranderlikes by die ondersoek ingesluit word ten einde alternatiewe bydraende- en weerstandsfaktore te ondersoek. Tweedens is die diversiteit van die ondersoekgroep ook 'n beperkende faktor. Die verskeidenheid van die ondersoekgroep ten opsigte van hulle ouderdom en tipes besighede wat hulle besit, is baie groot. 'n Meer homogene groep sou dalk 'n belangrike verskil in die resultate teweeg gebring het. Derdens is die feit dat α -koëffisiënte nie vir

die NEO-PI-R bereken kon word nie, aangesien die individuele tellings van respondente nie gekodeer is nie, ook 'n beperkende faktor. Onderzoek na die persoonlikheidsfasette sou kon bydra tot insig rakende persoonlikheidseienskappe wat 'n moontlike rol in die voorkoms van of weerstand teen uitbranding kan speel.

6.4 Aanbevelings

Die volgende aanbevelings word gemaak met die oog op toekomstige navorsingstudies ten opsigte van uitbranding by Suid-Afrikaanse entrepreneurs:

- 'n Kwalitatiewe ondersoek kan oorweeg word ten einde subjektiewe menings rakende faktore wat tot uitbranding bydra, vas te stel. Hierdie faktore kan dan weer in verdere navorsingstudies ondersoek word.
- 'n Meer homogene groep moet gebruik word.
- 'n Multi-kulturele ondersoek kan die rol van verskeie faktore in uitbranding in verskillende kulturele uitlig. Aangesien meer persone uit verskillende bevolkingsgroepe ook die besigheidswêreld betree, is dit noodsaaklik om verskillende kulturele faktore te ondersoek wat as moontlike weerstandshulpbronne teen uitbranding dien.
- Alternatiewe faktore, byvoorbeeld die invloed van hoop, kan bykomend ondersoek word. Dit wil voorkom of 'n negatiewe toekomspektief vir blanke entrepreneurs in Suid-Afrika bydra tot 'n gebrek aan hoop.
- Selfbeoordeling, selfagting en selfbeeld kan in meer besonderhede ondersoek word om 'n beter begrip van die rol daarvan in die psigologiese welstand en uitbranding van Suid-Afrikaanse entrepreneurs te bepaal.
- Wat betref die waarde van hierdie ondersoek in die praktyk, kan programme aangewend word ter bevordering van die hanteringsvaardighede van entrepreneuriese uitbranding om sodoende hulle psigologiese welstand te bevorder. Daar kan veral op die

bevordering van selfbeoordeling en vermindering van neurotisme gefokus word.

6.5 Slot

Uitbranding onder Suid-Afrikaanse entrepreneurs blyk 'n verskynsel te wees wat nie geïgnoreer kan word nie. Ten einde weerstand daarteen te bied, is fortigene faktore belangrik wat veral op die individu self fokus, byvoorbeeld selfbeoordeling. Persoonlikheidsfaktore blyk ook 'n belangrike rol te speel, naamlik neurotisme, ekstroversie en welgevalligheid. Uit hierdie navorsing was dit duidelik dat verdere navorsingstudies rakende uitbranding op Suid-Afrikaanse entrepreneurs, asook die invloedryke faktore daarop, noodsaaklik is, aangesien alternatiewe faktore wat soms geminag word en spesifiek op entrepreneurs van toepassing is, by hierdie studie uitgesluit was.

BRONNELYS

Adendorff, C. (1997). *Extraversion, neuroticism and coping as variables in the stress and burnout process: A pilot study using a population of child care workers*. Unpublished master's thesis, University of the Orange Free State, South Africa.

Agno, J.G. (2004). *Burnout*. Retrieved April 16, 2002, from the World Wide Web: <http://www.home.att.net/~coachthee/Archives/burnout.html>

Ainsworth, D. (2001). Coping with job burnout. Retrieved November 28, 2002, from the World Wide Web: http://www.berkeley.edu/news/berkeleyan_burn.html

Anderson, A.R. & Miller, C.J. (2003). "Class matters": Human and social capital in the entrepreneurial process. *Journal of Socio-Economics*, **32**(1), 17-37.

Applegate, J. (1995). Learning to delegate helps avoid burnout. *Triangle Business Journal*, **10**(37), 16.

Applegate, J. (1995a). The secret to keeping burnout at arms length is to have balance. *Wichita Business Journal*, **10**(7), 9-10.

Applegate, J. (1995b). Learning to delegate helps avoid burnout. *Triangle Business Journal*, **10**(37), 16-17.

