

Die aard en impak van psigologiese
geweld op sekondêreskool-onderwysers:
Riglyne vir ondersteuning

N PHOOKO

10643591

Proefskrif voorgelê ter nakoming vir die graad
Philosophiae Doctor in Opvoedkundige Sielkunde aan die
Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit

Promotor: Dr GJC Kirsten

Hulppromotor: Dr HW Meyer

Oktober 2013

VERKLARING

Ek, Nehemiah Phooko, verklaar hiermee dat: **Die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers: Riglyne vir ondersteuning** my eie werk is en dat alle bronne wat ek gebruik het, erken word deur volledige verwysings.


.....
SIGNATURE

Datum: 17/10/2013

*Feelings of hopelessness can come
from feeling overwhelmed,
as if you're buried under
an avalanche. You can't push
all the rubble away at once.
You need to remove the rocks
one at a time.*

*(And maybe with the help of someone
else.)*

(Mundy, L.)

SOLI DEO GLORIA

BEDANKINGS

By voltooiing van hierdie studie is dit my opregte begeerte om die volgende persone en instansies van harte te bedank:

- Alle dank en eer aan my Skepper wat my deur Sy krag en genade in staat gestel het om die studie te voltooi.
- My innige dank aan my promotor dr GJC Kirsten vir die besondere wyse waarop hy my deurgaans bygestaan en bemoedig het. Sy leiding, geduld en belangstelling word hoog op prys gestel en waardeer.
- Dr HW Meyer vir haar besondere leiding tydens die statistiese interpretasie, asook haar aanmoediging.
- Dr SM Ellis en me Erika Fourie van die Statistiese Konsultasiedienste by die NWU (Potchefstroomkampus) vir die vaslegging van data en ondersteuning gedurende die verwerking van data.
- Mev Cecilia van der Walt vir die noukeurige taalversorging.
- Mev Aldine Oosthuizen, Inligingstegnologie en –bestuur van die Noordwes-Universiteit (Vaaltriehoekskampus), vir haar hulp met die tegniese versorging.
- Die eksaminatore wat uitmergelende werk soos hierdie moet deurwerk.
- My eggenote Frances vir haar onbaatsugtige hulp, liefde, geduld, ondersteuning, aanmoediging en advies.
- My kinders Vikane, Delia, Sylvester, Lillis, Gaylin, Jazzlin en Londa vir hul opoffering, geduld en ondersteuning.
- My moeder, Spasie, wat weens haar oorlye nie in staat is om die vreugde saam met my te kon deel nie.
- My skoonma Gerty, familie en vriende vir hul ondersteuning en belangstelling.
- Albertina Bloem vir haar belangstelling en aanmoediging.
- Al die sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat wat aan die ondersoek deelgeneem het.

- Die Vrystaatse Onderwysdepartement en die skoolhoofde vir hul toestemming om die ondersoek te mag uitvoer.
- Die personeel van die Ferdinand Postma Biblioteek (Potchefstroomkampus) vir hul gewaardeerde diens en leiding.
- Almal wat direk of indirek betrokke was by die studie.

OPSOMMING

Psigologiese geweld is mishandeling wat erg genoeg is om die teikenpersoon se gesondheid te beïnvloed, sy¹ werk of totale beroep te vernietig en sy verhouding met familie of vriende te oorspan. Die impak van psigologiese geweld het menige maatskappy en organisasie genoop om beleid in te stel om die ernstige gevolge daarvan te stuit. In die Suid-Afrikaanse onderwys blyk dit nog nie die geval te wees nie.

In hierdie studie is gebruik gemaak van die gemengdemetode navorsingsontwerp om die aard en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te ondersoek. Strategieë is aanbeveel om onderwysers se ervarings van psigologiese geweld en die impak daarvan op hul gesondheid te verminder. In hierdie studie is gebruik gemaak van twee meetinstrumente om die kwantitatiewe data in te samel, naamlik die Hersiene Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) en die Simptoom-Kontrolelys. Beide meetinstrumente is onder 727 sekondêreskool-onderwysers by 82 skole in die vyf onderwysdistrikte van die Vrystaat versprei.

Die kwalitatiewe data-insameling het met 32 onderwysers geskied. Die bronne van psigologiese geweld, in ooreenstemming met die literatuur, is bestuur, leerlinge en ouers. Psigologiese geweld veroorsaak dikwels enorme stres en gee aanleiding daartoe dat onderwysers depressief en getraumatiseer voel. Die algemene doelstelling van die studie is om die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te ondersoek. Van die bevindinge in hierdie studie is dat daar nie verskille tussen mans en vroue is ten opsigte van blootstelling aan psigologiese geweld nie; ouer onderwysers ervaar meer blootstelling aan psigologiese geweld; onderwyservaring, kwalifikasies en etnisiteit is wel bepalende faktore ten opsigte van blootstelling. Dit is moontlik, blykens die bevindinge, dat 'n minderheidsgroep hier meer aan psigologiese geweld blootgestel word. Die resultate van beide data-stelle, kwantitatief en kwalitatief, is wedersyds bekragtigend en met die literatuur getrianguleer.

In hierdie studie is bevind dat sekondêreskool-onderwysers inderdaad psigologiese geweld ervaar. Die aanname is dat die bevindinge van hierdie studie sal help om inligting te versterk wat nuttig sal wees ter bevordering van onderwysergesondheid by skole.

SLEUTELWOORDE

Psigologiese geweld; onderwyserondersteuning; gesondheidsbevordering; intimidasie; viktimisering; teistering; emosionele misbruik; aggressie.

ABSTRACT

Psychological violence is mistreatment that is severe enough to influence the target person's health, to destroy his work or total career and overstrain his relationship with his family or friends. The impact of psychological violence has compelled many a company and organization to introduce policy to stop the serious consequences thereof. It seems not to be the case in the South African education.

The mixed method research design was used in this study to investigate the nature and impact of psychological violence on the health of secondary school educators in the Free State. Strategies were proposed to reduce educators' experiences of psychological violence and the impact thereof on their health. Two measuring instruments were used in this study to collect the quantitative data, namely the Revised Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) and the Symptoms Checklist. Both these measuring instruments were distributed amongst 727 secondary school educators at 82 schools in the five education districts of the Free State.

The qualitative data collection was done with 32 educators. The sources of psychological violence, likewise in the literature, are management, learners and parents. Psychological violence often causes enormous stress and it leads to a situation where educators feel depressed and traumatised. The general aim of this study is to investigate the nature and impact of psychological violence on secondary school educators in the Free State. Some of the findings in this study are that there are not differences between men and women with regard to exposure to psychological violence; older educators experience more exposure to psychological violence; teaching experience, qualifications and ethnicity are indeed determining factors with regard to exposure. It is also possible, as appears from the findings, that here a minority group is exposed more to psychological violence. The results of both data sets, quantitative and qualitative, are mutually confirming.

It was found in this study that secondary school educators indeed experience psychological violence. The assumption is that the findings of this study will

help to strengthen information that will be useful for the enhancement of educator health at schools.

KEY WORDS:

Psychological violence; Teacher support; Health promotion; Intimidation; Victimization; Harassment; Emotional abuse; Aggression.

INHOUDSOPGAWE

VERKLARING	ii
BEDANKINGS	iii
OPSOMMING	v
ABSTRACT	vii
INHOUDSOPGAWE	ix
LYS VAN TABELLE	xxvi
LYS VAN FIGURE	xxix
LYS VAN DIAGRAMME	xxx
LYS VAN ADDENDA	xxxii
HOOFSTUK 1	1
ORIËNTERING EN MOTIVERING	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING EN MOTIVERING	1
1.3 DOEL VAN DIE NAVORSING	3
1.3.1 Die algemene doelstelling	3
1.3.2 Die spesifieke doelstellings	3
1.4 HIPOTESEFORMULERING	4
1.4.1 Hoofhipotese	4
1.4.2 Sub-hipoteses	4
1.5 NAVORSINGSONTWERP EN -METODES	4
1.6 NAVORSER SE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF	6
1.7 TEORETIESE AANNAMES	7
1.8 BEGRIPSVERHELDERING	8
1.8.1 Psigologiese geweld	8

1.8.2	Teenproduktiewe gedrag.....	9
1.8.3	Psigologiese kontrak.....	9
1.8.4	Werkplekaggressie	9
1.8.5	“Mobbing”	9
1.8.6	Psigologiese klimaat.....	10
1.8.7	Ondersteuning	10
1.8.8	Algehele gesondheid	10
1.9	DIE STRUKTUUR EN VERLOOP VAN DIE STUDIE	11
1.10	SAMEVATTING.....	12
HOOFSTUK 2.....		13
DIE AARD VAN PSIGOLOGIESE GEWELD		13
2.1	INLEIDING.....	13
2.2	ONTWIKKELING VAN PSIGOLOGIESE GEWELD AS KONSEP	14
2.2.1	Beknpte geskiedenis ten opsigte van die ontwikkeling van psigologiese geweld.....	14
2.2.2	Internasionale perspektief op psigologiese geweld.....	15
2.3	AARD VAN PSIGOLOGIESE GEWELD IN DIE WERKPLEK	22
2.3.1	Definisies van die konsep <i>psigologiese geweld</i>	23
2.3.2	Oorkoepelende definisie	25
2.3.3	Belangrike konsepte rakende psigologiese geweld.....	26
2.3.3.1	Teistering	26
2.3.3.2	Bullebakkery (boelie).....	27
2.3.3.3	Persoonlike bullebakkery	28
2.3.3.4	Werkverwante bullebakkery	28
2.3.3.5	Ouderdoms- en geslagsverwante bullebakkery.....	28
2.3.3.6	Organisatoriese bullebakkery.....	28
2.3.4	Ander konsepte.....	29
2.3.4.1	Onbeleefdheid.....	29
2.3.4.2	Veralgemeende misbruik in die werkplek	29

2.3.4.3	Viktimisering	29
2.3.5	Kenmerke van psigologiese geweld.....	30
2.3.6	Tipes psigologiese geweld.....	30
2.3.7	Kuber-aggressie.....	34
2.3.8	Kategorieë van psigologiese geweld volgens Leymann.....	36
2.3.8.1	Kommunikasievorme en die invloed daarvan	36
2.3.8.2	Aanval op sosiale verhoudings.....	36
2.3.8.3	Aanval op prestige	36
2.3.8.4	Aanval op gehalte van lewe/werk	36
2.3.8.5	Aanvalle wat gesondheid direk affekteer	37
2.3.9	Kategorieë volgens Rayner en Hoel	37
2.3.9.1	Bedreiging van professionele status.....	37
2.3.9.2	Bedreiging van persoonlike stand	37
2.3.9.3	Isolasie	37
2.3.9.4	Buitensporige werklading	38
2.3.9.5	Destabilisering	38
2.3.10	Stadia van psigologiese geweld	38
2.3.10.1	Etiketteringstadium	38
2.3.10.2	Verskilstadium.....	39
2.3.10.3	Aggressiestadium	39
2.3.10.4	Institusionele stadium.....	39
2.3.10.5	Ontslagstadium	39
2.4	OORSAKE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD.....	40
2.4.1	Individuele oorsake.....	41
2.4.1.1	Onvermoë van die individu om hom te verdedig.....	41
2.4.1.2	Opvallendheid en uitskieterposisie van die teikenpersoon	41
2.4.1.3	Kwetsbaarheid van die teikenpersoon.....	41
2.4.1.4	Oorprestasie en botsing met groeppnorme	42
2.4.2	Organisatoriese oorsake	42
2.4.2.1	Leierskapstyl	42

2.4.2.2	Die veranderende aard van die werkplek	43
2.4.2.3	Meganismes	43
2.5	GEVOLGE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD	44
2.5.1	Gevolge vir die individu.....	45
2.5.2	Sosiale gevolge.....	46
2.5.3	Gevolge vir die organisasie.....	47
2.6	EIENSKAPPE VAN BETROKKENES	48
2.6.1	Eienskappe van die oortreder	48
2.6.2	Eienskappe van die teikenpersoon.....	49
2.7	PERSOONLIKHEIDS- EN ANDER VERSTEURINGS WAT MET OORTREDERS VAN PSIGOLOGIESE GEWELD GEASSOSIEER WORD	51
2.7.1	Antisosiale persoonlikheidsversteuring	52
2.7.2	Psigopatiese persoonlikheidsversteuring	53
2.7.2.1	Aggressie teenoor ander en diere	55
2.7.2.2	Beskadiging van eiendom	56
2.7.2.3	Bedrieglikheid en diefstal	56
2.7.2.4	Genetiese invloede	56
2.7.2.5	Neurobiologiese invloede.....	57
2.7.3	Narsissistiese persoonlikheidsversteuring	58
2.8	MODELLE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD.....	61
2.8.1	Roofsugtige model.....	61
2.8.2	Die Leymann-model	62
2.8.3	Dispuutverwante model.....	62
2.9	SAMEVATTING.....	63
HOOFSTUK 3.....		65
DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD		65
3.1	INLEIDING.....	65
3.2	DIE BIOPSIGOSOSIALE MODEL VAN FUNKSIONERING	66

3.3	INTERAKTIEWE EFFEK VAN DIE BIOPSIGOSOSIALE SISTEME.....	68
3.4	KOMPLEKSITEIT EN OORSAAKLIKHEID VAN SIEKTE.....	69
3.5	EKOLOGIESE IMPAK.....	70
3.6	DIE IMPAK VAN STRES AS GEVOLG VAN PSIGOLOGIESE GEWELD.....	72
3.6.1	Gewaarwording van stres.....	72
3.6.2	Wat is stres?	73
3.6.3	Tipes stressors	73
3.6.3.1	Sensoriese inset	74
3.6.3.2	Sosiale faktore	74
3.6.3.3	Lewenservaringe.....	74
3.6.3.4	Ongunstige ervaringe tydens ontwikkeling	74
3.6.4	Die verwantskap tussen stres en siektes.....	74
3.6.5	Stadia van stres	75
3.6.5.1	Alarmstadium.....	75
3.6.5.2	Teëstandstadium	75
3.6.5.3	Uitputtingstadium	75
3.6.6	Werktrauma.....	76
3.6.7	Psigologiese geweld as stressor.....	76
3.7	DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP FISIEKE GESONDHEID.....	77
3.7.1	Die impak van psigologiese geweld op die liggaam.....	78
3.7.1.1	Die impak van stres op die liggaam.....	79
3.7.1.2	Fisieke simptome van stres soos deur psigologiese geweld teweegbring	80
3.7.1.3	Fisieke simptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor	80
3.7.2	Die impak van stres op die immuunstelsel	81
3.7.3	Die impak van stres op die kardiovaskulêre gesondheidstelsel	81
3.7.4	Die impak van stres op die endokriene gesondheidstelsel	82

3.7.5	Die impak van stres op die spysverteringstelsel.....	82
3.7.6	Die impak van stres op die asemhalingstelsel.....	83
3.7.7	Die impak van stres op die voortplantingstelsel	83
3.7.8	Stres en wondheling.....	83
3.8	DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP PSIGOLOGIESE GESONDHEID.....	84
3.8.1	Psigologiese skade.....	85
3.8.2	Psigosomatiese impak	86
3.8.3	Die impak van stres op die psige.....	86
3.8.4	Die impak van stres op kognisie.....	87
3.8.4.1	Kognitiewe simptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring	88
3.8.4.2	Kognitiewe simptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor.....	88
3.8.5	Die impak van psigologiese geweld op selfkonep/selfbeeld	88
3.8.6	Die impak van psigologiese geweld op emosionele gesondheid.....	90
3.8.6.1	Emosionele simptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring	90
3.8.6.2	Emosionele simptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor.....	91
3.8.7	Oneffektiewe hanteringsgedrag.....	91
3.8.7.1	Gedragssimptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring	92
3.8.7.2	Gedragssimptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor.....	92
3.8.8	Bedreiging van die self deur stres.....	92
3.9	DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP SOSIALE GESONDHEID.....	93
3.9.1	Bedreiging van sosiale agting	93
3.9.1.1	Die impak van psigologiese geweld op kollegas as getuies	94
3.9.1.2	Die impak van psigologiese geweld op organisatoriese gesondheid	94

3.9.2	Die impak van psigologiese geweld op professionele vlak	95
3.9.3	Aan-afwesigheid onder onderwysers	95
3.9.3.1	Sosiale simptome (Kollegas/werk)	96
3.9.3.2	Sosiale simptome (Klaskamer).....	96
3.9.4	Die impak van psigologiese geweld op gesinsgesondheid	96
3.9.4.1	Sosiale simptome (Gesin)	98
3.9.4.2	Psigososiale impak	98
3.10	ALGEHELE GESONDHEID.....	99
3.11	SAMEVATTING.....	100
HOOFSTUK 4.....		101
NAVORSINGSONTWERP EN NAVORSINGSMETODES		101
4.1	INLEIDING.....	101
4.2	DIE NAVORSINGSONTWERP	101
4.3	GEMENGDE NAVORSINGSMETODE	102
4.3.1	Omskrywing: gemengde navorsingsmetode	102
4.3.2	Filosofiese begronding: gemengde navorsingsmetode.....	103
4.3.3	Rasionaal: gemengde navorsingsmetode.....	104
4.3.4	Gelyktydig triangulerende ontwerp	104
4.3.5	Toepassing van gelyktydig triangulerende ontwerp	107
4.4	DIE STUDIEPOPULASIE EN SELEKSIE VAN DEELNEMERS	108
4.4.1	Steekproef vir kwantitatiewe studie.....	110
4.4.2	Steekproef vir kwalitatiewe studie	111
4.4.2.1	Teikengroep.....	111
4.4.2.2	Kwalitatiewe data-insameling	112
4.4.2.3	Navorser as meetinstrument	112
4.4.2.4	Die gebruik van die self.....	113
4.4.2.5	'n Ontspanne atmosfeer.....	114
4.4.2.6	Waarneming en veldnotas	114
4.5	FENOMENOLOGIE	114

4.5.1	Geloofwaardigheid in kwalitatiewe navorsing	115
4.5.2	Oordragbaarheid in kwalitatiewe navorsing Error! Bookmark not defined.	
4.5.3	Betroubaarheid	Error! Bookmark not defined.
4.5.4	Aanpasbaarheid.....	116
4.5.5	Waarheidswaarde	117
4.5.6	Kredietwaardigheid.....	117
4.5.6.1	Triangulering	117
4.5.6.2	Uitklaring met kundiges.....	118
4.5.6.3	Evaluasie deur kundiges	118
4.5.6.4	Gesag van die navorser	118
4.5.6.5	Strukturele kohesie	118
4.5.6.6	Toepaslikheid.....	119
4.5.6.7	Konsekwentheid.....	119
4.5.6.8	Afhanklikheid	12020
4.5.5.9	Stap-vir-stap-replisering	12020
4.5.6.10	Neutraliteit.....	12020
4.5.6.11	Ketting van bewyse	12020
4.6	KWALITATIEWE DATA-ANALISE.....	121
4.6.1	Kodering tot temas	122
4.6.2	Opskrywing	123
4.6.3	Kennisname en kodering.....	123
4.7	KWANTITATIEWE NAVORSINGSMETODE.....	123
4.7.1	Opname	125
4.7.2	Kwantitatiewe data-insameling	125
4.7.2.1	Die Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)	125
4.7.2.2	Die proses by besluit op die NAQ-R.....	127
4.7.2.3	Formaat van die NAQ-R.....	127
4.7.2.4	Die Simptoom-Kontrolelyns.....	128
4.7.3	Loodsstudie vir kwantitatiewe navorsing	129

4.7.4	Betroubaarheid in kwantitatiewe navorsing.....	130
4.7.5	Geldigheid in kwantitatiewe navorsing	131
4.8	KWANTITATIEWE DATA-ANALISE	131
4.9	ETIESE ASPEKTE	133
4.9.1	Toestemming vir navorsing	133
4.9.2	Anonimiteit	134
4.9.3	Beskerming teen skade	135
4.9.4	Ingeligte toestemming	135
4.9.5	Reg op privaatheid.....	135
4.9.6	Eerlikheid met professionele kollegas	135
4.10	SAMEVATTING.....	136
HOOFSTUK 5.....		137
ANALISE, INTERPRETASIE EN SINTESE VAN KWANTITATIEWE EN		
KWALITATIEWE DATA		137
5.1	INLEIDING.....	137
5.2	AANBIEDING EN INTERPRETASIE VAN DIE KWANTITATIEWE	
	NAVORSINGSBEVINDINGE.....	138
5.3	BESKRYWENDE STATISTIESE ANALISE VAN BEVINDINGE	141
5.3.1	Biografiese en demografiese besonderhede van respondente	141
5.3.1.1	Frekwensies: Geslag van respondente	142
5.3.1.2	Frekwensies : Ouderdom van respondente.....	142
5.3.1.3	Frekwensies: Onderwyservaring van respondente.....	143
5.3.1.4	Frekwensies: Kwalifikasies van respondente	144
5.3.1.5	Frekwensies: Posvlakke van respondente	145
5.3.1.6	Frekwensies: Skooltipes waar respondente onderrig gee	145
5.3.1.7	Frekwensies: Etnisiteit van respondente	146
5.3.1.8	Frekwensies : Grade waarin respondente onderrig gee	147
5.4	DIE NEGATIVE ACTS QUESTIONNAIRE REVISED	147
5.4.1	Frekwensies ten opsigte van NAQ-R-items.....	148

5.4.1.1	Frekwensies van die mees ervaarde psigologiese geweldsitems	151
5.4.1.2	Opsomming oor die mees ervaarde psigologiese geweldsitems	157
5.4.1.3	Frekwensies van die mins ervaarde psigologiese geweldsitems	158
5.4.1.4	Opsomming oor die mins ervaarde psigologiese geweldsitems	165
5.5	FAKTOR-ANALISE	165
5.5.1	Steekproefgeskiktheid van veranderlikes rakende die NAQ-R	165
5.5.2	Kommunaliteite vir afgeleide faktore oor die voorkoms van psigologiese geweld	166
5.5.3	Kommunaliteite vir onttrekte faktore (NAQ-R)	166
5.5.4	Variansietotaal	167
5.5.5	Betroubaarheid en interne konsekwentheid	167
5.6	VERSKILLE MET BIOGRAFIESE INLIGTING	168
5.6.1	Toetse vir verskille ten opsigte van biografiese inligting van respondente	168
5.6.2	t-toets vir verskille ten opsigte van geslag	169
5.6.3	ANOVA vir verskille ten opsigte van ouderdom	170
5.6.4	ANOVA vir verskille ten opsigte van onderwyservaring	170
5.6.5	ANOVA vir verskille ten opsigte van kwalifikasies	171
5.6.6	ANOVA vir verskille ten opsigte van posvlakke	173
5.6.7	ANOVA vir verskille ten opsigte van skooltipes	174
5.6.8	ANOVA vir verskille ten opsigte van etnisiteit	175
5.7	AANBIEDING VAN BEVINDINGE TEN OPSIGTE VAN VRAAG 23.....	176
5.7.1	ANOVA vir verskille ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R	177
5.7.2	Opsomming van bevindinge met die NAQ-R	179
5.8	DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP GESONDHEID MET BEHULP VAN DIE SIMPTOOM-KONTROLELYS	180
5.8.1	Beskrywende statistiek ten opsigte van die Simptoom-Kontrolelys	180
5.8.1.1	Simptome wat respondente nie gehad het nie	180

5.8.1.2	Simptome wat respondente gehad het, maar wat nie vererger het nie.....	182
5.8.1.3	Simptome wat respondente gehad het, en wat vererger het.....	183
5.8.1.4	Simptome wat respondente as nuut ervaar	184
5.8.2	Psigologiese en fisieke simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het.....	1866
5.8.2.1	Psigologiese simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het	186
5.8.2.2	Fisieke simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het.....	188
5.8.2.3	Psigologiese simptome wat respondente as nuut ervaar.....	189
5.8.2.4	Fisieke simptome wat respondente as nuut ervaar	190
5.8.2.5	Agt lewensgevaarlike gesondheidsimptome as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld	191
5.8.2.6	Opsomming van die Simptoom-Kontrolelys.....	192
5.9	HIËRARGIESE TROS-ANALISE.....	196
5.9.1	Tros-analise.....	196
5.9.2	Tros 0 teenoor tros 1	198
5.10	BIOGRAFIESE INLIGTING MET TROSSE	199
5.10.1	Gesondheidstatus-verwantskappe ten opsigte van geslag	199
5.10.1.1	Toets vir verwantskappe met behulp van kwadraattoetse	199
5.10.1.2	Verwantskappe ten opsigte van ouderdomme van respondente	200
5.10.1.3	Verwantskappe ten opsigte van onderwyservaring van respondente.....	202
5.10.1.4	Verwantskappe ten opsigte van kwalifikasies van respondente	203
5.10.1.5	Verwantskappe ten opsigte van posvlakke van respondente	204
5.10.1.6	Verwantskappe ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee.....	205
5.10.1.7	Verwantskappe ten opsigte van etnisiteit van respondente	206
5.10.1.8	Verwantskappe ten opsigte van grade waarin respondente onderrig gee.....	207
5.10.1.9	Gevolgtrekking	210

5.10.2	Verwantskappe ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R	210
5.10.3	Samevatting oor verwantskappe tussen groepe (VERANDERTROS)	212
5.11	TROSSE VERSUS NAQ-R.....	213
5.12	GEVOLGTREKKING	214
5.13	FENOMENOLOGIESE DATA-ANALISE	215
5.13.1	Kategorie 1: Die aard van psigologiese geweld.....	217
5.13.1.1	Psigologiese geweld deur die Departement	217
5.13.1.2	Psigologiese geweld deur skoolhoofde	218
5.13.1.3	Emosionele geweld deur die Departement.....	218
5.13.1.4	Emosionele geweld deur skoolhoofde.....	219
5.13.1.5	Fisieke geweld deur leerlinge.....	220
5.13.1.6	Fisieke geweld deur skoolhoofde	220
5.13.2	Kategorie 2: Negatiewe optredes deur bestuur teenoor onderwysers.....	221
5.13.2.1	Ondermyning van teikens	221
5.13.2.2	Weerhouding van ondersteuning aan teikens	222
5.13.2.3	Viktimisering van teikens.....	223
5.13.2.4	Verbale en fisieke aggressie teenoor teikens	224
5.13.2.5	Beoordeling van ander onderwysers	226
5.13.2.6	Oorwerk en oorlading van teikens.....	227
5.13.2.7	'n Geskinder en die verspreiding van gerugte oor teikens	227
5.13.2.8	Teistering van teikens	228
5.13.2.9	Isolasie van teikens.....	229
5.13.3	Kategorie 3: Negatiewe optredes deur kollegas teenoor teikens	230
5.13.3.1	Kollegas ontsien nie teikens se reg op werk nie.....	230
5.13.3.2	Kollegas ondergrawe teikens	231
5.13.3.3	Teikens word geïsoleer	232
5.13.4	Kategorie 4: Negatiewe optredes deur ouers teenoor onderwysers.....	232

5.13.4.1	Huislike probleme van leerlinge wat aanleiding gee tot geweld teenoor onderwysers.....	233
5.13.4.2	Ouers se afwysende houdings jeens onderwysers.....	233
5.13.5	Kategorie 5: Negatiewe optredes deur leerlinge teenoor onderwysers.....	234
5.13.5.1	Leerling-aggressie en -intimidasi.....	235
5.13.5.2	Leerlinge se dissipline-probleme.....	235
5.13.6	Kategorie 6: Blootstelling van teikens aan psigologiese geweld	236
5.13.6.1	Blootstelling deur die werkgewer.....	236
5.13.6.2	Blootstelling deur seniors	237
5.13.6.3	Blootstelling deur ouers.....	237
5.13.6.4	Blootstelling deur leerlinge	238
5.13.6.5	Blootstelling deur kollegas	238
5.13.7	Kategorie 7: Die impak van psigologiese geweld.....	239
5.13.7.1	Psigologiese impak op onderwysers	239
5.13.7.2	Sosiale impak op onderwysers.....	240
5.13.7.3	Biologiese impak op onderwysers.....	241
5.13.8	Kategorie 8: Noodsaaklikheid van onderwyserondersteuning.....	241
5.13.8.1	Onderwysers verlang sosiale steun.....	242
5.13.8.2	Onderwysers verlang Departement-steun.....	242
5.13.8.3	Onderwysers verlang steun van die gesondheidssektor	243
5.13.9	Kategorie 9: Deelnemers se refleksie op navorsing.....	244
5.13.9.1	Voorstelle ten opsigte van die skool.....	244
5.13.9.2	Voorstelle ten opsigte van sosiale betrokkenheid.....	245
5.13.9.3	Voorstelle ten opsigte van navorsing.....	246
5.14	KWANTITATIEWE EN KWALITATIEWE DATA: SINTESE EN BESPREKING VAN DIE ERVARING VAN PSIGOLOGIESE GEWELD EN DIE IMPAK DAARVAN OP ONDERWYSERS SE GESONDHEID.....	247

5.14.1	Sintese en kontekstualisering van kwantitatiewe en kwalitatiewe data verwant aan die ervaring van psigologiese geweld	248
5.14.1.1	Die aard van psigologiese geweld.....	248
5.14.1.2	Negatiewe optredes geassosieer met psigologiese geweld	250
5.14.1.3	Bronne van psigologiese geweld.....	252
5.14.2	Sintese en kontekstualisering van kwalitatiewe en kwantitatiewe data wat verwant is aan die impak van psigologiese geweld	252
5.14.2.1	Die biologiese konteks	252
5.14.2.2	Die psigologiese konteks	253
5.14.2.3	Die sosiale konteks	253
5.15	OPSOMMING VAN DIE BEVINDINGE MET INDIVIDUELE FENOMENOLOGIESE ONDERHOUDE.....	253
5.15.1	Ervaring van psigologiese geweld.....	254
5.15.2	Die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van onderwysers.....	255
5.16	VERGELYKINGS EN KONTRASTE.....	256
5.17	KONVERGENSIE	256
5.18	SAMEVATTING.....	261
HOOFSTUK 6.....	262
RIGLYNE VIR ONDERWYSERSTEUN TEN OPSIGTE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD IN DIE WERKPLEK TER BEVORDERING VAN GESONDHEID.....	262
6.1	INLEIDING.....	262
6.2	BENADERINGS TOT PSIGOLOGIESE GEWELD IN DIE WERKPLEK	262
6.3	EKONOMIESE EN MENSENADELE AS GEVOLG VAN PSIGOLOGIESE GEWELD	263
6.3.1	Individueel.....	264
6.3.2	Organisatories.....	264

6.3.3	Gemeenskaplik/Sosiaal	267
6.4	RIGLYNE VIR ONDERWYSERONDERSTEUNING TER BEVORDERING VAN GESONDHEID	269
6.4.1	Ervaring van psigologiese geweld.....	269
6.4.2	Bestuur van aggressie.....	270
6.4.3	Individuele voorkomingstrategieë	272
6.4.4	Navraag omtrent veiligheid	273
6.4.5	Opleiding met die oog op selfbeskerming	273
6.4.5.1	In-oefening.....	273
6.4.5.2	Samewerking met kollegas	274
6.5	ORGANISATORIESE VOORKOMINGSTRATEGIEË.....	274
6.5.1	Voorkomingstrategieë	274
6.5.2	Voorkomingsmaatreëls en –programme	274
6.5.3	Sifting van onderwysers.....	274
6.5.4	Opleiding	275
6.5.5	Inligtingverskaffing.....	275
6.5.6	Kommunikasie	276
6.5.7	Die werkomgewing.....	277
6.6	VOORKOMINGSTRATEGIEË IN DIE GEMEENSAP	278
6.6.1	Wetgewing.....	278
6.6.2	Veldtogte	279
6.6.3	Onderwysvakbonde/Kollektiewe bedinging.....	279
6.6.4	Gesondheidstrategieë in die onderwys.....	280
6.6.5	Identifisering van probleem	280
6.6.6	Die verband tussen skoolkwaliteit en –veiligheid.....	283
6.6.7	Onderdrukkende strategieë.....	284
6.7	ONTWIKKELING VAN PROSEDURES VIR ONDERWYSERS	284
6.7.1	Statutêre aggressie.....	286

6.7.2	Verbale misbruik/geweld	289
6.7.3	Persoonlike en professionele ondermyning	290
6.7.4	Konfrontasie met oortreder.....	291
6.7.5	Kollegas as teikens.....	292
6.7.6	Bekendmaking	292
6.8	SAMEWERKING TYDENS 'N ONDERSOEK.....	293
6.9	BUITENSPORIGE WERKDRUK EN -OORLADING.....	294
6.10	GEBREK AAN ONDERSTEUNING.....	298
6.10.1	Ouers	298
6.10.2	Departement van Onderwys en bestuur.....	300
6.10.3	Gebrek aan deursigtigheid.....	303
6.11	DIE ROL VAN DIE SKOOLHOOF	305
6.11.1	Eienskappe van 'n skoolhoof.....	306
6.11.2	Opleiding van skoolhoofde	307
6.12	DIE STATUS VAN DIE ONDERWYSBEROEP.....	311
6.13	RIGLYNE VIR DIE BEVORDERING VAN ONDERWYSERS SE GESONDHEID.....	311
6.13.1	Riglyne ten opsigte van biologiese/fisieke gesondheid.....	311
6.13.2	Riglyne ten opsigte van gebrek aan motivering	313
6.13.3	Riglyne ten opsigte van gevoel van aggressie	315
6.13.4	Riglyne ten opsigte van angsgevoelens	317
6.13.5	Riglyne ten opsigte van slaapprobleme	319
6.13.6	Riglyne ten opsigte van sosiale (ekologiese) gesondheid.....	319
6.13.6.1	Die invloed van MIV/Vigs	320
6.13.6.2	Maatskaplike sorg	321
6.14	SAMEVATTING.....	322

HOOFSTUK 7	323
OPSOMMING, BEPERKINGS, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	323
7.1 INLEIDING	323
7.2 OPSOMMING VAN HOOFSTUKKE	323
7.3 BEPERKINGS TEN OPSIGTE VAN DIE STUDIE	327
7.4 UITDAGINGS	328
7.5 DOEL VAN DIE NAVORSING	328
7.5.1 Die algemene doel	328
7.5.2 Die spesifieke doelstellings	328
7.6 HIPOTESEFORMULERING	329
7.6.1 Hoofhipotese	329
7.6.2 Sub-hipoteses	329
7.6.2.1 Die aard van psigologiese geweld by onderwysers is kompleks.....	329
7.6.2.2 Die impak van psigologiese geweld is besonder ernstig.....	330
7.6.2.3 Sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat ervaar psigologiese geweld	331
7.6.2.4 Psigologiese geweld het 'n nadelige impak op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat	331
7.6.2.5 Riglyne kan ontwerp word ter ondersteuning van onderwysers in die Vrystaat se gesondheid en welstand	332
7.7 AANBEVELINGS	333
7.7.1 Algemene aanbevelings	333
7.7.2 Aanbevelings ten opsigte van toekomstige navorsing	334
7.8 OPSOMMING	335
BIBLIOGRAFIE	337
ADDENDA	392

LYS VAN TABELLE

TABEL 2.1:	Invloed van gevolge op oorsake en optredes (Tambur & Vadi, 2009) (Gewysig)	47
TABEL 4.1:	Aantal skole per distrik en geselekteerde skole.....	110
TABEL 5.1:	Frekwensies rakende geslag (N=727)	142
TABEL 5.2:	Frekwensies rakende ouderdomsverspreiding (N=727)	142
TABEL 5.3:	Frekwensies rakende onderwyservaring (N=727)	143
TABEL 5.4:	Frekwensies rakende kwalifikasies (N=727).....	144
TABEL 5.5:	Frekwensies rakende onderwysposvlakke (N=727)	145
TABEL 5.6:	Frekwensies rakende skooltipes (N=727).....	145
TABEL 5.7:	Frekwensies rakende etnisiteit (N=727)	146
TABEL 5.8:	Frekwensies rakende onderriggrade	147
TABEL 5.9:	Gemiddeldes en Frekwensies van psigologiese geweld volgens die NAQ-R.....	149
TABEL 5.10:	Die agt mees ervaarde psigologiese geweldsitems	151
TABEL 5.11:	Die agt mins ervaarde psigologiese geweldsitems op die NAQ-R.....	158
TABEL 5.12:	Die Kaiser-Meyer-Olkin-toets en die Bartlett-toets vir steekproefgeskiktheid	166
TABEL 5.13:	Betroubaarheidstatistiek met die NAQ-R.....	167
TABEL 5.14:	<i>t</i> -toets vir verskille ten opsigte van geslag	169
TABEL 5.15:	ANOVA ten opsigte van ouderdom.....	170
TABEL 5.16:	ANOVA ten opsigte van onderwyservaring.....	170
TABEL 5.17:	ANOVA ten opsigte van kwalifikasies	171
TABEL 5.18:	ANOVA ten opsigte van posvlakke	173
TABEL 5.19:	ANOVA ten opsigte van skooltipes	174

TABEL 5.20:	ANOVA ten opsigte van etnisiteit.....	175
TABEL 5.21:	Frekwensies rakende Vraag 23 van die NAQ-R	176
TABEL 5.22:	ANOVA ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R	177
TABEL 5.23:	Frekwensies van simptome wat respondente nie gehad het nie (1)	180
TABEL 5.24:	Frekwensies van simptome wat respondente gehad het maar wat nie vererger het nie (2).....	182
TABEL 5.25:	Frekwensies van simptome wat respondente gehad het, en wat vererger het (3)	183
TABEL 5.26:	Frekwensies van nuwe simptome (4)	184
TABEL 5.27:	Psigologiese gesondheidsimptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het.....	186
TABEL 5.28:	Fisieke gesondheidsimptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het.....	188
TABEL 5.29:	Psigologiese gesondheidsimptome wat respondente as nuwe simptome ervaar	189
TABEL 5.30:	Fisieke gesondheidsimptome wat respondente as nuwe simptome ervaar	190
TABEL 5.31:	Frekwensies van groepe waarvan simptome vererger het	198
TABEL 5.32:	Verwantskappe ten opsigte van geslag	200
TABEL 5.33:	Verwantskappe ten opsigte van ouderdom.....	201
TABEL 5.34:	Verwantskappe ten opsigte van onderwyservaring	202
TABEL 5.35:	Verwantskappe ten opsigte van kwalifikasies.....	203
TABEL 5.36:	Verwantskappe ten opsigte van posvlakke.....	204
TABEL 5.37:	Verwantskappe ten opsigte van skooltipes.....	205
TABEL 5.38:	Verwantskappe ten opsigte van etnisiteit.....	207
TABEL 5.39:	Verwantskappe ten opsigte van Graad 8.....	207
TABEL 5.40:	Verwantskappe ten opsigte van Graad 9.....	208

TABEL 5.41:	Verwantskappe ten opsigte van Graad 10.....	208
TABEL 5.42:	Verwantskappe ten opsigte van Graad 11.....	209
TABEL 5.43:	Verwantskappe ten opsigte van Graad 12.....	209
TABEL 5.44:	Blootstelling volgens die verander- en onverander-tros (Blootgestel)	211
TABEL 5.45:	Trosse teenoor die NAQ-R	213
TABEL 5.46:	Die aard van psigologiese geweld	217
TABEL 5.47:	Negatiewe optredes deur bestuur.....	221
TABEL 5.48:	Negatiewe optredes deur kollegas	230
TABEL 5.49:	Negatiewe optredes deur ouers.....	233
TABEL 5.50:	Negatiewe optredes deur leerlinge	234
TABEL 5.51:	Blootstelling aan psigologiese geweld	236
TABEL 5.52:	Die impak van psigologiese geweld.....	239
TABEL 5.53:	Onderwyserondersteuning.....	242
TABEL 5.54:	Insette van deelnemers	244
TABEL 5.55:	Data-stelle van die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing.	247
TABEL 6.1:	Risikofaktore.....	282
TABEL 6.2:	Voorstelle aan die Onderwysdepartement.....	285

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 2.1:	Oorvleueling in karaktereienskappe	54
FIGUUR 4.1:	Verspreiding van plekke	109
DENDOGRAM 5.1:	Dendogram van twee geïdentifiseerde trosse	197
FIGUUR 6.1:	Stappe om werkplekaggressie te beheer	270

LYS VAN DIAGRAMME

DIAGRAM 3.1: Vlakke van impak	72
DIAGRAM 4.1: Die integrering van datastelle	105

LYS VAN ADDENDA

ADDENDUM A: SERTIFIKAAT VAN SEKRETARIAAT	392
ADDENDUM B: BRIEF AAN DEPARTEMENT VAN ONDERWYS	393
ADDENDUM C: AANSOEKVORM VAN ONDERWYSDEPARTEMENT	394
ADDENDUM D: BEWYS VAN REGISTRASIE.....	398
ADDENDUM E: TOESTEMMING VANAF ONDERWYSDEPARTEMENT	399
ADDENDUM F: AANVAARDING VAN VOORWAARDES.....	400
ADDENDUM G: BRIEWE AAN SKOOLHOOFDE	401
ADDENDUM H: BRIEWE AAN ONDERWYSERS.....	402
ADDENDUM I: VERTROULIKHEIDSVERSLAG EN -OOREENKOMS.....	403
ADDENDUM J: DEMOGRAFIESE BESONDERHEDE.....	405
ADDENDUM K: HERSIENE NEGATIEWE HANDELINGSVRAELYS (NAQ-R).....	406
ADDENDUM L: SIMPTOOM-KONTROLELYS	408
ADDENDUM M: DEELNAME AAN ONDERHOUD.....	410
ADDENDUM N: BESONDERHEDE VAN STUDIELEIER.....	411
ADDENDUM O: BEVESTIGING VAN STATISTIEK	412
ADDENDUM P: VERKLARING VAN TAALVERSORGER	413
ADDENDUM Q: ONDERHOUD-TRANSKRIPSIE	414

HOOFSTUK 1

ORIËTERING EN MOTIVERING

1.1 INLEIDING

Die sentrale aangeleentheid rakende hierdie navorsing is die aard en impak van psigologiese geweld op die Vrystaatse onderwysers se gesondheid. Ongelukkig word die Suid-Afrikaanse onderwyser, soos dié in die res van die wêreld, ook geteister deur plegers van psigologiese geweld. Hierdie plegers van psigologiese geweld (boelies/bullebakke, teisteraars, en so meer) sluit skoolbesoekers, ouers, indringers, onderwysamptenare, bestuurders, kollegas en leerlinge in (De Wet, 2003:89-106). Hierdie studie fokus gevolglik op die bestudering van psigologiese geweld in die onderwys: onder volwassenes, soos deur onderwysers ervaar.

Psigologiese geweld binne die werkplek het in die afgelope paar jaar toenemend aandag begin geniet. Navorsers in lande in Europa, Noord-Amerika en Asië en in Australië het die afgelope dekade breedvoerige navorsing hieroor begin doen en begin deelneem aan die breë internasionale diskoers (Morris, 2006; Liefoghe, 2004:265; Einarsen & Skogstad, 1996).

1.2 PROBLEEMSTELLING EN MOTIVERING

Onderwysers raak in toenemende mate slagoffers van fisieke, psigologiese en strukturele geweld in skole. Dit veroorsaak dikwels enorme stres en gee aanleiding daartoe dat onderwysers depressief en getraumatiseer voel. Sodanige gebeure het 'n negatiewe effek op hulle professionele en persoonlike lewens en selfvertroue, wat dan verder tot angs en eindelijk tot die agteruitgang van hul gesondheid lei (Laurence & Green, 2005:587-588; Shisana, Peltzer, Zungu-Dirwayi & Louw, 2005:109; Arbuckle & Little, 2004:61; McSweeney, 2002:1; Pervin & Turner, 1998:5). Hall (2005:47) en ASTI (2005:2) wys byvoorbeeld in hierdie verband soos volg daarop *“The result of teachers being trapped in by the bullies in management is that they*

suffer emotional stress far longer... They stay trying to figure out what happened to them and their careers, until their health suffers from trauma”.

Die waardes en norme van 'n spesifieke werkplek beïnvloed ook die verstaan van psigologiese geweld binne daardie bepaalde konteks. Die definisie in hierdie studie hang af van hoe die onderwysers die situasies interpreteer, byvoorbeeld as “psigologiese geweld” of “ferm bestuur” asook of psigologiese geweld as 'n probleem beskou word. Die werkplek kan dus as 'n “siftingsinstrument” dien waardeur gedrag aanvaar of verdra word (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen & Skogstad, 1996). In sy definisie van psigologiese geweld fokus Leymann nie soseer op wat gedurende psigologiese geweld gedoen word of hoe dit gedoen word nie, maar wel op die frekwensie en duur van wat ook al gedoen word (Leymann, 1992b). Die impak van kulturele waardes op die werkplek oefen ook 'n invloed uit op die interpretering van psigologiese geweld uit byvoorbeeld in die geval van personeelafskaling. Hierin kan negatiewe uitkomst, soos organisatoriese psigologiese geweld ook voorkom. Die interpretasie van psigologiese geweld val dan binne die kader van twee uiterstes, naamlik die retoriek van herstrukturering soos deur die bestuur uitgedruk en die harde werklikheid soos deur die teikenpersone ervaar (Sheehan, 1999).

