

UITBRANDING BY SKOOLHOOFDE

deur

ERICH WALTER HEINE, B.A., M.Ed., T.O.D.

**Proefskrif voorgelê vir die graad Doctor Educationis in Onderwysbestuur
in die Fakulteit Opvoedkunde van die Potchefstroomse Universiteit vir
Christelike Hoër Onderwys**

Promotor: Prof. A.M.C. Theron

**Hulppromotors: Prof. J.L. Marais
Prof. F. van Graan**

Vanderbijlpark

Mei 1992

DANKBETUIGINGS

My hoogste dank en waardering word aan my Skepper en Saligmaker betuig omdat Hy dit vir my moontlik gemaak het om hierdie proefskrif te voltooi.

Dank en waardering word teenoor die volgende persone en instansies uitgespreek:

Prof. A.M.C. Theron, my promotor. Sy voorlewing en eg menslike besieling het my 'n nuwe perspektief op en belangstelling in Onderwysbestuur gegee.

Prof. F. van Graan en prof. J.L. Marais wat as hulppromotors 'n verrykende bydrae gelewer het.

Mej. Joanne Stanford van die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO (Vaaldriehoekskampus) vir haar besondere belangstelling en hulp met die statistiese verwerkings.

Die Uitvoerende Direkteur van die T.O.D. vir die toestemming om vraelyste onder skoolhoofde te versprei, vir die finansiële steun en studieverlof.

Al die skoolhoofde in Transvaal wat bereid was om die vraelyste te voltooi.

Prof. A.M.C. Theron vir die taalkundige versorging.

Mev. Elza van Rooyen vir die tikwerk.

My vrou, Hanna, vir haar aanmoediging en tikwerk.

Hanna, Karen, Erich, Ewald en Martin vir hulle begrip en liefde.

In dankbare herinnering aan moeder Anna en moeder Petro.

(iii)

Opgedra aan:

Hanna, Karen, Erich, Ewald en Martin

INHOUDSOPGAW E

LYS VAN TABELLE	(xv)
LYS VAN FIGURE	(xvii)
LYS VAN BYLAES	(xviii)
SUMMARY	(xix)
OPSOMMING	(xxii)
BRONNELYS	230

H O O F S T U K 1

1.	Oriëntering	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	1
1.3	Doel met die navorsing	4
1.4	Metode van navorsing	4
1.4.1	Literatuurstudie	4
1.4.2	Empiriese ondersoek	5
1.4.2.1	Meetinstrument	5
1.4.2.2	Loodsondersoek	5
1.4.2.3	Teikenpopulasie	5
1.4.2.4	Stratifikasie	5
1.4.2.5	Steekproef	5
1.4.2.6	Statistiese tegniek	6
1.4.3	Program van navorsing	7
1.5	Samevatting	8

H O O F S T U K 2**DIE WESENSAARD VAN UITBRANDING**

2.1	Inleiding	9
2.2	Die aanloop tot die formulering van die term uitbranding	10
2.3	Navorsing oor uitbranding	11
2.4	Uitbranding en verwante begrippe	13
2.4.1	Die verband tussen uitbranding en vermoeidheid ("tedium")	13
2.4.2	Die verband tussen uitbranding en depressie	13
2.4.3	Die verband tussen uitbranding en stres	14
2.5	Omskrywing van die begrip uitbranding	16
2.5.1	Die komponente van uitbranding	17
2.5.1.1	Oriëntering	17
2.5.1.2	Uitputting	21
	(a) Emosionele uitputting	21
	(b) Fisiese uitputting	21
	(c) Kognitiewe uitputting	22
2.5.1.3	Depersonalisasie	22
2.5.1.4	'n Afname in persoonlike doeltreffendheid	23
2.5.1.5	Afwyking van die normale gedragspatroon	23
2.5.2	Die eienskappe van uitbranding	24
2.5.2.1	Uitbranding is 'n sindroom	24
2.5.2.2	Uitbranding is universeel en individueel	24
2.5.2.3	Uitbranding is 'n proses wat in fases verloop	25
2.5.2.4	Uitbranding het grade van intensiteit	27
2.5.2.5	Uitbranding kan verskillende vorms aanneem	28