Bagby, R.M., Gilchrist, E.J., Rector, N.A., Dickens, S.E., Joffe, R.T., Levitt, A., Levitan, R.D. & Kennedy, S.H. (2001). The stability validity of the sociotropy and autonomy personality dimensions as measured by the revised personal style inventory. *Cognitive Therapy and Research*, **25**, 765-779.

Baker, M., North, D. & Smith, D.F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, **34**(1), 22-26.

Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, **15**(3), 245-260.

Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, **7**(1), 84-93.

Beckstead, J.W. (2002). Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory among Florida nurses. *International Journal of Nursing Studies*, **39**(8), 785-792.

Bellafore, D.R. (2004). *Preventing job burnout*. Retrieved May 12, 2004, from the World Wide Web: <http://www.drbalternatives.com>

Berglas, S. (1996). *The big lie*. **18**(3),70. Retrieved October 10, 2001, from the World Wide Web: <http://www.web16.epnet.com>

Bock, B.B. (2004). Fitting in and multi-tasking: Dutch farm women's strategies in rural entrepreneurship. *Sociologia Ruralis*, **44**(3), 245-261.

Boeyens, J. (1989). Identifying entrepreneurs by means of a simulation game. *South African Journal of Science*. **85**(2), 79-80.

Bornman, E. (1999). Predictors of ethnic identification in a transitional South Africa. *South African Journal of Psychology*, **29**(2), 62-63.

Bouhuys, S.A. & Barnhoorn, J.C. (1999). Personality, self-efficacy and functioning in management teams: A contribution to validation. *International Journal of Selection and Assessment*, **7**(1), 46-49.

Boyd, D.P. & Gumpert, D.E. (1994). Growing concerns: Coping with entrepreneurial stress. *Journal of Small Business Management*, **32**(1), 83-87.

Boyle, A., Grap, M.J., Younger, J. & Thornby, D. (1991). Personality hardiness, ways of coping, social support and burnout in critical care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, **16**(7), 850-857.

Brown, N.C., Prashantham, B.J. & Abbot, M. (2003). Personality, social support and burnout among human service professionals in India. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, **13**(4), 320-324.

Chay, Y.W. (1993). Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **66**, 285-302.

Christopher, A.N., Kuo, S.V., Abraham, K.M., Noel, L.M. & Linz, H.E. (2004). Materialism and affective well-being: The role of social support. *Personality and Individual Differences*, **37**(3), 463-470.

Constantini, A., Solano, L., Di Napoli, R. & Bosco, A. (1997). Relationship between hardiness and risk of burnout in a sample of 92 nurses working in oncology and AIDS wards. *Psychotherapy & Psychosomatics*, **66**(2), 78-82.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1989). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1995). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Cranwell-Ward, J. (1990). *Thriving on stress*. London: Routledge.

Dahle, C. (2000). Are you marked for greatness? *Fast Company*. Retrieved April 16, 2004, from the World Wide Web: <http://www.fastcompany.com>

Deary, I.J., Blenkin, H. & Agius, R.M. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, **87**, 3-29.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, **11**(4), 423-441.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, **125**, 276-302.

Dormann, C. & Zapf, D. (2004). Customer-related social stressors and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, **9**(1), 61-82.

Downey, R. (2002a). *Strategies for curing job burnout depend on personality*. Retrieved May 12, 2004, from the World Wide Web: <http://www.mediarelations.ksu.edu>

Drucker, P.F. (2004). *Innovation and entrepreneurship*. Retrieved May 20, 2004, from the World Wide Web: <http://www.quickmba.com>

Dunkley, D.M., Blankstein, K.R. & Flett, G.L. (1997). Specific cognitive-personality vulnerability styles in depression and the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, **23**, 1041-1053.

Duquette, A., Kerouac, S., Sandhu, B.K. & Ducharme, F. (1995). Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*, **32**(5), 443-456.

Farber, B.A. (2000). Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. *Psychotherapy in Practice*, **56**(5), 589-594.

Fawkner, E. (2002). *Entrepreneurship...Do you have what it takes?* Retrieved May, 12, 2004, from the World Wide Web: <http://www.ahbbo.com>

Foxcroft, M. (2002). *We're just so-so entrepreneurs*. Retrieved March 15, 2003, from the World Wide Web: <http://www.cbn.co.za/archive>

Gendron, G. (1994). Extra! Extra! Men and women are different. *Incorporated*, **16**(10), 12.

Glass, D.C. & McKnight, J.D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology & Health*, **11**(1), 23-48.

Golembiewski, R.T. (1996). Public sector change and burnout: Phases as antecedent, limiting condition, and common sequence. *Public Productivity & Management Review*, **20**, 56-69.