Die psigologiese geweld waaraan leerlinge onderwysers dikwels blootstel, het ook 'n nadelige uitwerking op onderwysers se gesondheid, in so 'n mate dat onderwysers getraumatiseer en geviktimizeer voel. Dit het verdere negatiewe gevolge op die onderwysers se professionele selfvertroue en persoonlike selfbeeld en dit gee aanleiding tot verskeie ernstige gesondheidsprobleme (World Bullying Institute, 2011; Blase & Blase, 2003:368).

Ten spyte van die ernstige negatiewe effek van psigologiese geweld wat teen onderwysers gepleeg word, gebeur dit nog alte dikwels dat onderwysers nie dié gebeure aanmeld nie. Die verklaring hiervoor kan wees dat hulle indimidiasie en teistering deur die oortreders vrees. Hulle voel dalk te skaam om dit openbaar te maak, want hulle is bekommerd oor wat ander daaroor sal sê of hulle nie sal glo nie. Verder heers daar nog groot onkunde in soverre dit die teikenpersoon se regte betref (Perimäki-Dietrich, 2002:16-19). Hierdie navorsing poog om die onderwysers te laat besef dat ander ook dikwels aan

psigologiese geweld blootgestel word en dat stilswee aanleiding kan gee tot verdere aftakeling van hul gesondheid.

In die lig van die bogestelde agtergrond sal die studie deur die volgende navorsingsvrae gelei word:

- Wat is die aard van psigologiese geweld?
- Wat is die impak van psigologiese geweld op gesondheid?
- Hoe ervaar onderwysers in die Vrystaat psigologiese geweld?
- Wat is die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van onderwysers in die Vrystaat?
- Watter ondersteuning kan aan onderwysers gegee word ter bevordering van hul gesondheid?

Die oorkoepelende navorsingsvraag is dus:

Wat is die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat en watter riglyne kan verskaf word met die oog op ondersteuning aan hulle?

1.3 DOEL VAN DIE NAVORSING

1.3.1 Die algemene doelstelling

Die algemene doelstelling van die studie is om die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te ondersoek. Die bevindinge van die studie word benut om riglyne te ontwerp ter bevordering van onderwysergesondheid.

1.3.2 Die spesifieke doelstellings

Die spesifieke doelstellings van hierdie studie is om:

- Deur literatuurstudie die aard van psigologiese geweld in die onderwysprofessie te ondersoek;
- Deur literatuurstudie die impak van psigologiese geweld op gesondheid na te vors;

- Deur navorsing sekondêreskool-onderwysers se ervaring van psigologiese geweld te bepaal;
- Deur navorsing die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te bepaal; en
- Riglyne te ontwerp om onderwysers te ondersteun ter bevordering van hul gesondheid.

Die aanname is dat die bevindinge van hierdie studie sal help om inligting in te samel wat nuttig sal wees vir bevordering van gesondheid by skole. Dit sal verder bydra tot ingeligte beleidsvorming en implementering op die gebied van onderwyserondersteuning ter bevordering van onderwysers in die Vrystaat se gesondheid.

1.4 HIPOTESEFORMULERING

1.4.1 Hoofhipotese

Die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat is negatief.

1.4.2 Sub-hipoteses

- Die aard van psigologiese geweld by onderwysers is kompleks.
- Die impak van psigologiese geweld is besonder ernstig.
- Sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat ervaar psigologiese geweld.
- Psigologiese geweld het 'n nadelige impak op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat.
- Riglyne kan ontwerp word ter ondersteuning van onderwysers in die Vrystaat se gesondheid en welstand.

1.5 NAVORSINGSONTWERP EN -METODES

In hierdie studie word gepoog om die aard en impak van psigologiese geweld soos deur sekondêreskool-onderwysers by sekondêre skole in die Vrystaat ervaar, te bepaal. Die gemengde navorsingsmetode (*Mixed method*) as

navorsingsontwerp word in die studie toegepas. Dit wil sê die navorsing maak van beide kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik.

Die navorsingsvrae in hierdie studie word soos volg beantwoord:

- Wat is die aard van psigologiese geweld?

'n Indringende literatuurstudie word op die volgende vakgebiede onderneem: Opvoedkunde, Opvoedkundige Psigologie, Industriële Psigologie, Organisasoriese Psigologie, Positiewe Sielkunde, Mensehulpbronbestuur, Sosiologie, Filosofie, Mediese Wetenskap, Ekonomie, Geestelikheid, Psigiatrie, Religie en Regte.

- Wat is die impak van psigologiese geweld op gesondheid?

'n Literatuurstudie word op die volgende gebiede onderneem: Opvoedkunde, Opvoedkundige Psigologie, Industriële Psigologie, Organisasoriese Psigologie, Positiewe Sielkunde, Mensehulpbronbestuur, Sosiologie, Filosofie, Mediese Wetenskap, Ekonomie, Geestelikheid, Psigiatrie, Religie en Regte.

- Hoe ervaar onderwysers in die Vrystaat psigologiese geweld?

Die ervaring van psigologiese geweld deur onderwysers in die Vrystaat word aan die hand van kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes bepaal. In hierdie studie word die kwantitatiewe navorsingsmetode gebruik deur data in te samel, met behulp van meetinstrumente, soos vraelyste en kontrolelyste. Die kwalitatiewe navorsingsontwerp is 'n fenomenologiese studie wat vrae aan deelnemers stel om hul houdings, oortuigings, waardes of neigings betreffende hul gedrag te meet of te evalueer, en wel volgens semigestruktureerde onderhoude.

- Wat is die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat?

Die impak van psigologiese geweld op onderwysers in die Vrystaat se gesondheid word met behulp van kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes bepaal. In hierdie studie word die kwantitatiewe navorsingsmetode gebruik deur data in te samel met behulp van meetinstrumente soos vraelyste en kontrolelyste. Die kwalitatiewe

navorsingsontwerp is 'n fenomenologiese studie wat met behulp van semigestruktureerde onderhoude vrae aan deelnemers stel om hul houdings, oortuigings, waardes of neigings betreffende hul gedrag te meet of te evalueer.

- Watter ondersteuning kan aan onderwysers gegee word ter bevordering van hul gesondheid?

Die navorsingsbevindinge oor die aard en impak van psigologiese geweld word as basis gebruik vir die ontwerp van riglyne ter ondersteuning van onderwysers se gesondheidsbevordering. Literatuur van die volgende vakgebiede word aangewend om riglyne ter ondersteuning van onderwysers se gesondheidsbevordering te ontwerp; Opvoedkunde, Opvoedkundige Psigologie, Industriële Psigologie, Organisasoriese Psigologie, Positiewe Sielkunde, Mensehulpbronbestuur, Sosiologie, Filosofie, Mediese Wetenskap, Ekonomie, Geestelikheid, Psigiatrie, Religie, Regte en Beradingsielkunde.

1.6 NAVORSER SE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF

Volgens Denzin en Lincoln (2005:104) kan die paradigmatiese beskouing van 'n navorser gedefinieer word as die wêreld van ervaring wat die aard van dié wêreld, die individu se plek binne dié wêreld en die verskeidenheid moontlike verhoudings met hierdie wêreld en dele daarvan insluit. Die navorser het, as onderwyser, baie jare se ervaring met onderwysers wat ly as gevolg van psigologiese geweld. Sy paradigmatiese perspektief is hierdeur geslyp en hy is van mening dat onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word, ondersteun moet word.

Die navorser is van mening dat enige faktor wat verhoed dat 'n onderwyser optimaal funksioneer 'n struikelblok is. Die paradigmatiese perspektief waaruit die navorser in hierdie studie die navorsingsprobleem benader, is dié van 'n ekosistemiese teorie.

Die onderwyser wat aan psigologiese geweld blootgestel word, word dikwels deur negatiewe optredes verhinder om optimaal te funksioneer. Dit gee dus aanleiding tot die navorser se paradigmatiese perspektief waarvolgens daar

holisties na die gesondheid van die onderwyser in hierdie studie gekyk word. Vandaar die ekosistemiese benadering van hierdie navorsing soos aangebied deur Kirsten, Van der Walt en Viljoen (2009) en Jordaan en Jordaan (1998). Volgens Kirsten *et al.* (2009) word die onderwyser as 'n individu en as 'n geheelsisteem beskou wat die vyf kontekste, naamlik die ekologiese, biologiese, psigologiese, spirituele en metafisiese bevat. Al vyf kontekste is holisties betrokke by die lewe van die mens en daarom is die bestaan van 'n mens sonder een daarvan ondenkbaar.

1.7 TEORETIESE AANNAMES

Die onderstaande is 'n opsomming van teoretiese aannames vir hierdie studie:

- Vyf bestaanskontekste is in die lewe van die onderwyser waarneembaar, naamlik biologiese, psigologiese, spirituele, ekologiese en metafisiese kontekste en hulle is deurgaans intra- en interaktief (Kirsten *et al.*, 2009:11). Die mens funksioneer binne hierdie vyf kontekste.
- Die vyf kontekste kan as moontlike bronne of medewerkers tot psigologiese geweld en die impak daarvan dien soos dit deur onderwysers ervaar word.
- Die impak van psigologiese geweld word in al vyf kontekste ervaar.
- Gesondheid verwys nie slegs na die biologiese terrein nie maar ook na die psigologiese, ekologiese, spirituele en metafisiese omgewings.
- Navorsingstrewes wat die identifisering van die aard en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van onderwysers ten doel het, kan help om die onplesierige ervaring raak te voorspel, te voorkom en te verlig.
- Strategieë vir gesondheidsbevordering kan riglyne verskaf of steun om onderwysers se gesondheid te bevorder en tot algehele skoolgesondheid by te dra.
- Gesonde skoolontwikkeling kan tans en in die toekoms tot die ontwikkeling van 'n holisties gesonde bevolking bydra ten einde volgehoue leer en onderrig te verseker.

- Gesonde skoolontwikkeling kan tot die stigting van 'n gesondheidsbevorderende skool bydra.

1.8 BEGRIPSVERHELDING

Vir die doel van hierdie navorsing word die volgende begrippe soos volg verstaan.

1.8.1 Psigologiese geweld

Psigologiese geweld kan beskou word as een van die “komponente” van werkplekgeweld. Werkplekgeweld word deur die International Labour Organization (1999:1) gedefinieer as: *“...any incident in which a person is abused, threatened or assaulted in circumstances relating to their work. These behaviours would originate from customers, co-workers at any level of the organization. This definition would include all forms of harassment, bullying, intimidation, physical threats / assaults, robbery and other intrusive behaviour”*.

Ander “komponente” van werkplekgeweld is fisieke en strukturele geweld. Die verskillende vorme van werkplekgeweld kom egter dikwels saam voor, byvoorbeeld waar 'n persoon in die werkplek aangerand word, dien die daad van aanranding en die gevolg daarvan insgelyks ook as 'n daad van psigologiese geweld.

Afgesien van die uiteenlopendheid rakende die terminologie van psigologiese geweld in die werkplek, kom dit neer op dieselfde proses, naamlik herhaalde en intense aggressie wat die teikenpersoon fisiek, emosioneel en finansiell aftakel. Disfunksionele magsverhoudinge (“power relations”) is byna altyd deel van die problematiek.

Psigologiese geweld is in hierdie studie as oorkoepelende term gebruik vir terme soos boelie, “mobbing”, teistering (seksueel, kwaadwillige wanvoorstelling, laster, ensovoorts), werkersmisbruik, emosionele misbruik, mishandeling, onhoflikheid, aggressie, vyandige gedrag, intimidasie, vikitimisering, negatiewe handeling en onaanvaarbare optredes.

1.8.2 Teenproduktiewe gedrag

Teenproduktiewe gedrag is die vrywillige optrede wat duidelike organisatoriese norme verbreek en waarin die risiko van welstand van die organisasie of lede of albei sodoende verhoog word (Robinson & Bennet *in* Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003:420). Die term word dikwels sinoniem met afwykende of antisosiale gedrag gebruik aangesien die bedoeling daarmee is om die organisasie of medewerkers te skaad (Lau, Au & Ho, 2003:73-99).

1.8.3 Psigologiese kontrak

'n Psigologiese kontrak is 'n individu se oorwoë mening ten opsigte van die voorwaardes van 'n wederkerige uitruilooreenkoms tussen daardie spesifieke individu en 'n ander party. Dit beteken dat die een of ander belofte deur twee partye aangegaan is en dat die voorwaardes van die kontrak deur beide partye aanvaar is. 'n Implisiete stel voorwaardes, soos aanvaarbare optredes (geen psigologiese geweld nie) word in die werkplek toegepas. Dit behels ook die gevolge van 'n verbreking van sodanige ooreenkoms (Schat & Kelloway, 2000:386-402; Arnold, Cooper & Robertson, 1998;).

1.8.4 Werkplekaggressie

Werkplekaggressie is die poging wat individue aanwend om hul medewerkers leed aan te doen. Dit kan medewerkers wees met wie hulle tans werk of met wie hulle in die verlede gewerk het of dit kan organisasies wees waar hulle werk of gewerk het (NIOSH, 1993).

1.8.5 “Mobbing”

Dit is moeilik om die woord “mobbing” se spesifieke betekenis in hierdie studie in Afrikaans weer te gee. Daarom sal “mob”/“mobbing” deurgaans in die tema gebruik word.

“Mobbing” is 'n komplekse fenomeen wat dikwels uitgedruk word as vyandige, herhaalde, ongewenste en onomkeerbare optredes deur twee of meer persone wat 'n vernietigende effek op die teikenpersoon kan hê (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003). Teikens van mobbing word aan 'n wye verskeidenheid vyandige optredes blootgestel, waaronder aanhoudende kritiek oor hul werk,

snedige kommentaar, ernstige geskinder, aanvalle op geloofs- of politieke oortuigings of dreigemente of selfs fisieke aanranding (Einarsen, 2000:371-401).

1.8.6 Psigologiese klimaat

Volgens Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost en Roberts (2003:389-416) beslaan die psigologiese klimaat uit vyf domeine, naamlik:

- Werkkenmerke
- Rolkenmerke
- Leierskap (soos doelbeklemtoning en ondersteuning)
- Werkgroeps- en sosiale-omgewingskenmerke (samewerking, trots en hartlikheid)
- Organisatoriese en subsisteem-bydrae.

Dit is moontlik dat leierskap en werkgroep die domeine is wat die sterkste met psigologiese geweld geassosieer word. Ten opsigte van swak gesondheid verskaf werk- en leierskapklimaat die sterkste verband met psigologiese welstand (Parker *et al.*, 2003:389-416; Runyan, Zakocs & Zwerling, 2000:116-127).

1.8.7 Ondersteuning

Ondersteuning is die verskaffing van hulp, advies en aanmoediging, met ander woorde bystand (Gouws, Louw, Meyer & Plug, 1997; Odendaal, Schoonees, Swanepoel, Du Toit & Booysen, 1994).

1.8.8 Algehele gesondheid

Algehele gesondheid is 'n staat van algehele fisieke, psigologiese en sosiale welstand van onderwysers, en nie net die afwesigheid van siekte nie (World Health Organization, 1997:5).

1.9 DIE STRUKTUUR EN VERLOOP VAN DIE STUDIE

HOOFSTUK 1: Oriëntering, motivering en doel van die ondersoek

In hoofstuk 1 word die oriëntering vir die navorsing gedoen en die motivering en probleemstelling vir die studie kom hierin voor.

HOOFSTUK 2: Die aard van psigologiese geweld

Hoofstuk 2 bevat die beskrywing van die aard van psigologiese geweld in die werkplek. Hierin word 'n globale oorsig van die voorkoms van psigologiese geweld verskaf. Die aard van psigologiese geweld word uiteengesit, asook die effek daarvan op sekondêreskool-onderwysers se gesondheid.

HOOFSTUK 3: Die impak van psigologiese geweld

In hoofstuk 3 word die konseptuele raamwerk vir die ervaring en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van teikenpersone weergegee. Hierin word die impak van psigologiese geweld op die vyf kontekste van die mens se bestaan beskryf. Die konsep *gesondheidsbevordering* word ook hierin bespreek ten einde psigologiese geweld in die werkplek te ondervang. 'n Beskrywing word hierin gegee van benaderings tot inisiatiewe rakende gesondheidsbevordering in die werkplek. Dienste binne die Suid-Afrikaanse konteks ten einde gesondheidsbevordering van onderwysers te verbeter word bespreek.

HOOFSTUK 4: Navorsingsontwerp en navorsingsmetodes

In hoofstuk 4 word die navorsingsontwerp en –metodes wat gedurende die navorsing ingespan word om data in te samel en te analiseer bespreek. Dit beskryf die gemengde navorsingsmetode en die meegaande metodes van die kwantitatiewe sowel as die kwalitatiewe navorsingsbenaderings.

HOOFSTUK 5: Analise, interpretasie en sintese van kwantitatiewe en kwalitatiewe data

Hoofstuk 5 bevat die navorsingsbevindinge van die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing. Hierin word die bevindinge binne die ekosistemiese model oor gesondheid en welstand, soos vervat in die vyf kontekste van die mens se bestaan saamgevat. Die bevindinge oor die aard van psigologiese geweld word verder ook in hierdie hoofstuk toegelig.

HOOFSTUK 6: Riglyne vir onderwysersteun ten opsigte van psigologiese geweld in die werkplek ter bevordering van gesondheid

Hoofstuk 6 fokus op die riglyne vir onderwysersteun ter bevordering van gesondheid. Riglyne ter bevordering van onderwysergesondheid word op grond van die literatuurstudie en navorsingsbevindinge van beide die kwantitatiewe en kwalitatiewe data ontwerp. Uit die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsbevindinge het twee kategorieë uitgekristaliseer, naamlik riglyne vir onderwysersteun ten opsigte van die ervaring van psigologiese geweld en riglyne vir onderwysersteun ten opsigte van die impak van psigologiese geweld op onderwysers se gesondheid.

HOOFSTUK 7: Opsomming, beperkinge, gevolgtrekkings en aanbevelings

Hoofstuk 7 bevat die samevatting, beperkinge, gevolgtrekkings en algemene aanbevelings van die navorsing.

1.10 SAMEVATTING

Die navorser is van mening dat die onderwyser 'n waardevolle lid is ten opsigte van opvoeding van die kind en met betrekking tot die suksesvolle lewering van diens deur die Onderwysdepartement, dit wil sê aan die gemeenskap. Die bydraes van onderwysweë is hoofsaaklik prakties van aard, aangesien die onderwysers direk gemoeid is met die opvoedings- en onderwyswerklikheid. In Suid-Afrika bestaan ondersteuningsprogramme vir MIV/Vigs, kanker en voeding, maar ongelukkig nie vir onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word nie. Met die nodige samewerking en ondersteuning kan die werkgewer die onderwysberoep 'n lewe in plaas van 'n werk vir die onderwyser maak. Alleenlik dan kan die onderwyser, sonder spanning en verdeelde aandag, dit doen waartoe hy geroepe voel, naamlik onderrig en opvoed. Om dié rede is 'n studie van hierdie aard 'n noodsaaklikheid.

Die volgende hoofstuk sal handel oor die aard van psigologiese geweld.

HOOFSTUK 2

DIE AARD VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

2.1 INLEIDING

Psigologiese geweld binne die werkplek blyk 'n wêreldwye probleem te wees. Onvriendelike werkomgewings, onvriendelike kommunikasie, volgehoue kritiek en persoonlike misbruik berokken aansienlike skade aan werknemers, organisasies en die gemeenskap as geheel. Die beperkte studies wat tot dusver oor die onderwerp gedoen is, toon ongelukkig dat heelwat werknemers nog aan psigologiese geweld in die werkplek blootgestel word. Die negatiewe impak van psigologiese geweld binne die werkplek wissel van lae produktiwiteit en motivering onder werkers tot hoë kostes in gesondheidsorg en verlies aan menslike hulpbronne in die samelewing.

Die wyd uiteenlopende benamings vir die fenomeen vergemaklik ook nie juis die unieke identifisering daarvan nie. In teendeel, dit veroorsaak dikwels 'n Babelse verwarring wat navorsing oor die fenomeen strem. Die invloed van kulturele en organisatoriese verskille ten opsigte van die fenomeen is nog nie hierby bereken nie. Die term *psigologiese geweld* sal voortaan in hierdie studie gebruik word.

Suid-Afrika se jong demokrasie en sy kulturele diversiteit maak die studie oor psigologiese geweld in die werkplek by, onder andere, sekondêre skole interessant, omdat die siening ten opsigte daarvan van kultuur tot kultuur kan verskil. Hierdie navorsingsarea lê nog braak ten opsigte van die studie binne die Suid-Afrikaanse konteks. Die politieke veranderinge in Suid-Afrika hou implikasies in vir byna alle vlakke van die samelewing; veral vir die onderwys. Die transformasie in die onderwysstelsel en skole blyk onderwysers te verwar ten opsigte van hul rolle en selfs hul eie identiteit (Myburgh & Poggenpoel, 2002). In hierdie hoofstuk word gepoog om lig te werp op psigologiese geweld as fenomeen in die werkplek. Aangesien daar nog nie veel navorsing hieroor in Suid-Afrika gedoen is nie, sal die literatuurstudie grotendeels steun op literatuur van daardie lande waar navorsing op dié gebied reeds gedoen is.

2.2 ONTWIKKELING VAN PSIGOLOGIESE GEWELD AS KONSEP

Hoewel dit blyk dat psigologiese geweld in die werkplek al jare voorkom, het navorsing oor dié onderwerp relatief onlangs begin. Belangstelling en navorsing in werkplekaggressie het deur die negentigerjare begin versprei. Tans is daar 'n toename in literatuur oor die onderwerp onder navorsers van hoofsaaklik Europese lande, die VSA en Australië. Daar is ook toenemende belangstelling in psigologiese geweld by regeringsdepartemente, vakbonde, werkgewers en werknemers in die Verenigde Koninkryk (Beswick, Gore & Palferman, 2006:3).

Die oorgrote meerderheid studies op die gebied van psigologiese geweld fokus op die oorsake daarvan, terwyl evaluerende intervensie nog min aandag geniet. Daar is tans toenemend eenstemmigheid dat aggressiewe gedrag wel voorkom, wat duidelik verstaanbaar is. Die kommer bestaan egter dat heelwat van die navorsing op die ervaring van die persoon wat geboelie word en die optrede wat aan die oortreder toegeskryf word, gebaseer is. Min inligting is beskikbaar oor wat die oortreders motiveer of oor hul moedswilligheid. Die vraag word dikwels ook gestel of hulle bewus is van hul optredes en die gevolge daarvan.

2.2.1 Beknopte geskiedenis ten opsigte van die ontwikkeling van psigologiese geweld

Heinz Leymann was 'n gesinsterapeut van beroep en hy het hom veral toegespits op konflik binne die werkplek. Studies oor psigologiese geweld het gedurende die 1980's met erg getraumatiseerde persone begin. Dit het ook tot die stigting van die eerste trauma-kliniek in 1980 gelei. In 1986 het Leymann 'n boek oor die onderwerp in Swede die lig laat sien. Hierin het hy aangetoon dat 'n beraamde 11% van die land se selfmoorde aan werkverwante terrorisering toegeskryf kon word (Lewis, 1999:106-118).

Terwyl Brodsky in die Verenigde State van Amerika woonagtig was, het sy 'n boek getitel "The Harassed Worker" in 1976 geskryf. Hierdie boek het jare later eers aansien geniet toe belangstelling in psigologiese geweld binne die werkplek begin toeneem.

Psigologiese geweld binne die werkplek in die Verenigde Koninkryk is deur Andrea Adams onder die aandag van die breë samelewing gebring. Sy was 'n joernalis van beroep en sy het in 1992 'n boek oor die onderwerp geskryf. Adams het eerste die term "bullying" vir die fenomeen psigologiese geweld in die werkplek gebruik. Sy het in die gedrukte en ander media die erns van psigologiese geweld in die werkplek aan die samelewing uitgewys. Sy het, onder andere dokumentêre besprekings oor psigologiese geweld binne die werkplek oor die radio aangebied (Lewis, 1999:106-118).

2.2.2 Internasionale perspektief op psigologiese geweld

Die erns van die onderwerp, *psigologiese geweld*, word nog geringgeskat en wetgewing soos in Noorweë, Noord Amerika, Australië en Finland dui duidelik aan dat die verantwoordelikheid met betrekking tot die bestuur van psigologiese geweld by die organisasies lê (Haslam, 2004; Hoel, 2004; Vartia, 2004; Paoli & Merillie, 2001). Navorsing oor psigologiese geweld het relatief onlangs begin. Die persepsie van wat psigologiese geweld is, verskil van land tot land, aangesien dit merendels bepaal word deur die metode waarvolgens dit gemeet word. 'n Ander faktor wat persepsies van die fenomeen tussen lande beïnvloed, is die begrip van die respondente rakende psigologiese geweld. Direkte vergelykings oor lande en werkplekke heen is dus moeilik te tref vanweë die verskillende navorsingsbenaderings (Beswick, Gore & Palferman, 2006:62; Hansen, Hogh, Persson, Karlson, Gadre & Oback, 2006:63-72).

Vervolgens word na die persepsies van verskillende lande rakende die fenomeen gekyk. Die gevolge van die onderskeie studies in daardie betrokke lande sal ook kortliks toegelig word.

SUID-AFRIKA

Suid-Afrika staan nog ver agter ten opsigte van wetgewing rakende psigologiese geweld in die werkplek. Gelukkig is daar navorsers soos De Wet en Jacobs (2010), Steinman (2003), Meyer en De Vos (2010), Kirsten (2007), om net 'n paar te noem, wat baanbrekerswerk in Suid-Afrika verrig oor dié onderwerp. Hulle insette, in die vorm van, onder andere, simptoombekendings, publikasies, indringende navorsing en so meer is van

onskatbare waarde. Hulle is veral besorg oor die verskynsel dat psigologiese geweld binne werkkonteks hier ter plaatse aan die toeneem is en dat 'n ingeligte bestuur oor die vermoë moet beskik om psigologiese geweld te herken en te beperk. Dit kan hoofsaaklik deur middel van selfkorrektiewe optrede, werkeropvoeding en effektiewe en tydige optrede vermag word (Jekielek, Eng & Koczorowska, 2000 in Pietersen, 2005:1-5). Dan is daar ook ander navorsers in Suid-afrika, waaronder Poggenpoel en Myburgh, wat onlangs indringende navorsing gedoen het oor aggressie binne die sekondêreskool-omgewing. Die gevolge van navorsing oor psigologiese geweld in Suid-Afrika word nog gering geskat en dikwels weens die oningeligtheid van die samelewing.

ITALIË

In Italië was daar 'n noodsaaklikheid om 'n geldige en betroubare meetinstrument vir implementering en toetsing of assessering van psigologiese geweld te ontwerp. Die doel van die ondersoek was om 'n verkorte weergawe van die Italiaanse weergawe van die Negative Acts Questionnaire te toets. Data wat vir die navorsing ingesamel is, is uit 'n ondersoek onder Italiaanse industriële en openbare firmas verkry. Hierdie studies het bygedra tot 'n beter begrip van wat gebeur wanneer iemand aan negatiewe sosiale optredes blootgestel word. Baie navorsers is hierdeur in staat gestel om die voorlopers en uitkomst van psigologiese geweld te beskryf. Hieruit het die volgende organisatoriese faktore, wat verband hou met psigologiese geweld, na vore gekom: organisatoriese kultuur en klimaat, werkstoestande en -toewysings, leierskap-, bemagtigings-, motiverings- en afsettingsveranderlikes (Giorgi, 2006: 71).

BELGIË

In België het navorsers, soos Einarsen, De Witte en Vermut, na die konstruksie en voorspelbaarheidsgeldigheid van twee metodes vir die klassifisering van teikens in die werkplek gekyk. Hoewel psigologiese geweld as 'n komplekse fenomeen beskou word, onderskei die operasionele klassifikasie-model slegs twee groepe, te wete teikens versus nie-teikens. In vergelyking met die tradisionele operasionele klassifikasie-model het die resultate van die latente

klasgroeperingsbenadering hoër konstruk- en voorspelbaarheidsgeldigheid ten opsigte van selfassessering en aanduiders van spanning en welstand by die werk getoon. Einarsen en Raknes (1997) was in staat daartoe om blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek te kan meet. Die simptome van werkstres kon toe ook in 14 organisasies in België bepaal word (Notelaers, Einarsen, De Witte & Vermut, 2006:288-301; Van Veldhoven & Meijman, 1994).

ESTLAND

Navorsing oor psigologiese geweld in die werkplek wou eerstens vasstel hoe wydverspreid psigologiese geweld in Estland is. Die bepaling sou geskied deur die identifisering van die oorsake van psigologiese geweld en deur te kyk na die korrelasies tussen die oorsake en voorkoming van psigologiese geweld. Die bevindinge is dat die sterk dominansie van werkverwante geweld oor persoonlikheidsverwante geweld getoon het dat psigologiese geweld direk met die werkplek verbind kan word (Vadi & Meri, 2005:268-284).

TURKYE

Navorsing in Turkye het bevind dat die oorgrote meerderheid van oortreders van psigologiese geweld in die werkplek vroulik is. Hierin is 'n beduidende verband tussen siekteverlof en psigologiese geweld gevind. Die respondente was 200 voltydse werknemers van die drie grootste banke in Turkye. Die Turkse banksektor word veral gekenmerk deur vroulike oorheersing. Die mees algemene vorm van psigologiese geweld onder bankwerknemers was die toekenning van werk benede die vermoëns van die werknemers. Die resultate het getoon dat psigologiese geweld onder bankwerknemers dikwels werkverwant is. Vyf en dertig uit neëntig (38,90%) respondente het aangedui dat hulle psigologiese geweld by die werk waargeneem het. Die geslagsverspreiding van die oortreders was soos volg: 70% was vroulik en slegs 30% manlik. Hierdie tendens is te verwagte aangesien die oorgrote meerderheid bankwerknemers in Turkye uit vroue bestaan. Die navorsingbevindinge het getoon dat blootstelling aan psigologiese geweld die moontlikheid van siekteverlof vergroot (Yilmaz & Soydas, 2006:2-4).

Navorsing in die onderwys van Turkye het weer getoon dat onderwyseresse meer as hul manlike kollegas aan psigologiese geweld blootgestel word. Navorsers wou hierdeur ook vasstel of geweld voorkom wat gebaseer is op geslag, huwelikstatus en ervaring. Die respondente het uit 310 onderwysers bestaan. Data is met behulp van 'n 23-item vraelys, wat die frekwensie van psigologiese geweld in skole meet, ingesamel. Die bevindinge het getoon dat meer junior en senior onderwysers aan psigologiese geweld blootgestel word as dié in die middelloopbaan (Kilic, 2009:876).

SPANJE

In Spanje is die navorsing op die onderskeie gevolge van die fenomeen "mobbing" op die gesondheid van die arbeidsektor geskoei. Data is van 392 werknemers (61 mans en 331 vroue) van Murcia ingesamel. Die resultate het 'n beduidende en positiewe verband tussen psigologiese geweld by die werkplek en psigosomatiese simptome getoon, maar nie met afwesigheid nie. Daar dien verder vermeld te word dat die meeste studies waarin gesondheid met "mobbing" verband hou, die teikens aan 'n lang proses van teistering blootgestel is (Keashly & Harvey, 2006:95-120; Llor, García-Izquierdo, Campillo, Ruiz & Luna, 2004; Vartia, 2003; Mikkelsen & Einarsen, 2002:397-405; Matthiesen & Einarsen, 2001:467-484; Einarsen, Matthiesen & Skogstad, 1998:563-568; Leymann & Gustafsson, 1996:251-275; Gandolfo, 1995; Brodsky, 1976).

GROOT BRITTANJE

In Brittanje is die epidemiologie van psigologiese geweld aan die hand van grootskaalse landswye vraelyste gemeet. Hierin is daar veral gefokus op die ervaringsverskille ten opsigte van organisatoriese status. Daar is bevind dat die voorkoms van psigologiese geweld, duur van ervaring, status van die oortreder en die bekendmaking al dan nie van die ervaring aan ander, dieselfde was oor die organisatoriese statusgroepe heen. Werknemers en toesighouers is dikwels meer as bestuurders aan psigologiese geweld blootgestel (Hoel & Cooper, 2000). Hierdie studie het nie persone in bestuursposte ingesluit nie. Dit gee dus aanleiding tot 'n algemene persepsie dat psigologiese geweld oorwegend 'n proses is waarby 'n werknemer deur

iemand in 'n bestuurshoedanigheid aan psigologiese geweld blootgestel word (Lewis, 2000).

DIE VERENIGDE STATE VAN AMERIKA

Navorsing in die VSA het bevind dat beide fisieke geweld en verbale aggressie algemene verskynsels in die gesondheidssektor is. Die meeste geweld is deur pasiënte of hul families gepleeg. Daar is verder bevind dat die gewaarworde negatiewe klimaat met geweld, verbale aggressie, besering en gewaarworde gevaar verbind word. Geweld, verbale aggressie, besering en gewaarworde gevaar hou verband met fisieke en psigologiese spanning. Die bevindinge van die navorsing in die VSA toon ook ooreenkomstig vorige bevindinge waarin geweld en verbale aggressie algemene verskynsels in gesondheidsorg is. Hierdie verskynsels het nie alleen in die VSA (byvoorbeeld Veteran's Health Administration, 2001) voorgekom nie, maar ook in lande soos Australië, Taiwan en Turkye. 'n Groot gedeelte van die geweld is deur pasiënte en slegs 9% deur medewerkers/toesighouers en soms deur albei gepleeg. 'n Groter gedeelte van verbale aggressie as geweld is deur medewerkers gepleeg (Spector, Coulter, Stockwell & Matz, 2007:123-124; Namie & Namie, 2000:287).

AUSTRALIË

'n Australiese replikastudie het, in teenstelling met dié in die VSA, die voorkoms aan die hand van 'n "globale" definisie van psigologiese geweld gemeet. Volgens hierdie benaderings het Einarsen en Skogstad (1996:185-201) bevind dat 8,6% respondente hulle as teikens beskou teenoor die 27,2% van Keashly en Jagatic (2001:233-268) se bevindinge. Albei benaderings is tot op hede tot spesifieke beroepsgroepe of sektore, soos gesondheid, gemeenskapsdienste, vervoer, beskermings- en wettoepassingsdienste, beperk (Saarela & Isotalus, 1999 *in* M. Campolieti, J. Goldenberg & D. Hyatt, 2008:601; Lewis, Coursol & Wahl, 2002:111). Navorsing oor teikenkaraktereienskappe ten opsigte van geslag, ouderdom en beroep is tot nog toe onooruigend (Hoel, Rayner & Cooper, 2001:55-90).

SKANDINAWIË

Verskeie Skandinawiese studies het bevind dat die gesondheid- en opvoedingsektore laerisiko-sektore is ten opsigte van psigologiese geweld. Die hoërisiko- organisatoriese gebiede blyk die groot, manlik oorheersde vervaardigingsmaatskappye te wees (Einarsen & Raknes, 1997:247-263; Leymann & Tallgren, 1989:3-12).

Psigologiese geweld in Skandinawië blyk minder te wees as dié in die Verenigde Koninkryk en Portugal (Cowie, Bradshaw, Kaipianen, Smith, Liefoghe, Naylor, Olafsson, Rayner, Rivers & Schafer, 1999; Hoel & Cooper, 2000; Quine, 1999:229-232; Rayner, 1997:199-208) en Duitsland en Oostenryk (Niedl, 1996:239-249). Die lae vlakke van psigologiese geweld in Skandinawië kan toegeskryf word aan die lae magsafstand en feministiese en egalitaristiese kultuur. Magsafstand verwys na verskille in interpersoonlike mag of invloed tussen twee persone soos aanvaar deur die ondergeskikte van die twee (Niedl, 1996). Skandinawiese bestuurders is ook in die algemeen minder outoritêr en meer konstruktief in hul benadering tot konflikthantering (Einarsen, 2000:371-401) - aldus die bevinding van lae risiko ten opsigte van psigologiese geweld in die Skandinawiese lande. Vervolgens word die bevindinge rakende psigologiese geweld in die Skandinawiese lande individueel toegelig.

Swede

'n Verslag van die 1999 Sweedse werkplek-onderzoek het getoon dat die oorgrote meerderheid respondente aangedui het dat 'n omgewing met hoë werkvereistes en lae beheer spanning veroorsaak. Dieselfde verslag het aangetoon dat werknemers wat nie deur hul bestuurders of kollegas ondersteun word nie, psigologiese geweld ervaar (Andersson, 2001:1-23; Zapf, Knorz & Kulla, 1996:215-237). Daar is ook bevind dat die teikenpersone dikwels minder beheer oor tyd het. Die haas en tydsdruk vir die afhandeling van take is aspekte van die werkomgewing wat met psigologiese geweld geassosieer word. Hiërargiese en beroepsverskille kan egter 'n impak hê op die bevindinge (Vartia, 2001:63-69).

Noorweë

Sedert die vroeë 1990's is heelwat studies oor psigologiese geweld in die werkplek onderneem. Noorweegse navorsers, Einarsen en Raknes, het psigologiese geweld gedefinieer as 'n situasie waarin een of meer individue hulle beskou as aan die ontvangkant van negatiewe optredes komende van een of verskeie ander en waarin die teiken hom moeilik kan verdedig. Die bepaling van die aard en impak van die fenomeen het vir verskeie navorsers 'n probleem geblyk te wees. Hierdie studies het tot 'n beter begrip bygedra oor wat gebeur wanneer iemand aan negatiewe sosiale optredes blootgestel word. Baie navorsers is hierdeur in staat gestel om die voorlopers en uitkomst van psigologiese geweld te kan beskryf (Giorgi, 2006:71).

Denemarke

Gegewe die pioniersrol van die Skandinawiese navorsing oor psigologiese geweld in die werkplek is dit verbasend dat Deense navorsers hierdie probleem grootliks verontagsaam het. Gevolglik is dit ook deur menige Deense maatskappybestuurder en vakbond geïgnoreer. Dit bemoeilik dus die bepaling van die mate van verskille in die verskillende sektore van die Deense arbeidsmag. Die skaarste aan navorsing het verder daartoe gelei dat dit moeilik is om te bepaal of die lae voorkoms van psigologiese geweld in Denemarke, soos voorheen in Sweedse en Noorweegse studies bevind, 'n algemene tendens is. Die intervolk-vergelykings is moeilik te tref vanweë neigings van navorsers om verskillende navorsingsmodelle te gebruik (Einarsen & Mikkelsen, 2001:393-413). Tans geniet Heinz Leymann die erkenning vir die navorsing in die 1980's oor psigologiese geweld in die werkplek in Skandinawië en dit word toenemend internasionaal erken (Notelaers, Einarsen, De Witte & Vermunt, 2006:288-301; Rayner & Keashly, 2005:271-296).

DUITSLAND

Die teenwoordigheid van psigologiese geweld in Duitsland soos ook in Swede hou verband met 'n gebrek aan kollegiale en bestuursondersteuning. Die verband word verder gelê tussen psigologiese geweld en ontevredenheid met

die hoeveelheid terugvoer, instruksies en leiding vanaf bestuur (Hoel & Salin, 2003:420; Zapf *et al.*, 1996:215-237).

Afgesien van die verskille in navorsingmodelle en gevolglike bevindinge is navorsers internasionaal dit eens dat psigologiese geweld met 'n negatiewe werkklimaat verbind kan word.

2.3 AARD VAN PSIGOLOGIESE GEWELD IN DIE WERKPLEK

Hoewel psigologiese geweld dikwels deur navorsers as 'n komplekse fenomeen voorgelê word, word slegs drie groepe hierin onderskei, naamlik die teikenpersoon, oortreders of plegers en waarnemers. Daarbenewens is die bepaling van die aard van psigologiese geweld in die werkplek problematies (Notelaers *et al.*, 2006:288-301). Hierdie afleiding kan gemaak word vanweë die verskeidenheid definisies wat deur verskeie navorsers gegee word ten einde die aard daarvan te bepaal (Namie & Namie, 2000:3).

In Europa is daar ten minste 'n mate van eenstemmigheid bereik oor die teenwoordigheid van psigologiese geweld in die werkplek (Einarsen, Hoël, Zapf & Cooper, 2003:420). Psigologiese geweld binne die werkplek kan beskryf word as "n bose of korrupte praktyk; misleiding, verraad, teistering en skending". Dit kom in verskeie vorme voor, byvoorbeeld fisieke aanranding, seksuele misbruik, magmisbruik. Alle geweld binne die werkplek is nadelig. Dit sluit fisieke of psigologiese geweld of 'n kombinasie van die twee in (Field, 2009; De Wet, 2006:53-73; Matsui, 2005; CTV.ca News Staff, 2005:1; Smokowski & Kopasz, 2005:102). Whitted en Dupper (2005:168) beeld verder twee ander tipes psigologiese geweld uit, naamlik rassistiese bullebakkerie en seksuele bullebakkerie. Rassistiese bullebakkerie behels rassistiese beswadding, graffiti en die spot dryf met ander se kultuur. Baie navorsers redeneer dat seksuele en rassistiese geweld met mekaar verband hou omdat die verskille tussen die twee moeilik waarneembaar is (Fitzgerald, Swan & Magley, 1997; Rayner & Hoël, 1997:187-208).

Afgesien van die uiteenlopende definisies van psigologiese geweld is daar tog 'n gemene deler, naamlik dat psigologiese geweld gebruik word met die doel om die teikenpersoon te verneder te intimideer te viktimiseer te straf of

vreesbevange te maak (Einarsen, 2000b). Psigologiese geweld binne die werkplek het onlangs eers aandag begin geniet as gevolg van die dood van verskeie individue deur die toedoen van hul medewerkers. Passiewe en nie-noodlottige vorme van aggressiewe optredes manifesteer in fisieke en psigologiese geweld.

Werkplek-teistering behels disfunksionele persoonlike interaksies wat gekenmerk word deur bullebakkerij, aanvalle en pogings om ander te verneder (Lewis *et al.*, 2002:109). Die werkplek word aan baie uitdagings blootgestel, maar geeneen daarvan is so oorweldigend en verraderlik soos teistering deur medewerkers en toesighouers nie (Davenport, Schwartz & Elliot, 2003; Hoel, Rayner & Cooper, 2001; Einarsen, 2000; Yamada, 2000 *in* Lewis *et al.*, 2002:1; Quine, 1999; Baron & Neuman, 1996; Field, 1996; Bjorkqvist, Osterman & Hjelt-Black, 1994; Leymann, 1990). Benewens navorsing in Europa en Amerika het navorsing op dié gebied ook in Australië en Suid-Afrika begin (Cooper, Einarsen, Hoel & Zapf, 2009).

2.3.1 Definisies van die konsep *psigologiese geweld*

Psigologiese geweld word deur verskillende skrywers en navorsers ooreenkomstig hul onderskeie kulturele en navorsingsoriëntasie beskryf. Die beskrywing bepaal dan hoe die fenomeen deur hulle erken en verklaar word (Sheehan, Barker & McCarthy, 2004:21-34; Namie & Namie, 2003:205; Omari, 2003:8). Die gebrek aan inligtinguitruiling tussen verskillende navorsers wat nie bewus genoeg is van resultate en ontwikkelinge ten opsigte van hul kollegas se bevindinge op gebiede wat van dié van hulle verskil nie strem navorsing dikwels. Deel van die navorsing oor bullebakkerij by skole, byvoorbeeld, kan 'n belangrike bydrae lewer tot navorsing oor psigologiese geweld in die werkplek (Steffgen, in druk). Die verskille val veral op as daar na die volgende definisies gekyk word. Psigologiese geweld kan ook beter begryp word as daar by die definiëring begin word.

Psigologiese geweld kan beskou word as negatiewe gedrag tussen twee of meer persone. Dit word veral gekenmerk deur herhaalde en intense aggressiwiteit. Daar bestaan ook 'n wanbalans in mag waarin dit moeilik is vir die teikenpersoon om hom te verdedig. Psigologiese geweld is dikwels

onverwags, dit wil sê die teiken word dikwels onverhoeds betrap. Volgens Einarsen (2000b:11) ontstaan psigologiese geweld dikwels sonder enige aanleiding. Guerin en Hennessy (2005:23) sluit by Olweus aan deur te konstateer dat die “... *classical view of bullying is that an individual or group repeatedly and deliberately picks on another individual who is blameless and has done nothing to provoke the attack*”. Psigologiese geweld het ‘n negatiewe effek op die veiligheid, gesondheid en welstand van werknemers en die werkplek.