2.5.2.6	Uitbranding kan meer as een keer deur dieselfde individu ervaar word	29
2.5.2.7	Uitbranding werk aansteeklik op medewerkers in dieselfde organisasie in	29
2.5.2.8	Uitbranding is 'n verskynsel wat omkeerbaar is	29
2.5.2.9	Uitbranding is 'n multidimensionele sindroom	30
2.5.3	Die voorkoms van uitbranding	30
2.6	Uitbrandingsmodelle	31
2.6.1	Inleiding	31
2.6.2	Soorte uitbrandingsmodelle	32
2.6.2.1	Die Fasemodel van Edelwich en Brodsky	32
2.6.2.2	Die Stres-Nastres-Hanteringsmodel ("Stress-Strain-Coping")	32
2.6.2.3	Die Ekologiese model van Carrol en White	34
2.6.2.4	Die Perseptuele-terugvoering stresparadigma ("Perceptual- feedback stress paradigm")	35
2.6.2.5	Die Uitgebreide model van Zastrow	37
2.6.2.6	Die Energie Uitsettingsmodel van Maher	37
2.6.2.7	Die model van onderwyserstres van D'Arienzo	38
2.6.3	Uitbrandingsmodelle in perspektief	40
2.7	Sintese : 'n Definiëring van uitbranding	42
2.8	Samevatting	44

H O O F S T U K 3**DIE OORSAKE, SIMPTOME EN GEVOLGE VAN UITBRANDING**

3.1	Inleiding	45
3.2	Die oorsake van uitbranding	46
3.2.1	Inleiding	46
3.2.2	Intrapersoonlike veranderlikes	47
3.2.2.1	Persoonlikheidseienskappe	47
	(a) Die A-tipe persoonlikheid	47
	(b) Die introversiewe persoonlikheid	49
	(c) Die angsvolle persoonlikheid	50
	(d) Die obsessiewe persoonlikheid	52
	(e) Die idealistiese persoonlikheid	54
3.2.2.2	Opvoeding van die persoon	55
3.2.2.3	Gebrekkige opleiding van die individu	57
3.2.2.4	Werkervaring van die individu	57
3.2.2.5	Behoeftes van die individu	58
3.2.2.6	Biochemiese wanbalans van die individu	60
3.2.2.7	Biografiese veranderlikes	60
	(a) Geslag	60
	(b) Huwelikstatus	61
	(c) Ouderdom	62
3.2.3	Organisatoriese veranderlikes	62
3.2.3.1	Taakgeoriënteerde veranderlikes	62
	(a) Taakoorlading	62
	(b) Verveeldheid of 'n gebrek aan afwisseling	64
	(c) Tyddruk (tydgrens)	65
3.2.3.2	Rolgeoriënteerde veranderlikes	65
	(a) Rolkonflik	65

(b)	Rolonsekerheid	66
(c)	Terugvoering	67
3.2.3.3	Verhoudinggeoriënteerde veranderlikes	67
(a)	Eensydige verhoudings met leerlinge of ouers	68
(b)	Negatiewe verhoudings met leerlinge en ouers	69
(c)	Negatiewe verhoudings met kollegas	69
(d)	Negatiewe verhoudings met gesaghebbendes	69
(e)	Interpersoonlike konflik	70
3.2.3.4	Loopbaangeoriënteerde veranderlikes	70
3.2.3.5	Struktuurgeoriënteerde veranderlikes	71
(a)	Fisiese veranderlikes	71
(b)	Organisatoriese veranderlikes	72
3.2.4	Omgewingsveranderlikes	75
3.2.4.1	Kulturele veranderlikes	75
3.2.4.2	Politieke veranderlikes	75
3.2.4.3	Ekonomiese veranderlikes	76
3.2.4.4	Veranderlikes ten opsigte van verandering/vernuwing	76
3.2.4.5	Veranderlikes ten opsigte van die openbare mening	76
3.2.5	Sintese	77
3.3	Die simptome van uitbranding	77
3.3.1	Inleiding	77
3.3.2	Soorte simptome	81
3.3.2.1	Fisiese simptome	82
3.3.2.2	Emosionele simptome	82
3.3.2.3	Verhoudinggeoriënteerde simptome	83
3.3.2.4	Gesinheidsimptome	83
3.3.2.5	Kognitiewe simptome	83
3.3.2.6	Gedragsimptome	84

3.3.3	Sintese	84
3.4	Die gevolge van uitbranding	85
3.4.1	Direkte gevolge vir die individu (werknemer)	85
3.4.2	Direkte gevolge vir die werkgever	86
3.4.3	Verborge gevolge vir die individu en die werkgever	86
3.4.4	Potensiële gevolge vir die werkgever	87
3.5	Samevatting	87