Goodwin, R., Nizharadze, G., Lan Anh Nguyenluu, N., Kosa, E. & Tatiana Emelyanova, E. (2001). Social support in a changing Europe: An analysis of three post-communist nations. *European Journal of Social Psychology*, **31**(4), 379-394.

Greenglass, E.R. (2001). Proactive coping, work stress and burnout. *Stress News*, **13**(2).

Gregory, R.J. (1996). *Psychological testing: History, principles and applications* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Grobler, C. (1998). Stress in the workplace. *Continuing Medical Education*, **16**(1), 19-26.

Grosch, W.N. & Olsen, D.C. (2000). Clergy burnout: An integrative approach. *Journal of Clinical Psychology*, **56**, 619-632.

Haddock, G. (2004). Temporal self-appraisal and attributional focus. *Journal of Experimental Social Psychology*, **40**(6), 787-794.

Hamilton, K.E. (2001). *What is small business and entrepreneurship?* Retrieved May 12, 2004, from the World Wide Web: <http://www.webhome.idirect.com>

Harris, K. (1995). Tips to fight entrepreneurial burnout. *Business Journal Serving Charlotte & the Metropolitan Area*, **10**(16), 20.

Heylighen, F. & Joslyn, C. (1992). *What is systems theory?* Retrieved October 15, 2004, from the World Wide Web: <http://pespmc1.vub.ac.be>

Heyns, P.M., Venter, J.H., Esterhuysen, K.G., Bam, R.H. & Odendaal, D.C. (2003). Nurses caring for patients with Alzheimer's disease: Their strengths and risk of burnout. *South African Journal of Psychology*, **33**(2), 80-85.

Hill, R.W., McIntire, K. & Bacharach, V.R. (1997). Perfectionism and the big five factors. *Journal of Social Behaviour and Personality*, **12**, 257-220.

Huitt, W. (2003). *A systems model of human behavior*. Retrieved February 20, 2004, from the World Wide Web: <http://chiron.valdosta.edu/whuitt>

Huysamen, G.K. (1993). *Metodologie vir die sosiale en gedragwetenskappe*. Pretoria: Sigma-Pers.

Jansen van Vuuren, J.A. & Rothmann, S. (2002). *The relationship between psychological strengths, coping and burnout of senior managers in a manufacturing industry*. Programme in industrial psychology, University of Potchefstroom for CHE.

Jule Development Associates Internasional Consultants (JUDAI), (2002). National conference on woman enterprise development in Zambia. Lusaka, Zambia. Retrieved May 20, 2004, from the World Wide Web: <http://66.102.9.104/search?q=cache:WhoPuVlib4EJ:www.ilo.org/dyn/empent/docs/>

Karademas, E.C. & Kalantzi-Azizi, A. (2004). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health. *Personality & Individual Differences*, **37**(5), 1033-1044.

Kotelnikov, V. (2002). *The entrepreneur*. Retrieved May 20, 2004, from the World Wide Web: <http://www.1000ventures.com>

Kozlova, V. & Kotelnikov, V. (2002). *Setting your goals: Knowing what you want*. Retrieved May 20, 2004, from the World Wide Web: <http://www.1000ventures.com>

Kroon, J. & Moolman, P.L. (1992). *Entrepreneurskap*. Sentrale publikasies Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

Kuratko, D.F. & Hodgetts R.M. (2001). *Entrepreneurship: A contemporary approach*. Fort Worth: Harcourt College Publishers.

Kuratko, D.F. & Welsch, H.P. (2001). *Strategic entrepreneurial growth*. Fort Worth: Harcourt College Publishers. Orlando, Florida.

Labig, C.E. (1995). *Preventing violence in the workplace*. New York: American Management Association.

Levert, T., Lucas, M. & Ortlepp, K. (2000). Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a sense of coherence. *South African Journal of Psychology*, **36**(2), 36-44.

Lunenburg, F.C. & Cadavid, V. (1992). Locus of control, pupil control ideology, and dimensions of teacher burnout. *Journal of Instructional Psychology*, **19**(1), 13-22.

Mahadea, D. (1994). Alternative approaches to entrepreneurship. *Acta academica*, **26**, 1.

Manual, T.A. (1995). *White paper on national strategy for the development and promotion of small business in South Africa*. Retrieved May 7, 2002, from the World Wide Web: <http://www.polity.org.za>

Martin, J.J., Kelley, B. & Eklund, R.C. (1999). A model of stress and burnout in male high school athletic directors. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, **21**(3), 280-294.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. (1998). *A multidimensional theory of burnout*. In C.L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85). Oxford: Oxford University Press.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventor Manual: Research edition*. Berkeley, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2000). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, **52**, 397-422.