Psigologiese geweld het dus te make met gereelde en langdurige blootstelling aan negatiewe optredes. Dit kan deur ‘n werkverwante konflik ontketen word waarin die teikenpersoon toenemend gestigmatiseer en/of geïktimeer word. In so ‘n mate dat hy nie meer die situasie kan hanteer nie en die diens verlaat (Einarsen, 1999:16-227; Leymann, 1990:119-126). Daarby redeneer Matthiesen, Raknes en Rökkum (1989:761-774) dat psigologiese geweld beskou word op ‘n kontinuum van “nie-blootgestel” tot “hoogs-blootgestel” en nie as ‘n óf-óf-fenomeen nie. Verder kan teikenpersone aan ‘n wye verskeidenheid negatiewe optredes blootgestel word; byvoorbeeld direkte of indirekte optredes in die vorm van volgehoue beledigings of aanstootlike aanmerkings (Einarsen, 2000). Ander teikens word weer bloot geïgnoreer as gevolg waarvan hulle dan uitsluiting en isolasie ervaar (Einarsen, 2000b). Vandaar, onder andere, die bestaan van ‘n verskeidenheid groepe met verskillende vlakke van blootstelling aan psigologiese geweld. Dit maak dus die presiese besluit, oor wie ‘n teiken is en wie nie, arbitrêr (Zapf, Einarsen, Hoël & Vartia, 2003:103-126).

Namie en Namie (2000:1) beskou psigologiese geweld as herhaaldelike, ernstige verbale mishandeling van die teikenpersoon deur ‘n teisterende bullebak wat aangevuur word deur sy drang om die teikenpersoon te beheer. Dit behels ‘n kombinasie van doelbewuste vernedering en verleentheid vir die teikenpersoon, inmenging met sy werk en weerhouding van hulpbronne en steun, met die doel om te voorkom dat die teikenpersoon sukses in sy werk behaal.

Einarsen *et al.* (2003:15) se definisie stem ooreen met voorgenoemde definisies, maar hulle het dit ‘n stap verder gevoer. Hulle plaas die fokus ook

op magsbalans binne die organisasie in plaas van net op die individuele teikenpersone of die oortreders (Lewis & Orford, 2005:44).

In Suid-Afrika definieer Steinman (2003:4) psigologiese geweld as: herhaalde en aanhoudende aanstootlike optredes, wrede of kwaadwillige pogings om 'n individu of groep te verneder, opsy te skuif of te ondermyn. Dit sluit in, maar is nie beperk nie, tot psigologiese druk, teistering, intimidasie, afdreiging, sameswering, manipulasie, afpersing en ongeregverdigde optredes wat 'n impak het op die waarde, waardigheid, emosionele en fisieke welstand en gesondheid van die teikenpersoon.

Lutgen-Sandvik, Tracy en Alberts (2006) brei die definisie van psigologiese geweld verder uit deur te sê dit is volgehoue verbale en nieverbale aggressie binne die werkplek wat persoonlike aanvalle, sosiale uitsluiting en 'n menigte ander pynlike boodskappe en vyandige interaksies insluit. Hierbenewens identifiseer Davenport *et al.* (2003) "mobbing" as 'n besondere tipe psigologiese geweld wat nie so opvallend soos die meeste ander geweld is nie. Hulle definieer dit as 'n emosionele aanslag. Dit begin wanneer 'n individu die teiken van oneerbiedige en skadelike optredes word. 'n Onvriendelike omgewing word geskep deur insinuasies, gerugte en oneer-aandoening waarin een individu ander saamroep om willens en wetens deel te neem aan volgehoue kwaadwillige optredes om 'n sekere persoon uit die werkplek te dwing (Gekommandeerde uitsluiting).

2.3.2 Oorkoepelende definisie

Kirsten (2007:2) het Steinman se definisie aangepas en dit bondig en raak soos volg uitgedruk: Psigologiese geweld kan gekonstrueer word as ongevraagde gedrag gebaseer op ouderdom, ongeskiktheid, ras, kleur, taal, geloof, politieke, vakbond of ander mening of oortuiging, nasionale of sosiale oorsprong, assosiasie met 'n minderheid, geboorte- of ander status wat die waarde, waardigheid, emosionele en fisieke welstand en gesondheid van die individu nadelig beïnvloed. Hierdie definisie kan as die oorkoepelende definisie in die navorsing beskou word, aangesien dit die ander definisies by uitstek omsluit.

Uit die bostaande definisies is dit duidelik dat psigologiese geweld nie net klein misverstande en konflikte is wat daagliks voorkom nie. Tog kan die teikenpersoon hom in 'n onbenydenswaardige posisie bevind wanneer hierdie soorte konflikte buite beheer raak. Dan kan hy die onderwerp van stigmatisering deur kollegas of bestuur word (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994:2). Die afleiding kan dus gemaak word dat negatiewe optredes 'n noodsaaklike element is om die fenomeen te verklaar, maar op sigself nie genoegsaam is nie (Einarsen, *et al.*, 2003:2; Randall, 2001:9; Namie & Namie, 2000:3).

Die oorkoepelende definisie van Kirsten bevat ook, soos deur Rayner en Keashly (2005:271) gestel, die volgende hoofelemente van psigologiese geweld:

- Ervaring van negatiewe optredes
- Negatiewe optredes wat voortdurend ervaar word
- Teikenpersone wat fisieke en psigologiese skade ondervind
- Teikenpersone wat hulleself etiketteer as psigologies in die werkplek misbruik
- Teikenpersone met minder mag en hulself moeilik kan verdedig (Rayner & Keashly, 2005:273).

2.3.3 Belangrike konsepte rakende psigologiese geweld

2.3.3.1 Teistering

Teistering binne die werkplek word beskou as enige vorm van ongewenste gedrag en dit wissel van ligte afstootlike aanmerkings tot fisieke geweld (Anon, 2006; Keith & Martin, 2005:224). *"Harassment can be verbal, non-verbal, visual, and even psychological and these can be based on age, disability, HIV-status, sex, sex orientation, race, colour, language, religion, political, trade union or other opinion or belief, national or social origin/association with a minority birth or other status that negatively affects the dignity of men and women. It includes sexual harassment"* (Di Martino, 2003:2).

Daar is dikwels ook gevalle waar die bullebak die spreekwoordelike dubbelloopgeweer inspan. Dan word die een persoon die teiken van bullebakkery en die ander dié van teistering binne dieselfde milieu. Die teikenpersoon word byvoorbeeld opdrag gegee, onder die voorwendsel dat dit deel van sy pligte sou wees, om 'n bottel brandewyn met 'n kondoom daarom gebind, aan 'n aftredende geheelonthoudende oujongnoot te oorhandig. Die teenwoordigheid van die pers en familieleden is maar net die ore van die seekoei aangesien die psigologiese geweld lank daarna die voorspelbare patroon sal volg. Albei persone is dus aan vernedering en verleentheid onderwerp en die gevolge kan katastrofies wees.

Volgens die Britse Wet op Gesondheid en Veiligheid by die Werkplek van 1974 word werkgewers verplig om 'n veilige werkplek en werksisteem te voorsien. Die "*Dignity at Work Bill*" wat voorsiening maak vir beskerming is deur die Hoërhuis goedgekeur, maar nog nie deur die Laerhuis nie en is ongelukkig nog nie wet nie (Wilson, 2004). Antibullebakkery-voorstanders toon in toenemende mate hul ontevredenheid oor die feit dat daar nog geen spesifieke wetgewing bestaan vir die bekamping van psigologiese geweld in die werkplek nie.

2.3.3.2 Bullebakkery (boelie)

Volgens Randall (2001:1-4) en Niedl (1996) beskryf sommige studies bullebakkery binne die werkplek as die gebruik van dreigemente. Dit manifesteer in verskillende vorme, waaronder die aanwending van die een of ander vorm van psigologiese druk op die teikenpersoon, isolasie en/of onverbiddelike kritiek. Ander vorme sluit intimidasie, verbale misbruik (toksiese taalgebruik) en diskriminasie in (Zapf, 1999:85-100; Rayner & Hoël, 1997:187-208). Hoewel die graad van herhaling gewoonlik aangewend word om 'n optrede as psigologiese geweld te bestempel, is daar nog nie eenstemmigheid oor frekwensie en duur wat benodig word om dit te definieer nie. Randall (1997:183) en Adams (1992) is die mening toegedaan dat een persoon psigologiese geweld op 'n kollega kan toepas sonder om dié gedrag gereeld te openbaar. Dit kan met een enkele dreigende gedragsinsident vermag word. Ander navorsers soos Einarsen en Skogstad (1996:187) beskou weer iemand as geboelie wanneer hy herhaaldelik aan negatiewe

optredes in die werkplek blootgestel is. Hulle voeg egter by dat die teiken van so 'n bullebakkery ook minderwaardigheid (onmag) moet ervaar om hom in die werklike situasie te verdedig. Bullebakkery word dus nie tot 'n stel objektiewe vooraf gedefinieerde negatiewe optredes beperk nie (Einarsen & Skogstad, 1996:187).

Psigologiese geweld binne die werkplek is 'n status onsensitiewe interpersoonlike vyandelikheid wat doelbewus, herhaaldelik en wreed genoeg is om die teikenpersoon se gesondheid en ekonomiese status te skaad. Dit word dikwels aangehits deur die bullebak se behoefte om 'n ander individu te beheer (manipuleer) en sodoende word suiwer werksbelange ondermyn (Namie, 2003b;1).

Uit voorgenoemde kan die volgende komponente, soos deur Meseguer (2005) uiteengesit, afgelei word:

2.3.3.3 Persoonlike bullebakkery

Oortreders maak aanmerkings wat die teikenpersoon beledig en ook belaglik maak. Hy word verbaal beledig. Die teikenpersoon voel dat hy die teiken van poetsbakkery is.

2.3.3.4 Werkverwante bullebakkery

Die teikenpersoon se vrae of poging om aan 'n bespreking deel te neem word met stilte begroet. Die resultate van sy goeie werk word onderwaardeer. Sy goeie werk word laag aangeslaan om hom minderwaardig te laat voel.

2.3.3.5 Ouderdoms- en geslagsverwante bullebakkery

Die persoon se regte en menings word onderwaardeer, afhangende van sy geslag. Sy regte en menings word onderwaardeer as gevolg van sy ouderdom. In die geval van 'n ouer persoon word sy mening as uitgedien of uit die oude doos afgemaak en jong persone word as synde onervare stilgemaak.

2.3.3.6 Organisasoriese bullebakkery

Die persoon word opdrag gegee om werk buite sy vermoë of voorbereiding te verrig. Die teikenpersoon word werk opgedra waarvoor hy geen opleiding

ontvang het nie, byvoorbeeld 'n kindertuinonderwyseres wat Aardrykskunde in Matriek moet aanbied.

2.3.4 Ander konsepte

Die teikenpersoon ontvang ongevraagde aandag vanweë sy geslag. Die persoon voel by die werk uitgebuit (Meseguer, 2005).

Navorsing deur De Pedro, Sánchez, Navarro en Isquierdo (2008:219-227) het getoon dat persoonlike en werkverwante bullebakkery dié negatiewe optredes is wat psigosomatiese versteurings die meeste voorafgaan. Die druk op die teikenpersoon om vir werk aan te meld, ten spyte van sy siektetoestand, word verhoog wanneer hy besef dat 'n plaasvervanger sy werk verrig. Hy moet dan sy siekte verbloem uit vrees vir weerwraak. Hierdie druk kan so intens word dat dit selfs as 'n vorm van "mobbing" beskou kan word (UNISON, 1997).

2.3.4.1 Onbeleefdheid

Bullebakkery word dikwels ook onderskei binne konstrunkte wat onder die breë rubriek van vyandige werkplekoptredes val, byvoorbeeld onbeleefdheid of onbeskoftheid. Andersson en Pearson (1999:452-471) definieer onbeleefdheid as 'n afwykende optrede met duistere voornemens om die teikenpersoon leed aan te doen wat teen die grein van werkpleknorme en wedersydse respek indruis.

2.3.4.2 Veralgemeende misbruik in die werkplek

Dit is die miskenning van die werknemer se fisieke, psigologiese en/of professionele integriteit. Dit is dikwels nie-seksuele, psigologies verontwaardigende of diskriminerende werkplekverhoudings (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003:33).

2.3.4.3 Viktimisering

Viktimisering word gedefinieer as die teikenpersoon se persepsie van blootstelling aan aggressiewe optredes van een of meer persone in die werkplek (Aquino & Bradfield, 2000:525-537).

2.3.5 Kenmerke van psigologiese geweld

Ondanks die verskillende terminologieë en debattering rakende psigologiese geweld is die literatuur dit eens dat psigologiese geweld binne die werkplek 'n ernstige probleem is (Jackson & Ashley, 2005:114-121). Psigologiese geweld word volgens Keashly en Harvey (2006:95-120), Lutgen-Sanvik (2006) en Einarsen (1999:16-227), deur die volgende hoofelemente gekenmerk;

- Herhaling (Kom gereeld voor)
- Duur (Is volgehoue)
- Toenemend (Aggressie vererger)
- Magsongelykheid (Die teikenpersoon ontbreek die mag om hom te verdedig).
- Toegerekende voornemens. Die oortreder weet wat sy uiteindelijke doel is met sy optrede teenoor die teikenpersoon.

Hierdie kenmerke onderskei psigologiese geweld van ander geïsoleerde optredes en ander vorme van werkstres en bring dus mee dat die term psigologiese geweld binne die werkplek op verskeie kontekste en optredes wat aan hierdie kenmerke voldoen, toegepas kan word (Keashly & Harvey, 2006:95-120).

Hoewel sosio-ekonomiese faktore 'n rol by psigologiese geweld speel, stel navorsers van "Project for Wellnes and Work-Life" voor dat psigologiese geweld in die werkplek per definisie nie eksplisiet aan demografiese aanduiders soos geslag en etnisiteit verbind word nie. Hierteenoor konstateer die "Workplace Bullying Institute" (2007) dat ras tog 'n rol kan speel by die ervaring van psigologiese geweld in die werkplek.

2.3.6 Tipes psigologiese geweld

Geweld is 'n ekstreme vorm van aggressie, soos aanranding, verkragting of moord (American Psychiatric Association, 2014). Aggressie en skaarste is die twee belangrikste skakels tussen klimaat en konflik. Die aggressiefaktor onderlê waarskynlik die bevinding dat beduidend hoër misdadervlakke in stede in die Verenigde State voorkom gedurende onreëlmatige warm maande. Wat

skaarste aanbetref, verwelk gesaaides gedurende droogtes. Dit bring dan baie mense gevaarlik naby die rand van 'n katastrofe, wat dan tot sosiale onenigheid en selfs burgeroorlog kan lei (Burke, Hsiang & Miguel, 2014).

Tim Field (2005:779) stel die volgende vorme van psigologiese geweld in die werkplek voor:

- **Reeksaggressie**

Die bron van alle disfunksie kan na een individu opgespoor word. Hy pik op een werknemer na die ander, vernietig hulle en beweeg aan na 'n volgende. Hierdie vorm van geweld is waarkynlik die mees algemene tipe psigologiese geweld (Graves, 2002:141).

- **Sekondêre aggressie**

Die druk wat ervaar word wanneer daar met 'n reeksaggressor te doen gekry word, bring die algemene gedrag van agteruitgang en daling tot die laagste vlak van vernederdheid mee (Graves, 2002:141). Die waarnemers van psigologiese geweld kan ook simptome van posttraumatiese stres openbaar.

- **Afparingsaggressie**

Afparingsaggressie is verwant aan mobbing waar twee persone by die viktimisering van een individu betrokke is. Dit vind plaas waar die een persoon aktief die mishandeling lei en die ander een toekyk of selfs meedoen aan die mishandeling (Aricak, Sinen, Aysegul, Secda, Ciplak, Nesrin & Cemil, 2008:250-261; Keith & Martin, 2005:224).

- **Bende-/groepaggressie**

Bende/groepaggressie bestaan uit 'n reeksaggressor en sy kollegas. Bendes kan op enige plek voorkom, maar hulle floreer in korporatiewe geweldsomgewings. Dit staan dikwels ook bekend as mobbing en dit behels gewoonlik vals beskuldigings en viktimisering (Leymann & Gustafsson, 1996:252). Groepaggressie versterk psigologiese geweld in die sin dat dit die identiteit van die oortreder dikwels verbloem. Daar word hierna verwys as anonimiteit, omdat die oortreder onder die dekmantel van sy groep optree en moeilik ontmasker kan word (Bushman & Anderson, 1998). Gous *et al.* (1979:48) verwys weer hierna as de-individuasie. Dit wil sê die persoon

verloor sy identiteitsgevoel tussen 'n massa mense en dat hy nie deur ander uitgesonder kan word om persoonlike verantwoordelikheid vir sy gedrag in die massa te aanvaar nie.

- **Aggressieverplasing**

Twee partye word deur die oortreder aangemoedig om te baklei. Hierdie vorm van geweld is 'n tipiese "trianglering" waar die aggressie rondgeskuif word.

- **Terugstromingsaggressie**

Waar 'n reeksaggressor die teikenpersoon dwing om hom by die reëls, regulasies, prosedures of wette neer te lê, ongeag die geskiktheid, toepaslikheid of noodsaaklikheid daarvan.

- **Residuele aggressie**

Nadat die reeksaggressor weg is of afgedank is, gaan die negatiewe optredes in die werkplek nog voort. Dit kan selfs jare lank nog by die werkplek voortduur (Singh, 2008).

- **Statutêre aggressie**

Die gebruik van 'n kwellende wetlike optrede om 'n persoon te beheer of te straf. Die teikenpersoon word byvoorbeeld gereeld met personeelafskaling gedreig en daarop gewys dat hy die eerste kandidaat van so 'n afskaling kan wees. Hierdie optrede staan dikwels ook by sommige navorsers bekend as strukturele geweld.

- **Derdeparty-aggressie**

Die oortreder stel iemand na aan die teikenpersoon, byvoorbeeld 'n vriend of familielid, aan psigologiese geweld bloot, wetende dat dit die teikenpersoon direk sal raak (Graves, 2002:141).

- **Druk-/onbewuste aggressie**

Werk moet teen onrealistiese tydskaal met onvoldoende hulpmiddels of hulpbronne afgehandel word. Individuele en groepspsigologiese prosesse ontstaan dikwels as verdedigingsmeganismes teen onderdrukkende werkomgewings. Dit staan dikwels bekend as kollektiewe psigologiese splitsing. Dit polariseer werknemers in groepe en die sogenaamde vyand

word dikwels aan negatiewe optredes blootgestel (Allcorn, 1994; Klein, 1959:291-303; Kraus, 1997:122-145; Schein, 1985).

- **Korporatiewe aggressie**

Waar die werkgewer 'n werknemer met strafloosheid misbruik, wetende dat die wet swak is en die arbeidsmark toegeeflik is (Singh, 2008). Die werkgewer misbruik dikwels ook die werknemer wetende dat die werknemer dit moeilik sal vind om 'n ander werk te kry (Stallworth & Adams, 2010).

- **Organisatoriese aggressie**

'n Patroon of praktyk is dikwels alreeds deur boelies gevestig waar die teikenpersoon ook werk. Die meeste werkgewers glo dan ook dat die "aggressie wel werk" in die werkplek ten spyte van uitsprake daarteen. Hulle sien dan sodoende die geskiedenis van die vergoeding van boelies. Dus is psigologiese geweld dikwels 'n sisteem van interaksies tussen die toesighouer en die oortreder in die werkplek (Klein, 2008).

- **Geïntitutionaliseerde aggressie**

Die aggressie is ingewortel en word as deel van die werkskultuur aanvaar. Selfs die identifisering van moontlike aggressors met behulp van 'n vraelys blyk egter oneffektief te wees, want hulle beset steeds die arbeidsmark (Lanyon & Goodstein, 2004:533-553; Atkinson, 2001:12-21; Slora, Joy, Jones & Terris, 1991:171-183).

- **Bendeteistering**

Aggressie deur 'n groep persone wat die teikenpersoon dwarsdeur sy verskeie werkplekke agterhaal en aanval. Hierdie optrede het dikwels ten doel om die teikenpersoon uit die werk te dwing. Die oortreder sal ook nie die aanvalle staak alvorens hy direk gekonfronteer word nie (Carituna, 2008).

- **Kliënte-aggressie**

'n Werknemer word blootgestel aan die aggressie van dié wat hy dien, byvoorbeeld 'n onderwyser wat onder die aggressie van leerlinge, ouers of gemeenskap ly (Field, 2005:779; Pollack, 2003:20; Graves, 2002:141).

2.3.7 Kuber-aggressie

Die gebruik van inligting en tegnologie om 'n doelbewuste, herhaalde en vyandige optrede deur 'n individu of groep te steun en wat bedoel is om ander leed aan te doen deur byvoorbeeld beswadding, karakterskending, afpersing, dreigemente, ens. (Arıcak *et al.*, 2008:250-261). Alloway en Gilbert onderskei twee tipes kuberaggressie, naamlik ritualistiese en simboliese kuber-aggressie. Ritualistiese kuberaggressie is kenmerkend banaal, voorspelbaar, stereotipies manlik/ru, inhoudelik kunsmatig en plesiersoekend. Ritualistiese kuberaggressie nooi dus die respondent (oortreder) om deel te neem aan die opwindende destruktiewe optrede, terwyl simboliese kuber-aggressie meer subtiel is en onder 'n dekmantel plaasvind (Alloway & Gilbert, 1998:95-99 & 105-107).

Psigologiese geweld manifesteer ook in kuber-bullebakkery. Hiervolgens word negatiewe kritiek deur middel van kommunikasietegnologie soos die internet, facebook of sms'e teenoor die skool, skoolhoof en in die meeste gevalle die onderwyser gelewer (Kieth & Martin, 2005:224; Anderson, 2004:16). Net soos daar verskillende maniere is waarop kuber-aggressie ervaar kan word, is daar verskillende vorme. Kennis omtrent kuber-aggressie deur onderwysers kan help om aan die veilige kant te bly. 'n Persoon maak hom skuldig aan kuber-aggressie indien hy een van die volgende agt tipes toepas:

- **Kuber-bekruiping**

Kuber-bekruiping is 'n vorm van teistering. Dit behels voortdurende optredes wat bevatting en vrees inprent. Die vrees bestaan dikwels ook dat die bekruiping in reële bekruiping kan ontaard. Kuber-bekruiping sluit dreigemente van besering in en dit is werklik intimiderend en indringerig op privaatheid.

- **Kuberteistering**

Kuberteistering is die stuur van beledigende aanmerkings aan 'n individu of groep. Dit sluit dikwels herhaling van boodskappe in en dit geskied op ongeleë tye van die dag of nag.

- **Vertoon**

Vertoon is die openbare voorstelling, pos of voortsending van persoonlike boodskappe – veral kommunikasie wat sensitiewe persoonlike inligting of beelde wat seksueel van aard is, bevat. Dit kan selfs die lees van iemand se behoeftige boodskappe op sy selfoon insluit. Dit behels ook die kopiëring van boodskappe na e-posboodskappe.

- **Ontvlamming**

Ontvlamming is 'n vurige of intense argument waarin beledigende of onbeskofte taal gebruik word. Ontvlamming vind gewoonlik plaas in kletskamers, oor kitsboodskappe of e-posse. Dit kan privaat of openbaar wees. Hoofletters, tesame met beelde en simbole word dikwels gebruik om sodoende emosionele intensiteit en ander woede tot die boodskap te voeg. 'n "Vlamme-oorlog" breek uit wanneer die "vlamme" oor en weer gestuur word.

- **Swartsmeerdery**

Swartsmeerdery vind plaas wannneer lae boodskappe op e-pos, kitsboodskappe, vriende-webwerwe of ander aanlyn groeppraktiwiteite geplaas word.

- **Kullery**

Iemand word oorreed om persoonlike inligting bekend te maak; waarna dit met ander gedeel word.

- **Verpersoonliking**

Iemand gee voor dat hy iemand-anders is wanneer hy gemene boodskappe of vals boodskappe aanlyn stuur.

- **Uitsluiting**

Uitsluiting behels die opsetlike weglating van iemand uit 'n webgroep, selfoon groep of aanlyngroep (Anon, 2013).

2.3.8 Kategorieë van psigologiese geweld volgens Leymann

Verskillende navorsers klassifiseer psigologiese geweld in verskillende kategorieë. Leymann (1996) klassifiseer, byvoorbeeld 45 optredes verwant aan psigologiese geweld in die volgende vyf kategorieë:

2.3.8.1 Kommunikasievorme en die invloed daarvan

Iemand word die geleentheid ontsê om sy vermoëns aan die administrateurs te bewys, omdat die boelie dikwels self erkenning wil hê vir ander se goeie werk. Die teikenpersoon word dikwels in die rede geval of voor ander oor die kole gehaal en sy werk word afgekraak. Die doel is dikwels om die teikenpersoon minderwaardig te laat voel. Die kommunikasiegaping wat gevolglik tussen die teikenpersoon en die werkgewer geskep word, lei dikwels tot misverstande waarin die teikenpersoon nie die geleentheid gegun word om dit reg te stel nie. Die onafgehandelde kwessie kan dan nadelige uitwerking op die teiken hê, deurdat dit hom frustreer.

2.3.8.2 Aanval op sosiale verhoudings

Ander werknemers praat nie met die teikenpersoon nie. Hy word uitgesluit of verhinder om met ander te kommunikeer en word deur ander geïgnoreer asof hy nie bestaan nie. Die boelie wil dikwels sy optrede teenoor die teikenpersoon by ander regverdig in 'n poging om die teikenpersoon te isoleer. Die isolasie wat ander op hom afdwing het 'n nadelige effek op die teikenpersoon, want hy kan nie met ander kommunikeer nie. Dit kan dus sy werkverrigting nadelig beïnvloed.

2.3.8.3 Aanval op prestige

'n Aanslag word teen die teikenpersoon geloods met die inleiding van ydele skinder en hy word aan verskeie beledigings blootgestel. In meeste gevalle het die beledigings en skinderstories geen substansie nie, maar is dikwels bedoel om die teikenpersoon te verneder.

2.3.8.4 Aanval op gehalte van lewe/werk

Die individu word geen belangrike pligte meer opgelê nie. Sy gesag word beperk. Hy word sy regte ontsê. Die implementering van besluite wat ten gunste van die teikenpersoon is, word opsetlik uitgestel. Hy word pligte

benede sy vermoëns toegeken en dit het 'n negatiewe effek op sy selfbeeld. Die toekenning van pligte impliseer dikwels miskenning van die teikenpersoon se kwalifikasies en dit word versterk deur kritiek op sy lewe en werk.

2.3.8.5 Aanvalle wat gesondheid direk affekteer

Die teikenpersoon word gedwing om take te verrig wat fisiek veeleisend vir hom is. Die teikenpersoon word aan seksuele misbruik blootgestel. Aanvanklik sinspeel die oortreder net op seksuele aspekte, maar dit verander geleidelik in verbale misbruik en as geen stappe gedoen word om dit te beëindig nie, kan dit tot fisieke misbruik lei (Leymann, 1996; Schabracq, 1998:628). Na die ontstaan van kollektiewe psigologiese splitsing kan subgroepe die teikenpersoon verneder deur afgryslieke verbale en fisieke aanvalle (Diamond, 1997:228-247).

2.3.9 Kategorieë volgens Rayner en Hoel

Rayner en Hoel (1997:187-208) het uit die navorsing oor psigologiese geweld in Skandinawië, Duitsland en Oostenryk en die Verenigde Koninkryk die volgende vyf kategorieë psigologiese geweld geïdentifiseer:

2.3.9.1 Bedreiging van professionele status

Die teikenpersoon se mening word nie in ag geneem nie. In die proses van meningsveronagsaming word die teikenpersoon dikwels in die openbaar professioneel verneder. Die teikenpersoon word dikwels daarvan beskuldig dat hy nie meer soos vantevore ondernemingsgees aan die dag lê nie.

2.3.9.2 Bedreiging van persoonlike stand

Beledigings word gereeld ten aanskoue van kollegas na die teikenpersoon geslinger. Dit dien dikwels ook as waarskuwing vir ander wat opponering van die oortreder wil waag. Die beledigings laat die teiken dikwels geïntimideer voel. Daar word byvoorbeeld dikwels afbrekend na die ouderdom van die teiken verwys. Die verwysing is nie slegs na jonger persone nie, maar dikwels ook na oueres om skamper op hul vermoëns te sinspeel.

2.3.9.3 Isolاسie

Die teikenpersoon word toegang tot geleenthede ontsê. Dit gebeur dikwels dat inligting vir bevordering van die teikenpersoon weerhou word in 'n poging

om hom in 'n swak lig by werkgewers en kollegas te stel. Dit skep dan twyfel by die teikenpersoon oor sy vermoë. Die teiken kan dan verder fisieke en/of sosiale isolasie ervaar wanneer ander hulle van hom distansieer of selfs te lyf gaan. Die teikenpersoon word dan opsetlik geïsoleer (icing out) en wanneer ander opdrag kry om hom te isoleer word gekommandeerde uitsluiting toegepas. Die teikenpersoon kan ook onopsetlik geïsoleer word wanneer kollegas hom ter beskerming van hul werkstatus vermy (World Bullying Institute, 2011).

2.3.9.4 Buitensporige werklading

Onnodige druk en onmoontlike spertye kan meebring dat die teikenpersoon verbouereer raak. Indien die teikenpersoon ten spyte van druk en spertye goed vaar, kan stilswye, onnodige ontwrigting en onsekerheid hom in die uitvoering van sy pligte kortwiek. Weens die gebrek aan positiewe terugvoer raak hy dan byvoorbeeld toenemend onseker of hy die regte ding doen.

2.3.9.5 Destabilisering

Die nalaat van die werkgewer om erkenning te gee waar dit verdien word, lei daartoe dat die teikenpersoon voel dat sy bydrae nie veel beteken nie. Hy word dan onbenullige take opgelê en van verantwoordelikhede ontnem. Die teikenpersoon word ook herhaaldelik aan sy foute herinner. Tussendeur word daar knaend op die mislukking van sy pogings gewys.

2.3.10 Stadia van psigologiese geweld

Teikens van psigologiese geweld maak verskillende stadia deur wat dan op die eindelike vernietiging van die teiken uitloop. Dit kan met klein onbenullighede begin en die volgorde kan soms verskil, maar die uiteinde bly die vernietiging van die teikenpersoon.

Leymann (1996 *in* Einarsen *et al.*, 2003:14) groepeer die proses van psigologiese geweld in die werkplek in die volgende vyf stadia:

2.3.10.1 Etiketteringstadium

In hierdie stadium word die teikenpersoon as “die moeilike”, “die ongehoorsame”, “die opponent”, “die ander” of “die een met die psigologiese probleme” geëtiketteer. Hierdie etikettering word dikwels tot die hoogs

moontlike vlak van die organisasie deurgestuur sodat dit as basis vir latere verwysings teen die teikenpersoon gebruik word.

2.3.10.2 Verskilstadium

Die verskilstadium word gekenmerk deur 'n kritieke verskilvoorval oor 'n geskilpunt. Die oortreder kan dan dikwels nie aanvaar dat hy deur die teikenpersoon uitoorlê is nie. Hy kan dit dan lank teen die teikenpersoon hou. In baie gevalle is die teikenpersoon nie eens bewus daarvan dat die verskilvoorval deur die oortreder as onafgehandel beskou word nie.

2.3.10.3 Aggressiestadium

Gedurende die aggressiestadium dui aggressiewe optredes en psigologiese aanvalle aan dat die dinamika van die "mobbing" 'n aanvang geneem het. Die verrassingselement tree dan gedurende hierdie stadium na vore, want hiertydens kom die teikenpersoon tot die besef dat hy alleen staan. Hy voel dan dat sy vriende hom versaak het. Dié wat hom wel bystaan, doen dit nie openlik nie weens vrees vir viktimisering teen hulle. Hierdie optredes van kollegas kan dan deur die teiken persoon gesien word as verrassingsoptredes wat waarnemers uitvoer om sodoende psigologiese geweld vol te hou (Namié, 2013). Die afwesigheid van getuies op sigself plaas die geloofwaardigheid van die teikenpersoon onder verdenking.

2.3.10.4 Institusionele stadium

In hierdie stadium raak die administrateurs van die organisasie betrokke. Die teikenpersoon word dan gedwing om hom by die georganiseerde institusionele heerskappy neer te lê. Die administrateurs kies dan kant teen die teikenpersoon, omdat hy alreeds tydens die aftekeningstadium geëtiketteer is. Hulle benader dus die geskil tussen die oortreder en die teikenpersoon met voorbedagte rade.

2.3.10.5 Ontslagstadium

Gedurende hierdie stadium kan skok, wat die gevolg van die psigologiese geweld kan wees, posttraumatiese stres laat ontvlam. Dit is ook die stadium waarin die teikenpersoon gevra word om te bedank, of afgedank word.

2.4 OORSAKE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

Vroeëre lewenservarings speel 'n rol in die diepte van emosionele leed wat psigologiese geweld aan 'n persoon veroorsaak. Individue wat nooit in hul lewens aan psigologiese geweld blootgestel is nie kan langer neem om te beseef dat hulle inderdaad daaraan blootgestel word. Die leer- of aanpassingskurwe begin dan eers wanneer hulle vir die eerste keer geteiken word. Teikens van psigologiese geweld met vorige skermutselings van dié aard loop dikwels nie noodwendig die gevaar om teikens van psigologiese geweld te word nie. Wanneer hulle tóg geteiken word, kan emosionele herinnerings vinniger gesneller word en kan daardie teikens aan hertraumatisering onderwerp word. Die vlakke van emosionele pyn, skande en distres is dikwels strawwer as vir individue wat psigologiese geweld vir die eerste maal in die werkplek ervaar (Namie, 2013).

Dorothy Lewis en Jonathan Pincus (2009) konstateer ook dat die oorsprong van geweld by volwassenes teruggevoer kan word na die vroeë kindertydperk. Die kind gee uiting aan sy aggressie deur ander kinders, jonger sussies of boeties of gesinstroeteldiere af te knou. Aggressieverplasing kom voor wanneer die kind gewelddadig teenoor ander optree, omdat hulle só teenoor hom optree. Daarmee saam kan hy dikwels nie ander se geweld hanteer nie. Aggressieverplasing kom ook onder volwassenes voor (Lewis & Pincus, 2009; Loewenthal, 1996).

Verskeie faktore beïnvloed die kommunikasiekanale tussen werknemers binne die strukture van die werkplek. Studies het bevind dat werknemers wat 'n hoë vlak van werkverrigting handhaaf dikwels stres en spanning ervaar (Bouteyre & Vitale, 2006:45-557; Einarsen, 1999:16-227; Zapf *et al.*, 1996:215-237; Leymann, 1990:119-126). Navorsing uit vorige literatuur toon verder dat faktore wat aanleiding tot psigologiese geweld in die werkplek gee, die lae status van die individu by die werk, lae salarisse, houdings en optredes van administrateurs, organisatoriese toestande, menseverhoudings, rolkonflikte, benaderings wat gevolg word om te kommunikeer en toesighouding insluit. 'n Beduidende korrelasie is tussen psigologiese geweld binne organisasies en werknemers se stresvlakke gevind (Cemalo Ö lü & Erturk, 2007:245-362; Masson-Maret & Steiner, 2004:9-28).

Onderskeid kan getref word tussen individuele en organisatoriese oorsake van psigologiese geweld en dit word vervolgens toegelig.

2.4.1 Individuele oorsake

Neuman en Baron (1998) het 'n reeks faktore wat verskillende vlakke van psigologiese geweld in die werkplek beïnvloed, geïdentifiseer. Hierdie faktore is sosiaal, situasioneel, persoonlik, kognitief en houdingsverwant. Die individuele eienskappe van die teikenpersoon self kan ook bydra tot sy identifisering as teiken deur die oortreder(s). Die oorsaaklike eienskappe word vervolgens bespreek.

2.4.1.1 Onvermoë van die individu om hom te verdedig

Die onvermoë van die teikenpersoon om hom te verdedig lei tot 'n sosiale afhanklikheid in die vorm van hiërargiese plasing, magsverhouding en groeplidmaatskap. Psigologiese geweld kan ook deur die fisieke statur van die teikenpersoon verhoog word. In die meeste gevalle is die teikenpersoon liggaamlik kleiner gebou as die oortreder. Waar fisieke afhanklikheid dikwels deur die postuur van die teikenpersoon bepaal word, ontstaan psigologiese afhanklikheid as gevolg van 'n swak selfbeeld, onaanvaarbare persoonlikheid en lae kognitiewe vermoë van die teikenpersoon. Negatiewe eienskappe, soos lae selfbeeld, toegeneentheid en beperkte kognitiewe vermoë van die teikenpersoon maak hom dikwels meer kwetsbaar en dit versterk die oortreder in sy kwaad (Aquino, 2000:4).

2.4.1.2 Opvallendheid en uitskieterposisie van die teikenpersoon

Die teikenpersoon voel dikwels verontwaardig, wat tot verplaasde aggressie kan lei, omdat hy nie aan 'n groep verbonde is nie. Die teikenpersoon ervaar dan ook 'n gebrek aan sosiale ondersteuning (Zapf & Einarsen, 2003:165-184). Sy alleenheid laat hom duidelik uitstaan bo ander en dit maak hom opvallend as 'n potensiële teiken.

2.4.1.3 Kwetsbaarheid van die teikenpersoon

Kwesbare teikenpersone beskik oor 'n swak selfgeldingsvermoë. Hulle is nie in staat daartoe om hulle te verdedig nie. Hulle kan nie moontlike konflikte effektief en konstruktief bestuur nie. Hul afhanklikheid van ander om konflikte

vir hulle te bestuur, maak dikwels van hulle natuurlike teikens. Die waarskynlikheid van 'n persoon om 'n werkplek-teiken te word is ook groter by persone wat self teikens van psigologiese geweld op skool was (Einarsen *et al.*, 2003:420).

'n Presiese persoonlikheidsprofiel van teikenpersone is dat hulle dikwels oorsensitief, agterdogtig en depressief is. Hulle toon dikwels 'n neiging om psigologiese distres in psigosomatiese simptome te omskep (Matthiesen & Einarsen, 2001:251-275).

2.4.1.4 Oorprestasie en botsing met groepnorme

Persone wat buitengewoon oplettend, prestasiegedrewe, ongekunsteld, te emfatis en oorkrities is, word dikwels as bedreigings beskou. Die oortreders hierteenoor beskik oor 'n swak selfbeeld en voel ontoereikend, bedreig en jaloes. Hulle betuel dan die teikenpersoon kragtens hul posisie en sodoende verminder hulle hul eie gevoelens van ontoereikendheid (Neuman & Baron *in* Einarsen *et al.*, 2003:186).

2.4.2 Organisasoriese oorsake

Die oorsake van psigologiese geweld kom hoofsaaklik binne die organisatoriese konteks en struktuur van die werkplek voor. Sterk dominansie van werkverwante geweld oor persoonlikheidsverwante geweld het getoon dat psigologiese geweld direk met die werkplek verbind kan word (Yilmaz & Soydas, 2006:2-4; Vadi & Meri, 2005:268-284; Hoel, Einarsen & Cooper, 2003). Die organisatoriese oorsake is:

2.4.2.1 Leierskapstyl

'n Outoritêre leierskapstyl, swak of 'n traak-my-nieagtige leierskapstyl word met psigologiese geweld geassosieer. Daar bestaan ook 'n risikokorrelasie tussen gewaarworde bullebakkerie en lae vlak van tevredenheid met die sosiale klimaat (Vartia, 2003; Einarsen *et al.*, 1994:185-201). Navorsers is dit eens dat die interaktiewe persepsie ten opsigte van die bydrae van die individu, sowel as dié van die organisasie tot psigologiese geweld bydra (Hoel & Cooper, 2000:176-185; Zapf *et al.*, 1996:215-237).

Skole, binne die konteks van hierdie studie, is dinamiese en diverse werkplekke. Hoewel skole binne dieselfde kategorie val, is daar verskillende faktore, interskool en/of intraskool, wat tot psigologiese geweld kan lei. Faktore is onder andere gebrek aan professioneelopgeleide bestuur, magswanbalans, korttermyn kontrakte en werkonsekerheid en waardes en oortuiginge rakende die organisasie (Lewis, 1999:106-118; Keirse, 1998).

2.4.2.2 Die veranderende aard van die werkplek

Organisatoriese faktore soos die ekonomiese omgewing, herstrukturering en afskaling maak deel uit van die veranderingsproses in die werkplek (Hoel & Salin, 2003:205; Martinko, Gundlach & Douglas, 2002:36-40; Leck, 2001). Organisatoriese veranderinge op verskillende vlakke kan ook met psigologiese geweld verbind word. Nuwe bestuur, eienaarskap, diverse kulturele werkmag, hervestiging van die werkplek en die inbring van nuwe tegnologie maak deel uit van organisatoriese verandering (Steffgen, 2008:285-295; HSA, 2002).

Die druk vir hoër produktiwiteit lei dikwels daartoe dat bestuurders 'n outoritêre bestuurstyl aanneem. Die outoritêre styl lei tot verdere negatiewe implikasies, byvoorbeeld rolkonflik, dubbelsinnigheid, onsekerheid en misverstande by die werknemers. Hulle is dikwels nie meer seker wat van hulle verwag word nie. Dit skep dus 'n teelaarde vir psigologiese geweld in die werkplek. Swak beplande werkplekke verhoog die moontlikheid van psigologiese geweld. Dit sluit onder andere fisieke aspekte van die werkplek in, byvoorbeeld beknopte en oorvol werkplekke (klaskamers) (Coyne, Smith, Chong, Seyne & Randall, 2003:209-228; Hoel & Salin, 2003).

2.4.2.3 Meganismes

Die negatiewe werkomgewing bevat verskeie stresbronne wat psigologiese geweld kan aanvuur, naamlik:

- Die stresvolle omgewing lei daartoe dat werknemers onveilig voel en kla, die bestuurder neem weerwraak en sodoende begin en verhoog die proses van psigologiese geweld.

- Die werknemers word bewus van die stresvolle omgewing, hulle raak kwaad en haatdraend en met hul negatiewe gevoel jeens die organisasie lei dit tot frustrasie en eindelik depressie.
- Die stresvolle werkklimaat lei daartoe dat werknemers die werksnormgedrag verbreek. In antwoord op hierdie verbreking van norme pas ander, dikwels bestuurders, psigologiese geweld toe (Hoel & Salin, 2003; Diamond, 1997:7). Allcorn (1994) konstateer dat dit dikwels veiliger is vir die oortreder om sy woede (psigologiese geweld) op die onskuldige teikenpersoon uit te haal as op die direkte ontsteker van die woede, naamlik die werkgewer. Die teikenpersoon is dan moontlik huiwerig om sy woede op die bestuurder uit te haal uit vrees dat hy sy werk kan verloor.

2.5 GEVOLGE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

Die gevolge van psigologiese geweld in die werkplek het dikwels 'n invloed op die oorsake en optredes en wedersyds. Waar die gevolge byvoorbeeld positief is vir die oortreder en hy nie gestraf of berispe word nie kan hy dink sy optrede is aanvaarbaar. Dit hang alles af van die organisasie en bestuur se tydige effektiewe intervensie of gebrek daaraan (Hoel *et al.*, 2001:55-90; Zapf, 1999:85-100).

Psigologiese geweld in die werkplek het ook nadelige gevolge vir die gesondheid van oortreders. Hulle kan soos die teikenpersoon ook slaapversteurings ervaar. Hulle is dikwels ook moeg en moedeloos. Hulle toon tekens van gewigsverlies of -toename of ander gesondheidsverwante probleme. Hulle raak dikwels verslaaf aan alkohol, voorskryfmedikasie of straatdwelms (Denes, 2003). Ook hulle het hulp nodig en hulp is slegs moontlik as daar indringend diepgaande navorsing oor hulle gedoen kan word.

Afgesien van direkte gevolge is daar 'n aantal sogenaamd indirekte gevolge, byvoorbeeld negatiewe gevolge vir waarnemers van geweld. Waarnemers van geweld kan onseker voel oor hul veiligheid of hulle kan werkplekreëls verontagsaam (Barling, 1996:255-269). Onderskeid kan getref word ten opsigte van gevolge van organisatoriese, individuele en sosiale optredes op

grond van dié onderwerp. Die nadelige invloed van psigologiese geweld op gesondheid kom op alle vlakke voor (Hoel *et al.*, 2001:55-90).