H O O P S T U K 4**DIE HANTERING VAN UITBRANDING**

4.1	Inleiding	89
4.2	Hanteringsmodelle vir uitbranding	89
4.2.1	Die twee-dimensionele hanteringsmodel van Pines, Aronson en Kafry (1981)	89
4.2.2	Die gekategoriseerde hanteringsmodel van Paine (1982)	92
4.2.3	Die fase hanteringsmodel van Edelwich en Brodsky (1980)	95
4.2.4	Die fase hanteringsmodel van Golembiewski (1982)	97
4.2.5	Die behoeftebevredigende hanteringsmodel van Wilder en Plutchik (1982)	100
4.2.6	Die ekologiese hanteringsmodel van Carrol en White (1982)	102
4.3	Voorvereistes vir die hantering van uitbranding	103
4.3.1	h Bewustheid van die uitbranding en die gepaardgaande probleme	103
4.3.2	h Kennis van uitbranding	105
4.3.3	Die identifisering van uitbranding	106
4.3.3.1	Individuele evaluering	106
4.3.3.2	h Evaluering van die organisasie	113
4.3.4	h Bewustheid van die kenmerke van veranderlikes wat tot uitbranding kan lei	116
4.3.5	Samevatting	118
4.4	Hanteringsmeganismes vir uitbranding	119
4.4.1	Inleiding	119
4.4.2	Intrapersoonlike hanteringsmeganismes	120
4.4.2.1	Inleiding	120
4.4.2.2	Onaktiewe hanteringsmeganismes	121
	(a) Indirek-onaktiewe hanteringsmeganismes	121
	(i) Substansgebruik	121
	(ii) Psigosomatiese siektes	122

(iii)	Ineenstorting	122
(iv)	Verdedigingsmeganismes	122
(b)	Direk-onaktiewe hanteringsmeganismes	128
4.4.2.3	Aktiewe hanteringsmeganismes	129
(a)	Indirek-aktiewe hanteringsmeganismes	129
(i)	Kognitiewe herstrukturering	130
(ii)	Deelname aan ander aktiwiteite	134
(iii)	Humor	139
(b)	Direk-aktiewe hanteringsmeganismes	139
(i)	Taakgeoriënteerde hanteringsmeganismes	139
(ii)	Rolgeoriënteerde hanteringsmeganismes	143
(c)	Verhoudinggeoriënteerde hanteringsmeganismes	144
4.4.3	Organisatoriese hanteringsmeganismes	146
4.4.3.1	Inleiding	146
4.4.3.2	Taakgeoriënteerde hanteringsmeganismes	147
4.4.3.3	Rolgeoriënteerde hanteringsmeganismes	149
4.4.3.4	Verhoudinggeoriënteerde hanteringsmeganismes	151
4.4.3.5	Loopbaangeoriënteerde hanteringsmeganismes	153
4.4.3.6	Struktuurgeoriënteerde hanteringsmeganismes	154
4.4.4	Psigoterapeutiese hanteringsmeganismes	157
4.4.4.1	Inleiding	157
4.4.4.2	Voorwaardes vir psigoterapeutiese dienste	158
(a)	Vertroulikheid	158
(b)	Stigmavermindering	158
(c)	Benaderingswyses	159
4.4.5	Samevatting	160

HOOFSTUK 5**EMPIRIESE ONDERSOEK : NAVORSINGSONTWERP**

5.1	Inleiding	161
5.2	Die meetinstrument	161
5.2.1	Die posvraelys	161
5.2.1.1	Voordele van die posvraelys	161
5.2.1.2	Nadele van die posvraelys	162
5.2.2	Konstruksie van die vraelys	163
5.2.2.1	Algemene konstruksie	163
5.2.2.2	Biografiese en demografiese besonderhede	163
5.2.2.3	Die "Maslach Burnout Inventory" (MBI)	165
	(a) Samestelling van die MBI	165
	(b) Betroubaarheid en geldigheid van die MBI	170
	(c) Klassifisering van die MBI-items	171
	(d) Aanvullende vrae tot die MBI	172
5.2.3	Die loodsondersoek	172
5.2.4	Administrasie van die vraelys	173
5.2.5	Populasie en steekproef	173
5.3	Samevatting	174