Matheny, K.B., Gfroerer, C.A. & Harris, K. (2000). Work stress, burnout, and coping at the turn of the century: An individual psychology perspective. *Journal of Individual Psychology*, **56**(1), 74-88.

Mbendi, P.R. (2004). *Business Guide to South Africa: The SA Economy*. Retrieved September 12, 2004, from the World Wide Web: <http://www.werksmans.co.za/index.htm>

Naudè, C. (2000a). Sake-Sake-Sake. *Finansies en Tegniek*. Verkry April 12, 2004, vanaf die wêreldwye web: <http://www.fnt.co.za>

Naudè, C. (2000b). Entrepreneurs-Entrepreneurs. *Finansies en Tegniek*. Verkry April 12, 2004, vanaf die wêreldwye web: <http://www.fnt.co.za>

Naudè, C. (2001). Die pad is lank en swaar. *Finansies en Tegniek*. Verkry April 12, 2004, vanaf die wêreldwye web: <http://www.fnt.co.za>

Naudè, C. (2002). Trek voordeel uit moeilike tye. *Finansies en Tegniek*. Verkry April 12, 2004, vanaf die wêreldwye web: <http://www.fnt.co.za>

O'Reilly, C.A., Chatman, J. & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, **34**, 487-516.

Osirim, M.J. (2003). Carrying the burdens of adjustment and globalization. *International Sociology*, **18**(2), 535-559.

Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout*. New York: Free Press.

Plug, C., Louw, D.A., Gouws, L.A. & Meyer, W.F. (1997). *Verklarende en vertalende sielkundewoordeboek*. Heinemann: Johannesburg.

Potter, B. (1998). *Overcoming Job Burnout: How to renew enthusiasm for work*. Retrieved April 16, 2004, from the World Wide Web: <http://www.docpotter.com>

Pretorius, T.B. (1997). *Salutogenic resistance resources: The role of personal and environmental characteristics in stress-resistance*. Unpublished Ph.D. dissertation, Bloemfontein: University of the Free State.

Rafferty, Y., Friend, R. & Landsbergis, P.A. (2001). The association between job skill discretion, decision authority and burnout. *Work & Stress*, **15**(1), 73-85.

Richins, M.L. & Dawson, S. (1992). A consumer value orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, **19**, 303-316.

Ross, M. & Wilson, A.E. (2002). It feels like yesterday: self-esteem and judgment of subjective distance. *Journal of Personality and Social Psychology*, **82**, 792-803.

Rutsch, H. (1997). *An explanatory study of the relationship of demographic and personality factors to burnout in high school teachers in the Pietermaritzburg area*. Unpublished master's thesis, University of Pietermaritzburg: South Africa.

Sand, G. & Miyazaki, A.D. (2000). The impact of social support on salesperson burnout and burnout components. *Psychology & Marketing*, **17**(1), 13-26.

SAS Institute (1985). *SAS user's guide: Statistics version 5 edition*. Cary: Author.

Schapira, L. (2001). *Stress, burnout and renewal*. Retrieved April 16, 2004, from the World Wide Web: <http://www.conversationsincare.org/index.html>

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. Padstow, United Kingdom.

Schaufeli, W. & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, **14**, 631-647.

Schmitz, N., Neumann, W. & Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies*, **37**(2), 95-99.

Schock, C.C. (1996). Facing change and making it work for you. *Women in Business*, **48**(2), 32-36.

Segal, R. (2004). Stress & burnout. Retrieved May 20, 2004, from the World Wide Web: http://www.helpguide.org/mental/stress_burnout_causes.htm

Segal, T. (1994). Don't mess with stress. *Entrepreneur*. **22**(10), 145.

Sirgy, M.J. (1998). Materialism and quality of life. *Social Indicators Research*, **50**, 225-241.

SPSS Incorporated (1983). *SPSS user's guide*. New York: Author.

Srivastava, A., Locke, E.A. & Bartol, K.M. (2001). Money and subjective well-being: It's not the money, it's the motives. *Journal of Personality and Social Psychology*, **80**(6), 959-971.

Stewart, W.H. (Jr), & Roth, P.L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, **86**(1), 145-153.

Steyn, H.S. (1999). *Praktiese beduidendheid: Die gebruik van effekgroottes*. Wetenskaplike bydraes, Reeks B. Natuurwetenskappe nr. 117. Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Taylor, S.E., Peplau, L.A. & Sears, D.O. (2000). *Social psychology* (10th ed.). Prentice-Hall, Inc. New Jersey.