2.5.1 Gevolge vir die individu

Benewens konkrete fisieke beserings is psigologiese gevolge besonder sigbaar by teikens van geweld (Greve, 2002:227-230; Ruback & Thompson, 2001). Hoewel aggressie en geweld in verskillende optredes gegroepeer word, het dit gemeenskaplik 'n nadelige effek op die teiken. Aggressie verwys na impulsiewe aggressie met emosionele oorsake, terwyl geweld na funksionele aggressie sonder emosies, maar met 'n doel, verwys (Bornewasser, 1998:285-295). Aggressie is alle gedrag waarvan die doel die toediening van pyn en kwaad aan 'n ander medemens is, terwyl die teiken hom duidelik voorneem om die pyn te vermy (Baron & Richardson, 1994). Oordrewe stresreaksies en veral vrees vir die verduring van aanvalle lei dikwels tot gesondheidsprobleme soos depressie en psigosomatiese versteurings by teikens (Hoel *et al.*, 2001:55-90; Budd, Arvey & Lawless, 1996:197-210; Hurrell, Worthington & Driscoll, 1996:163-170). In 10-18% gevalle kan teikenpersone simptome toon wat ooreenstem met posttraumatiese stresversteurings (Teegen, 2002; Warshaw & Messite, 1996:993-1006; Flannery, 1995:199-212). Posttraumatiese stres kom dikwels met ander versteurings (medemorbiditeite) voor, byvoorbeeld angs, depressie, somatiese probleme, persoonlikheidsprobleme of selfmoordneigings (Barling, 1996:29-41; Deering, Glover, Ready, Eddleman & Alarcon, 1996:336-346). Posttraumatiese stresversteuring word gekenmerk deur die teenwoordigheid van drie onderskeibare simptoombroepe, naamlik:

- **Vermyding**

Vermyding van situasies, aktiwiteite, gedagtes en gevoelens wat aan die traumatiese voorval herinner. Dit is 'n staat van emosionele onbuigsaamheid.

- **Opdringing**

Pynlike herinneringe betreffende die traumatiese voorval wat gereeld die teikenpersoon se gedagtes vul. Senutergende drome en nagmerries en terugblikke.

- **Hiperaktivering**

Onvermoë om te ontspan, slaapprobleme, konsentrasie- en geheueprobleme, vrees en geïrriteerdheid.

Origens ervaar die teikenpersoon verlies aan belangstellings wat voorheen genotvol was. Hy kan ook skuldgevoelens of fisiologiese reaksies soos verhoogde hartkloppings, angs, sweet en oppervlakkige asemhaling ervaar (Teegen, 2002; Warshaw & Messite, 1996:993-1006; Flannery, 1995:199-212).

2.5.2 Sosiale gevolge

Verlies aan inkomste onder gemeenskapslede vloei dikwels voort uit dié van die organisasie. Buitensporige uitgawes deur die gesondheidsstelsel en/of die sosiale stelsel word verder vererger as gevolg van langtermyn-behandeling van traumas, lang afwesigheid en vroeë aftredes (Barling, 1996:29-41). Ontoepaslike reaksies deur die teiken se familie en veral vriende kan tot sekondêre viktimisering lei. Dit manifesteer dikwels in kwelling, onvoldoende hulp en isolering van die teiken. Ten opsigte van traumatiese ervarings is dit nie slegs die teikens nie, maar ook die persone wat die geweld waarneem wat met soortgelyke simptome reageer en ook hulle moet behandel word (Montada, 1988; *In* G. Steffgen, 2008; Myers & Thompson, 2000:253-267; Rogers & Kelloway, 1997:63-71; Leather, Lawrence, Beale, Cox & Dickson, 1998:161-178;). In die onderstaande tabel word die invloed van gevolge op oorsake en optredes geïllustreer.

OORSAKE	OPTREDES	GEVOLGE
WERKVERWANT: Gebreke in werkplekontwikkeling en leiersgedrag. Lae moreel. Teikenblootstelling. Swak inligtingvloei. Gebrekkige konflikthantering. Outoritêre leierskap.	WERKVERWANT: Onuitvoerbare take. Onmoontlike tydsgrense. Onbeheerbare werklading. Onbenullige take. Weerhouding van inligting. Dreigemente oor werksekerheid. Beskuldiging.	WERKVERWANT: Lae produktiwiteit en motivering. Professionele ontevredenheid. Negatiewe impak op organisasie se reputasie. Toename in siekteverlof en afwesigheid. Afname in omset.
INDIVIDUVERWANT: Jaloesie. Mededinging om 'n posisie en status. Aggressiewe optredes. Teorie oor sosiale interaksie.	INDIVIDUVERWANT: Ignorering. Uitsluiting. Openbare vernedering. Belediging. Verspreiding van vals gerugte. Gil en skree. Inbraak op privaatheid.	INDIVIDUVERWANT: Fisieke en geestesgesondheidsafwykings (stres, depressie, swak selfbeeld, slaapversteurings, ens.). Verlies aan sosiale verhoudings, werk en inkomste.

TABEL 2.1: Invloed van gevolge op oorsake en optredes (Tambur & Vadi, 2009) (Gewysig)

2.5.3 Gevolge vir die organisasie

Die gevolge van geweld manifesteer op die produktiwiteits- en mededingingsvlakke van die organisasie, byvoorbeeld 'n toename in afwesigheid (Southerland, Collins & Scarborough, 1997; Warshaw & Messite, 1996:993-1006). Hoewel direkte en materiële voorkeure bereken kan word, is dit byna onmoontlik om dit te antisipeer, asook alle langtermyn- en indirekte invloede op die organisasie. Die psigologiese en gesondheidsverwante gevolge van geweld op die individu het kan ook nie voorsien word nie (Brakel, 1998:553-562; Walter, 1993; Elliot & Jarrett, 1994:287-299). Die koste na 'n

afname in produktiwiteit as gevolg van psigologiese geweld kan aansienlik wees (Jenkins, Layne & Kisner, 1992:215-218). Die herstelkoste ter bereiking van psigologiese ewilibrum in die werkplek of die vermoë om te werk kan ook lei tot 'n afname in toewyding aan die organisasie (Schat & Kelloway, 2000:386-402; Rogers & Kelloway, 1997:63-71). Dit kan tot onttrekking aan aktiwiteite lei wat nie aan professionele aktiwiteite verwant is nie (Barling, Rogers & Kelloway, 2001:255-269). Werknemers raak toenemend ontevrede by die werkplek. Hulle kan oorgaan tot sloerstaking of professionele ongehoorsaamheid. Hulle kan selfs vir 'n ander werk begin rondsoek (Le Blanc & Kelloway, 2002:444-453).

2.6 EIENSKAPPE VAN BETROKKENES

Verskeie persone en instansies word dikwels gelyktydig gedurende psigologiese geweld betrek. In alle gevalle van psigologiese geweld is die oortreder, teiken en organisasie betrokke. Waarnemers van psigologiese geweld, byvoorbeeld kollegas, vriende en familie word dikwels ook nadelig getref deur psigologiese geweld. Aangesien die kern-oorsake in die meeste gevalle na die oortreder en die teiken teruggevoer kan word, sal daar vervolgens na die gevolge daarvan op hierdie genoemde twee gekyk word.

2.6.1 Eienskappe van die oortreder

Alkoholmisbruik korreleer sterk met aggressiewe optredes van die oortreder in die werkplek. Dit kom veral voor ten opsigte van fisieke geweld in die werkplek. Oortreders is dikwels persone wat viktimisering in die verlede gedurende hul kinderjare of in die werkomgewing ervaar het (Steffgen, 2008). Hulle openbaar verskeie persoonlikheidsversteurings ten opsigte van geweld. Hulle beskik oor 'n swak selfbeeld. Hulle is dikwels geïrriteerd. Hulle het min beheer oor impulse. Hulle het 'n sterk geneigdheid om lastig te wees, veral gepaard met swak selfbeheer (Hepworth & Towler, 2004:176-185). Die oortreder van psigologiese geweld openbaar dikwels die volgende kenmerke:
Hy:

- Is onregverdig – sonder die teiken uit vir sekere take;

- Is oormatig rigied – hou by uitgediende metodes en huiwer om nuwe praktyke toe te pas uit vrees vir openbaring van onvermoë;
- Oorreageer – ruk bykans alles buite verband;
- Gebruik gereeld sarkasme – maak ander se voorstelle kwetsend af;
- Dreig medewerkers – veral nuwe toetreders tot die organisasie en die hardwerkendes uit vrees vir mededinging;
- Verwerp kollegas (veral die teiken);
- Straf buitensporig – openbaar sadistiese optredes;
- Is onvriendelik – kortaf en weerbarstig om sy ware identiteit te verskans;
- Is onsimpatiek.- onwillig om ander se behoeftes te erken;
- Is diktatoriaal – skep valse illusie van geborgenheid;
- Skep skuldgevoelens by kollegas;
- Is wantrouig – vertrou nie maklik take aan ander toe nie, uit vrees vir ontmaskering van eie onvermoë; en
- Is agterdogtig – verbeel hom dat ander agteraf is met hom (Brodbelt, 1973:268-269)

Oortreders is dikwels nie bewus van die leed wat hulle ander aandoen nie; daarom is dit dringend noodsaaklik dat hulle ook professionele hulp moet ontvang.

2.6.2 Eienskappe van die teikenpersoon

Anders as die psigologiese geweld onder leerlinge word die onderwyser nie altyd die teiken omdat hy 'n uitgeworpene is en alleen staan nie. Nóg is hy 'n swakkeling. Hy word waarskynlik aan psigologiese geweld blootgestel weens redes wat vir die oortreder bekend is of nie bekend is nie, omdat hy 'n bedreiging vir die oortreder is. Volgens Namie (2010; 2011) lê die probleem van psigologiese geweld, onder andere, in die feit dat uitsonderlike persone nie in die meerderheid is nie. Wanneer 'n persoon nie uitsonderlik is nie oorleef hy deur aan die meerderheid (gemiddeldes) te klou. Hy weet dan meer as enigiemand anders dat hy nie uitsonderlik is nie en dit is benydenswaardig

om uitsonderlik te wees. Die bedreigingspersepsie mag geheel en al in die oortreder se denke wees, maar dit is wat hy voel en glo (Workplace Bullying Institute, 2010; 2011).

'n Studie deur die Workplace Bullying Institute (2010) het bevind dat die teikenpersone dikwels veterane en hoogs geskoolde persone blyk te wees. Kenmerkend is dat:

- Teikenpersone selfstandig en onafhanklik is. Hulle weier om kruiperig-onderdanig te wees. Oortreders is daarop uit om teikenpersone tot slaaf te maak. Wanneer teikenpersone stappe doen om hul waardigheid te behou, asook hul reg om met respek behandel te word, verhoog oortreders hul veldtogte van haat en intimidasie ten einde beheer van die teikenpersoon oor sy werk weg te stoei;
- Teikens is dikwels tegnies meer geskool as hul oortreders. Hulle is die veteraanwerkers na wie nuwe werknemers vir leiding opsien. Onseker toesighouers en medewerkers kan hierdie erkenning van talent dan nie aanvaar nie. Hulle steel dikwels erkenning van talentvolle teikenpersone;
- Teikenpersone is meer gewild. Hulle beskik dikwels oor meer sosiale vaardighede en besit heel waarskynlik groter emosionele intelligensie. Hulle toon empatie (selfs met die oortreders). Kollegas, kliënte en die bestuur (met die uitsondering van die oortreders en hul borge) waardeer die hartlikheid wat die teikenpersone na die werkplek bring;
- Teikenpersone is eties en eerlik ingestel. Sommige kan selfs fluitjieblasers wees wat bedrieglike aktiwiteite blootlê. Elke fluitjieblaser word aan psigologiese geweld blootgestel. Teikenpersone maak nie deel uit van die gespuis, knoeiers of glibberige kulkunstenaars nie. Hulle tree te goedertrou op. Die maklikste uitgebuite teikenpersoon is dikwels dié met persoonlikhede wat op 'n pro-sosiale oriëntasie gegrond is. Hulle het 'n begeerte om ander te help, heel, onderrig, ontwikkel en troetel; en
- Teikenpersone is nie-konfronterend. Hulle sal nie aggressie met aggressie vergeld nie. Hulle is dus dikwels moreel die meerderes. Die prys vir sulke onderdanigheid is dat die oortreder met meer en strawwer optredes

optree; solank die werkgewer ook nie teen hom optree nie (Workplace Bullying Institute, 2007).

Vervolgens word persoonlikheidsversteurings kortliks bespreek aangesien dit implikasies vir psigologiese geweld inhou en die eienskappe dikwels met dié van die oortreder ooreenstem.

2.7 PERSOONLIKHEIDS- EN ANDER VERSTEURINGS WAT MET OORTREDERS VAN PSIGOLOGIESE GEWELD GEASSOSIEER WORD

Persoonlikheidsversteurings speel 'n bykomstige rol by hierdie studie aangesien dit dikwels aan die persoonlikheid van die oortreder van psigologiese geweld verbind kan word. 'n Bespreking wat handel oor persoonlikheidsversteurings kan verder in hierdie studie nuttig wees deurdat dit die verstaan van negatiewe psigologiese optredes in die werkplek vergemaklik. Die persoonlikheidstipe van die oortreder van psigologiese geweld speel 'n belangrike rol by die negatiewe optredes in die werkplek. Vervolgens sal daar gepoog word om drie persoonlikheidsversteurings, naamlik antisosiale, psigopatiese en narsissistiese persoonlikheidsversteurings teen die agtergrond van die oortreder toe te lig.

Volgens die DSM-IV-TR is persoonlikheidsversteurings langdurige patrone van gewaarwording, assosiasie met en denke oor die omgewing en die self wat in 'n wye reeks van sosiale en persoonlike kontekste getoon word. Diegene met persoonlikheidsversteurings is onbuigsaam en onaanpasbaar en dit veroorsaak aansienlike funksionele onvermoë of subjektiewe distres (Barlow & Durand, 2006:431). Die American Psychiatric Association (2000:685) beskryf verder persoonlikheidsversteurings as optredes of eienskappe wat gekenmerk word deur 'n persoon se langtermyn disfunksionering. Dit druis in teen die persoon se kulturele verwagtinge. Die biopsigososiale paradigma aanvaar die psigodinamiese beginsel dat gesonde persone ook siek kan word indien hulle aan genoeg trauma blootgestel word (Castillo, 1997:95). Volgens die American Psychiatric Association (2000:685) begin die persoonlikheidsversteuring tydens adolessensie en duur dit tot na volwassenheid. In teenstelling met ander versteurings is

persoonlikheidsversteurings chronies (Barlow & Durand, 2006:431; Phillips, Yen & Gunderson, 2003). Dit kan gebeur dat individue met persoonlikheidsversteurings nie subjektiewe distres ervaar nie. Dit kan inderdaad akuit deur ander ervaar word as gevolg van die optredes van die oortreder. Die DSM-IV-TR klassifiseer persoonlikheidsversteurings in drie groepe, naamlik Groep A, B en C, wat verder in 10 spesifieke persoonlikheidsversteurings onderverdeel is.

2.7.1 Antisosiale persoonlikheidsversteuring

Studies deur Namie (2013) toon 'n positiewe korrelasie en verwantskap tussen boelie tydens die kindertydperk en antisosiale gedrag gedurende volwassenheid. In hierdie studie word antisosiale persoonlikheidsversteuring met psigopatie gekorreleer.

Persone met antisosiale persoonlikheidsversteurings tel onder die mees dramatiese individue. Hulle word gekenmerk deur 'n geskiedenis van verbreking van sosiale norme. Hulle voer optredes uit wat vir die meeste mense onaanvaarbaar is, byvoorbeeld diefstal by familie en vriende. Hulle neig verder om onverantwoordelik, impulsief en verraderlik te wees (Widiger & Corbitt, 1995). Persone met 'n antisosiale persoonlikheidsversteuring word as predatore beskryf wat hul weg met manipulering en ongenaakbaarheid deur die lewe ploeg. Die gevolge van hul optrede is dikwels 'n breë spoor van gebroke harte, verwagtinge wat aan skerwe lê en lê beursies. Hulle openbaar dikwels 'n gebrek aan gewete en empatie, vat wat hulle wil hê en maak soos hulle wil (Hare, 1991). Persone met antisosiale persoonlikheidsversteuring kan nie maklik met sosiale norme van die gemeenskap konformeer nie en dit lei daartoe dat hulle heel dikwels met die gereg bots en gearresteer word (Beidel, Bulik & Stanley, 2010:373).

Die algemene karaktereenskappe van die persoon met antisosiale persoonlikheidsversteuring is:

- Ontoereikende gewetensontwikkeling en gebrek aan skuldgevoelens;
- Onverantwoordelike en impulsiewe gedrag. Dikwels lae frustrasietoleransie;

- Vermoë om hom goed voor te doen om ander te beïndruk of uit te buit;
- Verwerping van gesag en onvermoë om deur ervaring te leer;
- Onvermoë om goeie volhoubare verhoudings aan te knoop (Coleman, Butcher & Carson, 1984:248-249).

Die impak van antisosiale persoonlikheidsversteuring, wat ook by die oortreder van psigologiese geweld voorkom, word dikwels onderskat en dit word deur die volgende vergelykings bewys:

- Anoreksiese eetversteurings by 'n bevolking word op 3.43 persent geskat en as byna epidemies beskryf. Tog is dit laer as die 4 persent van antisosiale persoonlikheidsversteurings;
- Die hoëprofiel-versteurings, byvoorbeeld skisofrenie kom slegs onder 1 persent van 'n bevolking voor. Dit is 'n skamele kwart van die koers van atisosiale persoonlikheidsversteurings;
- Sentra vir Siektebeheer en -voorkoming in die VSA beskou die 40 per 100 000 van kolonkankerlyers as onrusbarend hoog. Tog is dit honderdvoudig laer as die koers van antisosiale persoonlikheidsversteurings.

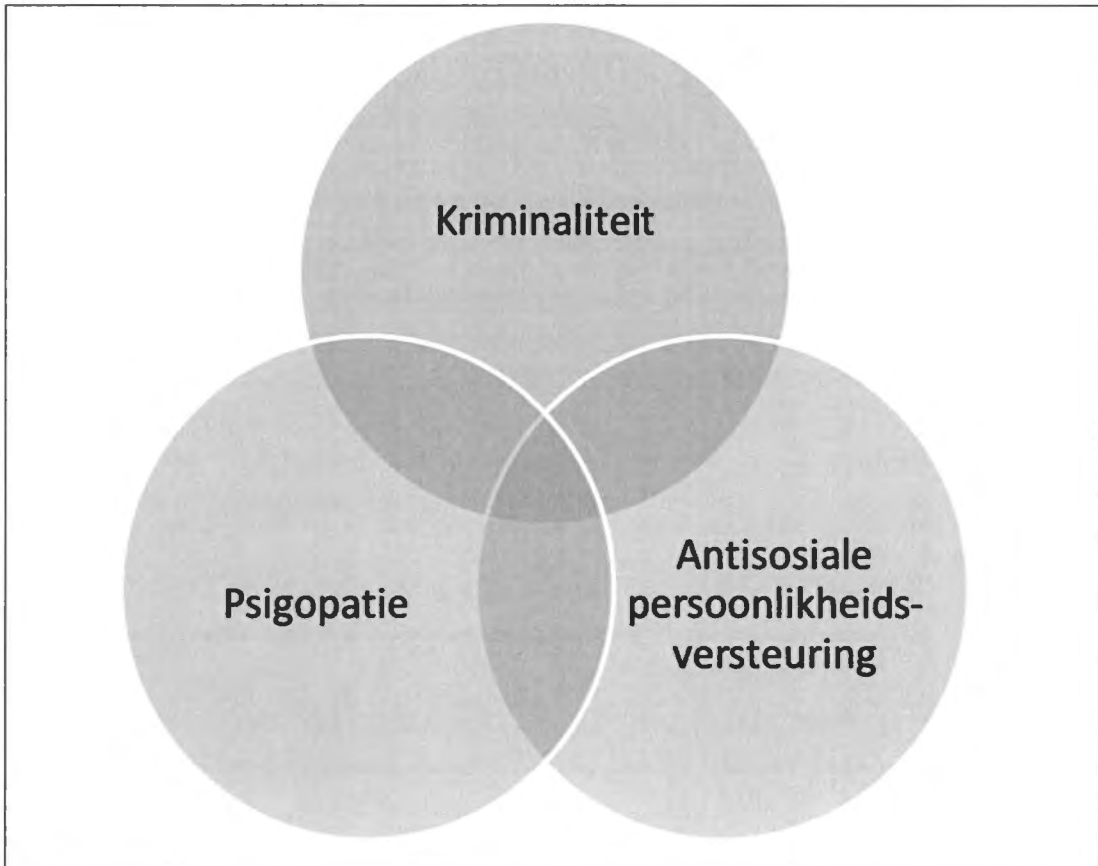
Indien daar gelet word op die oortreder van psigologiese geweld in hierdie studie is dit alreeds onrusbarend dat antisosiale persoonlikheidsversteuring, as 'n bydraende faktor tot sy optrede geringgeskat word. Antisosiale persoonlikheidsversteuring raak die teikenpersoon, en dikwels ook die individu wat dit waarneem (Cleckley, 2010).

Die persoonlikheidstipe van die oortreder van psigologiese geweld speel 'n belangrike rol by die negatiewe optredes in die werkplek. Die kenmerke van die antisosiale persoonlikheidstipe stem ooreen met die beskrywing van dié van die oortreder van psigologiese geweld. Daarom kan die beskrywing van die antisosiale persoonlikheidstipe die verstaan van die oortreder in hierdie studie vergemaklik.

2.7.2 Psigopatiese persoonlikheidsversteuring

Ten spyte van die onsekerheid oor die verhouding tussen psigopatiese persoonlikheid en antisosiale persoonlikheid oorvleuel die twee sindrome nie

perfek nie (Lykken, 2006:35-38). Die onderstaande figuur (Figuur 2.1) illustreer die relatiewe oorvleueling van karaktereienskappe van psigopate, soos beskryf deur Cleckley en Hare, antisosiale persoonlikheidsversteurings, soos beskryf deur die DSM-IV-TR en misdaad wat alle persone insluit wat met die gereg bots.



FIGUUR 2.1: Oorvleueling in karaktereienskappe

Dit is ook nie almal wat aan psigopatie of antisosiale persoonlikheidsversteuring ly wat by die gereg betrokke raak nie. Wat egter baie persone in hierdie groep van dié wat met die gereg bots, onderskei kan hul intelligensie koëffisiënt (IK) wees. Sommige psigopate funksioneer redelik goed binne sekere sektore van die samelewing, byvoorbeeld in die politiek, die sakesektor en vermaaklikheid. Vanweë die moeilike identifiseerbaarheid van persone met psigopatiese persoonlikheidsversteuring wat wel aan die kriteria van psigopatie voldoen, is sulke suksesvolle psigopate nog nie die fokus van veel navorsing nie. Die DSM-IV-TR verskaf 'n afsonderlike diagnose vir persone wat betrokke is by gedrag wat die samelewing se norme

verbreek, terwyl die Cleckley/Hare-kriterium primêr op die onderliggende persoonlikheidseienskappe, byvoorbeeld selfgesentreerdheid of manipuleringsfokus (Barlow & Durand, 2009:445).

Navorsing het getoon dat baie volwassenes met antisosiale persoonlikheidsversteurings of psigopatie reeds in hulle kinderjare gedragsversteurings getoon het (Salekin, 2006:389-414; Robins, 1978:611-622). Die tipes normverbrekings waarby 'n volwassene betrokke raak, byvoorbeeld onverantwoordelikheid teenoor werk of familie, verskyn dikwels as nuwer weergawes van gedragsversteurings, byvoorbeeld stokkiesdraai, weglopery van die huis af. Die verskil is dat 'n gebrek aan berou onder antisosiale persoonlikheidsversteuring ingesluit is, maar nie by die gedragsversteuring-kriteria nie. Tans heers daar groot belangstelling in die bestudering van 'n groep wat aansienlike skade aan die samelewing aanrig en hierdie studie verskaf heelwat meer inligting omtrent antisosiale persoonlikheidsversteuring as die ander persoonlikheidsversteurings (Barlow & Durand, 2009:446).

Die volgende gedragshandelinge kom in die diagnostiese kriteria van die DSM-IV-TR voor:

- A.** 'n Herhaalde en volgehoue patroon van optrede waarin die basiese regte van ander of ouderdomtoepaslike samelewingsnorme en -reëls verbreek word. Drie of meer van die volgende kriteria moet binne die voorafgaande twaalf maande voorkom, met minstens een kriterium teenwoordig binne die voorafgaande ses maande.

2.7.2.1 Aggressie teenoor ander en diere

- Boelie, bedreig of intimideer ander dikwels
- Begin dikwels fisieke gevegte
- Het 'n wapen gebruik wat ernstige fisieke leed aan ander kan aandoen, byvoorbeeld 'n kolf, baksteen, gebreekte bottel, mes of vuurwapen
- Was fisiek wreed teenoor mense
- Was fisiek wreed teenoor diere

- Steel tydens konfrontasie van 'n slagoffer, byvoorbeeld roof, beursgryp, afpersing, gewapende roof.

2.7.2.2 Beskadiging van eiendom

- Het doelbewus by brandstigting betrokke geraak met die doel om ernstige skade te berokken
- Het ander se eiendom doelbewus beskadig (anders as met brandstigting).

2.7.2.3 Bedrieglikheid en diefstal

- Het by iemand se huis, gebou of motor ingebreek
- Lieg dikwels om goedere of gunste te bekom of om verpligtinge te ontduik (draai ander 'n rat voor die oë)
- Het items van niksbeduidende waarde gesteel sonder om die slagoffer te konfronteer (byvoorbeeld winkeldiefstal, maar sonder gedwonge toegang, vervalsing).

B. Die gedragsversteurings veroorsaak klinies beduidende benadeling in sosiale, akademiese of beroepsfunksionering.

C. Indien die individu 18 jaar of ouer is word daar nie aan die kriteria vir antisosiale persoonlikheidsversteuring voldoen nie (American Psychiatric Association, 2000).

2.7.2.4 Genetiese invloed

Gesins-, tweeling- en aannemingstudies het bevind dat genetiese invloed 'n rol by beide antisosiale persoonlikheidsversteuring en kriminaliteit speel (Waldman & Rhee, 2006:205-228). Crowe het byvoorbeeld in 1974 kinders wie se moeders wetsoortreders was en later deur ander gesinne aangeneem is, bestudeer en hulle met kinders wat deur "normale" (wetsgehoorsame) moeders aangeneem is, vergelyk. Almal is as pasgeborenes van hul moeders geskei ten einde die moontlikheid dat omgewingsfaktore wat in hul biologiese gesinne voorgekom het, vir sodanige resultate verantwoordelik kon wees, tot die minimum te beperk. Die bevindinge was dat die aangename spruite van die wetsoortreders beduidend hoër aggressiekoerse, skuldigverklarings en antisosiale persoonlikheid as die aangename spruite van die wetsgehoorsame

("normale") moeders getoon het. Die studie het dus die teenwoordigheid van 'n mate van genetiese invloed op kriminaliteit en antisosiale gedrag bevind. 'n Verdere interessante bevinding was dat die aangenome kinders van die wetsoortreders wat later self ook oortreders geword het, meer tyd in tussentydse weeshuise deurgebring het as óf die kinders van dié wetsoortreders wat nie oortreders geword het nie óf die aangenome kinders van wetsgehoorsame ("normale") moeders. Dit het dus 'n gene-omgewingsinteraksie blootgelê. Dit wil sê genetiese faktore kan slegs 'n belangrike rol speel in die teenwoordigheid van sekere omgewingsinvloede (Barlow & Durand, 2009:446).

2.7.2.5 Neurobiologiese invloede

Heelwat navorsing het gefokus op neurobiologiese invloede, wat spesifiek op antisosiale persoonlikheidsversteurings inwerk. Dit het hieruit na vore gekom dat algemene breinskade nie verklaar waarom sommige mense psigopate of misdadigers word nie. Hulle tellings op neuropsigologiese toetsings het ook nie van dié sonder breinskade ("normale") verskil nie (Hart, Forth & Hare, 1990:374-379). Hoe dit ook al sy: die toetse is ontwerp om beduidende skade in die brein op te spoor. Dit sal nie subtiele chemiese of strukturele veranderinge wat gedrag beïnvloed, opspoor nie (Barlow & Durand, 2009:446).

Robert Hare en sy medenavorsers het verder die aard van psigopatiese persoonlikheidsversteuring tussen 1970 en 1989 nagevors en 'n 20-item-kontrolelys as meetinstrument ontwerp. Hare het in 1991 die volgende ses kriteria by die lys van psigopatiese persoonlikheidsversteurings ingesluit:

- Welbespraaktheid en oppervlakkige sjarme;
- Grootse eiewaan;
- Geneigdheid tot verveeldheid, of behoefte aan stimulering;
- Patologiese leuens;
- Manipulering; en
- Gebrek aan berou.

Persone wat aan psigopatiese persoonlikheidsversteuring ly, is slinks en geartikuleerd. Hulle is gevoelloos en bots nie maklik met die gereg nie. Hulle is oortuigende leuenaars en hulle weet hoe om 'n gunstige indruk te skep. Hulle kom dikwels voor as deskundiges op vakgebiede soos psigiatrie, medisyne, psigologie en so meer. Hulle kan selfs direkteursposte by groot maatskappye beklee. Hulle is impulsief en openbaar swak gedragsbeheer. Hulle kan, onopgemerk, by 'n verskeidenheid omgewings, byvoorbeeld korporatiewe omgewings, vermeng en vervloei (Hare, 1993:2-23; Conner, 2005). Hulle het dikwels 'n geskiedenis van vroeëre gedragsprobleme. Hulle word ook gekenmerk deur 'n onvermoë om positief uit vorige straf-ervaringe te leer (Barlow & Durand, 2009:145). Die persoon met 'n psigopatiese persoonlikheidstipe pas by die beskrywing van gedragseienskappe wat gepaard gaan met psigologiese geweld. Die oortreder van psigologiese geweld voldoen dikwels aan hierdie persoonlikheidsversteuring. Daar word nie breed navorsing oor psigopate gedoen nie, omdat dit dikwels moeilik is om hulle te identifiseer (Barlow & Durand, 2006:446-447).

2.7.3 Narsissistiese persoonlikheidsversteuring

Die eienskappe van die persoon wat aan narsissistiese persoonlikheidsversteuring ly, stem oorwegend ooreen met dié van die oortreder van psigologiese geweld. Die verskil is dat eersgenoemde kohesie of eise in plaas van geweld toepas om sy sin te kry. Die ooreenkomste is 'n grootse eiewaan, verhewenheid en manipulerende gedrag, gebrek aan berou of skuldgevoel oor gedrag, ongevoeligheid teenoor ander en gebrek aan empatie (Beidel *et al.* 2010:376; APA, 2005:463-468; Hare, 1980/2003).

'n Sentrale element in die narsissistiese persoonlikheidspatroon is 'n onvermoë om ander se perspektief in te sien. Hierdie element, wat dikwels ook by die oortreder van psigologiese geweld ontbreek, is 'n onontbeerlike bestanddeel van 'n volwasse verhouding – so ook in die werkplek. Die onvolwassenheid van die persoon wat aan narsissistiese persoonlikheidsversteuring ly, kom in die broosheid van sy selfbeeld na vore. Hy is hipersensitief oor hoe ander hom opsom (Barlow & Durand, 2009:255; Gunderson, Ronningstam & Smith, 1995; Coleman *et al.*, 1984:240). Hierdie individu is ook nie op sy mak nie, tensy iemand hom kennelik beny. Wanneer

hulle deur suksesvolle persone gekonfronteer word, kan hulle, soos die oortreder van psigologiese geweld, buitensporig afgunstig en aanmatigend optree (American Psychiatric Association, 2005:463-468; Gunderson *et al.* 1995).

Volgens die diagnostiese kriteria vir narsissistiese persoonlikheidsversteurings presenteer die narsissistiese persoonlikheidstipe in 'n verskeidenheid kontekste soos aangedui deur vyf (of meer) van die volgende:

- Hy ly aan 'n grootheidswaan ten opsigte van sy belangrikheid, byvoorbeeld oordrewe prestasies en talente; Hy verwag om as senior erken te word sonder dat hy daarvoor kwalifiseer
- Hy openbaar 'n ideëeltpiese persoonlikheid en is behep met fantasieë oor onbeperkte sukses, mag, skrandtheid, skoonheid of ideale liefde
- Hy glo dat hy "spesiaal" en uniek is en net verstaan word deur en geassosieer word met ander spesiale persone en persone van hoë aansien (of instellings)
- Hy versoek buitensporige bewondering
- Hy openbaar 'n sin vir benoeming, byvoorbeeld spesial bekendmaking van sy teenwoordigheid by geleentheid of onredelike verwagtinge op spesiaal begunstigde behandeling of dat mens vanselfsprekend inskiklik teenoor hom moet wees
- Hy is interpersoonlik uitbuitend; gebruik ander om sy doelstellings te bereik
- Hy ontbreek empatie; Hy is onwillig om ander se behoeftes te erken of daarmee geassosieer te word
- Hy openbaar aanmatigende hoogmoedige gedrag of houding (Beidel *et al.*, 2010:376; APA, 2005:463-468; K. Horney. *In* Gouws, Louw, Meyer & Plug, 1997).

Ronningstam (2009) definieer narsissisme op 'n 5-tipe-kontinuum van gesonde en besondere narsissisme tot die drie tipes patologiese narsissisme of narsissistiese persoonlikheidsafwykings. Ronningstam onderskei drie sub-

tipes narsissisme en sy bevestig daardeur ook die opvatting dat narsissisme nou verwant is aan psigopatie. Die sub-tipes is (i) die arrogante, ongevoelige en overte tipe; (ii) die skaam, waaksame en kovert tipe en (iii) die psigopatologiese tipe (Ronningstam, 2009:104-105). Die skaam tipe narsissistiese persoon openbaar in teenstelling met die aanmatigende narsissistiese persoon die volgende eienskappe:

- Skaam vir ambisie en grootheidswaan
- Skram weg van die middelpunt van aandag
- Is hipersensitief vir vernedering en kritiek
- Is fel op selfkritiek
- Is hipochondries
- Toon interpersoonlike en beroepsinhibisies (Ronningstam, 2009:104-105).

Die eienskapgrense tussen die persoon met 'n narsissistiese persoonlikheidsversteuring en dié met die skaam narsissistiese persoonlikheidsversteuring kan vervaag, omdat die oortreder ook van die eienskappe van albei persoonlikheidsversteurings kan openbaar. Hierdie interferensiële versteurings maak dus albei persoonlikheidseienskappe vir die oortreder toeganklik, omdat hulle mekaar versterk ter uitvoering van psigologiese geweld.

Soos persoonlikheidseienskappe individue predisponeer om op 'n sekere wyse op te tree, so kan gevoelens en gedagtes hulle predisponeer tot besondere vorme van optredes – in die geval van hierdie studie, psigologiese geweld (Andersson & Pearson, 1999:452-472; Awadalla & Roughton, 1998:31-35; Geddes & Baron, 1997:433-455; Goulet, 1997:84-86; Moore, 1997:265-283; Chen & Spector, 1992:177-184).

Die persoonlikheidsversteurings wat hierbo bespreek is, is onderling verwant ten opsigte van die simptome, en die oortreder van psigologiese geweld beantwoord goed daaraan. Daarom word hierdie persoonlikheidstipes in die studie as rigtinggewers gebruik met die oog op beter insig in die optredes van die pleger van psigologiese geweld.

2.8 MODELLE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

Die volgende modelle van psigologiese modelle is nie klinkklare beskrywings van die proses van psigologiese geweld in die werkplek nie, maar dit help wel met die ontleding van die fenomeen. Dit is verder noodsaaklik dat aspekte van die fenomeen vanuit die perspektiewe van ander modelle beskou moet word ten einde 'n breër insig van die fenomeen te verkry (Einarsen *et al.*, 2003:16).

2.8.1 Roofsugtige model

Volgens die roofsugtige model het die teikenpersoon niks gedoen wat die oortreder se negatiewe optredes teenoor die teikenpersoon regverdig nie, maar die oortreder teiken die teikenpersoon met kwaadwillige opset (Glaso, Matthiesen, Neilsen & Einarsen, 2007:313-319; Guerin & Hennessy, 2005:23; Einarsen *et al.*, 2003:18). Die model stel die volgende fases voor:

- **Beswadding**

Gedurende hierdie stadium begin die verdoemende geskinder teenoor die teikenpersoon. Die beswadding kom hoofsaaklik onder groepe voor.

- **Vermidding**

Op hierdie vlak voel die teikenpersoon dikwels alleen en van die groep afgesonder (Einarsen, 2000b). Die teikenpersoon kom dan tot die besef dat sy medewerkers bande met hom wil verbreek. Medewerkers is ook berugte bronne van stres en teleurstelling vir teikens van psigologiese geweld.

- **Openlike diskriminasie**

Openlike diskriminasie neem dikwels die vorm aan van vervreemding, uitsluiting en beledigende opmerkings en grappe teenoor die teikenpersoon (Einarsen, 2000).

- **Ontslag**

Gedurende die ontslagfase verlaat die teikenpersoon dikwels die diens of in ernstige gevalle pleeg hy selfmoord as gevolg van die traumas wat hy in die werkplek ervaar.

2.8.2 Die Leymann-model

Volgens Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper (2003:420) ontstaan die gewildste model of benadering uit die werk van Heinz Leymann. Die Leymann-model behels vier stadia in die ontwikkeling van psigologiese geweld in die werkplek, naamlik:

- **Fase een**

Tydens hierdie fase word die teikenpersoon aan indirekte aggressiewe en negatiewe optredes blootgestel. Indirekte aggressie verwys na subtiele, ontwijkende optredes wat dit moeilik maak om die oortreder te konfronteer. Die teikenpersoon is ook nie seker oor wat met hom gedurende hierdie kort tydperk gebeur nie.

- **Fase twee**

Direkte negatiewe optredes word openbaar. Daar word herhaaldelik op die teikenpersoon geskree en geskel.

- **Fase drie**

In hierdie fase kom die nadelige gevolge van psigologiese geweld na vore. Dit gee aanleiding tot stigmatisering en trauma by die teikenpersoon.

- **Fase vier**

Dit is die finale fase waarin die teikenpersoon óf ontslaan word óf botallig verklaar word óf vrywillig bedank (Einarsen *et al.*, 2003:420).

2.8.3 Dispuutverwante model

By die dispuutverwante model word daar hoofsaaklik op die toename, duur en frekwensie van psigologiese geweld gefokus en nie uitsluitlik op die psigologiese geweldshandeling nie. Konflik is wel 'n onvermydelike deel van die werklewe van enige organisasie, maar dit raak ontwrigtend en nadelig vir individu sowel as organisasie indien dit toeneem en buite beheer raak (Glaser *et al.*, 2007:313-319; Einarsen *et al.*, 2003). Die dispuutverwante model behels drie fases, naamlik:

- **Fase een**

Tydens fase een wend die strydende partye 'n poging aan om hulle geskille vriendskaplik en redelik op te los. Indien die geskille desondanks voortgaan, belemmer dit die aanvanklike goeie voornemens.

- **Fase twee**

Tydens fase twee gaan die gespanne interpersoonlike verhouding tussen die strydende partye voort ongeag die bedaring oor die aanvanklike geskilpunt. Dan word daar vinger gewys oor wie die oorsaak van die geskil is en nie hoe die geskil ontstaan het nie. Die oor-en-weer-beskuldigings belemmer kommunikasie tussen die strydende partye en dit lei daartoe dat hulle mekaar wil vernietig. Groepe of vennootskappe word dan ter selfverdediging gevorm. Die samespanning sluit steun van ander binne die organisasie teen die opponent in.

- **Fase drie**

Fase drie lei die uitdienstrede van die teikenpersoon in. In hierdie fase lê die teikenpersoon dikwels 'n klag by die hof om 'n eis van verlies van inkomste of naamskending teen die oortreder in te stel.

2.9 SAMEVATTING

Die onderwys is 'n emosionele praktyk. Onderwysers belê hul eie persoon in hul werk en sodoende raak hul sin vir persoonlike en professionele identiteit vervleg. Psigologiese geweld in die werkplek is aan die toeneem en werkgewers sal aandag hieraan moet skenk. Psigologiese geweld binne die werkplek, soos fisieke geweld, lei tot beserings, hoewel dit psigologies van aard is. Psigologiese geweld binne die werkplek is onmenslik en wreed. 'n Groter bewuswording van die negatiewe gevolge hiervan op die werknemers en die werkplek en die vermoë om dit die hoof te kan bied is noodsaaklik. Sodoende kan 'n effektiewe organisasie bedryf en in stand gehou word. Dit is alleenlik moontlik indien 'n ingeligte bestuur in staat is daartoe om psigologiese geweld tydig te herken en met behulp van selfkorrektiewe handeling, werkersopvoeding en spoedige en effektiewe optrede aggressiewe optredes te beperk.

Hoofstuk 2 het gehandel oor die aard van psigologiese geweld in die werkplek. In Hoofstuk 3 word vervolgens op die impak van psigologiese geweld en werktrauma op die gesondheid van die teikenpersoon gefokus.

HOOFSTUK 3

DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

3.1 INLEIDING

Veiligheid in die werkplek beslaan daardie aktiwiteite binne die werkplek wat onderneem word om die lewensgehalte van die individu te bevorder na 'n staat van welstand en optimale gesondheid (Selleck, Sirles & Newman, 1989: 412-422). Werkgewers- en regeringsverantwoordelikheid teenoor werknemers is dus die voorsiening van 'n veilige werkomgewing, asook die doen van stappe om so 'n veilige werkomgewing te verseker. In hierdie hoofstuk sal gepoog word om die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van die individu toe te lig. Hieronder ressorteer die impak op die individu se biologiese, psigologiese en sosiale sferedomeine van die onderwyser se lewe.

Verskillende navorsers heg verskillende betekenis aan gesondheid en die definiëring daarvan. Die verskille word veral afgelei uit die verskillende teoretiese modelle wat aangewend word om gesondheidsbevordering toe te lig. Daarom word daar in hierdie studie melding gemaak van een van vele modelle, naamlik die biopsigososiale model. Die belangrikheid van hierdie model lê in die feit dat dit die mens in sy totaliteit beskryf. Dit wil sê biologies, psigologies en sosiaal.

Indien die bespreking van die aard van psigologiese geweld teen die agtergrond van die vorige hoofstuk in oënskou geneem word, is dit verstaanbaar dat die verskynsel *psigologiese geweld* 'n impak op persone wat dit ervaar, kan hê. In hierdie hoofstuk gaan gefokus word op hierdie impak en spesifiek vanuit die biopsigososiale model of beskouing vir die verstaan van menslike gedrag.

Die geskiedenis oor die biopsigososiale model en die impak van die interaktiewe sisteme daarvan op gesondheid word vervolgens kortliks

bespreek. Die bespreking geskied teen die agtergrond van psigologiese geweld in die werkplek.

3.2 DIE BIOPSIGOSOSIALE MODEL VAN FUNKSIONERING

Die ervaring van psigologiese geweld in die werkplek, in hierdie studie spesifiek in die onderwys, kan een van die hooforsake van stres onder onderwysers wees. Ten einde die mens, in 'n gesonde of siek toestand, te verstaan is dit noodsaaklik om die biologiese, psigologiese en sosiale faktore te begryp. Hoe beter die verstaan van hierdie faktore is, hoe beter kan gesondheid bevorder word en siektes en versteurings voorkom word.

In hierdie studie word die biopsigososiale model van George Engel gebruik om menslike funksionering en die impak van verskillende kontekste daarop te illustreer. Engel se basiese oortuigings rakende gesondheid kom veral in sy biopsigososiale model na vore. Sy biopsigososiale model is 'n algemene teorie oor siekte en genesing. Hy het alreeds voor die 1950's reeds verwerf deur sy navorsing oor floute, ylhoofdigheid en verswerende kolitis. Dit was die aanvang van studies wat die korrelasie tussen verlies wat 'n persoon ly en 'n verskeidenheid siekte wat daaruit voortvloei, bevestig (Frankel, 2010:1; Engel, 1977:129-136; 1980:535-544).

Engel se biopsigososiale profiel beklemtoon die invloed wat sy familie op hom gehad het, veral sy oom, Emmanuel Libman, en sy identiese tweelingbroer, Frank, wie se dood in 1963 'n diep persoonlike gevoel van verlies en selfbewustheid gelaat het (Engel, 1975:23040). Daar is ook bevind dat die toepassing van die biopsigososiale model selfs na die vroeë Asiatiese (2 600 VC) en Griekse (500 VC) beskawings terugdateer (Santrock, 2007; Gilbert, 2002:13-17).

Die biopsigososiale model is 'n algemene model of benadering wat postuleer dat biologiese, psigologiese (gedagtes, emosies en optredes) en sosiale faktore 'n beduidende rol speel by menslike funksionering ten opsigte van siekte en ongesteldheid. Gesondheid verbeter inderdaad weens 'n kombinasie van biologiese, psigologiese en sosiale faktore en nie net as gevolg van biologiese faktore nie (Sarno, 1998). Dit is in teenstelling met die tradisionele biomediese model wat voorstel dat alle siekteprosesse

ooreenkomstig 'n onderliggende afwyking van normale funksionering, soos genetiese of ontwikkelingsabnormaliteite of beserings verklaar word (Gilbert, 2002:13017; Engel, 1977).