HOOFSTUK 6**EMPIRIESE ONDERSOEK : INTERPRETERING VAN DATA**

6.1	Inleiding	175
6.2	Frekensieverspreidings	175
6.2.1	Rasionaal	175
6.2.2	Biografiese gegewens van skoolhoofde	175
6.2.3	Demografiese gegewens van skole waaraan respondente verbonde is	177
6.3	Interpretasie van die MBI-vraelys	179
6.3.1	'n Vergelyking van die grade van uitbranding	179
6.3.2	Die verband tussen frekwensie en intensiteit van die MBI volgens die grade van uitbranding	185
6.3.3	Die korrelasiekoëffisiënt (r) tussen die subskale van die MBI	186
6.4	Die interne konsekwentheid van die vraelys (Bylae 4)	187
6.5	Die verband tussen die MBI en biografiese en demografiese faktore	189
6.5.1	Rasionaal	189
6.5.2	Die verband tussen die MBI en biografiese gegewens oor skoolhoofde	190
6.5.3	Die verband tussen die MBI en demografiese gegewens van die skole waaraan die skoolhoofde verbonde is	192
6.6	Die verband tussen die MBI en vrae 23 tot 47	200
6.6.1	Rasionaal	200
6.6.2	Die verband tussen die MBI en vrae 23 tot 33 en 36 tot 40	201
6.6.3	Die verband tussen die MBI en vrae 34 tot 35	204
6.6.4	Die verband tussen die MBI-tellings en vrae 41 tot 47	204
6.7	Samevatting	204

HOOFSTUK 7

BEVINDINGS, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1	Inleiding	208
7.2	Samevatting van die navorsing	208
7.3	Bevindings en gevolgtrekkings	211
7.3.1	Bevindings en gevolgtrekkings met betrekking tot die literatuurstudie	211
7.3.2	Bevindings en gevolgtrekkings met betrekking tot die empiriese ondersoek	219
7.4	Riglyne aan die hand waarvan skoolhoofde uitbranding kan identifiseer, voorkom en/of hanteer	223
7.4.1	Riglyne vir die identifisering van uitbranding	223
7.4.2	Riglyne vir die hantering van uitbranding	224
7.4.3	Riglyne vir die voorkoming van uitbranding	226
7.5	Aanbevelings met betrekking tot verdere navorsing	226
7.6	Slot	228

LYS VAN TABELLE

Tabel 3.1	Die verband tussen die komponente, oorsake en simptome van uitbranding	78
Tabel 4.1	Paine se gekategoriseerde hanteringsmodel	93
Tabel 5.1	Aantal vraelyste uitgestuur en terugontvang	174
Tabel 6.1	Biografiese gegewens van respondente	176
Tabel 6.2	Demografiese gegewens van skole waaraan respondente verbonde is	178
Tabel 6.3	Frekwensietabel van die grade van uitbranding op die frekwensieskaal	180
Tabel 6.4	Frekwensietabel vir die grade van uitbranding op die intensiteitskaal	181
Tabel 6.5	Frekwensietabel van die grade van uitbranding	183
Tabel 6.6	Chi-kwadraattoetse tussen frekwensie en intensiteit	185
Tabel 6.7	Korrelasiekoëffisiënt (r) tussen intensiteit- en frekwensietellings	187
Tabel 6.8	Alphakoëffisiënt van Cronbach op die frekwensie- en intensiteitskale van die totale vraelys	188
Tabel 6.9	Die verband tussen die MBI en biografiese veranderlikes oor skoolhoofde	191
Tabel 6.10	Kruistabulering tussen die MBI en die ouderdom van skoolhoofde (op die subskaal van depersonalisasie)	193
Tabel 6.11	Verband tussen die MBI en demografiese veranderlikes van die skole	194
Tabel 6.12	Kruistabulering tussen die intensiteitskaal van emosionele uitputting en depersonalisasie van die MBI en die taalmedium van die skool	197
Tabel 6.13	Kruistabulering tussen die intensiteitskaal van emosionele uitputting en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid van die MBI en die gebied waar die skool geleë is	198
Tabel 6.14	Kruistabulering tussen die intensiteitskaal van emosionele uitputting van die MBI en die sosio-ekonomiese status van die skool waaraan die skoolhoof verbonde is	199