Tett, R.P. & Burnett, D.D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, **88**(3), 500-517.

Thoms, P., Moore, K.S. & Scott, K.S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, **17**, 349-362.

Van Der Westhuizen, G.J., Monteith, J.L. De K & Steyn, H.S. (1989). The relative contribution of different sets of variables to the prediction of the academic achievement of black students. *South African Journal of Education*, **9**(4), 769-773.

Venter, E. (1993). *The connection between personality traits and the burn-out syndrome among student nurses*. Unpublished master's thesis, University of the Orange Free State: South Africa.

Weiler, S. & Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *Social Science Journal*, **38**(1), 85.

Wesch, E. (1994). *Beware of burnout before Xmas*. *Entrepreneur*, **13**(10),3-4.

Wright, N. & Larsen, V. (1993). Materialism and life satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Consumer Satisfaction*, **6**, 158-165.

BYLAAG A

BIOGRAFIESE VRAELYS

Beantwoord asseblief die volgende vrae deur die antwoord te **OMKRING** wat op u van toepassing is.

				Kantoorgebruik alleen	
					1-3
1	Geslag	Manlik	1	4	
		Vroulik	2		
2	Ouderdom in jare			5-6	
3	Huistaal:	Afrikaans	1	7	
		Engels	2		
		Ander	3		
4	Huwelikstatus:	Getroud	1	8	
		Ongetroud	2		
		Geskei	3		
		Weduwee/Wewenaar	4		
5	Aantal kinders in u gesin:			9-10	
6	Spesifiseer die ouderdom/me van u kind/ers:				11-12
				13-14
				15-16
				17-18
7	Hoogste opvoedkundige kwalifikasie:	Minder as St.10	1	19	
		Matriek	2		
		Matriek en 3 jaar tersiêre opleiding	3		
		Matriek en 4+ jaar tersiêre opleiding	4		
8	Vul in wat u hoogste kwalifikasie is:				20-21
				
				
9	Aantal jare wat u al werk:			22-23	
10	Spesifiseer die tipe sakeonderneming wat u tans bedryf:				24-25
				
				

				Kantoorgebruik
11	Netto jaarlikse inkomste:	R50,000 – R499,000	1	26
		R500,000 – R999,999	2	
		R1,000,000 – R1,999,999	3	
		R2,000,000 – R2,999,999	4	
		R3,000,000 – R3,999,999	5	
		R4,000,000 – R4,999,999	6	
		R5,000,000 +	7	
12	Aantal werknemers in diens:			27-29
13	Aantal jare in huidige onderneming:			30-31
14	Vorige beroep:			32-33
			
15	Hoeveel ure vryetyd het u beskikbaar per week?			34-35
16	Beoefen u 'n sport of stokperdjie in u vrye tyd?			36
	Glad nie		1	
	Ongereeld (minder as 1 X per week)		2	
	Een keer per week		3	
	Twee keer per week		4	
	Meer as twee keer per week		5	
17	Gee 'n kort beskrywing van hoe u u vrye tyd gewoonlik spandeer:			37-38
			
			39-40
			

Bylaag B

Riglynwaardes van die uitbrandingsvraelys vir persone in bestuursposisies volgens Maslach, Jackson en Leiter (1996).

Tabel 4: Steekproefgemiddeldes vir die MBI-GS (p23)

<u>Nasionale steekproewe</u>	<u>N</u>	<u>Uitputting</u>	<u>Sinisme</u>	<u>Doeltreffendheid</u>
Duitsland				
Staatsdienswerkers	956	1,57 (1,11)	1,54 (1,07)	4,14 (0,96)
Plattelandwerkers	761	1,28 (1,08)	1,39 (1,02)	4,86 (0,94)
Finland				
Inligtingstegnologie	289	2,09 (1,26)	1,46 (1,32)	4,80 (1,04)
Kanada				
Weermag	147	2,05 (1,23)	1,63 (1,35)	4,60 (0,93)
Klerklik	609	2,70 (1,56)	1,92 (1,35)	4,54 (1,03)
Tegnoloë	515	2,65 (1,31)	1,72 (1,14)	4,54 (0,93)
Verpleging	1257	2,98 (1,38)	1,80 (1,24)	4,41 (0,99)
Bestuursposisies	310	2,55 (1,40)	1,32 (1,06)	4,73 (0,88)
Psigiatrie	415	2,54 (1,53)	1,88 (1,44)	4,29 (1,01)