Die biopsigososiale model is beide 'n filosofie van kliniese sorg en 'n prakties-kliniese gids. Dit is filosofies omdat dit die wyse waarop begryp word hoe lyding, siekte en ongesteldheid deur 'n verskeidenheid organisasievlakke beïnvloed word. Dit strek van die samelewing tot die molekulêre vlak. Op die praktiese vlak is dit 'n wyse om die kliënt se subjektiewe ervaring as 'n belangrike bydraende faktor tot akkurate diagnose, gesondheidsuitkomst en mense-sorg te begryp (Borrell-Carrió, 2010).

Die biopsigososiale model is deur Engel by die Universiteit van Rochester geteoretiseer en vermoedelik in 1977 in 'n wetenskaplike artikel bespreek. Hoewel geen enkele definitiewe onherleibare model gepubliseer is nie, het die biopsigososiale model die formulering en toetsing van modelle binne elke beroepsveld ingelei (McLaren, 2002:701-703). Die biopsigososiale konsep word veral op gebiede soos medisyne, verpleging, gesondheidpsigologie en sosiologie gebruik. Dit word besonderlik in spesialisomgewings soos psigiatrie, gesondheidpsigologie, hand- en voetgeneeskunde, kliniese maatskaplike werk en psigologie gebruik.

Die biopsigososiale paradigma ondervang meer filosofiese argumente tussen die biopsigososiale en biomediese modelle, in plaas van hul empiriese verkenning en kliniese toepassing (Sarno, 1998).

Daar word, soos in navorsing deur Sarafino en Smith (2012:14), in hierdie studie van die veronderstelling uitgegaan dat die mens se liggaam (biologies en psigies), sy familie en gemeenskap/samelewing (sosiaal) as sisteme beskou word. Die biopsigososiale model word dus in hierdie studie benut om die dinamika en interverwantskappe tussen fisieke, psigologiese en sosiale gesondheid toe te lig. Die onderliggende aanvaarding van hierdie model is dat fisieke, psigologiese en sosiale gesondheidsprosesse voortdurend en dikwels eweveel deur psigososiale stressors beïnvloed word. In die geval van hierdie studie kan blootstelling aan psigologiese geweld die psigologiese prosesse van onderwysers beïnvloed. Die psigologiese prosesse sluit persoonlikheid,

kognisie en oortuigings in en hierdie prosesse speel 'n beduidende rol by die onderwyser se gesondheid (Hamilton-West, 2011:3-49).

Die kognitiewe prosesse is weer onontbeerlik vir die gewaarwording van omgewingsdreigemente. Die funksionering van die immuunstelsel kan byvoorbeeld negatief beïnvloed word wanneer die onderwyser bewus raak van 'n omgewingsgevaar, onder andere psigologiese geweld. In baie gevalle ontstaan die omgewingsgevaar nie slegs binne die omgewing nie, maar ook deur ontmoeting met ander individue met wie die onderwyser in aanraking kom, byvoorbeeld oortreders van psigologiese geweld (Gregson, 2001:4-15).

Daar sal verder ook gekyk word na hoe hierdie sisteme beïnvloed word deur stresvolle en traumatiese lewensgebeurtenisse soos psigologiese geweld in die werkplek.

3.3 INTERAKTIEWE EFFEK VAN DIE BIOPSIGOSOSIALE SISTEME

Interaktiewe effekte op gesondheid kan gelyktydig op veelvuldige vlakke plaasvind (Hamilton-West, 2011:4-49; Rousseau & House, 1994:13-30). Daar is 'n groter waarskynlikheid van konflik in 'n kultureel diverse werkgroep, interaksie-effekte ten opsigte van die bereiking van organisatoriese doelwitte en leer op individuele vlak. Die vraag ontstaan toenemend rakende watter rol die tegnologie by kulturele, organisatoriese, interpersoonlike en gemeenskapskonflikte speel (McLeroy, Bibeau, Steckler & Glaz, 1988:351-378).

In die praktyk is intervensie met behulp van die biopsigososiale model die wyse waarop die persoon se subjektiewe ervaring as 'n belangrike medewerker tot akkurate diagnoses, gesondheidsuitkomstes en mensesoorg verstaan word. Drie duidelike aspekte van hierdie interaktiewe effek-sisteme van die biopsigososiale model verdien aandag, naamlik: (i) die verwantskap tussen verstandelike en fisiese aspekte van gesondheid is kompleks.; (ii) modelle van sirkulêre oorsaaklikhede moet tydens behandeling deur lineêre beramings versterk word; en (iii) bevordering van 'n meer deelnemende klinikus-pasiënt-verhouding is in ooreenstemming met hedendaagse

Westerse kulturele tendense. Hierdie aspekte kan ook tydens gewaarwording van psigologiese geweld van groot hulp wees.

'n Biopsigososiaal-georiënteerde praktyk sluit die volgende pilare in: selfbewustheid; aktiewe ontwikkeling van vertroue; 'n emosionele styl wat gekenmerk word deur empatie; self-kalibrering as 'n manier om vooroordele te beperk; gebruik van ingeligte intuïsie; en aanwending van bewyse om dialoog te versterk (Borrell-Carrió, Suchman & Epstein, 2004).

Engel het veral die dualistiese aard van die biomediese model verwerp omdat dit die skeiding tussen liggaam en gees (verstand) voorgestaan het. By implikasie sou dit beteken dat daar meer op die liggaam as op die gees (verstand) gefokus word - sonder dat daar enige brûe tussen die twee terreine gebou word. Navorsing deur Engel wys, daarenteen, op 'n meer integrerende beskouing waarin vrees, woede, verwaarlosing en gehegtheid psigologiese en ontwikkelingseffekte op die hele persoon het. Engel was ook gekant teen 'n lineêre oorsaak-effek-model om kliniese fenomene te beskryf. Kliniese werklikheid is, volgens hom, verreweg meer kompleks. Alhoewel genetica, byvoorbeeld, 'n rol by die oorsaak van skisofrenie kan speel, kan die sosiologiese faktore wat die manifestasies van die siekte ontketen of bevat, nie buite rekening gelaat word nie. So ook kan die psigologiese geweld waaraan die teikenpersoon in die werkplek, die skoolomgewing in hierdie studie, blootgestel word 'n reeks negatiewe sosiologiese kettingreaksies aktiveer.

3.4 KOMPLEKSITEIT EN OORSAAKLIKHEID VAN SIEKTE

Afgesien van veelvoudige wisselwerkende oorsake en faktore wat tot siekte bydra, kan dit gebeur dat 'n morbiede toestand geïnterpreteer kan word as 'n natuurlike toestand. Voorbeelde daarvan is die volgende: Obesiteit gee aanleiding tot beide diabetes en gewrigsontsteking; beide obesiteit en gewrigsontsteking beperk oefening, wat verder bloeddruk- en cholesterolvlakke nadelig beïnvloed. Hierdie siektetoestande, met die moontlike uitsondering van gewrigsontsteking, gee weer aanleiding tot beide beroerte en koronêre hartvaatsiektes. Sommige effekte kan verder veroorsaak word, byvoorbeeld 'n hartaanval kan depressie veroorsaak. Depressie self kan ook

'n oorsaak wees, byvoorbeeld 'n groter waarskynlikheid van 'n tweede soortgelyke voorval kan deur depressie veroorsaak word. So ontstaan modelle van sirkulêre oorsaaklikhede wat dan verklaar hoe 'n reeks terugvoerskuiwers 'n spesifieke gedragspatroon met verloop van tyd kan vestig (J.L. Mackie, 1974; G. Bateson, 1972; F.B. Simon; H. Stierlin; L.C. Wynne, 1985:37-39 *In Borrell-Carrió et al.*, 2004). Sirkulêre oorsaaklikheid kan ook, blykens hierdie studie, by psigologiese geweld teenoor die teikenpersoon aan die gang gesit word. Onder hierdie geweld ressorteer verbale aggressie, fisieke aanranding, mishandeling, teistering en so meer. Hierby speel faktore soos stres en kognitiewe selfkonsepte deur die teikenpersoon self 'n verdere rol, soos later in hierdie hoofstuk toegelig word.

3.5 EKOLOGIESE IMPAK

Die ekologiese model rus op 'n evolusionêre aanpassingsbeskouing van mense in volgehoue interaksie met hul omgewing. Akkommodasie vind plaas wanneer interaksie tussen die persoon en sy omgewing voorkom om 'n goedvoel-situasie vir hom te skep. Die gevolg van akkommodasie is dus die skep van 'n "nis". Dit verteenwoordig die unieke plek in die omgewing waarin die persoon tuis voel (Germaine *in* Suzuki, 2008).

Die biopsigososiale model brei verder uit op die ekologiese teorie en beskou siekte as 'n interspel (interaksie) tussen omgewings, fisieke, psigologiese, sosiale en gedragfaktore. Bracht (1978) skets die volgende vooropstelling met behulp van die biopsigososiale model om die sosiale rol in gesondheidsorg te onderlê:

- (i) Sosiale, kulturele en ekonomiese toestande het 'n beduidende, meetbare impak op gesondheidstatus en siektevoorkoming.
- (ii) Siekteverwante gedrag, ideëel of reëel, ontwrig dikwels persoonlike of gesinsekwilibrium en hanteringvermoëns.
- (iii) Mediese behandeling, alleen, is dikwels onvoldoende en dikwels onmoontlik sonder sosiale ondersteuning en beradingsdienste.
- (iv) Die samewerking van 'n multiprofessionele gesondheidspan aan 'n gekose individuele of gemeenskapsgesondheidsprobleem kan 'n

effektiewe benadering wees tot komplekse sosiale/mediese probleme (Suzuki, 2008).

Daar is dikwels ook 'n ekologiese invloed betrokke by elke ontmoeting tussen die teikenpersoon en die professionele persoon. Die invloed is dikwels nie net tussen die teikenpersoon en die professionele persoon nie, maar is ook eerder 'n uitdrukking van sosiale norme. Die professionele persoon wonder soms of 'n private kliniese verhouding tussen hom en die teikenpersoon nie instrumenteel gebruik kan word vir sosiale transformasie nie. Hy wonder ook soms of die verhouding tot die kulturele norme van die teikenpersoon gekonformeer moet word.

Sommige navorsers huldig die mening dat aanpassing gewoon voor die transformasie van die kliënt geskied. Dit wil sê die professionele persoon moet eers die teikenpersoon se kulturele norme en waardes akkommodeer en verstaan voordat hy verandering implementeer. Anders kan die verhouding in 'n politieke slagveld verword en die fokus raak van 'n proses waartoe die teikenpersoon nie toestemming verleen het nie. Die situasie kan nog moeiliker raak wanneer die persoon psigologiese geweld, byvoorbeeld in die werkplek (skool), ervaar (Candib, Suchman & Epstein, 2002:43-50). Die teikenpersoon wat aan psigologiese geweld blootgestel word, vertoon dikwels verhoogde stresssisteem-aktivering en swakker herstel as persone wat nie daaraan blootgestel word nie. Die verhoogde stres word dikwels aan depressiekwetsbaarheid verbind. Sodoende stres die teikenpersoon as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld en as dit voortduur, kan hy in 'n staat van depressie verval (Gilbert, 2001:121-135).

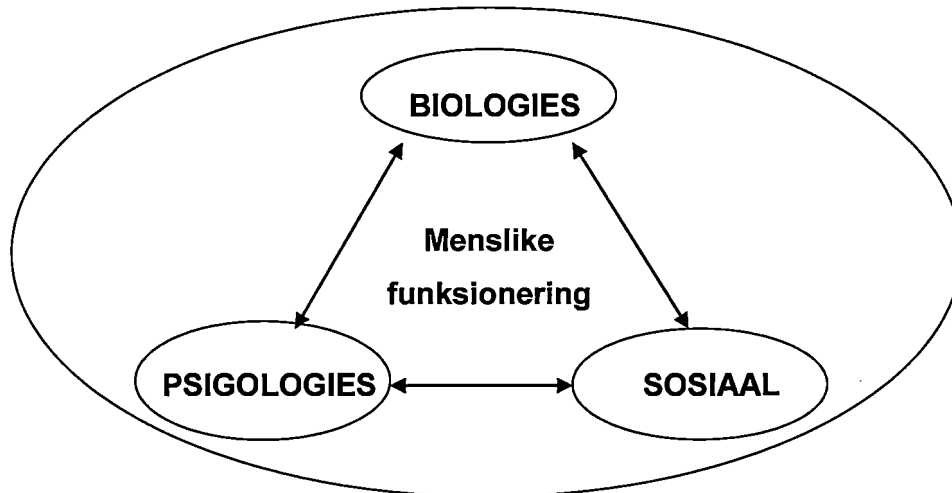


DIAGRAM 3.1: Vlakke van impak

Die meeste geestesgesondheidsprobleme word deur veelvoudige domeine van mense-ervaring beïnvloed en dit het biologiese, psigologiese en sosiale impakte op menslike ontwikkeling.

3.6 DIE IMPAK VAN STRES AS GEVOLG VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

Volgens Namie en Namie (2011:92) is daar 'n direkte verwantskap tussen psigososiale faktore en stresverwante gesondheidsprobleme. Navorsing deur Myburgh en Poggenpoel (2002) dui ook daarop dat onderwysers stresverwante probleme ervaar. Daar sal vervolgens gekyk word na die impak van psigologiese geweld op menslike funksionering onder afsonderlike fasette van menswees. Dit geskied in hierdie studie afsonderlik maar die biologiese en psigologiese fasette is onlosmaaklik verweef en die impakte sal in subhoofde toegelig word.

3.6.1 Gewaarwording van stres

Stres is teen die einde van die 1950's as 'n egte onderwerp vir akademiese navorsing erken (Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2010). Tog het daar twyfel bestaan daaroor of die term, inderdaad die hele onderwerp oor stres, nie net nog 'n gier was nie (Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2010). Hoewel besprekings hieroor voortduur, gaan dit meer oor die benaming as oor die konsep en meer oor die losse beskrywing en die menigte betekenis daarvan. Die definiëring van stres is belangrik ten einde die teikenpersoon, onder andere, se

werkslewe in hierdie studie toe te lig. Indien daar misluk word om die essensie van stres-ervaring te beklemtoon kan die nadelige impak van stres op persone se welstand vererger (Linhares, 2011). In hierdie studie word daar na die term *stres* verwys as 'n biologiese en psigologiese konsep en nie na die meganiese of fisika-konsep daarvan nie.

3.6.2 Wat is stres?

Stres kan tipies beskryf word as 'n negatiewe konsep wat 'n impak op 'n persoon se verstandelike en fisieke welstand kan hê. Dit is egter onduidelik wat stres eintlik definieer en of stres 'n oorsaak of 'n effek is, of 'n proses is wat die twee verbind. By die mens kan stres 'n geheel en al konkrete of abstrakte betekenis aanneem. So kan dit byvoorbeeld subjektiewe eienskappe bevat wat aan definisies van oorsaak en effek voldoen en ook op wyses wat tasbaar en/of onaantasbaar kan wees (Linhares, 2011).

Dit is belangrik om daarop te wys dat die liggaam nie tussen fisieke en psigologiese bedreigings onderskei nie. Navorsingbewyse suggereer dat dieselfde soorte oorsaaklike faktore wat by versteurings aanwesig is (sosiaal, psigologies en biologies) ook 'n invloed op fisieke versteurings uitoefen (Mostofsky & Barlow, 2000; Taylor, Repetti & Seeman, 1997:411-447).

Langtermynblootstelling aan stres, fisiek of psigologies, kan tot ernstige gesondheidsprobleme lei (Smith, Segal & Segal, 2011:1-8). Stres word hoofsaaklik deur psigologiese en sosiale faktore voortgebring (Kemeny, 2003:124-129; Taylor, Repetti & Seeman, 1997: 411-447). Daarom kan die vermoë om beheer oor gebeure in sy lewe uit te oefen vir die mens een van die belangrikste psigologiese bydraes tot goeie gesondheid wees.

3.6.3 Tipes stressors

Negatiewe sowel as positiewe stressors kan aanleiding gee tot stres. Die intensiteit en duur van stres verander na gelang van die omstandighede en emosionele toestand van die lyer. Die negatiewe invloede van, byvoorbeeld, teistering soos deur teikens aangemeld, sluit in stres (79,4%), depressiesimptome (64,7%), moegheid (64), gebrek aan selfvertroue (59%), vernedering en skuldgevoelens (58) en slaapprobleme (53%) (Namie &

Namie, 2000). Sommige algemene kategorieë en voorbeelde van stressors sluit die volgende in:

3.6.3.1 Sensoriese inset

Insette soos pyn, helder lig, geraas, temperature of omgewingsfaktore soos 'n gebrek aan beheer oor omgewingstoestande soos voedsel, lug en/of watergehalte, behuising, gesondheid, vryheid of beweeglikheid kan stres veroorsaak.

3.6.3.2 Sosiale faktore

Sosiale faktore kan ook stres veroorsaak. Stryd teen moeilike individue en sosiale vrydeling, verhoudingskonflik, misleiding of verbrokkelings en groot gebeurtenisse soos geboorte, dood, huwelik en egskeiding kan stres veroorsaak.

3.6.3.3 Lewenservaringe

Armoede, werkloosheid, kliniese depressie, obsessief-kompulsiewe verstourings, alkoholmisbruik, onvoldoende slaap kan stres veroorsaak. Werknemers kan ook werkverrigtingsdrukstres as gevolg van projek-afsnypunte ervaar.

3.6.3.4 Ongunstige ervaringe tydens ontwikkeling

Prenatale faktore, soos voorgeboortelike stres en dwelmmisbruik beïnvloed die vroeë ontwikkeling van fetale psigologiese sisteme en kan aanleiding gee tot verhoogde kwetsbaarheid. Sulke faktore is selfs verwant aan moederlike sosiale kontekste en vroeë geskiedenis. Die mens se hele bestaan is dus een van 'n gesetelde lewe en hy bevind hom binne 'n see van interaksies en waardes wat die fisieke self vorm. Seksuele mishandeling kan ook bydra tot tekortkominge in die volwassenheid van die individu se stresresponsstelsel (Glavas & Weinberg, 2006:165-183; Shore, 2003; Allen, Lewinsohn & Seeley, 1998:513-529; Manser & Turton, 1998:574; Stewart, 1998:282).

3.6.4 Die verwantskap tussen stres en siektes

Psigologiese geweld is dikwels lewensbedreigend aangesien dit aanleiding kan gee tot stres wat 'n reeks biologiese en psigologiese siektes tot gevolg

kan hê. Daar is minstens vier maniere waarop stres tot siektes kan bydra (indien dit nie suksesvol behandel word nie), naamlik:

- Stres veroorsaak voortdurende agteruitgang van die liggaam en verstand en dit kan weerstand teen siektes verlaag (byvoorbeeld maagswere as gevolg van werkdruk);
- Stres versnel siektes (byvoorbeeld hartaanvalle en stres-hoofpyne)
- Stres vererger bestaande siektes (byvoorbeeld verhoogde gewrigspyne en liggaamspyne);
- Stres versnel ongesonde hanteringsgewoontes (rook, te veel/min eet, alkoholmisbruik/ te veel/te min slaap) (Schafer, 2000:8-9).

3.6.5 Stadia van stres

Fisioloë definieer stres as die wyse waarop die liggaam op 'n stressor, reël of denkbeeldig, reageer. Stres beïnvloed 'n persoon in drie stadia, naamlik die:

3.6.5.1 Alarmstadium

Dit is die eerste stadium van stres. Wanneer die bedreiging of stressor geïdentifiseer of beseef word, gaan die liggaam in 'n staat van alarm. Adrenaline word in hierdie stadium vrygestel ten einde die veg-of-vlug-respons te inisieer.

3.6.5.2 Teëstandstadium

Indien die stressor voortduur, raak dit noodsaaklik om die een of ander poging aan te wend om die stres te kan hanteer. Hoewel die liggaam probeer om by die spanning en eise van die omgewing aan te pas kan dit nie onbepaald daarmee volhou nie. Sy bronne word dus geleidelik verskraal namate hy teëstand bied.

3.6.5.3 Uitputtingstadium

Uitputting vind in die derde en finale stadium plaas. Gedurende hierdie stadium is alle bronne van die liggaam eindelik uitgeput en kan dit nie normale funksionering voortsit nie.

3.6.6 Werktrauma

Blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek kan besonder stresvol wees en dit kan die teikenpersoon met verloop van tyd emosioneel en psigologies skaad. Psigologiese geweld is een van vier tipes traumatiese voorvalle wat binne die werkplek kan voorkom, en teikens (onderwysers) beskou psigologiese geweld as die mees traumatiese gebeurtenis in hul lewens (Mikkelson & Einarsen, 2002:98; Hallberg & Strandmark, 2006:112). Ander traumatiese stressors is ongelukke, egskeiding, chroniese siektes en die dood (Mikkelson & Einarsen, 2002:98). Teikens ervaar psigologiese geweld traumaties omdat hulle daarvan oortuig is dat hulle dit nie verdien nie en dat dit onregverdig is (Lutgen-Sandvik, 2008:97-119).

3.6.7 Psigologiese geweld as stressor

Navorsing deur Malinauskienė, Obeleni en Dopagienė (2005) het bevind dat 'n positiewe korrelasie bestaan tussen psigologiese geweld en stres. Hierdie studie is in 2002 onder 738 sekondêreskool-onderwysers by 14 skole in 2 onderwysdistrikte van Kaunas (Litawe) uitgevoer. Hiervolgens is stres die mees oorheersende gesondheidseffek wat met psigologiese geweld geassosieer word. Stres het ook 'n beduidend negatiewe impak wat met swak geestesgesondheid en fisieke gesondheid geassosieer kan word (Allen, 2005).

Die simptome van stres word verder geassosieer met blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek. Na aanleiding van die "Wellness and work-life"-projek is stres 'n kritieke gevolg van psigologiese geweld. Sodoende word psigologiese geweld ook as 'n stressor by die teikenpersoon beskou. Psigologiese geweld het dus, as stressor, 'n negatiewe effek op gesondheid en kalmte. Volgens navorsingsresultate van 'n studie deur die Manchester Universiteit ontstaan 1 uit 3 siektes wat stresverwant is by psigologiese geweld. Psigologiese geweld verhoog merendeels die stres, woede en verstandelike stres ten einde geestesgesondheid te skaad (Gholipour & Tehran, 2011:236).

Oorkoepelend is stres 'n vergelykende reaksie op 'n eksterne- of omgewingsfaktor wat psigologiese, kognitiewe en gedragsgevolge vir die

individue te voorskyn roep. Die literatuur identifiseer verskeie stresvolle faktore wat met 'n verskeidenheid vlakke van die organisatoriese struktuur geassosieer kan word (Gholipour, 2007). Werkverlies, werkplekverandering, konflik tussen werkplek en tuiste en toename in organisatoriese werkstrategieë is van die moontlike stresvolle stimulanse vir die teikenpersoon se swak gesondheid (Anderson, Coffey & Byerly, 2002:787-710).

3.7 DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP FISIEKE GESONDHEID

Die sosiale komponent van die biopsigososiale model ondersoek die impak wat verskillende sosiale faktore soos sosio-ekonomiese status, kultuur, armoede, tegnologie en geloof op gesondheid het (Santrock, 2007). Die eerste helfte van die 20ste eeu word as 'n mylpaal beskou – die gesinsisteemmodel is aanvaar en omgewingsisteme werk ewe veel en met gelyke intensiteit op gesinslede in. Die sosiale denke het die perspektiewe verder verbreed deur te verklaar dat 'n individu voortdurend skep, herkonstrueer en aanpas namate die omgewing op hom inwerk (Moore, 2003). Die sisteembenadering voeg sosiale elemente tot die interaktiewe prosesse. In die 1960's tot 1970's is die sisteemteorie aan die hand van 'n ekologiese benadering ontwerp waarin die term "omgewing" in sosiale determinante met verskeie vlakke van mag en impak geassosieer is. Die sosiale perspektief kan dus met behulp van die ekologiese benadering die beste begryp word.

Gedurende oordragprosesse tussen die sisteme word die sterk- en swakpunte van die individu na vore gebring. Sodoende word 'n paradigma verskaf oor hoe sisteme en hul interaksies 'n individu se optredes kan bepaal en onderhou. Hierdie faktore kan op die verskillende vlakke ook 'n impak op die teiken van psigologiese geweld (in hierdie studie, die personeellid) hê.

Die impak van psigologiese geweld op gesondheid sal vervolgens onder drie sub-hoofde bespreek word, naamlik fisieke gesondheid, psigologiese gesondheid en sosiale gesondheid. Die teikenpersoon se fisieke gesondheidsimptome kan ook deur psigologiese prosesse gesneller word. Die aanbieding geskied verder in ooreenstemming met die samestelling van die

bio-psigo-sosiale model. Dit wil sê daar sal in hierdie studie eerstens ingegaan word op die impak van psigologiese geweld op die fisieke gesondheid van die teikenpersoon; gevolg deur die psigologiese en die sosiale gesondheid.

Die biologiese komponent van die biopsigososiale model wil vasstel hoe die oorsake van 'n siekte op die liggaamsfunksionering van die individu inwerk (Santrock, 2007). Die biopsigososiale model impliseer dat die behandeling van siekteprosesse, byvoorbeeld tipe-2 diabetes of kanker, vereis dat gesondheidsorg-spanne na die impak van biologiese, psigologiese en sosiale faktore op die individu se funksionering moet let. Die biopsigososiale model verklaar, ook in 'n filosofiese sin, dat die funksionering van die liggaam op die denke inwerk en omgekeerd, dat die funksionering van die denke op die liggaam inwerk (Halligan & Aylward, 2006). Dit beteken dus 'n direkte interaksie tussen die denke en die liggaam, asook indirekte impakte deur intermediêre faktore.

Die biologiese model lig verder 'n kort beskrywing van die grondslag van neurobiologie en biologiese modelle van psigiatriese versteurings toe. Die teorie oor menslike funksionering begin by die biologiese predisposisies wat by geboorte aanwesig is. Hierdie predisposisies is na alle waarskynlikheid aan die gevolge van gedragsprobleme verwant, maar die roete van die predisposisie af na die gevolge kan indirek wees. As voorbeeld word die stelling gemaak dat die manlike geslag van alle spesies meer aggressie openbaar as die vroulike geslag.

3.7.1 Die impak van psigologiese geweld op die liggaam

Langdurige stres wat deur die teiken van psigologiese geweld ervaar word, kan 'n waarneembare fisiologiese verandering by die persoon tot gevolg hê. Hierdie somatisering kan dan psigofisiologiese versteurings soos diarree, asma, maagsere, hoofpyn of tydelike hoë bloeddruk insluit en wat nie aan oorerwing en leefstyl toegeskryf kan word nie. In die volgende afdeling word die fisieke gesondheidsimptome bespreek wat uit stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld kan ontspring.

3.7.1.1 Die impak van stres op die liggaam

Die voorvalle wat stres aanvuur, staan bekend as stressors. Dit kan 'n wye verskeidenheid situasies insluit, byvoorbeeld alles van suiwer fisieke gevaar tot 'n toespraak. Die menslike liggaam reageer op stressors deurdat die senuweestelsel en spesifieke hormone geaktiveer word. Hierdie hormone, onder andere adrenalien en kortisol, word in die bloedstroom vrygestel. Dit verhoog die hartklop, asemhaling, bloeddruk en metabolisme. Die bloedvate vergroot om meer bloed na die groot spiere deur te voer en om spiere op 'n gereedheidsgrondslag te plaas. Die pupille vergroot om sig te verbeter. Die lewer stel van sy glukose vry om liggaamsenergie te verhoog. Sweet word vrygestel om die liggaam af te koel. Hierdie fisieke veranderinge berei die persoon voor om vinnig en impaktief te reageer om die dreigende druk te kan hanteer. Hierdie natuurlike reaksie staan bekend as die stresrespons of die veg-of-vlug-respons.

Namie en Namie (2009:136) identifiseer ook ander stresverwante fisieke gesondheidsimptome wat met blootstelling aan psigologiese geweld verbind kan word, naamlik verhoogde vatbaarheid vir verkoues en griep, veluitslae, allergieë, asma, gewigsverandering, haarverlies, diabetes, chroniese moegheid, hiper/hipoaktiewe skildklier. Slaapprobleme (te veel/min) word in hierdie studie ook as 'n fisieke gesondheidsprobleem beskou. Navorsing het verder getoon dat teikens van psigologiese geweld ook slaapprobleme (insomnia) ervaar en dit lei dikwels tot simptome soos afgematheid en moegheid (Blase & Blase, 2006:122-127). Simptome wat weer aan te veel slaap verbind word, is nagmerries, skeelhoofpyne en lighoofdigheid (Sloan, Mátyok, Schmitz & Lester-Short, 2010:87-89; De Wet, 2010b:196).

Slaapprobleme kan ook aanduiders van 'n major depressiewe episode of post-traumatiese stresversteuring wees. Blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek kan dus 'n invloed hê op bykans alle gesondheidsisteme van die menslike liggaam.

Wanneer dit goed funksioneer, versterk die liggaam se stresrespons die persoon se vermoë om druk te hanteer. Stresresponse kan, daarenteen, probleme veroorsaak wanneer dit oorreageer of faal om af te skakel of

behoorlik terug te keer om tot die aanvanklike staat te herstel. Stres is dus die liggaam se manier om 'n uitdaging die hoof te bied en om op 'n moeilike situasie met fokus, sterkte, stamina en verhoogde waaksaamheid voor te berei (Anon, 2011:3; Smith *et al.*, 2011:1-8).

3.7.1.2 Fisieke simptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring

- Pyne en klagtes
- Diarree of hardlywigheid
- Naarheid, duiseligheid
- Borspyne, versnelde hartkloppings
- Verlaagde seksuele aktiwiteit
- Gereelde verkoues

(Hoel & Cooper, 2000:107; Namie & Namie, 2009a:140).

3.7.1.3 Fisieke simptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor

- Bors-, rug- en nekpyne;
- Slegte spysvertering en gastro-intestinale ongesteldhede;
- Verlaagde seksuele drang;
- Skerp pyne of pynlike gevoelens in verskeie liggaamsdele;
- Oormatige sweet en hartkloppings.
- Abdominale of maagpyne
- Diarree
- Vomering
- Siekgevoel
- Knop in die keel
- Droogheid in die mond
- Swak gevoel in die bene

- Bewing

(Schafer, 2000:8; Manning, 2001:190; Giorgi, 2009:35).

3.7.2 Die impak van stres op die immuunstelsel

Stresvolle gebeurtenisse kan direkte ongewenste invloede op die funksionering van die immuun-sisteem uitoefen. Akute stres affekteer 'n persoon in die korttermyn, terwyl chroniese stres 'n staat is van langdurige spanning wat veroorsaak word deur interne of eksterne stressors (Schneiderman, 2004: 247-251). Die verpersoonlikte, gefokusde aard van afknouery het 'n negatiewe uitwerking op die teiken se geestesgesondheid en sy gevoel van welstand. Dit destabiliseer hom en skei sy identiteit, ego-krag en veerkrag van mekaar. Hoe langer die teiken aan psigologiese geweld blootgestel word, hoe groter is die negatiewe impak op die teiken se fisieke en verstandelike gesondheid (Anon, 2010:42).

Insgelyks kan die impak wat akute stressors op die immuunstelsel het, toeneem wanneer gewaarworde stres en/of angs weens ander voorvalle teenwoordig is. Teikenpersone wat aan psigologiese geweld blootgestel word, vertoon dikwels swakker immuun-response wanneer hulle stres ook oor ander dagtake ervaar, byvoorbeeld gesinsveiligheid en buitensporige kommer oor vervoer en stakings (Graham, Christian & Kiecolt-Glaser, 2006:389-400).

3.7.3 Die impak van stres op die kardiovaskulêre gesondheidstelsel

Verskeie hartvaatverwante siektes word met stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek geassosieer. Die ervaring van psigologiese geweld in die werkplek kan by teikenpersone tot eetversteuring (te veel eet) lei; te veel eet lei tot vetsug, vetsug lei tot hartvaatsiektes en hartvaatsiektes lei tot hoëbloeddruk en eindelik tot beroerte en die dood (Kivimäki, Virtanen, Vartia, Elovainio, Vahtera & Keltikangas-Järvinen, 2003:779; Hallberg & Strandmark, 2006:114; Namie & Namie, 2009a:136; Duffy & Sperry, 2007:401). Langdurige stres deur metaboliese en neuro-endokrine meganismes dra ook by tot die ontwikkeling van siektes. Die teikens van psigologiese geweld blyk ook groter risiko's te loop om kardiovaskulêre siektes op te doen (Malinauskienė *et al.*, 2005:20-25).

3.7.4 Die impak van stres op die endokriene gesondheidstelsel

Endokriene kliere is daardie kliere in die liggaam wat hul afskeiding (hormone) direk in die bloedstroom stort. Stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld kan tot disfunksionering van die endokriene kliere lei en só 'n negatiewe impak op gesondheid hê. Endokriene kliere, byvoorbeeld die skildklier, byniere, geslagskliere en pankreas, het 'n invloed op gedrag en/of emosies.

Die aanvanklike outonome senuweestelselsimptome, soos sweet, verhoogde hartklop en so meer kan gedurende 'n stresvolle voorval weer voorkom. Indien die toestand uitgerek word, kan dit tot langtermynskade lei. Die liggaamsfunksies verswak en dit lei dan tot dekompensasie (persoonlikheidsversteurings of -disintegrasie weens uitermatige druk of spanning). Die gevolge manifesteer in voor die handliggende siektes soos maagsere, depressie, diabetes, spysverterings- en selfs hartprobleme (Gouws, Louw, Meyer & Plug, 1979:48; Petersen, Maier & Seligman, 1995).

Wat egter ietwat bekommerenswaardig is, is navorsing wat bevind het dat persone wat aan chroniese stres ly, kwetsbaar kan wees vir subtiele breinskade weens die impak wat kortisol op neuronaleweg-stelsels het (Sapolsky, 2000:925-935;1996:749-750). Kortisol is 'n streshormoon aangesien dit gedurende 'n stresvolle voorval ontsteek raak (Barlow & Durand, 2012:226). Navorsing het getoon dat werknemers wat gereeld aan psigologiese geweld by die werkplek blootgestel word, laer kortisolvlakke toon as dié wat nie daaraan blootgestel word nie (Hansen, Hogh & Persson, 2011:1-25).

3.7.5 Die impak van stres op die spysverteringstelsel

Stres wat met die ervaring van psigologiese geweld in die werkplek geassosieer word, kan ook die spysverteringstelsel affekteer. Die teken van psigologiese geweld kan dan simptome toon soos irriterende maagsindroom, kolitis en slegte spysvertering, asook maag- of gastriese ongesteldheid (Namie & Namie, 2009a:136; Hoel & Cooper, 2000:107).

3.7.6 Die impak van stres op die asemhalingstelsel

Die teikens van psigologiese geweld openbaar dikwels ook asemhalingsprobleme. Wanneer die teikenpersoon stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ervaar, kan sy asemhaling oppervlakkig en onritmies wees. Dit kan verder daartoe lei dat die teikenpersoon 'n gevoel van beklemming of versmoring ervaar. Asemhalingsprobleme sluit in asma, allergieë en maklike vatbaarheid vir verkoue en griep (Hallmark & Strandmark, 2006:114; Namie & Namie, 2009:136).

3.7.7 Die impak van stres op die voortplantingstelsel

Die voortplantingstelsel kan ook nadelig beïnvloed word deur die ervaring van stres en trauma as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Dit geld mans sowel as vroue. Die teiken van psigologiese geweld kan 'n verlaagde libido en/of menstruele probleme ervaar. Die nadelige impak wat stres op die voortplantingstelsel het, kan so ernstig wees dat die gevolge selfs binne die huwelik of tussen lewensmaats gevoel kan word (Namie & Namie, 2009a:136). Die wantroue en gejaagdgaande konflik en beskuldigings lei dikwels tot, onder andere, afname in konsentrasie en werkverrigting. Die invloed waarvan selfs op die kind in die klaskamer kan oorspoel. Die ernstige nadelige gevolge van stres maak dit dan vir die onderwyser onmoontlik om as skepper van die kind se emosionele omgewing en voorsiener van wysheid en perspektief op te tree (Majola, 2013:12).

3.7.8 Stres en wondheling

Stres het ook 'n impak op die vroeë stadia van wondheling. Hierdie vroeë stadia is verantwoordelik vir die aktivering van die immuunstelsel ter voorbereiding van weefselherstel en werwing van sekere selle na die wond-omgewing. Weens die feit dat stres die voortbrenging van selbeweging verander, is bevind dat chroniese stres, wat gejaagd gaan met die versorging van 'n persoon wat, byvoorbeeld aan Alzheimer se siekte ly, tot die vertraging van wondheling kan lei (Khansari, Murgu & Faith, 1990:170-175).

Siektes en kwale manifesteer nie slegs met betrekking tot die patofisiologie nie, maar kan gelyktydig 'n impak hê op verskillende funksioneringsvlakke. Dit

kan strek van selvorming tot orgaansisteem, tot die individu, tot die familie, tot die samelewing (Frankel, 2010).

3.8 DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP PSIGOLOGIESE GESONDHEID

Die psigologiese komponent van die biopsigososiale model soek na 'n moontlike psigologiese oorsake van 'n gesondheidsprobleem – probleme soos gebrek aan selfbeheer, emosionele gejaagdheid en negatiewe denke (Santrock, 2007). Psigologiese geweld behels sistematiese en voortdurende blootstelling aan negatiewe optredes. Dit kan gedurende 'n werkverwante konflik ontsteek word waar die teikenpersoon toenemend gestigmatiseer of geviktimizeer word en die persoon die situasie nie langer kan verduur nie (Einarsen, 1999:16-27; Leymann, 1990:119-126). Psigologiese geweld is 'n toenemende proses in die verloop waarvan die teikenpersoon uiteindelik in 'n minderwaardige posisie verkeer en die teiken van negatiewe optredes word (Einarsen *et al.*, 2003:3-30).

Psigologiese geweld is 'n ernstige sosiale stressor, 'n traumatiese lewensgevaarlike gebeurtenis en 'n sluimerende epidemie wat werksontevredenheid, psigologiese distres en psigosomatiese probleme veroorsaak (Rottenberg *et al.*, 2005; Keller *et al.*, 2002:589-597; Zapf, 1999:70-85; Buchwald & Rudick-Davis, 1993:197-205). Psigologiese geweld het ook 'n nadelige effek op die denkvermoë van die teikenpersoon. Dit sluit onder andere in 'n afname in die vermoë om probleme op te los, om te konsentreer en rasoneel te kan oordeel (Rayner, Hoel & Cooper, 2002:208). Psigologiese geweld put die teikenpersoon emosioneel so uit dat hy hom gevolglik kan onttrek en selfs aggressief kan raak. *“In some cases it can be argued that the presence of work stressors themselves may be perceived as harassment, particularly when they are attributed to hostile intentions”* (Brodsky, 1976; Einarsen *et al.*, 1994:185-201).

Die Wêreld Gesondheidsvereniging het in 1996 psigologiese geweld as 'n hoof- openbare gesondheidsonderwerp verklaar. Dit het aanleiding gegee tot die eerste wêreldverslag oor geweld en gesondheid. Die verslag het verskillende tipes geweld geanaliseer, waaronder psigologiese geweld,

ouderdomsmisbruik, self toegediende geweld en kollektiewe geweld (Krug, Mercy, Dahlberg & Zwi, 2002:1083-1088). Psigologiese geweld in die werkplek lei dikwels tot Posttraumatiese stressindroom en psigologiese skade (Leymann & Gustafsson, 1996:251), die effek waarvan vervolgens bespreek sal word.

3.8.1 Psigologiese skade

Tans heers daar besondere belangstelling in die mate waarin psigologiese geweld op die gesondheid van die geteikende individu inwerk. Hoewel beskikbare bewyse oor spesifieke gesondheidsinvloede van blootstelling aan psigologiese geweld nog redelik skraps is, vergeleke met ander bronne oor literatuur van werkverwante stres, is daar tog algemene eenstemmigheid binne die akademiese literatuur dat blootstelling aan psigologiese geweld tot swak gesondheid kan lei. 'n Voorbeeld hiervan is dié waarin Einarsen en Mikkelsen (2003) verklaar dat psigologiese geweld 'n ernstige nadelige invloed op die gesondheid en welstand van die teikenpersoon kan hê.

Navorsers het tot die slotsom gekom dat blootstelling aan sistematiese en langdurige nie-fisieke en nie-seksueel aggressiewe optredes by die werkplek hoogs skadelik vir die teikenpersoon se gesondheid is (Einarsen 2000:127). Passiewe en nie-dodelike vorme van aggressie wat in psigologiese en emosionele geweld manifesteer, kom ook meer algemeen voor (Lewis *et al.*, 2002).

Hoewel daar 'n verband blyk te wees tussen blootstelling aan psigologiese geweld en swak gesondheid, is die oorsaaklike faktore nog nie volledig ondersoek nie. Quine (1999) beklemtoon wel die volgende oorsaaklike meganismes:

- Psigologiese geweld lei tot swak psigologiese gesondheid
- Deur depressief te wees stel die teikenpersoon hom bloot aan afsondering vir die psigologiese geweld. Daarenteen kan die teikenpersoon nie die situasie hanteer nie en ly hy dan aan swak gesondheid

- Depressiewe persone is meer geneig om hulle te beskou as individue wat aan psigologiese geweld blootgestel is en hul vlakke van werkstevredenheid neem af as gevolg daarvan (negatiewe affek).

Die persoon onttrek hom aan sosiale byeenkomste. Hy kommunikeer ook minder met ander uit vrees vir verdere kritiek, spot of vernedering. Indien kommunikasie onvermydelik is, raak hy dikwels aggressief en skep hy sodoende 'n situasie waarin meer "ander" hulle by die oortreder skaar. Hy haal hom dan verdere beskuldigings op die hals, soos gebrek aan spangees, dat hy altyd teen die stroom ingaan en so meer. Dit kan tot substans- of alkoholafhanklikheid lei, wat verder aanleiding gee tot vergeetagtigheid, gebrekkige konsentrasievermoë, swak selfbeeld en uiteindelik beskuldiging van onbevredigend lae werkverrigting, wat ontslag regverdig (Young, Kane & Nicholson, 2007; Einarsen *et al.*, 2003:14).

3.8.2 Psigosomatiese impak

Navorsing deur De Pedro, Sánchez, Navarro en Izquierdo (2008:219-227) en Molloy en Pierce (1990) het bevind dat daar 'n beduidende verband bestaan tussen psigosomatiese simptome en psigologiese geweld in die werkplek.

In hierdie afdeling word 'n literatuuroorsig ten opsigte van die invloed van psigologiese geweld op die psigologiese prosesse van teikenpersone gegee. Die psigologiese prosesse sluit in kennis, emosies en disfunksionele hanteringsgedrag.

3.8.3 Die impak van stres op die psige

Selye het 'n model gepubliseer waarin stres in eustres en distres geklassifiseer word. Wanneer stres funksionaliteit, dit wil sê fisiek of verstandelik, deur middel van kragoefeninge of uitdagende werk, verhoog, kan dit beskou word as eustres (Selye, 1997:37-44).

Volgehoue stres wat, afgesien van veerkrag daarteen of aanpassing daarby, nie oorkom kan word nie, is distres. Distres kan aanleiding gee tot angs of onttrekking en depressiewe optredes. Die verskil tussen ervarings wat tot eustres en distres lei, word bepaal deur die ongelykheid tussen 'n ervaring (reël of denkbeeldig) en persoonlike verwagtinge ten opsigte van middele om

stres te hanteer. Onrusbarende ervaringe, reëel of denkbeeldig, kan 'n stresrespons sneller. Distres wat oor 'n langtermyn voortduur, kan tot 'n afname in gesondheid en/of 'n toename in geneigdheid tot siekte lei (De Kloet, Joels & Holsboer, 2005:463-475; Selye, 1997:37-44).

Mishandelde persone vertoon verhoogde stresssisteem-aktivering en swakker herstel van stres as nie-mishandelde persone. Dit geld ook persone wat aan psigologiese geweld blootgestel word. Dit word ook met meer streskwetsbaarheid geassosieer (Heim, Newport, Heit, Graham, Wucox, Bonsall, Miller & Nemeroff: 2000:592-597).

3.8.4 Die impak van stres op kognisie

Dit is noodsaaklik dat 'n psigososiale situasie stresvol moet wees om as stres beskou/bevind te kan word. Die kognitiewe prosesse van assessering (waardering) vorm die kern van die bepaling of 'n situasie potensieel bedreigend is, of leed, of verlies of 'n uitdaging of ontkenning regverdig (Kinder, Hughes & Cooper, 2008:52). Persoonlike en omgewingsfaktore beïnvloed hierdie primêre assessering, wat dan die seleksie van hanteringsmeganismes in werking stel (Dewe *et al.*, 2010:3).