Tabel 6.15	Die verband tussen MBI-tellings en vraag 23 tot 33	202
Tabel 6.16	Die verband tussen MBI-tellings en vraag 36 tot 40	203
Tabel 6.17	Die verband tussen MBI-tellings en vraag 34 en 35	205
Tabel 6.18	Die verband tussen MBI-tellings en vrae 41 tot 47	206

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1	Die uitbrandingsmodel van Cherniss	33
Figuur 2.2	Die ekologiese model van Carrol en White	34
Figuur 2.3	'n Perseptuele-terugvoering stresparadigma ("A perceptual-feedback stress paradigm")	36
Figuur 2.4	'n Model van onderwyserstres	39
Figuur 2.5	Die uitbrandingsproses	41
Figuur 3.1	Die verband tussen Maslow se behoeftehiërargie en Herzberg se motiverings-versorgende faktore	59
Figuur 4.1	Die twee-dimensionele hanteringsmodel van Pines, Aronson en Kafry	90
Figuur 4.2	Die fase hanteringsmodel van Golembiewski	99

LYS VAN BYLAES

Bylae 1	Brief aan die Uitvoerende Direkteur van die TOD vir toestemming om die vraelys te sirkuleer	244
Bylae 2	Brief van die Uitvoerende Direkteur van die TOD vir die goedkeuring van die vraelys	245
Bylae 3(a) en (b)	Ondersteunende brief aan die skoolhoofde vir die invul van die vraelys	247
	Bylae 3(a) - Afrikaans en	247
	Bylae 3(b) - Engels	249
Bylae 4	Vraelys in Afrikaans	251
Bylae 5	Vraelys in Engels	258
Bylae 6	Vrae 48 tot 65	265

S U M M A R Y

BURNOUT AMONGST SCHOOL PRINCIPALS

The aim of this survey is to:

- * determine the nature of burnout according to contemporary theories and empirical findings;
- * determine the contributive and causal factors, symptoms and results of burnout;
- * investigate methods through which burnout can be identified, prevented and/or coped with;
- * identify the occurrence of burnout as experienced by principals of primary and secondary schools;
- * provide guidelines for principals to enable them to identify, prevent and/or cope with burnout.

In an attempt to achieve the objectives of this study a literature study and empirical investigation were conducted.

From the literature study burnout appears to be a multidimensional (psycho-biosocial) syndrome that consists of the basic components of emotional, physical and cognitive exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment and a deviation from the normal behaviour pattern. The exhaustion originates especially from

sustained negative stress related job circumstances, depersonalization occurs as a result of relationship facets of the individual and reduced personal accomplishment is primarily related to the individual's self-concept. Further all the above mentioned components lead to certain characteristic changes in behaviour.

Burnout is a syndrome that occurs on all the levels of a profession where the individual (i.e. principal) has to work with other people (i.e. teachers, parents, scholars, authorities and the general public).

The causes (variables) and symptoms of burnout coincide with the basic components of burnout. The causes of burnout are mainly attributed to interpersonal and organizational variables.

Burnout results in certain negative implications for the organization with relation to the quality of work that is delivered, health problems that lead to financial implications for the individual and the organization, and other negative implications, for example a deficiency in a quality existence for the individual.

An awareness of burnout, a knowledge on burnout, methods through which burnout can be identified on an individual and organizational level, and an awareness of the mutability and continuousness of the variables of burnout, are prerequisites for the handling of burnout. Direct-active, indirect-active, direct-inactive and indirect-inactive coping mechanisms can be applied to handle burnout on an interpersonal level. Direct-active coping mechanisms can also be applied on organizational level for the handling of burnout. Active coping mechanisms for burnout appear to be more successful on the long term than inactive coping

mechanisms which only offer temporary relief. Psychiatric coping methods have to be applied if the individual has reached the final phases of burnout.

The "Maslach Burnout Inventory" (MBI) was used to determine burnout amongst school principals. The investigation portrayed that approximately one third of the school principals experienced a high degree of burnout and one third experienced a mild degree of burnout. Biographical and demographical variables which had influence on the degree of burnout as experienced by principals were the chronological age of the principal, the language medium and the socio-economic status of the schools with which the principal was associated and the geographical area in which the school was situated.

To effectively cope with burnout, principals should identify their own levels of burnout. Due to the fact that the components, causes and symptoms of burnout correlate with one another, coping mechanisms can be selected from the basic components, and/or the causes, and/or the symptoms of burnout. A thorough knowledge of burnout will enable the principal to identify burnout in time to prevent it, rather than to have to cope with it or receive treatment for it at a later stage.