Probleemgefokusde hantering is daarop gemik om die probleem te kan bestuur, terwyl emosiegefokusde hantering daarop gemik is om emosies te hanteer. Sekondêre assessering verwys na die evaluering van die middele wat beskikbaar is om die probleem te kan hanteer en dit kan die primêre assessering verander (Dewe *et al.*, 2010:4; Kinder *et al.*, 2008:54; Aldwin, 2007:8; Lazarus, 1966;).

Primêre assessering behels dus die persepsie van hoe stresvol die probleem is, terwyl die sekondêre assessering bepaal of die persoon oor minder of meer as genoeg middele beskik om die probleem, wat die algehele assessering van stresvolheid beïnvloed, die hoof te kan bied. Hantering is verder in die algemeen buigsaam in die sin dat die individu die impaktiwiteit van die hantering kan evalueer. Indien dit nie die gewenste impak het nie, kan hy bykomstige tegnieke toepas (Aldwin, 2007).

3.8.4.1 Kognitiewe simptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring

- Geheueprobleme
- Onvermoë om te konsentreer
- Swak oordeel
- Sien slegs die negatiewe
- Angstige of vlietende gedagtes
- Voortdurende kommer

(Anon, 2011; Tehrani, 2004:357-359).

3.8.4.2 Kognitiewe simptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor

- Geheueversteurings
- Konsentrasieprobleme
- Gebrek aan ondernemingsgees
- Onsekerheid
- Verstrooidheid.

(Farrell & Geist, 2005; Gholipour, 2007; Gholipour & Tehran, 2011:236).

3.8.5 Die impak van psigologiese geweld op selfkonsep/selfbeeld

Die verrassingselement speel 'n belangrike rol by teikens van psigologiese geweld aangesien psigologiese geweld dikwels subtiel begin. *"Violence in the workplace begins long before fists fly or lethal weapons extinguish lives. Where resentment and aggression routinely displace cooperation and communication, violence has occurred."* (B. Fields In Namie, 2003:1-6).

Die ontnugtering wat die teiken (onderwyser) te beurt val, kan 'n kentering in die betekenis van lewe en die belangrikheid daarvan binne die skoolopset meebring. Rayner, Hoel en Cooper (2002) het drie veronderstellings

geïdentifiseer en ook toegelig hoe hierdie veronderstellings in die geval van stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld kan lyk.

- Aangesien die onderwys as 'n edel beroep beskou word en vertroue in ander dikwels maklik voorkom, gaan onderwysers van die veronderstelling uit dat kollegas hulle die beste in hul werk en lewe toewens. In baie gevalle is die teikens van psigologiese geweld vir hul taak bevoeg en verwag hulle nie negatiewe handeling soos psigologiese geweld nie. Die wrede ontdekking van psigologiese geweld waaraan hulle dan blootgestel word, maak hulle meer kwetsbaar en hulle kan dan hulle as maklike teikens beskou (negatiewe self-agting). Die gevolglike vatbaarheid vir negatiewe persepsies verhoog dan verder ook hul inbeelding dat die voorval weer kan plaasvind (Rayner *et al.*, 2002:49).
- Teikens van psigologiese geweld kan voel dat hulle vervolgt word. In samehang hiermee raak hulle teleurgesteld in vriende en kollegas. Dit kan ook gebeur dat familie en vriende ook nie verstaan waarom die teikenonderwyser skielik waardeloos voel nie. In baie gevalle is familie en vriende nie vertrou met die nuwe situasie nie en weet hulle nie hoe om dit te hanteer nie. Die teikenpersoon kan dit op sy beurt as onttrekking van steun beskou. Hy ervaar dan die gebrek aan ondersteuning as pynlik. Die lewe wat aanvanklik positief was, raak dan vir hulle onregverdig en betekenisloos (Rayner *et al.*, 2002:49). Die gevoel van betekenisloosheid en gebrek aan ondersteuning kan 'n nadelige impak hê op gehalte van onderwys wat deur die geteikende onderwyser gelewer word.
- Die derde veronderstelling is dat onderwysers dikwels die mening huldig dat hulle waardevol en waardig is en dus 'n hoë self-agting het. Hierdie selfpersepsies word dikwels gedurende voorvalle van viktimisering bevestig. Dit lei dan daartoe dat hulle dink dat ander negatiewe gedagtes oor hulle koester en dat hul aanleg en betekenis vir die werk na 'n geskiedenis van goeie reputasie bevestig word (Rayner *et al.*, 2002:50).

Die selfbeeld word dikwels bedreig wanneer die teiken van psigologiese geweld sy mislukking internaliseer, byvoorbeeld gebrek aan bevoegdheid of gebrek aan morele krag. Met ander woorde, hy beskou homself as 'n mislukking as hy nie aan die verwagtinge van sy ideale selfuitdrukking voldoen nie. Die literatuur verwys hierna as *stres deur onbevoegdheid* (Tracy & Robins, 2004:103-125). Die belangrikheid van die voorvermelde vir hierdie studie lê dus in die feit dat die ervaring van mislukking ook 'n bron van stres vir die teiken van psigologiese geweld kan wees.

3.8.6 Die impak van psigologiese geweld op emosionele gesondheid

Volgens die literatuur is daar 'n wye verskeidenheid emosionele reaksies wat deur teikens van psigologiese geweld in die werkplek ervaar word. Hiervan is woede en aggressie 'n beduidende teken van die emosionele ervaringe by die teikenpersoon. In sy poging om met sy nuwe gewaarwordinge saam te leef neem sy fisieke en emosionele gesondheid in die proses af. Hy kan dan beheer oor sy emosies verloor en aggressiewe neigings openbaar. Hy kan hom emosioneel onttrek om sodoende stimulasie vir aggressie te vermy. Daarom kan onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word hulle onttrek aan enige persoon/kollega wat negatiewe emosies geassosieer met psigologiese geweld sneller (Lee & Brotheridge, 2006:355). Namie en Namie (2009a:227) beskryf woede as slegs 'n skyn vir 'n verskeidenheid ander emosies, byvoorbeeld pyn, afguns, skaamte, vrees en frustrasie.

3.8.6.1 Emosionele simptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring

- Nukkerigheid
- Geïrriteerdheid of kortgebondenheid
- Rusteloosheid, onvermoë om te ontspan
- Voel oorstelp
- Gevoel van eensaamheid en isolasie

- Depressie of algemene ongelukkigheid

(Lewis & Orford, 2005:30).

3.8.6.2 Emosionele simptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor

- Gevoel van uiterste moegheid en uitputting
- Probleme om asem te haal of 'n gevoel van versmoring
- Nagmerries
- Geïrriteerdheid
- Algemene rusteloosheid
- Aggressie
- Huilerigheid
- Alleenheid (van ander afgesonder)
- Broosheid
- Fyngevoeligheid vir terugslae

(Lewis & Orford, 2005:30).

3.8.7 Oneffektiewe hanteringsgedrag

Onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word, kan selfvernietigende gewoontes aanleer om met die negatiewe impak op hul fisieke en emosionele gesondheid saam te leef. Hulle kan byvoorbeeld ongesonde middele, byvoorbeeld alkohol, tabak en dwelms gebruik (Peyton, 2003:60; Blase & Blase, 2006:100-127; Namie & Namie, 2009a:135; Sloan *et al.*, 201:95). In ander gevalle kan teikens van psigologiese geweld tot die ander uiterste gaan, naamlik oorwerk. Hierdie middele word dikwels aangewend onder die veronderstelling dat die teikenpersoon sodoende aan die negatiewe impak van die oortreder van psigologiese geweld kan ontkom. Die hanteringsgewoontes kan ook 'n aanduiding wees van ander psigologiese probleme (De Wet, 2010b:196).

3.8.7.1 Gedragsimptome van stres soos deur psigologiese geweld teweeggebring

- Eet minder of meer
- Slaap te min of te veel
- Isoleer hom van ander
- Stel verantwoordelikhede uit of laat na om dit na te kom
- Gebruik alkohol, sigarette of dwelms om te ontspan
- Senuagtige gewoontes (byvoorbeeld naelsbyt, oogknip)

(Aldwin, 2007:12; Anon, 2010:32; Smith *et al.*, 2011:31; Malinauskienė, Obelenis & Dopagienė, 2005:24).

3.8.7.2 Gedragsimptome as gevolg van psigologiese geweld as stressor

- Onvermoë om aan die slaap te raak
- Migraines en hoofpyne
- Neiging om meer as gewoonlik te eet, te rook of te drink
- Verlies aan eetlus
- Spierspanning (Senuweetrekkings en ooglidtrekkings, ens.)
- Sterk versoeking om soggens in die bed te bly

(Anon, 2005).

3.8.8 Bedreiging van die self deur stres

Volgens Greenberg en Colquitt (2005) kommunikeer regverdige uitkomste (verspreidende regverdigheid), regverdige prosedures (proseduriële regverdigheid) en voldoende interpersoonlike behandeling (interaksionele regverdigheid) respek en waardering. Hierteenoor kaats onregverdige, negatiewe handeling oneerbiedigheid en minagting. Wat egter belangrik is vir die konsep, *stres as 'n oortreding van die self*, is dat regverdigheid 'n belangrike determinant van selfbeeld is (Miller, 2001:527-553; Taylor, 2001:342-353). Indien een van die drie genoemde regverdighe

veronagsaam of oortree word, kan dit tot verhoogde stres en eindelijk tot depressie by die teikenpersoon lei (De Cremer, 2002:327-339; De Cremer, Van Knippenberg, Van Knippenberg, Mullenders & Stinlhamber, 2005:3-12).

3.9 DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP SOSIALE GESONDHEID

Gegewe die feit dat dit belangrik is vir die meeste persone om 'n positiewe eiewaarde te behou, is dit aanvaarbaar om te verwag dat selfbeeld 'n belangrike rol speel by die ervaring van stres. Dit is ook verbasend dat sosiale steun 'n prominente rol speel by stres.

Die belangrikheid van sosiale steun is waarskynlik dat die onderwyser voel dat hy waardevol, bevoeg en 'n gewaardeerde lid van 'n groep individue is (Sarason, Sarason, Brock & Pierce, 1996:21). Hierteenoor kan sosiale steun 'n negatiewe impak hê wanneer dit die selfbeeld van die onderwyser bedreig. Die teikenpersoon kan hom byvoorbeeld bekommer daaroor dat hy swak of onbevoeg sal voorkom as hy erken dat hy 'n probleem ondervind en hulp benodig (Deelstra, Peeters, Schaufeli, Stroebe, Zijlstra & Van Doornen, 2003:335-391).

3.9.1 Bedreiging van sosiale agting

'n Belangrike beweegrede om 'n positiewe sosiale identiteit te kweek en te handhaaf is om deur beduidende ander aanvaar en gerespekteer te word. Die handeling van ander in die werkplek of gemeenskap wat 'n gebrek aan waardering of 'n gebrek aan respek teenoor die teiken van psigologiese geweld openbaar, dui op 'n bedreiging van sy sosiale selfbeeld. Wanneer die teikenpersoon buitengewone kommer hieroor ervaar, verwys die literatuur hierna as *stres deur oneerbiedigheid*.

'n Direkte vertoon van oneerbiedigheid is handeling soos persoonlike aanvalle, spot, vernedering, onbeskofte en onvanpaste terugvoer, neem van krediet vir ander se idees en suksesse. Hierdie handeling is dan ook sosiale stressors as gevolg van psigologiese geweld teenoor die teikenpersoon (Spector & Jex, 1998:356-367).

Uit die voorafgaande onderafdelings (vgl. par. 3.8.6 en 3.8.7) bestaan die bedreiging van die self uit (1) die teikenpersoon se self-evaluering, waarna verwys word as persoonlike selfkonsep en (2) evaluering deur ander oftewel sosiale agting. Die twee staan egter nie onafhanklik van mekaar nie, aangesien evaluering deur ander waarskynlik 'n impak op persoonlike selfkonsep kan hê (De Cremer, Van Knippenberg, Van Dijke & Bos, 2004:407-419). Nietemin kan selfkonsep selfs bedreig word in die afwesigheid van sosiale devaluasie, soos by die ervaring van persoonlike mislukking (Tracey & Robins, 2004:103-125).

3.9.1.1 Die impak van psigologiese geweld op kollegas as getuies

Die effek van traumatiese ervaringe is nie slegs tot die teikenpersoon beperk nie, aangesien die waarnemers van die negatiewe optrede dikwels reageer met simptome soortgelyk aan dié wat teikenpersone ondervind, en hulle moet ook behandel word (Rogers & Kelloway, 1997:63-71).

Getuies vermy dikwels betrokkenheid by psigologiese geweld as 'n self-beskermingsmaatreël. Die onwilligheid van die getuie om betrokke te raak kan dikwels ook deur die teiken van psigologiese geweld as psigologiese geweld teenoor hom beskou word (Caponecchia & Waitt, 2011:54). Die teiken van psigologiese geweld beskou ook die stilsweye as betrokkenheid by die proses en hy kan hulle strafbaar hou as deel van die psigologiese geweld (Rayner *et al.*, 2002:140). Die gevolglike konflik en wantroue kan dan lei tot groeppvorming aangesien die teiken-onderwyser verkies om hom van professionele verhoudings te isoleer.

3.9.1.2 Die impak van psigologiese geweld op organisatoriese gesondheid

Psigologiese geweld in die werkplek kan beskou word as 'n teken van organisatoriese wanfunksionering. Die algehele gesondheid van die skool kan direk beïnvloed word deur die voorkoms van psigologiese geweld (Väänänen, 2003:12). Vervolgens word die effek van psigologiese geweld op professionele vlak en organisatoriese gesondheid toegelig.

3.9.2 Die impak van psigologiese geweld op professionele vlak

Die ervaring van psigologiese geweld by die skool kan op professionele vlak 'n nadelige invloed op onderwysers hê. Hierdie nadelige invloed kan verder 'n negatiewe gevolge vir die skool inhou (Hoel & Cooper, 2000:111). Verlies aan selfvertroue en afname in werkverrigting word dikwels by teikens van psigologiese geweld waargeneem. Dit lei dikwels tot afname in toewyding aan hul werk en die organisasie. Die teikens van psigologiese geweld ervaar ook emosionele probleme met betrekking tot hul werk. Van die emosionele probleme sluit in verhoogde spanning, onsekerheid, vrees en selfvertwyfeling. Onderwysers kan dan verlies ly aan passie vir die beroep en gebrekkige gemotiveerdheid vir hul werk. Die oortreder van psigologiese geweld kan ook 'n afname in onderwysers se omgee, geduld/verdraagsaamheid en spitsvondige humor in die klaskamer meebring (Blase & Blase, 2006:135).

3.9.3 Aan-afwesigheid onder onderwysers

Afwesigheid onder onderwysers kan direk geskied deurdat die onderwyser vermydingstrategieë toepas. Die vraag is dan: Wat gebeur by die skool dat die onderwyser nie skool toe wil gaan nie? Afwesigheid kan ook indirek wees, byvoorbeeld as gevolg van ernstige siekte. Hier kan die vraag ook gestel word: Wat is die oorsaak van die swak gesondheid? (Hoel & Cooper, 2000:107). Volgens navorsing deur De Vos (2010) beland teiken-onderwysers dikwels in die hospitaal net na blootstelling aan werk-trauma.

Na aanleiding van De Pedro *et al.* (2008) se verwysing na psigosomatiese versteurings kan die term "*presenteeism*" tot die lys gevoeg word. Direk vertaal is "*presenteeism*" aan-afwesigheid. Volgens Edwards en Rothbard (1999); Hemp (2004:11-12) in Dewe, O'Driscoll & Cooper (2010:11) en Giorgi (2009:35) kan aan-afwesigheid vir die werkgewer finansieel skadeliker wees as afwesigheid, alhoewel die direkte impak daarvan nie onmiddellik waarneembaar is nie. Tog word dit ooreenkomstig verlore produktiwiteit gedefinieer wanneer werknemers siek werk toe kom en gevolglik swakker werk verrig as waartoe hulle in staat is. Dit is duidelik wanneer 'n werknemer weens siekte nie aanmeld vir werk nie, maar dit is moeilik om vas te stel in

watter mate werkverrigting gestrem word wanneer werknemers siek is terwyl hulle diens doen (Pearson, Andersson & Porath, 2000:123-138). Onderwysergesondheid en –welstand gaan hand aan hand met produktiwiteit; daarom kan navorsing oor assessering van produktiwiteitsverlies as gevolg van swak gesondheid op diens interessante bevindinge oplewer (Lofland, Pizzi & Frick, 2004; *in Dewe et al.*, 2010:12).

Die stres wat onderwysers as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek ervaar, is dus so intens dat dit die onderwyser geheel en al kan vernietig. Die simptome van stres word vervolgens aangedui.

3.9.3.1 Sosiale simptome (Kollegas/werk)

- Isoleer hom van kollegas
- Selfvertwyfeling
- Afname in omgee
- Onverdraagsaamheid
- Onsekerheid
- Afwesigheid

(Houdmont & McIntyre, 2007).

3.9.3.2 Sosiale simptome (Klaskamer)

- Afname in humorsin
- Ongeduld
- Afname in toewyding
- Verlies aan selfvertroue

(Blase & Blase, 2006:135).

3.9.4 Die impak van psigologiese geweld op gesinsgesondheid

Die sosiale gevolge van stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld dien in hierdie studie vermeld te word aangesien dit ook 'n impak op die welstand van die teikenpersoon kan hê. Die uitermatige uitgawes deur die

departemente van gesondheid en/of sosiale ontwikkeling as gevolg van langtermynbehandeling van traumaslagoffers, asook gevolglike langdurige afwesigheid van die werk of vroeë aftrede het ook 'n nadelige effek op die teikenpersoon, sy gesin en die breë samelewing (Deering *et al.*, 1996:255-269).

Stres as gevolg van psigologiese geweld het ook 'n nadelige invloed op die gesin. Kommunikasie en gevoelens tussen die teikenpersoon en sy gesin verander ten swakste. Netelighede en negatiwiteit tussen gesinslede neem toe en dit plaas groot druk op selfs die beste gesinsverhoudings. Die verhouding tussen die teiken van psigologiese geweld en sy gesin verswak verder wanneer hy as gevolg van stres lang ure diep peins oor wat met hom aan die gebeur is. Hy kan hom byvoorbeeld aan die gesin onttrek om ongehinderd meer oor sy omstandighede te tob (Duffy & Sperry, 2007:389-404).

Die uiteindelijke negatiewe impak van stres as gevolg van psigologiese geweld kom dan op alle vlakke van die huwelik voor. Kommunikasie, intimiteit en seks, toon van affek, ouerskap en huishouding word dus negatief geraak. Die gesin kan dikwels nie die omvang van stres as gevolg van psigologiese geweld op die teiken-onderwyser begryp nie; dikwels weens onkunde, swak kommunikasie, agterdog of selfs verwyte en beskuldigings. In ander gevalle kan die gesinslede selfs die teiken verkwalik vir die pyn wat hy verduur en hom verantwoordelik hou vir die oplossing van sy "onaangehitste" probleem (Namie, 2003:3). Die gevolglike onversoenbaarheid gee dan aanleiding tot vervreemding, verbrokkeling en eindelik verlies aan gesinsondersteuning. Navorsing deur Namie en Namie (2011:26) het bevind dat egskeiding meer algemeen voorkom in huwelike waar die wederhelf, of albei, stres as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek ervaar as by dié wat nie daaraan blootgestel word nie. In sommige gevalle kan die teikenpersoon 'n tweede huwelik aandurf, maar indien die psigologiese geweld voortgaan, kan die stres wat daaruit voortspruit die vorige implikasies herhaal en die vrees vir nog 'n moontlike mislukking kan op sigself stres veroorsaak.

Psigologiese geweld kan ook finansiële implikasies vir die teikenpersoon inhou. Die teikenpersoon kan onder finansiële druk verkeer as gevolg van

uitgawes aan gesondheidsorg. Die geregtelike stappe wat deur teikens van psigologiese geweld teen die werkgewer volg, veroorsaak ook finansiële spanning by die teikenpersoon (Rayner & Keashly, 2005). In baie gevalle moet hy uit sy sak daarvoor betaal, terwyl staatsgeld gebruik word om verdediging teen hom te voer.

3.9.4.1 Sosiale simptome (Gesin)

- Isolاسie
- Gesinskonflik
- Swak kommunikasie
- Afname in affek
- Afname in intimiteit
- Agterdog
- Verwyte
- Beskuldigings

(Matthiesen & Einarsen, 2001:251-275).

3.9.4.2 Psigososiale impak

Psigososiale faktore kan ook 'n impak op die individu hê as gevolg van blootstelling aan risikofaktore. So kan depressie, byvoorbeeld, op sigself nie lewerprobleme veroorsaak nie, maar 'n depressiewe persoon kan hom heel waarskynlik aan alkohol vergryp en sodoende lewerbeskadiging opdoen. Die moontlikheid bestaan dus dat so 'n verhoogde risiko aanleiding kan gee tot 'n verhoogde waarskynlikheid van die opdoen van siektes.

Die meeste siektes is volgens die biopsigososiale model siektes met kennelik hoë risikofaktore of tewel biopsigososiale versteurings. So raak tipe-2 diabetes byvoorbeeld, gepaard met 'n toename in die voorkoms van obesiteit en fisieke onfiksheid, 'n vinnig toenemende wêreldpandemie (Bruns & Disorbio, 2006; Wild, Roglic, Green, Sicree & King, 2004:1047-1053).

3.10 ALGHELE GESONDHEID

Algehele gesondheid sluit meer as net die individu se fisieke gesondheid in. Algehele gesondheid beteken nie net om vry van siekte te wees nie, maar is 'n staat van algehele fisieke, psigiese, kognitiewe en sosiale welstand van die individu of omgewing (Donald, Lazarus & Lolwana, 2002:4; World Health Organization, 1997:5).

Gesondheid van die individu beteken funksionering op die hoogs moontlike vlak van alle aspekte van die lewe. Die aspekte behels meer as die fisieke. Dit sluit die verstand, gees, emosies en welstand van ander sowel as dié van die self in – met ander woorde aandag gee aan die uitwerking van die individu se gevoel en gedrag op ander in die mikro-omgewing, onder andere familieledede, metgeselle, vriende, bure en medewerkers. Dit beteken ook om betrokke te wees by die verbetering van sosiale gedrag (Hoods, 2004; World Health Organization, 1997:5).

Coulson, Goldstein, Ntuli en Usdin (1998:1) benadruk die belangrikheid van gesondheid soos volg: *“Health is the most precious resource that humankind has. Health societies and healthy communities will foster healthy individuals and families, enabling societies and individuals to reach their full creative human potential”*. Sanders en Crowe (1996:199) konstateer dat gesondheidsbevordering in die werkplek belangrik is vir die voorkoming van siekte, werksongeskiktheid of selfs die dood. Gesondheidsbevordering is belangrik omdat die werkplek die klimaat en geleentheid skep om met gesondheidsake te handel en die gesondheid van werknemers te bevorder.

Voorgenoemde gee 'n blik op die ideaal van die wêreld, so ook die onderwys, ten opsigte van gesondheid. Gesondheid is nie 'n staat wat bereik word nie. Dit is, intendeel, 'n voortdurende, dinamiese en vloeiende proses. Om dus dié ideaal te bereik moet algehele gesondheid voortdurend en tydig ondersteun word.

Soos enige ander modelle het die biopsigososiale model ook tekortkominge. Kritici van hierdie model wys daarop dat die onderskeid en bepaling van siekterolle teen die toenemende konsep van kliënt-geneesheer-vennootskap ingaan. Biopsigososiaal is vir hulle een meer onopregte eufemisme vir

psigosomatiese versteurings (McLaren, 2004). 'n Verdere kritiek is dat die vraagstuk oor onderskeid en bepaling deur mediese versekeringmaatskappye en welsynsdepartemente van die regering uitgebuit kan word deurdat hulle meer kan neig om toegang tot mediese en maatskaplike sorg te beperk of te weier (Rutherford, 2007).

Hierteenoor is dit belangrik om daarop te wys dat die biopsigososiale model nie 'n padlangse, toetsbare model verskaf om die interaksies en oorsaaklike gevolge (soos aantal variansies en so meer) toe te lig nie. Die model is egter 'n algemene raamwerk om teoretiese en eksplorerende ondersoeke te lei. Een van die gebiede wat grootliks deur die model beïnvloed word, is die formulering en toetsing van sosiaal-kognitiewe modelle van gezondheidshandelinge die afgelope dertig jaar (Armitage & Conner, 2000: 173-189).

3.11 SAMEVATTING

Dit blyk duidelik uit voorgenoemde simptome dat psigologiese geweld binne die raamwerk van werkkrisiko's geplaas moet word aangesien dit 'n fenomeen is wat 'n negatiewe uitwerking het op werknemers se gezondheid. Psigologiese geweld kan verder ook as 'n oorsaak en gevolg van die teenwoordigheid van psigososiale risikofaktore beskou word. Die voorkoming van psigologiese geweld, bydraend tot 'n gesondheidsbevorderende werkklimaat, is dus noodsaaklik ten einde welstand te verseker.

'n Volle begrip van die impak van gedragsprobleme verg die insluiting van 'n samelewing binne 'n historiese en kulturele konteks. Antisosiale gedragsprobleme kan veelvoudige risikofaktore en afwisselende weë tot gedragsprobleme insluit. Dieselfde risikofaktore kan ook met ander uitkomstes verbind word. Die verstaan van aggressiewe optredes kan meer spesifiek as 'n model van risiko-ontwikkeling wees, maar meervoudige faktore, soos biologiese, psigologiese en sosiale faktore, moet op alle vlakke in ag geneem word. Laastens kan subtypes 'n belangrike impak op gedragsversteurings hê.

In die volgende hoofstuk word op die navorsingsontwerp en navorsingsmetode van hierdie studie gefokus.

HOOFSTUK 4

NAVORSINGSONTWERP EN NAVORSINGSMETODES

4.1 INLEIDING

In hoofstuk 4 word die navorsingsontwerp en -metodes wat gedurende die navorsing gebruik word om data in te samel en te analiseer bespreek. Dit beskryf die gemengde navorsingsmetode en die meegaande metodes van die kwantitatiewe, sowel as die kwalitatiewe navorsingsbenaderings. Die kwantitatiewe en kwalitatiewe data sal hiertydens onafhanklik van mekaar, maar samelopend in dieselfde tydgleuf ingesamel word. Hoewel die twee datastelle afsonderlik geanaliseer word sal die vermenging van die twee databasisse deur middel van integrasie gedurende die interpretasiestadium geskied.

4.2 DIE NAVORSINGSONTWERP

'n Navorsingsontwerp kan beskou word as 'n bloudrukplan of voorstel van die navorser se voorneme om navorsing te doen. Nog meer spesifiek kan die navorsingsontwerp na die studieplan en die verwagte navorsingsresultate verwys (Mouton, 2008:5-55). 'n Navorsingsontwerp verskaf 'n raamwerk waarbinne data ingesamel en geanaliseer word, terwyl navorsingmetodes na die spesifieke tegnieke verwys waarvolgens data ingesamel en geanaliseer word (McMillan & Schumacher, 2006:27; Bryman, 2001:29).

Hierdie studie poog om die aard en impak van psigologiese geweld, soos dit deur sekondêreskool-onderwysers by sekondêre skole in die Vrystaat ervaar word, te bepaal. Die gemengde navorsingsmetode (Mixed method) as navorsingsontwerp word gedurende die studie gebruik ten einde data in te samel en te analiseer. Dit wil sê die navorsing maak van beide kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik.

4.3 GEMENGDE NAVORSINGSMETODE

4.3.1 Omskrywing: gemengde navorsingsmetode

Elkeen van verskeie navorsers definieer die gemengdemetode-navorsingsontwerp op hul onderskeie maniere. Dit wissel tussen die aanwending van verskillende metodes in verskeie stadia van die navorsing, die gebruik van een metode om 'n ander toe te lig, analisering van data wat met een metode met behulp van tegnieke van 'n ander metode ingesamel word (Creswell & Plano Clark, 2007; Breakwell, Hammond & Smith, 2006:21-22; De Vos, Strydom, Fouche & Delport, 2005:360-362). Wat egter in hierdie studie van belang is, is dat beide *kwantitatiewe* en *kwalitatiewe* navorsingsmetodes binne 'n enkele studie aangewend kan word. Johnson en Onwegbuzie (in Bryman, 2001:36) definieer gemengdemetode-navorsing soos volg: *“Mixed method research is the kind of research approach which combines quantitative and qualitative techniques, methods, approaches, concepts or language into a single study”*.

Alhoewel daar verskillende gemengdemetode-navorsingsontwerpe bestaan, wat tans ook verskillend benoem word, is Creswell en Plano Clark en Garrett (in Bryman, 2001:5) van mening dat gemengde-metode-ontwerpe breedweg in twee kategorieë ingedeel kan word, naamlik, gelyktydige en sekweniële ontwerpe. Volgens hierdie navorsers word die belangrikste verskil tussen hierdie twee ontwerpe gebaseer op of die doel bereik word om die kwantitatiewe en kwalitatiewe data in 'n enkele studie te integreer, en of een tipe datastel (kwantitatief of kwalitatief) bou daarop of uitbrei na die ander datastel op 'n sekweniële wyse – soos in 'n multifase-projek. Die Joernaal vir gemengdemetode-navorsing (Mertens, 2013:215-218; Thomson, 2013) definieer tans die gemengde metodes dieselfde as die gemengde modelle. Onderskeid tussen die twee het dus in onbruik verval. Tipologieë van gemengde-metode-ontwerpe gee verdere legitimiteit aan die navorsing, omdat hulle voorbeelde van navorsingsontwerpe verskaf wat hulle duidelik onderskei van óf kwantitatiewe óf kwalitatiewe navorsingsontwerpe (Teddlie & Tashakkori, 2006:12-14).

4.3.2 Filosofiese begronding: gemengde navorsingsmetode

Die gemengdemetode-navorsing het as gevolg van die pragmatiese wêreldbeskouing ontwikkel wat nie aan 'n spesifieke filosofiese sisteem verbind is nie. Pragmatisme is op die navorsingsprobleme binne sosiale wetenskappe geskoei en navorsers pas pluralistiese benaderings toe om kennis rakende probleme te bekom. Daarom mag gemengdemetode-navorsers verskillende wêreldbeskouings en aannames huldig. Hulle mag veelvoudige metodes en diverse vorme van data-insameling en -analise toepas (Creswell, 2009:10).

Kwantitatiewe navorsing, daarenteen, word deur die positivistiese/postpositivistiese wêreldbeskouing gerugsteun (Creswell & Plano Clark, 2007:22; Creswell, 2009:4). Dit behels die toepassing van objektiewe teorieë deur die verkenning van verhoudings tussen veranderlikes sodat numeriese data statisties geanaliseer kan word (Creswell, 2007:7).

Gedurende die vroeë 1900's het sommige navorsers positivisme as 'n teoretiese idee dat daar 'n objektiewe wêreld bestaan waarin data ingesamel en geverifieer kan word, verwerp (Flyvbjerg, 2006:219-245). Hierdie navorsers het 'n kwalitatiewe navorsingsparadigma gehuldig in 'n poging om kwalitatiewe navorsing so straf soos kwantitatiewe navorsing te maak en tallose metodes vir kwalitatiewe navorsing te skep. Die toenemende alomteenwoordigheid van rekenaargesteurde kwalitatiewe analises in die 1970's en 1980's het toe aanleiding gegee tot die verskyning van verskeie vaktydskrifte met 'n kwalitatiewe fokus. Sodoende het postpositivisme erkenning binne die akademie verkry. In die laat-1980's het vrae oor identiteit, soos ras, geslag en stand, na vore gekom en het identiteit meer wederkerend geraak. Die konsep *passiewe waarnemer/navorsers* is in die 1990's verwerp en kwalitatiewe navorsing het meer deelnemend en aktivisgeoriënteerd geraak. Navorsers het ook gedurende die 1990's begin om die gemengdemetode-benadering te gebruik, wat toe 'n aanduiding was weg van 'n denkskuif oor kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes as intrinsiek onverenigbaar (Flyvbjerg, 2006:219-245).

4.3.3 Rasionaal: gemengde navorsingsmetode

Breakwell *et al.* (2006:22-23) asook McMillan en Schumacher (2006:28) huldig die standpunt dat die rasionaal vir die aanwending van die gemengdemetode-ontwerp die volgende is:

- Die komplimentêre aard van sulke metodes en hul doeltreffendheid om op die navorsingsvrae in die studie te antwoord maak die metodes toepaslik. Daarom sal 'n kombinasie van die twee metodes help om aan die navorsingsvrae van hierdie studie te beantwoord.
- Die uiteenlopende bewyse voorsien en verskaf duidelikheid aan die navorsingsvrae, wat met die gebruik van een metode nie vermag sal kan word nie.
- Die gemengde navorsingsontwerp sal die omvattendheid van die studie versterk.
- Dit dra by tot die navorser se diepte- en breedtebegrip van die fenomeen wat bestudeer word (Breakwell *et al.* 2006:22-23; McMillan & Schumacher, 2006:28).

Die pluralistiese en inklusiewe aard daarvan maak gemengde navorsing die toepaslikste ontwerp vir hierdie studie.

4.3.4 Gelyktydig triangulerende ontwerp

Creswell (2009: 213 -216) onderskei voorts tussen ses gemengdemetode-navorsingsontwerpe, naamlik drie gelyktydige ontwerpe en drie sekwenstiële navorsingsontwerpe. Volgens die eienskappe van elk van hierdie ses ontwerpe soos deur Creswell (2009: 209 - 212) beskryf, word die gelyktydige trianguleringsontwerp in hierdie studie gebruik, wat soos volg in Diagram 4.1 grafies voorgestel kan word:

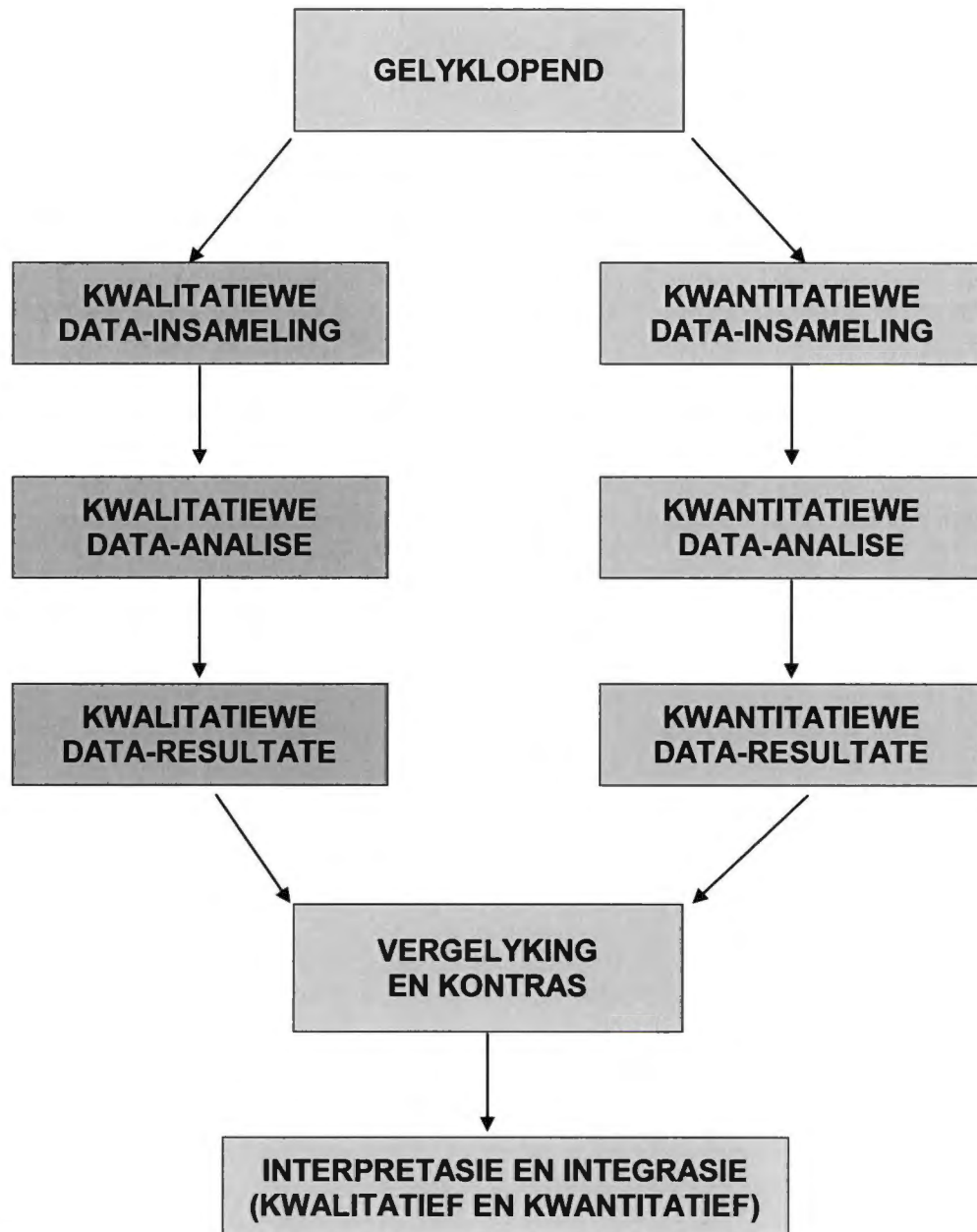


DIAGRAM 4.1: Die integrering van datastelle

Volgens Creswell en Plano Clark (2007:64) en Hanson, Creswell, Plano Clark, Petska en Creswell (2005:229) word kwantitatiewe en kwalitatiewe datastelle by die gelyktydig triangulerende ontwerp gelyktydig ingesamel. Die data word afsonderlik geanalyseer. Anders as by sekwensiële ontwerpe word gelyke voorkeur aan beide datastelle verleen. Integrasie van data vind by die interpretasie plaas, wat dus die mate van sameloop van beide datastelle bewys.

Die gelyktydig triangulerende ontwerp is veral nuttig om die navorsingsbevindinge te kruisbevestig, te kruisbekragtig en te kruisrugsteun. Die integrasie van beide kwantitatiewe en kwalitatiewe datastelle lewer dan outentieke en betroubare bevindinge op ten opsigte van die fenomeen wat bestudeer word op (Creswell & Plano Clark, 2007:64).

Gedurende die toepassing van die gelyktydige triangulerende ontwerp is dit ook belangrik om te let op aspekte soos **tydsberekening, opweging en vermenging** (Meyer, 2011):

- **Tydsberekening:** Die waarneming van implementering en volgorde is van kardinale belang. Data-analise vind byvoorbeeld plaas sodra data-insameling afgehandel is. Dit het 'n korter data-insamelingsperiode as die sekwensiële ontwerpe en hoër waarskynlikheid vir geldige en bewysbare bevindinge.
- **Opweging:** Die ideaal is dat beide kwantitatiewe en kwalitatiewe data-insameling en data-analise ewe swaar in hierdie ontwerp weeg. Die opweging van kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing is in hierdie studie min of meer gelyk, alhoewel die kwantitatiewe steekproef groter is as die kwalitatiewe steekproef.
- **Vermenging:** Data wat vir beide kwantitatiewe en kwalitatiewe insameling saamgesmelt word, is noodsaaklik ten einde die bevindinge te kruisbekragtig, kruisbevestig en kruisrugsteun (Tashakkori & Teddlie, 2003:211).

Tog is daar **sterkpunte en uitdagings** by die gebruik van hierdie ontwerp en dit word vervolgens toegelig.

- **Sterkpunte:** Hierdie ontwerp maak intuïtiewe sin. Dit is doeltreffend en straf aangesien beide stelle data afsonderlik deeglik ontleed word. Die woordelike aanhalings van die deelnemers kan die bevindinge verder bevestig en rugsteun (par.5.13). Gemengdemetode-navorsing moedig die gebruik van veelvoudige wêreldbeskouinge of paradigmas aan in plaas van die tipiese vergelykings van sekere paradigmas vir kwantitatiewe navorsers en ander paradigmas vir ander kwalitatiewe navorsers. Vandaar die mildelike inligtingsonttrekking vanuit die kwantitatiewe en kwalitatiewe

veronderstellings in hul navorsing. Die gemengdemetode-navorsing verskaf dus die vryheid van alle moontlike metodes aan die navorser om 'n navorsingsprobleem aan te pak (Creswell, 2009:10).

Die hoofvoordeel van die gemengdemetode-navorsing is dat dit die navorser in staat stel om gelyktydig bevestigende en eksplorerende vrae te kan stel. Sodoende kan teorie binne dieselfde studie geverifieer en gegeneer word (Teddle & Tashakkori, 2006:20).

- **Uitdagings:** Dit verg kundigheid en dit kan problematies raak wanneer die resultate van beide datastelle nie wedersyds bekragtigend is of saamsmelt nie (Hanson *et al.*, 2005:229). Die ideaal in hierdie studie sal wees dat resultate van beide datastelle, asook die woordelike aanhalings van die deelnemers, onderling bevestigend is.

4.3.5 Toepassing van gelyktydig triangulerende ontwerp

Aangesien die navorsing beide kwantitatief en kwalitatief is, geskied die opname deur middel van vraelyste en onderhoude. Die *kwantitatiewe* navorsingsmetode bestaan uit 'n eenmalige deursnitstudie met behulp van vraelyste onder sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat.

Die *kwalitatiewe* navorsingsontwerp is 'n fenomenologiese studie wat met behulp van individuele semigestruktureerde onderhoude vrae aan deelnemers stel om hul houdings, oortuigings, waardes of neigings betreffende hul gedrag te meet of te evalueer (Goodwin, 1995:343). Die toepaslikheid van 'n onderhoud lê in die vermoë daarvan om waardevolle inligting oor mensehandeling na vore te bring. Daarom sal die onderhoud ook in hierdie studie as instrument benut word.

Die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsontwerpe word deur die volgende metodes geoperasionaliseer: Die navorser stel in samewerking met ewekansig geselekteerde skole vas op watter datums die ondersoek gedoen kan word. Die navorser kan, indien nodig, 'n ander verantwoordelike persoon by die onderskeie skole vra om die proses te fasiliteer om sodoende 'n voldoende terugvoerkoers en gevolglik betekenisvolle data te verseker (Goodwin, 1995:345). Doelgerigte vraelyste word by dié hoërskole in die Vrystaat versprei. Die vraelyste word persoonlik na die sekondêre skole in die

Vrystaat versprei. Vrywillige deelnemers wat psigologiese geweld al ervaar het, word versoek om op die vraelyste aan te dui of hulle bereidwillig sal wees om aan individuele onderhoude deel te neem. Die navorser dui sy kontakbesonderhede op die vraelyste aan vir ingeval potensiële deelnemers persoonlik met hom in verbinding sal wil tree. Alle deelnemers word versoek om vraelyste in die teenwoordigheid van die navorser self in te vul. Die ingevulde vraelyste word dan deur die navorser in veilige bewaring gehou. Die kwalitatiewe data-insameling volg nadat daar vasgestel is watter onderwysers aangedui het dat hulle ook aan die onderhoude sal wil deelneem. Afsprake word dan met hierdie onderwysers gemaak om geskikte tye vir die onderhoude vas te stel.

4.4 DIE STUDIEPOPULASIE EN SELEKSIE VAN DEELNEMERS

Die studiepopulasie bestaan uit sekondêreskool-onderwysers in die vyf onderwysdistrikte van die Vrystaat (vgl ook par 5.2). Hulle is geregistreeerde onderwysers van die Suid-Afrikaanse Raad vir Onderwysers (SARO). Daar word gepoog om sover doenlik alle tipes sekondêre skole, byvoorbeeld openbare, privaat, artikel-21 en nie-artikel-21 skole, in die Vrystaat by die ondersoek te betrek.

Die Vrystaat Provinsie is 'n binnelandse provinsie en dit word deur ses van die nege provinsies van Suid-Afrika, asook Lesotho begrens. Die onderwys in die Vrystaat maak deel uit van die gesentraliseerde onderwyssisteem van Suid-Afrika. Tans bestaan die onderwyssisteem uit Graad R, Grondfase (Grade 1-3), Intermediêre fase (Grade 4-6), Senior fase (Grade 7-9) en die Sekondêre fase (Grade 10-12 en Verdere Onderwys en Opleiding of VOO). Die skoolsisteem in die Vrystaat bestaan uit vyf distrikte waarvan die distrikkantore in Sasolburg, Welkom, Bloemfontein, en Qwa-Qwa gesetel is.



FIGUUR 4.1: Verspreiding van plekke

Die plekke wat tydens die data-insameling deur die navorser besoek is, word in Figuur 4.1 met 'n sirkel aangetoon. Daar is verskeie ander plattelandse skole en kleiner plekkies wat nie op die kaart aangetoon word nie, maar wat ook tydens data-insameling besoek is. Die aantal sekondêre skole in die Vrystaat word vervolgens in Tabel 4.1 per distrik aangetoon.

TABEL 4.1: Aantal skole per distrik en geselekteerde skole

DISTRIK	AANTAL SKOLE	SELEKSIE
1. FEZILE DABI	66	16
2. LEJWELEPUTSWA	77	19
3. MOTHEO	86	21
4. THABO MOFUTSANYANA	96	24
5. XHARIEP	27	7
TOTAAL	352	87

Die skole is oor die hele provinsie versprei, soos afgelei kan word uit die bostaande tabel (Tabel 4.1). Die grootste aantal skole kom in die Bloemfontein-distrik voor, naamlik 123. Dit is so bereken aangesien die Thabo Mofutsanyana-distrikkantoor en Xhariep-distrikkantoor albei in Bloemfontein gesetel is. Die ideaal sou wees dat die navorsing al 352 skole in die Vrystaat sou kon betrek, maar as gevolg van tyd en finansiële faktore is die skole tot 87 uit die 352 beperk.

4.4.1 Steekproef vir kwantitatiewe studie

'n Steekproef is 'n eindige aantal gevalle (items, metings, individue, gebeure, en so meer) wat as verteenwoordigend van 'n populasie beskou word en wat bestudeer word met die doel om uitsprake oor die populasie as geheel te lewer (Gouws, Louw, Meyer & Plug, 1979:292). Die steekproef bevat gewoonlik alle eienskappe van die totale populasie wat bestudeer word om 'n beter begrip rakende daardie populasie te bekom. Die steekproef word met omsigtigheid gedoen ten einde beduidende, geldige en betroubare resultate te vergestalt (Bryman, 2001:85; Neuman, 1997:201).

Aangesien dit, soos dikwels ook met sommige ander studies, onmoontlik is om die hele onderwyserpopulasie in hierdie studie te bestudeer is daar van 'n **sistematiese, ewekansige steekproeftrekking** vir die kwantitatiewe

gedeelte van hierdie studie gebruik gemaak. 'n Sistematiese, ewekansige steekproef is gemoeid met die seleksie van 'n substel van individue binne 'n statistiese populasie om die eienskappe van die hele populasie te bepaal (Cherry, 2012). Elke waarneming meet een of meer eienskappe soos (veral ook in hierdie studie) geslag, ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlakke, skooltipes, etniese groepe en grade van onderrig (Cherry, 2012; Wikipedia, 2012).

Daar word beoog om 60-80 skole met behulp van 'n sistematiese, ewekansige steekproef, soos deur Statistiese Konsultasiediens geïdentifiseer, te kies. Meer spesifiek, sal daar met die hulp van Statistiese Konsultasie dienste, 'n totaal van 82 skole deur middel van 'n sistematiese, ewekansige trossteekproeftrekking geselekteer word vir die kwantitatiewe gedeelte van die studie (Ellis, 2012) (vgl. 5.2). Dit stel die navorser in staat om die eienskappe van die respondente binne die beskikbare tyd en finansies te bestudeer. Ewekansige steekproeftrekking maak dit ook vir die navorser moontlik om bevindinge na die populasie te veralgemeen.

Die kwantitatiewe studie steun dus op die ewekansige steekproef om 'n gedeelte (steekproef) van die onderwysers in die Vrystaat (populasie) te bestudeer. Die kwantitatiewe meetinstrumente sal gelyktydig aan die onderwysers in die steekproef verskaf word, om ingevul te word. Die verspreiding van ± 800 vraelyste aan bereidwillige deelnemers by ± 80 skole (in die Vrystaat) word vir die navorsing in die vooruitsig gestel.

Die redes waarom 'n ewekansige steekproeftrekking in hierdie studie gedoen word is onder andere dat dit koste-effektief is; dat data-insameling vinniger is en dat die bevindinge na die algemene populasie veralgemeen kan word.

4.4.2 Steekproef vir kwalitatiewe studie

4.4.2.1 Teikengroep

Die teikengroep vir die kwalitatiewe navorsing is sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat wat aan psigologiese geweld in die werkplek blootgestel is.

Die onderwysers moet aan die volgende kriteria voldoen om aan die ondersoek te kan deelneem:

- Hulle moet opgeleide onderwysers wees wat by SARO geregistreer is;
- Hulle moet onderwysers by sekondêre skole in die Vrystaat wees;
- Hulle moet hulle ag as persone wat psigologiese geweld in die werkplek ervaar;
- Hulle moet bereidwilligheid toon om aan die navorsing deel te neem.

Die respondente wat aan die kwantitatiewe studie deelgeneem het, kon op die vraelyste aantoon indien hulle ook aan die kwalitatiewe studie wou deelneem. 'n Doelgerigte steekproeftrekking is dus gebruik om die seleksie van deelnemers vir die kwalitatiewe gedeelte van die studie te doen (Mouton, 2008:118; Leedy & Omrod, 2001:218-219) (vgl. par. 5.2).

Die doelgerigte steekproeftrekking behels die selektering van deelnemers primêr, in die geval van hierdie studie, op grond van hul ervaring van psigologiese geweld in die werkplek (Leedy & Omrod, 2005:317).

4.4.2.2 Kwalitatiewe data-insameling

Die kwalitatiewe data-insameling geskied met behulp van individuele semigestruktureerde onderhoude. Hiertydens word onderhoude met deelnemers gevoer oor hul ervaringe van psigologiese geweld in die werkplek, die duur daarvan en die uitwerking wat dit op hul gesondheid het. Navorsers is dikwels by kwalitatiewe data-insameling op veelvoudige bronne soos artikels, dokumente, waarnemings en onderhoude aangewese (Seers, 2012; Creswell, 2009:175; Lindlof & Taylor, 2002). Individuele semigestruktureerde onderhoude stel die navorser in staat om psigologiese geweld, soos deur die deelnemers ervaar, en die impak daarvan op hul gesondheid, te ondersoek.

4.4.2.3 Navorser as meetinstrument

Dit is vir die navorser noodsaaklik om duidelikheid oor sy rol in die navorsingsproses te hê en om sy rolle duidelik uit te stippel. Dit is 'n predisposisie wat alle navorsers met hulle in 'n navorsingstudie moet saamdra (Creswell, 2009:177; Glasher & Pheskin, 1992:35). Die navorser moet te alle tye bewus bly van die boodskap wat hy verbaal of nie-verbaal oordra, aangesien hy as navorser meer as gewoonlik gesteld is op sy gedrag en die

uitwerking wat hy op die fokusgroep kan hê (Kirsten, 2001:213). Die navorser span die volgende kommunikasietegnieke in:

- Deur te reflekteer op die inhoud en gevoelens wat voorkom wanneer hy met die fokusgroep kommunikeer en hoe hy hul persepsies, ervarings en gevoelens verstaan;
- Deur 'n stelling wat deur 'n deelnemer gemaak word, te omskryf;
- Deur beknopte terugvoer aan die deelnemer te gee oor die algemene inhoud van die onderhoud of dele daarvan;
- Deur, wanneer 'n deelnemer se respons vaag, verwarrend of onduidelik is, te versoek dat hy dit duideliker moet stel;
- Deur te versoek dat die deelnemer voorbeelde moet noem en beskrywings moet gee.

Die onderhoud word, met die toestemming van die deelnemer, op band geneem sodat die stemtoon gedurende die verbale interaksies vasgelê kan word (Creswell, 2009). Sodoende word transkribering vergemaklik wat op sy beurt die vergemakliking van analisering sal kan moontlik maak.

4.4.2.4 Die gebruik van die self

Creswell (2009:177) is die mening toegedaan dat die gebruik van die self 'n sleutelaspek in fenomenologiese navorsing is, omdat dit hierdeur vir die navorser moontlik word om op die response van die fokusgroep te reageer. Die self bied dus 'n moontlikheid van meer diepte aan die onderhoud. Die fenomenologiese navorsing is daarop ingestel om 'n antwoord te verkry op die vraag: "Hoe voel dit om 'n sekere ervaring te beleef?". Die ervaring kan aan 'n emosie, soos eensaamheid of depressie, aan 'n verhouding of aan deelname aan 'n organisasie of groep gekoppel wees (Law, Steward, Letts, Pollock, Bosch & Westmorland, 1998:2).

Die doelbewuste aanwending van empatie en intuïsie ondersteun die navorser verder omdat dit hom in staat stel om meer betrokke te raak by die wêreld van die deelnemers. Sodoende bly die navorser ontvanklik vir die persepsies van die deelnemers sonder om die betekenis wat hy self aan die deelnemers se ervaring heg, te laat blyk (Creswell, 2009:177).

4.4.2.5 'n Ontspanne atmosfeer

'n Ontspanne atmosfeer is onontbeerlik vir 'n goeie onderhoudvoerder-deelnemer-verhouding. 'n Goeie verhouding sal die navorser in staat stel om die deelnemers te verstaan, wat weer noodsaaklik is vir meer diepte in die navorsing (Neuman, 2003:376). 'n Ontspanne atmosfeer sal gevoelens van gerustheid en gemak meebring wat verder verslaggewing oor deelnemers kan bevorder (Thompson & Rudolph, 1992:32). 'n Ontspanne atmosfeer sal ook wantroue uit die weg ruim. 'n Vertrouensverhouding fasiliteer die insameling van data wat uit die deelnemers se volledige en ryke ervaring opgediep kan word (Neuman, 2006:147). Volgens Thompson en Rudolph (1992:34) moet die navorser seker maak dat hy nie deur gedagtes besig gehou word wat sy aandag kan aftrek nie. Die navorser wy sy volle aandag aan die deelnemers omdat hulle onopregtheid of gebrek aan omgee dikwels onmiddellik raaksien of aanvoel.

4.4.2.6 Waarneming en veldnotas

Veldnotas word direk na afloop van elke onderhoud geneem sodat die navorser sy onverdeelde aandag aan die deelnemers kan gee. Hy kan dan ongehinderd waarneem en na die deelnemers luister. Hierdie veldnotas kan bykomstige data aangaande die waarneming van die deelnemers verskaf: hulle nie-verbale kommunikasie en hoe hulle in die tersaaklike bespreking reageer. 'n Noulettende navorser kan selfs die deelnemers se ingesteldheid volgens hulle voorkoms peil (Neuman, 2003:381). Veldnotas speel ook 'n belangrike rol by die interpretasie van die kwalitatiewe data (Creswell, 2009:191; Neuman, 2006:152).

4.5 FENOMENOLOGIE

Die onderhoude word in oorleg met die onderskeie skoolhoofde in die psigologies veilige omgewings van die skole gevoer ten einde te verseker dat deelnemers op hul gemak kan voel en hulle in vertroulikheid kan kommunikeer. Die kwalitatiewe navorsingsmetode is 'n begrondende teoretiese studie omdat dit nie met 'n teoretiese raamwerk begin nie, maar die teorie hoofsaaklik grond op die data wat deur middel van die onderhoud verkry word (Leedy & Omrod, 2005:108).

Hierdie ondersoek is fenomenologies van aard omdat die onderwysers se persepsies, perspektiewe en verstaan van situasies van die uiterste belang is met betrekking tot hul ervaring van psigologiese geweld.

Fenomenologie verwys na 'n persoon se persepsie van 'n gebeurtenis of die betekenis wat hy daaraan heg (Leedy & Omrod, 2005:139). Fenomenologiese navorsing is 'n induktiewe, beskrywende ondersoektegniek wat die beskrywing van die algehele sistematiese struktuur van 'n fenomeen ten doel het. Die beskrywing sluit die wesentliche eienskappe of temas in wat menslike ervaring kenmerk. Fenomenologiese navorsers is uitsluitlik aangewese op lang onderhoude met fokusgroepe in 'n poging om soveel data moontlik ten opsigte van die fenomene wat nagevors word, te verkry. Vandaar die belangrikheid van die fokusgroepe en van die navorser vir die studie wat onderneem word. Alle rolspelers werk dus saam om by die kern van die saak uit te kom. Die individuele fenomenologiese onderhoud volg 'n informele patroon om sodoende die proses te vergemaklik (Leedy & Omrod, 2005:139).

Volgens Schurink, Fouché en De Vos (2011:419) beskou kwalitatiewe navorsers gewoon die konstrukte (strategieë) van geldigheid, soos deur kwalitatiewe navorsers toegepas, as onvoldoende vir die bepaling van die waarheidswaarde van kwalitatiewe navorsing. Indien die konstrukte (strategieë) in 'n studie korrek toegepas word, kan dit vir die navorser belangrike rigtingwysers wees ten einde kriteria soos waarheidswaarde, toepaslikheid, konsekwentheid en neutraliteit onderskeidelik te verseker. Lincoln en Guba (*In Schurink et al.*, 2011:419) stel die gebruik van vier konstrukte (strategieë) voor wat die kwaliteit van die kwalitatiewe paradigma weerspieël, naamlik geloofwaardigheid, oordragbaarheid, betroubaarheid en aanpasbaarheid. Hierdie vier konstrukte word vervolgens toegelig.

4.5.1 Geloofwaardigheid in kwalitatiewe navorsing

Geloofwaardigheid word as die belangrikste kriterium beskou. Lincoln en Guba (*In Schurink et al.*, 2011:419) postuleer dat geloofwaardigheid die alternatief is tot interne geldigheid. Die doel is om aan te dui dat die ondersoek op so 'n wyse gedoen is dat die onderwerp duidelik geïdentifiseer en beskryf is. Die navorser moet dus die kader raak beskryf ten einde grense

rondom die studie te plaas. Triangulering met verskillende metodes is een van die metodes om geloofwaardigheid te verseker (Lincoln en Guba *in* Schurink *et al.*, 2011:420).

4.5.2 Oordragbaarheid in kwalitatiewe navorsing

Oordragbaarheid verwys na die vermoë om die bevindinge na 'n ander geval of situasie oor te kan dra (Schurink *et al.*, 2011:420). Lincoln en Guba stel oordragbaarheid voor as die alternatief tot eksterne geldigheid of veralgemeenbaarheid. Dit kan egter problematies raak in kwalitatiewe navorsing en daarom is dit belangrik dat die navorser baie duidelike teoretiese grense daarstel. Slegs dan kan ander navorsers bepaal of die betrokke gevalle veralgemeen kan word na nuwe navorsingsbeleid en oorgedra kan word na ander omstandighede. Die gebruik veelvoudige data-insameling of triangulering word ten opsigte hiervan voorgestaan. Soos ook in hierdie studie in die vooruitsig gestel, huldig Creswell (2009:191) ook die mening dat dit die geldigheid van die studie bewys as temas ontwikkel word op grond van die konvergensie van verskeie data-bronne of deelnemers se perspektiewe. Hierdie mening word ook deur Schurink *et al.* (2011:420) onderskryf aangesien hulle die mening huldig dat triangulering die betekenisvolheid van ander studies in ander opsette kan versterk.

4.5.3 Betroubaarheid in kwalitatiewe navorsing

Die navorser moet verseker dat die navorsingsproses logies, goed genotuleerd en geverifieerd is (Schurink *et al.*, 2011:420). Die kwalitatiewe aanvaarding is dat die omgewing voortdurend herkonstrueer word en dit is in lyn met die "Gestalt-teorie". Dit impliseer dus dat veranderinge ook in hierdie studie kan plaasvind. In hierdie studie het die navorser, byvoorbeeld gebruik gemaak van individuele, groep- en telefoniese onderhoude.

4.5.4 Aanpasbaarheid in kwalitatiewe navorsing

Met aanpasbaarheid moet die navorser homself die vraag afvra of die bevindinge deur 'n ander studie bevestig kan word (Lincoln & Guba *in* Schurink *et al.*, 2011:421). In hierdie studie is aanpasbaarheid bereik deur middel van bekragtigende bevindinge met die literatuur-oorsig wat gereeld met verloop van die studie opgedateer is. Gedurende die verloop van die

studie is daar gereeld teoreties van die veronderstelling uitgegaan dat werknemers binne ander werkkontekste ook fisieke, psigologiese en sosiale gesondheidsprobleme ervaar as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld.

Deborah, soos aangehaal deur Neuman (2006:147-149), noem drie belangrike bedreigings vir geloof- en kredietwaardigheid, naamlik die distorsie deur:

- die reaksie verbonde aan die navorser se teenwoordigheid;
- die navorser se vooroordele in die wyse waarop hy vrae stel, sy hantering en filtrering van waarnemings, en
- die deelnemers se vooroordele wat grootliks verband hou met sosiaal aanvaarbare kwessies.

Volgens Krefting (1991:215) het Guba 'n model ontwerp vir die assessering van die geloofwaardigheid van kwalitatiewe data. Guba se model is gebaseer op die identifisering van vier aspekte van geloofwaardigheid wat relevant is vir kwalitatiewe studie, naamlik waarheidswaarde, toepaslikheid, konsekwentheid en neutraliteit.

4.5.5 Waarheidswaarde

Volgens Neuman (2006:196) vestig die waarheidswaarde die vertroue wat die navorser het in die bevindinge van die ondersoekontwerp, die deelnemers en die konteks. In kwalitatiewe studies is die waarheidswaarde bekombaar deur die ontdekking van menslike ervarings soos dit werklik aktualiseer.

4.5.6 Kredietwaardigheid

Neuman (2006:196) beveel die volgende tegnieke aan om die kredietwaardigheid van die navorser te verhoog:

4.5.6.1 Triangulering

Triangulering word eerstens by die data gebruik ten opsigte van die sekondêreskool-onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word, wat deur middel van 'n individuele fenomenologiese onderhoud ingesamel word, wat met die toestemming van die deelnemers op band opgeneem en

deeglik beskryf word, sowel as deur direkte observasies wat in veldnotas beskryf word.

Tweedens word triangulering-meting tydens die data-analise toegepas waar die data deur 'n kombinasie van beskrywende analise geïnterpreteer word.

Derdens is die literatuurkontrolle 'n verdere kontrolerende meting. Hierdeur word die bevindinge van die navorsing met relevante bevindinge van ander navorsings vergelyk ten einde ooreenkomste, verskille en unieke bydraes te identifiseer (Leedy & Omrod, 2005:139).

4.5.6.2 Uitklaring met kundiges

Die kundiges in hierdie navorsing is die onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word en aan sekondêre skole verbonde is. Sodoende word daar verseker dat die oorspronklike betekenis wat hulle aan hulle leefwêreld heg, in die bevindinge van die ondersoek gereflekteer word. Die riglyne vir onderwyserondersteuning word verder met kundiges in dié verband bespreek.

4.5.6.3 Evaluasie deur kundiges

Die bydrae van ander kundiges op die gebied van onderwyserblootstelling aan psigologiese geweld bied aan die navorser die geleentheid om oop en eerlik te wees en sodoende af te sien van vooronderstellings wat sy oordeel kan beïnvloed.

4.5.6.4 Gesag van die navorser

Die navorser het die BA-, BEd- en MEd-grade aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys (Noordwes-Universiteit) verwerf. Aangesien hy nege en twintig jaar lank reeds voltyds aan die onderwys verbonde is, waarvan die laaste tien jaar aan Brentpark Sekondêr as skoolhoof is, is hy deeglik daarvan bewus dat die onderwysers dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word en dat dit hul gesondheid nadelig beïnvloed.

4.5.6.5 Strukturele kohesie

Strukturele kohesie fokus op die ervaring van psigologiese geweld van die onderwysers wat verbonde is aan die sekondêre skole deur die ganse verloop van die onderhoude, kodering en analise van die data. Verder word die riglyne

vir onderwyserondersteuning gebaseer op die ondervindingswêreld van voorgenoemde onderwysers.

4.5.6.6 Toepaslikheid

Kwalitatiewe navorsing bestudeer die fenomeen in sy unieke, natuurlike konteks en laat min ruimte vir eksterne kontrole oor veranderlikes (Smith, 1998:23). Toepaslikheid in kwalitatiewe navorsing verwys na die graad waarin die bevindinge van hierdie ondersoek op 'n ander konteks, of ten opsigte van ander deelnemers, sonder veralgemening toegepas kan word. Hierdie navorsing word, in die breë beskou, net op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat gerig.

'n Tweede perspektief van toepaslikheid in kwalitatiewe navorsing is die verwysing na oordraagbaarheid as 'n kriterium waaraan die toepaslikheid van kwalitatiewe navorsing geassesseer kan word. Hiertydens bou en brei die studie uit op optredes en verduidelik dit waarom sekere optredes voorkom (Neuman, 2006:35).

Die mate waarin die navorser voldoende beskrywende data beskikbaar stel, korreleer goed met die oordraagbaarheid van die studie. Sulke data betrek gewoonlik persone en hul aktiwiteite, tekens, simbole en objekte wat hulle met betekenisvolheid opneem. Die mees algemene vorm van kwalitatiewe data is dit wat mense gesê of gedoen het. Kriteria vir die insluiting van die fokusgroep en die woordelike transkribering van wat tydens die onderhoude gesê word, word ook hierby ingesluit. 'n Meetkontrole, wat die oordraagbaarheid van die navorsing verseker, is die keuse van die fokusgroep (Lewins, Taylor & Gibbs, 2010; Smith, 1998:24). Elke deelnemer moet aan die vereiste kriteria voldoen om by die navorsing ingesluit te kan word (vgl. par. 4.4.2.1).

4.5.6.7 Konsekwentheid

Konsekwentheid het te make met die mate waarin die bevindings konsekwent meet met die navorsing onder dieselfde of soortgelyke omstandighede en kontekste (Krefting, 1991:216). In hierdie studie is die doel dat die bevindinge getrou moet bly aan die logiese voortvloeiensels van die data.

4.5.6.8 Afhanklikheid

Guba, soos aangehaal deur Krefting (1991:216), konstateer dat variasies wel ver wag kan word in kwalitatiewe navorsing en dat konsekwentheid gedefinieer kan word ooreenkomstig afhanklikheid. Die konsep *afhanklikheid* dui op opspoorbare variasies.

4.5.6.9 Stap-vir-stap-replisering

Om standaardisering te verseker, word dieselfde stappe in elke onderhoud gevolg: die betrokke skoolhoof se geskrewe toestemming word eers verkry, gevolg deur dié van alle deelnemers vir deelname aan die onderhoud. Vervolgens word dieselfde inligting aan alle deelnemers verskaf oor wat tydens die onderhoud van hulle ver wag word. Die kernvrae word aan elke deelnemer in presies dieselfde leksikale en chronologiese volgorde, dieselfde stemtoon en aksentuering gestel.

4.5.6.10 Neutraliteit

Neutraliteit is die afwesigheid van vooropgestelde aannames in die navorsingsprosedures en resultate. Neutraliteit elimineer die invloed van enige vooroordele ten opsigte van die ondersoekprosedures en -bevindinge. Neutraliteit is die mate waarin die bevindings die eksklusiewe funksies van die afhanklikes en die toestande van die navorsing is, en nie van die navorser self nie (Creswell, 2009:177).

Twee tegnieke wat toegepas word om die navorsing te verifieer, is die ketting van bewyse van resultate en triangulering.

4.5.6.11 Ketting van bewyse

Die ketting van getuies kan moontlik gemaak word deur rekord van die volgende te hou:

- Roudata, bandopnames, veldnotas en navorsingsresultate;
- Datareduksie en -analise, die veldnotas, kollektiewe inligting,
- Kwantitatiewe opsommings (indien van toepassing) en teoretiese notas;
- Rekonstruksie (“sifting”) van data en opsommings, soos die strukturering van kategorieë (temas, definisies en verhoudings), bevindings en

gevolgtrekkings, die finale verslag met die integrasie van die konsepte en interpretasies;

- Prosesnotas ten opsigte van die metodologie, geloofwaardigheid en 'n ketting van bewyse (notas);
- Navorsingsgetuienis en persoonlike notas;
- Proefloopvorms, beplanningskedules en die formaat van waarnemings; en
- Triangulering, 'n metode waarvolgens veranderlikes gekontroleer kan word (Lewins, Taylor & Gibbs, 2010; Creswell, 2009:191; Creswell & Plano Clark 2007:31). Dit behels die meting soos beskryf in paragraaf 4.5.5.

4.6 KWALITATIEWE DATA-ANALISE

Data-analise is dié aspek wat kwalitatiewe navorsing duidelik onderskei van eksperimentele navorsing of van 'n navorsing wat op aannames geskoei is (Kirsten, 2001:230; Maxwell, 1996:78). Kwalitatiewe data-analise is in hierdie studie op 'n interpretatiewe filosofie gegrond. Die idee is om die betekenisvolle en simboliese inhoud van kwalitatiewe data te ondersoek deur, byvoorbeeld, die analisering van 'n onderhoud. Drie analise-benaderings kan beskou word as 'n kontinuum wat wissel van 'n lae interpretasievlak en abstraksie tot 'n hoë interpretasievlak en abstraksie wat nodig is vir teorievorming. Die tweede benadering, wat êrens in die middel van die kontinuum voorkom, is dié van die navorser wat hoofsaaklik die raak beskrywing van wat hy verstaan ten doel het. Hy (die navorser) herkonstrueer ook die data in 'n herkenbare werklikheid vir die mense wat deel van die studie uitmaak. Die navorser moet dus vaardig wees ten opsigte van vervlegting van beskrywings, die deelnemers se gesproke woord, veldnota-aanhalings en sy eie interpretasies in 'n ryk en geloofwaardige beskrywende relaas (Lewins *et al.*, 2010). Kwalitatiewe data word in hierdie studie deur middel van gestruktureerde onderhoude met fokusgroepe by sekondêre skole in die Vrystaat ingesamel. Die aard van die spesifieke vrae gedurende die onderhoud word deur die paradigmatische perspektief van die navorser en die konteks waarbinne die studie gedoen word, bepaal.

Die data word volgens 'n kombinasie van metodes wat gebruik is, na die insameling daarvan, soos volg geanaliseer:

Die onderhoude met die deelnemers wat op band opgeneem word, word getranskribeer. Hierna word die getranskribeerde onderhoude vir betekenisdraende inhoude deurgelees en geanaliseer met die oog op die skep van kategorieë.

- Ter wille van triangulering word data met die relevante literatuur sowel as die waarnemings- en veldnotas gekruiskontroleer. Daar word ook van 'n medekodeerder gebruik gemaak wat die kwalitatiewe datastel deurwerk en met die kategorieë en subkategorieë soos deur die navorser uit die datastel geëkstrapoleer, vergelyk.
- Al die databronne in die data-insameling word vervolgens as 'n geheel deurgelees ten einde 'n holistiese beeld van die fenomeen wat ondersoek word te verkry, terwyl groepering (*bracketing*) en intensiewe lokalisering as meetinstrumente vir kontrolering gebruik word.
- Al die data word dan 'n tweede keer deeglik deurgelees sodat semantiese eenhede van woorde en temas geïdentifiseer en uitgelig kan word.
- Hoofkategorieë en subkategorieë word uit die data-insameling as geheel geïdentifiseer en gedefinieer om 'n ketting van bewyse te vorm ten einde triangulering moontlik te maak en die betroubaarheid en geldigheid van die studie te verhoog.

Al word die temas in hoof- en subkategorieë verdeel sodat tussen hulle onderskei kan word, moet hierdie kategorieë nie as afsonderlik beskou word nie. 'n Kategorie moet dus nie in isolasie van die groter fenomeen gesien word nie. Korrelasie tussen kategorieë word deur middel van triangulering geverifieer (Lewins *et al.*, 2010).

4.6.1 Kodering tot temas

Die bepaling van temas maak tans deel uit van die oorgrote meerderheid kwalitatiewe data-analise. Hiertydens kan kennisname van, denke oor en insameling van interessante data plaasvind. Hierdie dele is dikwels verweef en klinies. Terwyl die navorser byvoorbeeld aan sy data-analise dink, val

verdere idees daaromheen hom te beurt en samel hy dit in, soos by die voltooiing van 'n legkaart (sy navorsing) (Seidel, 1998 *in* Lewins *et al.*, 2010) (vgl. par. 4.5.2). Die ontwikkeling van temas behels kodering. Dit is die identifisering van deurgange binne die onderwerp of betekenisvolle fenomene, byvoorbeeld gedeeltes van beelde. Deur die toekenning van etikette word daar aangedui dat die deurgange voorbeelde van die tematiese idee is. Die tematiese idees in hierdie studie wentel om die blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek. Dit stel die navorser in staat om spoedig data in te samel of te trek. Sodoende kan ander data wat met die tematiese idee geassosieer word, saam getoets en vergelyk word (Lewins *et al.*, 2010).

4.6.2 Opskrywing

Opskrywing behels die omskrywing van data en dit wat die navorser self daarin vind. In baie gevalle is dit wat die navorser skryf, analitiese idees. In ander gevalle kan dit die vorm van 'n kort oorsig of opsomming wees, hoewel dit gewoonlik die een of ander analitiese idee bevat (Lewins *et al.*, 2010). In hierdie studie maak die navorser gebruik van die omskrywing van data en dit wat hy self in die data vind. Die omskrywing van data word verder deur 'n kort oorsig of opsomming gerugsteun (vgl. par. 4.5.5.1).

4.6.3 Kennisname en kodering

Kelle en Seidel (1995) differensieer tussen twee wyses van kodering, naamlik dat kodes as objektiewe, deursigtige verteenwoordigers van feite kan optree of dat kodes deursigtige gereedskap tot verdere navorsing en ontwikkeling kan wees. Kodes kan op een vlak die versamelpunt van betekenisvolle data wees. Op 'n ander vlak kan die kode-etiket self as merkers of aanwysers dien sodat die navorser kan rasionaliseer oor wat hy dink wat gebeur (Lewins *et al.*, 2010). In hierdie studie kyk die navorser na wat met teikenpersone ten opsigte van blootstelling aan psigologiese geweld gebeur.

4.7 KWANTITATIEWE NAVORSINGSMETODE

Die kwantitatiewe navorsingsontwerp behels die insameling van data in die vorm van getalle. Die getalle verteenwoordig waardes of veranderlikes wat die kenmerke van onderwerpe of deelnemers meet (Sullivan & De Jong *in* De Vos

et al., 2005:160). Die kwantitatiewe navorsingsontwerp gebruik meetinstrumente, soos vraelyste, kontrolelyste en skale om data in te samel (De Vos, Strydom, Fouche & Delpont, 2005:159-160). Dit gee ook 'n blik op die verhouding tussen teorie en navorsing.

Daar word ook van 'n Likertskaal gebruik gemaak in hierdie studie. 'n Likert-skaal is 'n houdingskaal wat van die proefpersoon vereis dat hy by elke item op die vierpuntskaal sal aandui in welke mate hy met die stelling saamstem of nie saamstem nie. Wanneer respondente op 'n Likert-vraelys-item reageer, spesifiseer hulle hul vlakke van ooreenstemming of verskille op 'n simmetriese skaal aan die hand van 'n reeks stellings (Gouws *et al.*, 1997: 175; Carifio & Rocco, 2007:106-116; Burns & Burns, 2008:245; McLeod, 2008). Respondente moes in hierdie studie by elke item 1 (NOOIT); óf 2 (SELDE); óf 3 (DIKWELS) óf 4 (ALTYD) aandui (vgl. Addendum K).

Die opvallende voordele van die kwantitatiewe navorsingsontwerp, soos deur Bryman (2001:66-76) aangedui, is soos volg:

- Dit stel die navorser in staat om die fyn verskille tussen mense ooreenkomstig kenmerke uit te beeld.
- Dit verskaf 'n konstante bevinding.
- Dit verskaf die basis vir meer akkurate beramings oor die graad van verhoudings tussen konsepte.
- Dit is gemoeid met oorsaaklikheid, dit wil sê dit gaan verder as blote beskrywing.
- Dit is ook gemoeid met veralgemening van bevindinge buite die beperkinge van die studie-inhoud.
- Dit is met repliek gemoeid, dit wil sê die vermoë van die studie om herhaal te word. Dit noodsaak 'n duidelike beskrywing van die navorsingsproses ten einde akkurate repliek deur ander navorsers te bewerkstellig.
- Dit maak die reikwydte van 'n groot getal mense vir die navorser moontlik (De Vos, Strydom, Fouche & Delpont, 2005:160; Neuman, 1997:295).

4.7.1 Opname

'n Opname is gebruik vir die kwantitatiewe gedeelte van hierdie studie. 'n Opname word omskryf as 'n studie wat gewoonlik kwantitatief van aard is en wat bedoel is om 'n breë oorsig van 'n verteenwoordigende steekproef oor 'n groter populasie te verskaf (Mouton, 2008:152). Babbie definieer opnames as veralgemening van 'n steekproef ten opsigte van 'n populasie ten einde gevolgtrekkings oor daardie populasie te kan maak (Creswell, 2009:146). Aangesien ewekansige steekproeftrekking gebruik is (vgl. par. 4.4.1), kan die navorsingsbevindinge van hierdie ondersoek veralgemeen word na al die sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat Provinsie (Ellis, 2012).

4.7.2 Kwantitatiewe data-insameling

Die navorser het gedurende die opname van twee instrumente gebruik gemaak, naamlik die Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) en die Simptoom-Kontrolelys. Beide instrumente sal vervolgens afsonderlik bespreek word.

4.7.2.1 Die Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)

In die algemeen bestaan daar twee benaderings tot die meting van psigologiese geweld in die werkplek, naamlik:

- (1) beleefde viktimisering van psigologiese geweld in die werkplek (Subjektiewe meting) en
- (2) beleefde blootstelling aan spesifieke negatiewe gedrag in die werkplek (Objektiewe meting).

Eersgenoemde benadering is gebaseer op 'n selfetiketteringsmetode waardeur deelnemers aandui of hulle hul as teikens van psigologiese geweld beskou, al dan nie en in die meeste gevalle nadat hulle van 'n definisie van die term voorsien is (Einarsen *et al.*, 2003). Hierdie benadering staan in die tersaaklike literatuur bekend as die subjektiewe of selfassesseringsmetode, aangesien dit gebaseer is op die subjektiewe persepsie van die deelnemer (Zapf & Einarsen, 2003).

Intervensies teen psigologiese geweld in die werkplek word dikwels op die algemeen aanvaarde skatting van die voorkoms van psigologiese geweld in

die werkplek gebaseer. Ten opsigte hiervan kan 'n suiwer selfetiketteringsbenadering dikwels bevreemte word. Dit gee dan aanleiding tot 'n noodsaaklikheid vir die daarstel van meer objektiewe skattings (Notelaers *et al.*, 2006). Teen hierdie agtergrond sal van die tweede benadering, teweete die operasionele klassifikasie model, in hierdie studie gebruik gemaak word. Indien 'n persoon vir die voorafgaande ses maande aan minstens een negatiewe optrede daaglik of weeklik blootgestel is, word hy as 'n teikenpersoon geklassifiseer. Sodoende kan sy gewaarworde ervaring van psigologiese geweld met sy ervaring van onderwerping aan negatiewe optredes vergelyk word.

Data vir die kwantitatiewe navorsing word met behulp van die hersiene Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) (vgl. Addendum K) van Heins Leymann (Hoel, 1999; Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994) ingesamel. Die NAQ-R sal dus aan sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat verskaf word ten einde die voorkoms van psigologiese geweld te bepaal.

Soos in die res van Suid-Afrika, asook internasionaal, is psigologiese geweld ook 'n reële en wydverspreide verskynsel in die Vrystaat. Aangesien die onderwysers in staat is daartoe om wel vrae oor psigologiese geweld binne die werkplek te beantwoord sal hulle gevra word om 'n vraelys soos die hersiene Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) in te vul. Hierdie metode ontspring aan die werk van Heinz Leymann waarin hy respondente 'n stel items bied ten einde die blootstelling aan spesifieke psigologiese geweld te meet. Hierdie operasionele klassifikasiemodel (OKM) leen hom veral tot 'n meer objektiewe metode aangesien dit nie van die deelnemers vereis om hul belewing self te etiketteer as psigologiese geweld al dan nie. Die besluit of iemand 'n teiken van psigologiese geweld is, lê merendeels by die navorser en ook nadat die navorser tussen teikenpersone en nie-teikenpersone gedifferensieer het. Dié wat wel psigologiese geweld op weeklikse of daaglikse basis of meer gereeld vir 'n tydperk van ses maande ervaar het, sal met 'n (1=teiken) gekodeer word, terwyl die res van die frekwensies met 'n (0=nieteiken) toegeken word. Die nie-teiken sal nie van toepassing op die navorsing wees nie (Frese & Zapf, 1988). Die voordeel van die NAQ-R is dat dit die insameling van groot hoeveelhede data binne 'n beperkte tyd moontlik

maak. Dit vergemaklik ook die statistiese analise van 'n verskeidenheid faktore, byvoorbeeld geslag, kwalifikasies, ouderdom en so meer. Dit verseker ook die anonimiteit van deelnemers.

4.7.2.2 Die proses by besluit op die NAQ-R

- **Literatuuroorsig**

Die navorser onderneem teen die agtergrond van die fenomeen wat bestudeer word 'n uitgebreide literatuuroorsig. Hierin verseker die navorser dat items in die vraelyste relevant is. Die vraelyste word in oorleg met Statistiese Konsultasiediens van die NWU (Potchefstroomkampus) geëvalueer.

- **Uitklaring met kundiges**

Gedurende konsultasie met Statistiese Konsultasiediens word geringe wysigings aanbeveel, ondermeer splitsing van sekere items om dubbelsinnigheid uit die weg te ruim en om eenvormigheid van die vraelyste te verseker. Die wysigings word in samewerking van die studieleier gedoen. Daar is verder aanbeveel dat daar in die demografie ook voorsiening gemaak word vir onderwysers jonger as 20 jaar en ook vir dié wat minder as 'n jaar onderwyservaring het. Die vraelys is dus gedurende hierdie studie vir die Suid-Afrikaanse omstandighede aangepas.

- **Statistiese konsultasie**

Die wysigings word, soos aanbeveel, aangebring en vir finale goedkeuring aan Statistiese Konsultasiediens voorgelê.

4.7.2.3 Formaat van die NAQ-R

Die vraelyste word deeglik nagegaan en daar word voldoende aandag geskenk aan die uiterlike en inhoudelike samestelling, lengte en etiese aspekte en voorkoms om by die sekondêreskool-onderwyser aan te pas. Die meetinstrumente samel nie net data vir kwantitatiewe navorsing in nie, maar dit nooi ook bereidwilliges om aan die individuele fenomenologiese (kwalitatiewe) onderhoude vir die studie deel te neem. Die finale psigologiese geweldskale bestaan uit die volgende afdelings:

- Afdeling A versoek die deelnemers om hul biografiese en demografiese besonderhede te verstrek (vgl. Addendum J).
- Afdeling B bevat die verklarings wat die ervaring van psigologiese geweld meet. Hierin dui die deelnemers die verklarings wat met hul ervaringe ooreenstem aan. Die eerste deel meet die voorkoms van psigologiese geweld (vgl. Addendum K). Die deelnemers dui die frekwensie van psigologiese geweld op 'n vierpunt-Likert-skaal (1-4) aan.
- Afdeling C bevat die verklaring of deelnemers die afgelope ses maande aan psigologiese geweld blootgestel is (vgl. Addendum K).
- Afdeling D bevat die items oor simptome van teikenpersone van psigologiese geweld. Hierin dui die deelnemers hul simptome op 'n vierpunt-kontrolelys aan (vgl. Addendum L).

Die laaste afdeling van die NAQ-R stel 'n oopeindevraag aan die deelnemers. Hiervolgens dui hulle enige ander ervaringe aan wat nie in die vraelys voorkom nie (vgl. Addendum M).

4.7.2.4 Die Simptoom-Kontrolelys

Die Simptoom-Kontrolelys sal gesamentlik met die NAQ-R aan respondente tydens die kwantitatiewe studie uitgedeel word. Die Simptoom-Kontrolelys van Kirsten (2007) wat gebaseer is op navorsingsbevindinge van Namie en Namie (2003) en verder verfyn is, word in die studie gebruik. Die Simptoom-Kontrolelys is ook voorheen in 'n soortgelyke studie deur Matsela (2009) en Meyer (2011) gebruik om die impak van psigologiese geweld te meet.

Die Simptoom-Kontrolelys word gebruik om die impak van blootstelling aan psigologiese geweld onder respondente te bepaal. Die Simptoom-Kontrolelys bestaan uit 'n aantal fisieke, en psigologiese simptome wat met die belewing van psigologiese geweld geassosieer kan word.

Die deelnemers dui op die kontrolelys aan of hulle 'n bepaalde simptome nie ervaar het voor die aanvang van die psigologiese geweld nie; of wel ervaar het voor die aanvang van die psigologiese geweld en dat dit nie erger geword het nie; of dat die simptome erger geword het en of dit 'n nuwe simptome is wat ontstaan het na die aanvang van die psigologiese geweld. Die

Simptoom-Kontrolelyls vra ook of daar enige ander simptome ervaar is wat nie op die Simptoom-Kontrolelyls gelys is nie en indien wel, dat die simptoom (ome) ook aangedui en geklassifiseer moet word volgens die kategorieë van die kontrolelyls.

Die respondente word gevra om onmiddellik na afloop van die invul van die vraelyste die Simptoom-Kontrolelyste deur te lees, en dit dan in die teenwoordigheid van die navorser maar steeds anoniem in te vul. Hiertydens kan hulle vrae stel en/of onduidelikhede, waar nodig, uitklaar. Na die suksesvolle invul van die vraelyste kan dit ingehandig word en respondente kan met die navorser in verbinding tree indien hulle verdere verduidelikings of duidelikhede sou verlang

Daar kan dus aanvaar word dat die vraelyste redelikerwys aan die vereistes vir die inhoudsgeldigheid van die studie voldoen.

4.7.3 Loodsstudie vir kwantitatiewe navorsing

Die loodsstudie word eers na die uitklaring met kundiges van Statistiese Konsultasiediens onderneem. Die loodsstudie is veral nuttig om die uitvoerbaarheid van die ondersoek te bepaal. Die navorser betrek 20 Sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat by die loodsstudie. Sodoende kan die geldigheid van beide kwantitatiewe meetinstrumente getoets word. Gedurende die loodsstudie kan daar ook bepaal word of die instruksies en items op die vraelyste duidelik verstaanbaar is.

Die loodsstudie help in die algemeen om vas te stel of die meetinstrumente as 'n geheel goed funksioneer. Die loodsstudie hou die volgende voordele vir die navorsing in:

- Dit hersien die onderhoud. Dit gee 'n aanduiding of daar in die studie gebruik gemaak moet word van semi-gestruktureerde fenomenologiese onderhoude of fokusgroep-onderhoude;
- Dit maak voorsiening vir kommentaar oor die lengte, duidelikheid en sensitiwiteit;
- Dit maak 'n skatting vir die duur van 'n individuele onderhoudvoering moontlik;

Dit klaar kwelvrae van respondente voortspruitend uit die navorsing op. Daar dien egter op gewys te word dat die deelnemers en skole wat by die loodsstudie betrek word, nie deel uitmaak van die werklike navorsing nie, maar dat dit wel ook onderwysers in sekondêre skole in die Vrystaat is.

4.7.4 Betroubaarheid in kwantitatiewe navorsing

Die betroubaarheid van 'n meetinstrument stel die navorser in staat om 'n mate van vertroue te hê dat die meting na aan die "ware" meting is (Goodwin, 1995:100). 'n Deeglike literatuurstudie word eers onderneem om te verseker dat die NAQ-R die teenwoordigheid van psigologiese geweld bepaal. Die ervaringe wat met psigologiese geweld geassosieer word, word ook daardeur bepaal (Steinman, 2003; International Labour Organization, 1998; Namie, 2000). Ander vraelyste in die literatuur wat verband hou met psigologiese geweld word ook bestudeer, onder andere Workplace Aggression Inventory (Pietersen en Pietersen, 2004) en Staff Questionnaire Survey (Quine, 1999:228-232).

Die vraelys word eers aan die Statistiese Konsultasiedienste van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) voorgelê ten einde die sig-geldigheid daarvan te bepaal. Die insette van Statistiese Konsultasiediens is waardevol vir die doeltreffendheid van die vraelys, en die vraelys word dienoreenkomstig aangepas. Die vraelys word in Suid-Afrikaanse Engels opgestel aangesien die waarskynlikheid vir onderwysers wat Engels Eerstetaal besig, in die Vrystaat klein is en dat die vraelyste vir alle respondente in 'n tweede taal eweredig toeganklik sal wees.

Tydens data-analise sal faktor-ontleding gedoen word op die NAQ-R waartydens die betroubaarheidskoëffisiënt bereken gaan word om sodoende interne betroubaarheid te bepaal (vgl. par. 5.5.5).