OPSOMMING

Die doel van hierdie navorsing is om:

- * na aanleiding van kontemporêre teorieë en empiriese bevindings vas te stel wat die wesensaard van uitbranding is;
- * te bepaal wat die aanleidende en oorsaaklike faktore, simptome en gevolge van uitbranding is;
- * metodes na te vors waarvolgens uitbranding geïdentifiseer, voorkom en/of hanteer kan word;
- * die voorkoms van uitbranding onder hoofde van primêre en sekondêre skole te bepaal;
- * riglyne neer te lê aan die hand waarvan skoolhoofde uitbranding kan identifiseer, voorkom en/of hanteer.

Daar is deur middel van 'n literatuurstudie en 'n empiriese ondersoek gepoog om die doel van die studie te bereik. Uit die literatuur het dit geblyk dat uitbranding 'n multidimensionele (psigo-biososiale) sindroom is wat uit die basiese komponente van emosionele, fisiese en kognitiewe uitputting, depersonalisasie, 'n afname in persoonlike doeltreffendheid en 'n afwyking van die normale gedragspatroon bestaan. Die uitputtingskomponent spruit veral uit volgehoue negatiewe stresverwante werkomstandighede, depersonalisasie is die gevolg van verhoudinggeoriënteerde fasette van die individu en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid het hoofsaaklik

met die individu se selfkonsep te make, terwyl al die voorgenoemde komponente tot sekere kenmerkende gedragsveranderings aanleiding gee. Uitbranding is voorts 'n sindroom wat op alle terreine van professies voorkom waar die individu (i.c. die skoolhoof) met mense (i.c. onderwysers, ouers, leerlinge, gesaghebbendes en die algemene publiek) werk.

Die oorsake (veranderlikes) en simptome van uitbranding stem grootliks ooreen met die basiese komponente van uitbranding. Die oorsake van uitbranding word hoofsaaklik aan intrapersoonlike en organisatoriese veranderlikes toegeskryf. Die gevolge van uitbranding hou sekere negatiewe implikasies vir die organisasie in ten opsigte van die gehalte werk wat gelewer word, gesondheidsprobleme wat finansiële implikasies vir die individu en die organisasie inhou en ander negatiewe gevolge soos byvoorbeeld 'n leemte aan kwaliteit lewensbestaan vir die individu.

'n Bewustheid van die probleem uitbranding, 'n kennis van uitbranding, metodes om uitbranding op individuele en organisatoriese vlak te identifiseer, en 'n bewustheid van die beheerbaarheid en voortdurendheid van die veranderlikes van uitbranding, is voorvereistes vir die hantering van uitbranding. Direk-aktiewe, indirek-aktiewe, direk-onaktiewe en indirek-onaktiewe hanteringsmeganismes kan op intrapersoonlike vlak en direk-aktiewe hanteringsmeganismes kan op organisatoriese vlak aangewend word vir die hantering van uitbranding. Aktiewe hanteringsmeganismes vir uitbranding skyn op die lang duur meer suksesvol te wees as onaktiewe hanteringsmeganismes wat slegs tydelike verligting bied. Psigoterapeutiese hanteringsmeganismes moet aangewend word as die individu die laaste fases van uitbranding bereik het.

Die "Maslach Burnout Inventory" (MBI) is as instrument aangewend om uitbranding

onder skoolhoofde te meet. Die ondersoek het getoon dat ongeveer een derde van die skoolhoofde 'n hoë graad en een derde 'n matige graad van uitbranding ervaar. Biografiese en demografiese veranderlikes wat 'n invloed op die graad van uitbranding by skoolhoofde het, is veral die chronologiese ouderdom van skoolhoofde, die taalmedium en sosio-ekonomiese status van skole waaraan die hoofde verbonde is, en geografiese gebied waarin skole geleë is.

Ten einde uitbranding te voorkom en doeltreffend te hanteer, behoort skoolhoofde hul eie vlakke van uitbranding te identifiseer. Omdat die komponente, oorsake en simptome van uitbranding met mekaar korreleer, kan hanteringsmeganismes geselekteer word aan die hand van die basiese komponente en/of die oorsake en/of die simptome van uitbranding. 'n Deeglike kennis van uitbranding sal die skoolhoof in staat stel om uitbranding betyds te identifiseer en te voorkom eerder as om dit later te moet hanteer of eksterne behandeling daarvoor te ontvang.