Die navorser is ook deurentyd bedag op wanvoorstelling en waninterpretasie van die navorsingsbevindinge. Hy maak ook gebruik van triangulering om die bevindinge te kruisbevestig en kruisbekragtig en om sodoende akkuraatheid en objektiwiteit te verseker. Betroubaarheid behels die assessering van 'n navorsingsontwerp in sy geheel om te bepaal of navorsingsbevindinge geldig,

intern koherent en geloofwaardig is. Die volgende prosedures dra ook by tot die betroubaarheid van die studie:

- **Navorsingsliteratuur**

Die literatuuroorsig maak dit vir die navorser moontlik om toegang te verkry tot literatuur wat handel oor die fenomeen wat bestudeer word. Dit help hom verder met die besluit oor toepaslike meetinstrumente.

- **Uitklaring met kundiges**

Die navorsingskundiges sluit in die geval van hierdie studie lede van Statistiese Konsultasiediens by die NWU (Potchefstroomkampus) in.

- **Loodsstudie**

Die loodsstudie word uitgevoer om die toepaslikheid van die meetinstrumente te verseker.

- **Verspreiding**

Die vraelyste word persoonlik deur die navorser versprei en afgehaal om sodoende maksimale terugvoer en beheer te verseker.

4.7.5 Geldigheid in kwantitatiewe navorsing

Kriteriumverwante geldigheid, sowel as konstrukgeldigheid, kan verhoog word wanneer 'n bestaande instrument gebruik word. In hierdie navorsing word 'n bestaande meetinstrument aangepas om in die Vrystaatse konteks toegepas te word, byvoorbeeld die kwalifikasievlakke van die onderwysers, etnisiteit, tipes skole en so meer. Sodoende sal die geldigheid van die studie verseker word. Insgelyks word sig- en inhoudsgeldigheid ook verseker deur beraadslaging met kundiges tydens die samestelling van die meetinstrument. Die vraelys dek dus bestaande kennis oor die navorsing (Goddard & Melville, 2001:47; Huysamen, 1993:120).

4.8 KWANTITATIEWE DATA-ANALISE

Beskrywende statistiek word gedurende die navorsing gebruik om die kwantitatiewe data te analiseer. Beskrywende statistiek gee 'n beskrywing van die respondente in die navorsing.

Die datavaslegging en data-analise word deur Statistiese Konsultasiediens van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus) uitgevoer ten einde hulp te verleen met die interpretasie van die navorsingsresultate. Die statistiese data-analise sluit die volgende stadia in:

- Beskrywende statistiese berekeninge van die frekwensies, mediaantoetse en standaardafwyking-tellings van die data.
- Faktor-analise om die klassifikasie van die meetbare veranderlikes in groepe te vergemaklik.
- Cronbach se Alfa-koëffisiënt wat 'n aanduiding gee van die interne betroubaarheid van die navorsing.
- Die finale stadium is die beskrywende analise van die onttrekte faktore ten opsigte van voorkoms en erns van die fenomeen wat bestudeer word.

Laastens word die praktiese betekenis (effekgrootte) van die mediaanverskille van die verskillende groepe deur middel van die *t*-toets en ANOVA bereken. Cohen se *d*-waarde word ook bereken om te bepaal of die statisties beduidende verskille enige praktiese betekenis ten opsigte van die studie het.

Volgens Steyn (1998:28) is twee gemiddelde tellings wat statisties betekenisvol verskil 'n aanduiding daarvan dat die verskil 'n werklike verskil is en nie slegs 'n toevallige verskil nie. Om te bepaal of so 'n verskil groot genoeg is om prakties betekenisvol te wees, moet die effekgroottes bereken word. Cohen (1988:25-26) voer aan dat effekgroottes bereken word ten opsigte van alle statisties beduidende verskille wat bepaal word en dui drie kriteria aan as maatstaf, naamlik:

- Klein effek: met 'n *d*-waarde van $<0,2$. Dit wil sê, die verskil is in die praktyk kwalik waarneembaar.
- Medium effek: met 'n *d*-waarde van $>0,5 <0,8$, wat daarop neerkom dat die verskil redelik waarneembaar is.
- Groot effek: met 'n *d*-waarde van $>0,8$, wat beteken dat die verskil in die praktyk duidelik waarneembaar is.

4.9 ETIESE ASPEKTE

4.9.1 Toestemming vir navorsing

'n Versoek om die NAQ-R-vraelys in hierdie studie te mag gebruik word vooraf aan MB Nielsen van die Bergen Bullying Research Group (mail@bullying.no) in Noorweë gerig (vgl. Addendum H).

- Die navorser het aanvanklik die goedkeuringsertifikaat van die Sekretariaat van die Noordwes-Universiteit verkry (vgl. Addendum A).
- Die navorser doen skriftelik aansoek by die Vrystaatse Departement van Onderwys om navorsing by sekondêre skole te doen (vgl. Addendum B).
- Die navorser vul die aansoekvorm in soos deur die Onderwysdepartement vereis (vgl. Addendum C).
- Die bewys van registrasie word by die aansoekvorm ingesluit (vgl. Addendum D).
- Die navorser verkry vervolgens skriftelike toestemming van die Departementshoof van die Vrystaatse Onderwysdepartement om die navorsing by sekondêre skole in genoemde provinsie te doen (vgl. Addendum E).
- Die skriftelike aanvaarding van die Onderwysdepartement se voorwaardes word ingedien (vgl. Addendum F).
- Die skoolhoofde word vervolgens telefonies geraadpleeg rakende die beplande navorsing by hul onderskeie skole, die onderwerp van die navorsing en die metodologie daarvan. Die telefoonoproepe word met skrywes aan die skole om hul skriftelike toestemming om die navorsing by hul skole uit te voer opgevolg (vgl. Addendum G).
- Respondente hoef nie hul name te verstrek nie, tensy hulle dit wil doen (Neuman, 2003:283). Die sekondêreskool-onderwysers word skriftelik in kennis gestel van die navorsing (vgl. Addendum H).
- Die vertroulikheidsverslag en -ooreenkoms word deur die navorser en deelnemers onderteken (vgl. Addendum I).

- Die demografiese inligting oor die deelnemers word deur die deelnemers verskaf (vgl. Addendum J).
- Die Negatiewe Handelingsvraelyste word deur deelnemers ingevul (vgl. Addendum K).
- Die Simptoom-Kontrolelyst word deur die deelnemers ingevul (vgl. Addendum L).
- Deelnemers dui vrywillig aan of hulle aan die onderhoude sal wil deelneem (vgl. Addendum M).
- Besonderhede van die studieleier word aan deelnemers verstrekk ingeval hulle terugslae ervaar as gevolg van die herlewing van die traumatiese gebeure tydens of na die ondersoek (vgl. Addendum N).

Hierdie navorsing word uitgevoer binne die grense soos vervat in die Etiese Kode van Professionele Gedrag van die Beroepsraad vir Sielkunde wat onder die Raad op Gesondheidsprofessies van Suid-Afrika ressorteer. Daar word noulettend na professionele bevoegdheid, professionele verhoudings, privaatheid en vertroulikheid in navorsing en publikasie gekyk.

Die etiese aspekte van navorsing ressorteer onder een van vyf kategorieë, naamlik anonimiteit, beskerming teen skade, ingeligte toestemming, reg op privaatheid en eerlikheid met professionele kollegas (Leedy & Omrod, 2001:107 - 109). Dit is van kardinale belang dat die respondente toestemming moet gee alvorens hulle aan die studie kan deelneem. Respondente is ook in kennis gestel dat hulle hulle in enige stadium aan die studie kan onttrek en nie gedwonge moet voel nie.

4.9.2 Anonimiteit

Die respondente se reg op anonimiteit word deurgaans deur die navorser in ag geneem. Hulle kan hierop vertrou. Die navorser het anonimiteit versker deur dat respondente nie hul name hoef te skryf nie. Geen name is ook verder gedurende die onderhoude vermeld nie.

4.9.3 Beskerming teen skade

Die onderwysers word met verloop van die navorsing nie aan onnodige fisieke en psigologiese gevare blootgestel nie. Die risiko van deelname aan die studie is in geen stadium hoër as die risiko van die daaglikse lewe van die deelnemers nie. Die onderwysers word ook nie aan buitengewone stres, verleentheid of vernedering onderwerp nie.

4.9.4 Ingeligte toestemming

Die respondente/deelnemers word vooraf van die aard van die navorsing in kennis gestel en hulle kan uit die aard daarvan besluit of hulle gaan deelneem of nie (vgl. Addendum H en I). Voor die aanvang van die studie word 'n beskrywing gegee van spesifieke aktiwiteite waaraan die deelnemers sal deelneem. Dit verskaf dan aan hulle voldoende inligting om 'n ingeligte oordeel oor deelname, al dan nie, uit te spreek. Alle deelname aan die studie is dus vrywillig.

4.9.5 Reg op privaatheid

Die respondente/deelnemers se reg op privaatheid word deurgaans eerbiedig. Onder geen omstandighede word die verslag, mondeling of skriftelik, sover moontlik so aangebied dat respondente/deelnemers bewus kan raak van die ander se response of gedrag nie. As die navorser dit nodig ag om dit met ander te deel, sal hy vooraf die toestemming van die spesifieke respondent/deelnemer verkry. Die navorser hou dus in die algemeen die aard en kwaliteit van response sover moontlik streng vertroulik.

4.9.6 Eerlikheid met professionele kollegas

Die navorser maak bevindinge op 'n volledige en eerlike wyse bekend. Rapportering geskied sonder wanvoorstelling van wat gedoen is en sonder doelbewuste misleiding oor die bevindinge. Onder geen omstandighede word die data, voortspruitend uit die navorsing, gefabriseer om die gevolgtrekking van die navorser te steun nie. Toepaslike erkenning word gegee waar erkenning verdien word. Die gebruik van ander persone se idees en woorde geniet ook die nodige erkenning in die studie.

4.10 SAMEVATTING

In Hoofstuk 4 is hoofsaaklik gefokus op die navorsingsproses wat in die studie gevolg is. Die gemengdemetode-navorsingsontwerp wat in hierdie studie gebruik word, is breedvoerig in hierdie hoofstuk bespreek. Die kwantitatiewe en kwalitatiewe data-insamelingsmetodes en -analise is ingespan om die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te ondersoek. In hierdie hoofstuk is omgesien na die betroubaarheid, geldigheid, geloofwaardigheid, waarheidswaarde, kredietwaardigheid, triangulering, kodering, opskrywing, kennisname en kodering, en etiese aspekte. Voorts sal in Hoofstuk 5 'n oorsig en bespreking van die kwantitatiewe en kwalitatiewe data-analise, -interpretasie en sintese en bevindinge gegee word.

HOOFSTUK 5

ANALISE, INTERPRETASIE EN SINTESE VAN KWANTITATIEWE EN KWALITATIEWE DATA

5.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal die analise en interpretasie van en sintese van die kwantitatiewe en kwalitatiewe bevindinge van die studie gegee word. Die aanbieding van die bevindinge sal in die volgende volgorde geskied:

Eerstens sal die analise van die kwantitatiewe data van die Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) aangebied word (vgl. par. 5.4). Tweedens sal die data-analise wat met behulp van die Simptoom-Kontrolelys ingesamel is, gegee word (vgl. par. 4.7.2.4). Derdens sal die kwalitatiewe data wat met behulp van die individuele fenomenologiese onderhoude ingesamel is, geanaliseer en geïnterpreteer word (vgl. par. 5.13). Vervolgens sal die resultate van die kwantitatiewe en kwalitatiewe data vergelyk word ten einde raakpunte en kontraste uit te lig (vgl. par. 5.16). Laastens sal die kwantitatiewe en kwalitatiewe data gedurende die interpretasie gemeng, getrianguleer, gesintetiseer en bespreek word (Meyer, 2011:139) (vgl. par. 5.14), om 'n omvattende beskrywing van die aard en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te verskaf met die oog op duidelike begrip daarvan.

Die kontekstuele raamwerk waarop die navorsing gebaseer is, sal by die bespreking van die bevindinge geïnkorporeer word. Hiervolgens bestaan die menselewe uit vyf kontekste, naamlik biologies, psigologies, ekologies, metafisies en geestelik, en hierdie kontekste is verweef. Daarom word die negatiewe impak van psigologiese geweld in terme van die holistiese aard van gesondheid gesien. Die impak word verder in verskillende kontekste van mensebestaan ervaar (Meyer, 2011:139; Kirsten *et al.*, 2007) (vgl. par. 3.2).

Ten spyte van die vroeëre belangstelling in psigologiese geweld in die werkplek (vgl. par. 2.2.1) het 'n navorsingsbasis onlangs eers begin

momentum kry. Baie van die beskikbare teoretiese modelle is nog nie empiries getoets nie (Glomb & Miner, 2000). Die literatuur toon verder dat besonder min meetinstrumente vir psigologiese geweld in die werkplek ontwerp is. Dié wat wel bestaan, is dan meestal slegs vir navorsingsdoeleindes ontwerp. 'n Ander probleem met die assessering van die fenomeen is dat die meetinstrumente wat gebruik word dikwels meer neig om óf op kovert aggressie alleen (Kaukiainen, Salmivalli, Bjorkqvist, Österman, Lathinen, Kostamo & Lagerspelz, 2001) óf op ekstreme vorme van psigologiese geweld soos menseslagting en selfmoord, in plaas van op 'n breër spektrum van psigologiese geweld te fokus (Neuman & Baron, 1998).

5.2 AANBIEDING EN INTERPRETASIE VAN DIE KWANTITATIEWE NAVORSINGSBEVINDINGE

Die populasie bestaan uit sekondêreskool-onderwysers in die vyf onderwysdistrikte van die Vrystaat (vgl. par. 4.4). Hulle is onderwysers wat by die Suid-Afrikaanse Raad vir Onderwysers (SARO) geregistreer is. Die respondente kon op die vraelyste aantoon indien hulle aan die kwalitatiewe studie wou deelneem. 'n Beskikbaarheidsteekproef is dus gebruik om die seleksie van deelnemers vir die kwalitatiewe gedeelte van die studie te doen (Mouton, 2008:118).

Met die hulp van Statistiese Konsultasiediens is 'n totaal van 82 uit 352 skole in die Vrystaat deur middel van 'n sistematiese ewekansige trossteekproeftrekking vir die kwantitatiewe gedeelte van die studie geselekteer (Ellis, 2012) (vgl. par. 4.4). Dit wil sê elke vierde skool uit die lys van 352 skole is sistematies geselekteer. Die trosse het dus uit die aantal deelnemende onderwysers by die 82 skole bestaan. Die trosse het dan in totaal die sewehonderd sewe en twintig sekondêreskool-onderwysers uitgemaak wat aan die studie deelgeneem het. Dit het die navorser in staat gestel om die eienskappe van die respondente binne die beskikbare tyd en finansies te bestudeer.

Die beskrywende statistiek in hierdie studie vertoon die univariatiewe opsommingstatistiek. Die veranderlikes word in die tabelle volgens die grootte van hul gemiddeldes in 'n dalende of stygende volgorde gerangskik. Die

beskrywende statistiek, soos verkry uit die NAQ-R, word vervolgens aangebied. Dit behels die biografiese besonderhede van die respondente soos verkry uit Afdeling A wat deel uitgemaak het van die NAQ-R.

Die beskrywende statistiek wat in hierdie studie gedoen is, behels die beskrywing van frekwensies van alle bydraende elemente binne die ondersoek. Beskrywende statistiek vorm 'n belangrike faset van hierdie studie en Anderson (2009:274) beskou dit eweneens as belangrik. Slegs frekwensies is in hierdie studie vir die biografiese inligting bereken. Vir die NAQ-R en die Simptoom-Kontrolelys is frekwensies, gemiddeldes en standaardafwykings in hierdie studie bereken.

Die eerste stadium in die faktoranalise behels die toets van die steekproefgeskiktheid in hierdie studie. Die Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-toets vir steekproefgeskiktheid is uitgevoer. Die ideaal vir die steekproefgeskiktheid om in hierdie studie genoegsaam te wees was dat resultate hoër as 0.9 moes rapporteer.

Die Bartlett-toets is in hierdie studie ingespan ter bevestiging dat die korrelasies tussen items in hierdie studie groot genoeg is.

Die kommunaliteite verklaar die variansiepersentasie van 'n spesifieke veranderlike wat deur die afgeleide faktore na vore gebring word. Die riglynwaarde is dat 30% of meer van 'n item se variansie deur die onttrekte faktor verklaar moet word.

Betroubaarheid van die meetinstrument is in hierdie studie gedoen. Hiertydens word die inligting omtrent die verhoudings tussen individuele items en die skaal verskaf. Met behulp van die betroubaarheidsanalise kon die navorser ook vasstel in watter mate die items in die vraelys aan mekaar verwant is. Sodoende kon daar in totale maat 'n inhoudsopgawe van die herhaalbaarheid of interne konsekwenheid van die meetinstrument verkry word (Dunn & Smyth, 2005:267-280). Cronbach se koëffisiënt alfa is as toets vir interne konsekwenheid, gebaseer op die gemiddelde interitem-korrelasies in die studie gebruik. Chronbach se koëffisiënt alfa kon ook gebruik word om die gemiddelde korrelasie van items binne 'n toets te bepaal (Nunnaly & Bernstein, 1994).

Die eenrigting-ANOVA verskaf in hierdie studie 'n eenrigting-analise van variansie vir die kwantitatiewe veranderlike deur 'n eenfaktor veranderlike. Hierin toets die variansie-analise die hipotese dat verskeie gemiddeldes gelyk is. Bykomend tot die vasstelling van die bestaan van verskille tussen gemiddeldes kan die navorser ook vasstel watter gemiddeldes verskil (Dunn & Smyth, 2001).

Die *t*-toets in hierdie studie vergelyk die verskille van gemiddeldes van veranderlikes vir twee groepe. Die prosedure het in hierdie studie die verskille tussen die waardes van twee groepe bereken.

Die effekgroottes wat in hierdie studie gedoen is, het verskille ten opsigte van biografiese besonderhede en die NAQ-R aangetoon. Die effekgroottes is ook bereken om die verskille van die faktortellings ten opsigte van biografiese besonderhede aan te dui.

Hierna sal die beskrywende statistiek wat met die Simptoom-Kontrolelys ingesamel is, aangebied word, asook die trosontleding wat gebruik is om die respondente in trosse in te deel volgens die simptome wat respondente ervaar het as gevolg van psigologiese geweld.

Die hiërargiese tros-ontleding wat in hierdie studie gedoen word, poog om relatief homogene groepe van veranderlikes, gebaseer op geselekteerde eienskappe elk in afsonderlike trosse te identifiseer. Die verskillende trosse sal dan saamgevoeg word totdat 'n enkele tros verkry word (Sheskin, 2007). Die hiërargiese tros-ontleding sal in hierdie studie aan die hand van 'n dendogram geïllustreer word. Daarom het daar in hierdie studie verskillende groepe op verskillende afstande ontstaan en wat deur middel van die dendogram (Dendogram 5.1) uitgebeeld word.

Die verskillende kruistabellerings wat in hierdie studie gedoen is, som die verkreeë kategorieëse data op ten einde toevalligheidstabelle te skep. Sodoende kon daar 'n basiese beeld van die onderlinge verhoudings tussen veranderlikes verskaf word. Die kruistabelle het dit ook moontlik gemaak om interaksies tussen die veranderlikes na vore te bring.

Aangesien die NAQ-R en die Simptoom-Kontrolelys gesamentlik aan respondente tydens die besoeke aan die skole verskaf is, is die biografiese

eienskapsketse op albei meetinstrumente van toepassing. Die twee is dus as een dokument tydens die data-insameling aan die deelnemende onderwysers verskaf.

5.3 BESKRYWENDE STATISTIESE ANALISE VAN BEVINDINGE

Hierdie afdeling behels die aard van psigologiese geweld soos dit deur die respondente ervaar is en is met behulp van die Hersiene Negatiewe Handelingsvraelys (NAQ-R) gemeet (vgl. Addendum K).

5.3.1 Biografiese en demografiese besonderhede van respondente

In hierdie gedeelte word die biografiese bevindinge aangebied soos uit die NAQ-R verkry. Die gebruik van hierdie meetinstrument om psigologiese geweld in die werkplek in hierdie studie te meet maak vergelykings met ander navorsing van soortgelyke aard moontlik.

Afdeling A is as deel van die NAQ-R ontwerp om die biografiese en demografiese besonderhede van die respondente by die 82 deelnemende sekondêre skole in die Vrystaat in te samel. Die laaste vraag (Vraag 23) in die NAQ-R verskaf 'n definisie van psigologiese geweld, waarop respondente kon aandui of hulle aan psigologiese geweld blootgestel word, al dan nie. Die res van die vraelys behels stellings ten opsigte van negatiewe optredes in die werkplek. Aangesien die NAQ-R en Simptoom-Kontrolelyns gelyktydig tydens die ondersoek aan respondente verskaf is, is die biografiese inligting wat volg op beide meetinstrumente van toepassing. Vervolgens sal tabelle van frekwensies en persentasies gebruik word om biografiese en demografiese data van die respondente aan te dui en te interpreteer.

5.3.1.1 Frekwensies: Geslag van respondente

TABEL 5.1: Frekwensies rakende geslag (N=727)

Geslag	Frekwensie	Persentasie
Manlik	310	42.64
Vroulik	389	53.51
Totaal	699	96.15
Ontbreek	28	3.85
Totaal	727	100.00

Die geslagsverspreiding van die respondente word in Tabel 5.1 getoon. Uit 'n populasie van 727 het 699 respondente die vraelys ten opsigte van geslag ingevul. Dit wil sê 96.15% van die respondente het hul geslag aangedui. 'n Klein meerderheid respondente is vroulik, naamlik 389 (53.51%). Agt en twintig (3.85%) respondente het nie hul geslag aangedui nie.

5.3.1.2 Frekwensies : Ouderdom van respondente

TABEL 5.2: Frekwensies rakende ouderdomsverspreiding (N=727)

Ouderdomsverspreiding	Frekwensie	Persentasie
18 – 25 jaar	41	5.64
26 – 30 jaar	64	8.80
31 – 40 jaar	247	33.98
40 + jaar	361	49.66
Totaal	713	98.08
Ontbreek	14	1.92
Totaal	727	100.00

Die ouderdomsverspreiding van respondente word in Tabel 5.2 aangebied. Die helfte van die respondente, naamlik 361 (49.66%), is 40 jaar en ouer. Die tweede grootste aantal respondente, ten opsigte van ouderdom, naamlik 247

(33.98%), is tussen 31 en 40 jaar oud. Dit is opmerklik dat die oorgrote meerderheid respondente (608 of 83.63%) ouer as 30 jaar is. Uit die 713 respondente is slegs 105 (14.44%) 30 jaar en jonger. Slegs 41 (5.64%) van die respondente, wat ook die jongste groep is, is tussen 18 en 25 jaar oud. Van die totaal van 727 respondente het 14 (1.92%) nie hul ouderdom aangedui nie.

5.3.1.3 Frekwensies: Onderwyservaring van respondente

TABEL 5.3: Frekwensies rakende onderwyservaring (N=727)

Onderwyservaring	Frekwensie	Persentasie
0 – 5	137	18.84
6 – 10	132	18.16
11 – 20	234	32.19
21 – 30	142	19.53
30+	57	7.84
Totaal	702	96.56
Ontbreek	25	3.44
Totaal	727	100.00

Die frekwensies van respondente se onderwyservarings in jare word in Tabel 5.3 getoon. Die meeste respondente, naamlik 234 (32.19%), beskik oor 11 tot 20 jaar onderwyservaring. Die tweede grootste aantal respondente (142 of 19.53%) beskik oor 21 tot 30 jaar onderwyservaring. Slegs 57 (7.84%) van die respondente het 30 jaar en meer onderwyservaring. Vyf en twintig (3.44%) van die respondente het nie hul onderwyservaring aangedui nie.

5.3.1.4 Frekwensies: Kwalifikasies van respondente

TABEL 5.4: Frekwensies rakende kwalifikasies (N=727)

Kwalifikasies	Frekwensie	Persentasie
Diploma	205	28.19
B-Graad	152	20.91
B. Ed/ Hons	220	30.26
M-Graad	38	5.23
PhD-graad	2	0.28
Ander	82	11.28
Totaal	699	96.15
Ontbreek	28	3.85
Totaal	727	100.00

Die verspreiding van opvoedkundige kwalifikasie van die respondente word in Tabel 5.4 aangedui. Die meerderheid respondente, naamlik 220 (30.26%), beskik oor 'n B.Ed/Hons-graad. Die tweede grootste aantal respondente, naamlik 205 (28.19%), beskik oor 'n diploma, terwyl 152 (20.91%) van die respondente oor 'n B-graad beskik. Slegs 40 (5.51%) van die respondente beskik oor verdere nagraadse kwalifikasies (M-Graad en/of PhD-graad). Agt en twintig (3.85%) van die respondente het nie hul opvoedkundige kwalifikasies aangedui nie.

5.3.1.5 Frekwensies: Posvlakke van respondente

TABEL 5.5: Frekwensies rakende onderwysposvlakke (N=727)

Onderwysposvlakke	Frekwensie	Persentasie
Posvlak 1	456	62.72
Senior onderwyser	84	11.55
Departementshoof	102	14.03
Ander	53	7.29
Totaal	695	95.59
Ontbreek	32	4.41
Totaal	727	100.00

Die frekwensies betreffende respondente se onderwysposvlakke word in Tabel 5.5 aangedui. Die meerderheid respondente, naamlik 456 (62.72%), beklee Posvlak 1-poste. Departementshoofde (Posvlak-2) maak 14.03%, oftewel 102 van die respondente uit, terwyl 84 (11.55%) van die respondente Senior Onderwysers is. Twee en dertig (4.41%) van die respondente het nie hul posvlakke aangedui nie.

5.3.1.6 Frekwensies: Skooltipes waar respondente onderrig gee

TABEL 5.6: Frekwensies rakende skooltipes (N=727)

Skool-tipes	Frekwensie	Persentasie
Openbare skole	620	85.28
Onafhanklike skole	65	8.94
Ander	9	1.24
Totaal	694	95.46
Ontbreek	33	4.54
Totaal	727	100.00

Tabel 5.6 toon die verspreiding aan van die skooltipes waar die respondente onderrig gee. Dit is duidelik dat die oorgrote meerderheid, naamlik 620 (85.28%), van die respondente by Openbare skole onderrig gee. Slegs 65 (8.94%) van die respondente gee onderrig by Onafhanklike skole terwyl die minste respondente, naamlik 9 (1.24%), by 'Ander' skooltipes onderrig gee. Drie en dertig (4.54%) van die respondente het nie aangedui by watter skooltipes hulle onderrig gee nie.

5.3.1.7 Frekwensies: Etnisiteit van respondente

TABEL 5.7: Frekwensies rakende etnisiteit (N=727)

Etnisiteit	Frekwensie	Persentasie
Swart	488	67.13
Blank	199	27.37
Kleurling	19	2.61
Indiër	2	0.28
Totaal	708	97.39
Ontbreek	19	2.61
Totaal	727	100.00

Volgens Tabel 5.7 is die oorgrote meerderheid respondente Swart, naamlik 488 (67.13%). Die tweede grootste aantal respondente, naamlik 199 (27.37%), is Wit, terwyl slegs 19 (2.61%) van die respondente Kleurlinge is. Die kleinste groep, naamlik Indiër, het uit 2 deelnemers bestaan, en maak slegs 0.28% van die respondente uit. Aangesien die aantal Indiërs so minimaal is en byna geen beduidende bydrae ten opsigte van die studie blyk te kan maak nie, sal daar voortaan slegs na die rolle van die ander drie etniese groepe in hierdie studie verwys word. Negentien (2.61%) respondente het nie hul etnisiteit aangedui nie.

5.3.1.8 Frekwensies : Grade waarin respondente onderrig gee

TABEL 5.8: Frekwensies rakende onderriggrade

Onderriggrade	Frekwensie	Persentasie
Graad 8	243	33.43
Graad 9	270	37.14
Graad 10	422	58.05
Graad 11	400	55.02
Graad 12	423	58.18
Totaal	1 758	48.39
Ontbreek	1875	51.61
Totaal	3633	100.00

In Tabel 5.8 is daar respondente wat in meer as een graad onderrig gee en dus sal die persentasie nie optel na 100% nie. Uit Tabel 5.8 blyk dit duidelik dat die meerderheid respondente, naamlik 423 (58.18%), by die onderrig van Graad 12-leerlinge betrokke is. Die tweede grootste aantal respondente, naamlik 422 (58.05%), is by die onderrig van Graad 10-leerlinge betrokke. Vierhonderd (55.02%) van die respondente is by die onderrig van Graad 11-leerlinge betrokke. Daar moet egter in ag geneem word dat van hierdie onderwysers ook by die onderrig van meer as een graad betrokke is en dit dienooreenkomstig kon aantoon en daarom is die totaal in dié geval 1788 (alhoewel die aantal respondente steeds 727 is). Ter wille van volledigheid is die aantal respondente wat nie by 'n betrokke graad onderrig gee nie, of nie aangetoon het dat hulle onderrig daarin gee nie, soos volg: Graad 8 = 484 (66.57%); Graad 9 = 457 (62.86%); Graad 10 = 305 (41.95%); Graad 11 = 326 (44.84%) en Graad 12 = 303 (41.68%).

5.4 DIE NEGATIVE ACTS QUESTIONNAIRE REVISED

Die Negative Acts Questionnaire Revised is 'n 22-item-vraelys wat deur die respondente ingevul is ten einde hul blootstelling aan psigologiese geweld vas te stel (vgl. par. 4.7.2.3). Die respondente moes die frekwensie van

psigologiese geweld op 'n vierpunt-Likert-skaal (1-4) aandui. Sodoende kon die intensiteit van die respondente se ervarings oor psigologiese geweld ook in hierdie studie vasgelê word.

5.4.1 Frekwensies ten opsigte van NAQ-R-items

Die frekwensies ten opsigte van die NAQ-R-items word in onderstaande tabel aangedui. Die items kom in die tabel ooreenstemmend met die vraelys voor.

5.4.1.1 Frekwensies volgens die NAQ-R

TABEL 5.9: Gemiddeldes en Frekwensies van psigologiese geweld volgens die NAQ-R

NAQ-R	ITEM	GEM	STD.AF W	RESPONSE											TOT
				Nooit		Selde		Dikwels		Altyd		Ont- breek			
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Iemand weerhou inligting wat jou werkverrigting beïnvloed	1.75	.839	338	46.49	240	33.01	107	14.71	25	3.43	17	2.34	727	
2	Jy word verneder ten opsigte van jou werk	1.60	.801	408	56.12	207	28.47	77	10.59	22	3.03	13	1.78	727	
3	Jy word opdrag gegee om werk benede jou bevoegdheid te verrig	1.52	.800	452	62.17	158	21.73	67	9.22	23	3.16	27	3.71	727	
4	Sleutel-areas van verantwoordelikheid is met onaangename take vervang.	1.58	.825	418	57.50	207	28.47	61	8.39	26	3.58	15	2.06	727	
5	Verspreiding van gerugte oor jou	1.74	.850	341	46.91	254	34.94	88	12.10	34	4.68	10	1.38	727	
6	Jy word uitgesluit	1.73	.865	356	48.97	233	32.05	97	13.34	34	4.68	7	0.96	727	
7	Aanstootlike aanmerkings word teenoor jou gemaak	1.68	.816	366	50.34	243	33.43	82	11.28	26	3.58	10	1.38	727	
8	Jy is die teiken van spontane toorn	1.61	.806	398	54.75	221	30.40	69	9.49	26	3.58	13	1.78	727	
9	Intimiderende optredes (vingerwysing, skending van persoonlike ruimte, rondstampery)	1.40	.737	521	71.67	131	18.02	52	7.15	19	2.61	4	0.55	727	

NAQ-R	ITEM	GEM	STD.AF W	RESPONSE										
				Nooit		Selde		Dikwels		Altyd		Ont- breek	TOT	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
10	Wenke van ander dat jy die beroep moet verlaat	1.38	.756	540	74.28	103	14.31	45	6.19	25	3.44	14	1.93	727
11	Herhaalde herinnering aan jou foute	1.59	.807	418	57.50	201	27.65	74	10.18	24	3.30	10	1.38	727
12	Ervaar vyandelike optredes wanneer jy ander nader	1.52	.797	458	63.00	169	23.25	66	9.08	24	3.30	10	1.38	727
13	Voortdurende kritiek oor jou werk	1.57	.805	436	60.00	187	25.70	76	10.50	23	3.16	5	0.69	727
14	Jou menings word geïgnoreer	1.87	.878	289	39.75	275	37.83	111	15.27	41	5.64	11	1.51	727
15	Praktiese grappe deur persone met wie jy nie oor die weg kom nie.	1.52	.767	447	61.49	194	26.69	55	7.57	22	3.03	9	1.24	727
16	Jy word take met onredelike spertye opgedra	1.75	.913	368	50.62	209	28.75	96	13.20	45	6.19	9	1.24	727
17	Bewerings word teenoor jou gemaak	1.57	.798	432	59.42	186	25.58	76	10.45	27	3.71	6	0.83	727
18	Uitermatige monitering van jou werk	1.76	.927	362	49.80	203	27.92	100	13.76	47	6.46	15	2.06	727
19	Druk om iets nie te eis waarop jy geregtig is nie (siekteverlof, reisonkoste, ens.)	1.56	.859	393	54.06	126	17.33	66	9.08	28	3.85	14	1.93	727
20	Teiken van buitensporige spot	1.37	.705	527	72.49	111	15.27	54	7.43	13	1.79	22	3.03	727
21	Blootstelling aan onbeheerbare werklading	1.79	.926	346	47.59	212	29.16	105	14.44	47	6.46	17	2.34	727
22	Dreigemente van geweld	1.33	.704	553	76.07	96	13.20	40	5.50	19	2.61	19	2.61	727

5.4.1.2 Frekwensies van die mees ervaarde psigologiese geweldsitems

TABEL 5.10: Die agt mees ervaarde psigologiese geweldsitems

RANG	NAQ-R	ITEM	GEM	STD.AF	RESPONSE										
					Nooit		Selde		Dikwels		Altyd		Ontbreek		TOT.
					F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	14	Jou menings word geïgnoreer	1.87	.878	289	39.75	275	37.83	111	15.27	41	5.64	11	1.51	727
2	21	Blootstelling aan onbeheerbare werklading	1.79	.926	346	47.59	212	29.16	105	14.44	47	6.46	17	2.34	727
3	18	Uitermatige monitering van jou werk	1.76	.927	362	49.79	203	27.92	100	13.76	47	6.46	15	2.06	727
4	1	Iemand weerhou inligting wat jou werkverrigting beïnvloed	1.75	.839	338	46.49	240	33.01	107	14.72	25	3.44	17	2.34	727
4	16	Jy word take met onredelike spertye opgedra	1.75	.913	368	50.62	209	28.75	96	13.20	45	6.19	9	1.24	727
5	5	Verspreiding van gerugte oor jou	1.74	.850	341	46.91	254	34.94	88	12.10	34	4.68	10	1.38	727
6	6	Jy word uitgesluit	1.73	.865	356	48.97	233	32.05	97	13.34	34	4.68	7	0.96	727
7	7	Aanstootlike aanmerkings word teenoor jou gemaak	1.68	.816	366	50.34	243	33.43	82	11.28	26	3.58	10	1.38	727
8	8	Jy is die teiken van spontane toorn	1.61	.806	398	54.75	221	30.40	69	9.49	26	3.58	13	1.79	727

Tabel 5.10 toon die resultate van die agt psigologiese geweldsitems wat die meeste deur respondente ervaar word. Die gemiddeldes wissel van die hoogste (1.87) tot die laagste (1.61). Alhoewel dit die hoogs/mees ervaarde psigologiese geweldsitems is, word dit net selde ervaar aangesien 1.87 en 1.61 in hierdie studie neig na selde. Twee items, NAQ-R 1 en 16, beklee dieselfde rang op die rangorde as gevolg van hul ooreenstemmende gemiddeldes. Gevolglik word die item met die kleiner numeriese waarde eerste geplaas. Die agt mees ervaarde geweldsitems in hierdie studie stem grootliks ooreen met dié soos in navorsing deur Einarsen (2000:379-386) bevind.

- **Jou menings word geïgnoreer**

Item 14 verskyn heel bo aan die rangorde met 'n gemiddeld van 1.87. Menings wat geïgnoreer word, word dus die meeste deur die respondente ervaar. n Groot meerderheid respondente, naamlik 438 (60.25%), het op verskillende vlakke aangedui dat hul menings geïgnoreer word. Tweehonderd vyf en sewentig (39.75%) respondente het aangedui dat hul menings selde geïgnoreer word. Eenhonderd en elf (15.27%) van die respondente het aangedui dat hul menings dikwels geïgnoreer word. Die menings van 41 (5.64%) respondente word altyd geïgnoreer (vgl. Tabel 5.10). Tweehonderd nege en tagtig (39.75%) van die respondente het aangedui dat hul menings nooit geïgnoreer word nie. Dit wil sê, met die uitsondering van die elf (1.51%) wat ontbreek, het 427 (58.74%) selde, dikwels of altyd psigologiese geweld ervaar.

Volgens Meseguer (2005) resorteer ignorering van menings onder werkverwante bullebakkerie. Hiervolgens word die teikenpersoon se vrae of pogings om aan 'n bespreking deel te neem, soos in die bostaande tabel aangedui, met stilte begroet. Bevindinge in die literatuur, byvoorbeeld dié van Rayner en Keashly (2005:277), weerspieël ook die feit dat die menings van teikenpersone geïgnoreer word. Einarsen (2000:379-386) beskou psigologiese geweld in die werkplek as mishandeling en die misbruik van mag.

- **Blootstelling aan onbeheerbare werklading**

Blootstelling aan onbeheerbare werklading beklee die tweede posisie met 'n gemiddeld van 1.79. Driehonderd vier en sestig (50.07%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle aan onbeheerbare werklading blootgestel word. Tweehonderd en twaalf (29.16%) respondente het aangetoon dat hulle selde blootstelling aan onbeheerbare werklading ervaar. Eenhonderd en vyf (14.44%) respondente het aangedui dat hulle dikwels aan onbeheerbare werklading blootgestel word. Sewe en veertig (6.46%) respondente word altyd aan onbeheerbare werklading blootgestel. Hierdie tendens ten opsigte van werklading stem ooreen met die bevindinge van Meyer (2011:151) waarin sy 'n soortgelyke tendens onder personeellede van VOO-kolleges bevind het. Driehonderd ses en veertig (47.59%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit aan onbeheerbare werklading blootgestel word nie. Sewentien (2.34%) respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

Literatuur

Blootstelling aan onbeheerbare werklading maak deel uit van organisatoriese bullebakkerie. Blase en Blase (2003:376-422) het insgelyks bevind dat hoofde in die VSA hul personeel aan onbeheerbare werklading blootstel terwyl hierdie optrede onder die boonste tien volgens bevindinge van Namie en Namie (2003) ressorteer.

- **Uitermatige monitering van jou werk**

Die uitermatige monitering van werk lê derde op die ranglys met 'n gemiddeld van 1.76. Driehonderd en vyftig (48.14%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle uitermatige monitering van hul werk ervaar. Tweehonderd en drie (27.92%) respondente het aangetoon dat hulle selde uitermatige monitering van hul werk ervaar. Eenhonderd (13.76%) respondente het aangedui dat hulle dikwels uitermatige monitering van hul werk ervaar. Sewe en veertig (6.46%) van die respondente het aangedui dat hul werk altyd uitermatig gemonitor word. Driehonderd twee en sestig (49.79%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit uitermatige

monitering van hul werk ervaar nie. Vyftien (2.06%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

- **Iemand weerhou inligting wat jou werkverrigting beïnvloed**

Die weerhouding van inligting wat die werkverrigting beïnvloed, beklee, gepaard met die opdrag van take met onredelike spertye, die vierde plek in die rangorde met 'n gemiddeld van 1.75. Driehonderd twee en sewentig (51.17%) van die respondente het op verskillende vlakke aangedui dat inligting van hulle weerhou word. Tweehonderd-en-veertig (33.01%) respondente het aangetoon dat hulle dit selde ervaar dat iemand inligting wat hul werkverrigting beïnvloed, weerhou. Eenhonderd en sewe (14.72%) respondente het aangedui dat inligting dikwels van hulle weerhou word en dat dit hul werkverrigting nadelig beïnvloed. Vyf en twintig (3.44%) respondente het aangedui dat inligting altyd van hulle weerhou word. Botha, Basson en Du Plessis (2010) het ook gerapporteer dat die weerhouding van werkverwante inligting wat respondente se werkverrigting beïnvloed in hul navorsing voorgekom het. Driehonderd agt en dertig (46.49%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit ervaar het dat iemand inligting wat hul werkverrigting beïnvloed, van hulle weerhou het nie. Sewentien (2.34%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

- **Jy word take met onredelike spertye opgedra**

Driehonderd en vyftig (48.14%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat take met onredelike spertye aan hulle opgedra word. Tweehonderd en nege (28.75%) respondente het aangetoon dat hulle dit selde ervaar dat take met onredelike spertye aan hulle opgedra word. Ses en neëntig (13.20%) respondente het aangedui dat take met onredelike spertye dikwels aan hulle opgedra word. Vyf en veertig (6.19%) respondente het aangetoon dat daar altyd take met onredelike spertye aan hulle opgedra word. Navorsing deur Matsela (2009:128) onder onderwysers in Lesotho toon, soos in hierdie studie, dat teikenpersone aan buitensporige druk onderwerp word om hul werkverrigting te verhoog. Meyer (2011:151) het ook hierdie item as een van die mees algemene psigologiese geweld-ervarings onder personeel in VOO-Kolleges uitgewys. Driehonderd agt en sestig (50.62%) van

die respondente het aangedui dat hulle nooit ervaar het dat take met onredelike spertye aan hulle opgedra word nie. Die inligting van 9 (1.24%) respondente ten opsigte van hierdie item ontbreek.

- **Verspreiding van gerugte oor jou**

Verspreiding van gerugte rang vyfde op die ranglys met 'n gemiddeld van 1.74. Driehonderd ses en sewentig (51.72%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat daar gerugte oor hulle versprei word. Tweehonderd vier en vyftig (34.94%) respondente het aangedui dat hulle dit selde ervaar dat gerugte oor hulle versprei word. Agt en tagtig (12.10%) respondente het aangedui dat gerugte dikwels oor hulle versprei word. Vier en dertig (4.68%) respondente ervaar altyd dié negatiewe optrede. Die stelselmatige karakter-aftakeling waaraan die teikenpersoon deur die verspreiding van gerugte onderwerp word, kom in hierdie studie na vore. Driehonderd een en veertig (46.91%) respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat gerugte oor hulle versprei word nie. Die inligting van 10 (1.38%) respondente ten opsigte van hierdie item ontbreek.

Hierdie negatiewe optrede word ook in die navorsingsliteratuur oor die mishandeling van onderwysers deur Blase en Blase (2008:632-301), Lutgensandvik, Tracey en Alberts (2006:837-838) en Hall (2005:1-48) bevestig.

Navorsing deur Botha *et al.* (2010:9) het ook, soos in hierdie studie, bevind dat onderwysers ten opsigte van bewerings en gerugte aan psigologiese geweld blootgestel word. Hierdie navorsers het ook van die NAQ-R as meetinstrument gebruik gemaak. 'n Studie deur Neuman en Baron (1998:391-420) het ook getoon dat verspreiding van gerugte die mees ervaarde geweldsoptrede is. Ten spyte van die hoë voorkomsvrekwensie van hierdie tipe geweldsoptrede is die algemene intensiteitsgevoelens van respondente van hierdie studie, ooreenkomstig dié van Neuman en Baron matig tot laag ten opsigte van belangrikheid. In hierdie studie beklee verspreiding van gerugte die vyde posisie in 'n rangorde van agt (vgl. Tabel 5.10).

- **Jy word uitgesluit**

Na aanleiding van Tabel 5.10 het 364 (50.07%) respondente op verskillende vlakke aangedui dat hulle uitgesluit word. Die item verskyn sewende op die

ranglys van die mees ervaarde items van psigologiese geweld met 'n gemiddelde van 1.73. Driehonderd vier en sestig (50.07%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle uitgesluit word. Tweehonderd drie en dertig (32.05%) respondente het aangedui dat hulle selde uitgesluit word. Sewe en neëntig (13.34%) respondente het aangedui dat hulle dikwels uitgesluit word. Vier en dertig (4.68%) het aangedui dat hulle altyd uitgesluit word. Driehonderd ses en vyftig (48.97%) respondente het aangedui dat hulle nooit uitsluiting ervaar het nie. Sewe (0.96%) het nie op hierdie item gereageer nie.

- **Aanstootlike aanmerkings word teenoor jou gemaak**

Driehonderd een en vyftig (48.28%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat daar aanstootlike opmerkings teenoor hulle gemaak word. Hierdie item verskyn agste op die ranglys van die mees ervaarde items van psigologiese geweld met 'n gemiddeld van 1.68. Tweehonderd drie en veertig (33.43%) respondente het aangedui dat hulle dit selde ervaar dat daar aanstootlike opmerkings teenoor hulle gemaak word. Twee-en-tagtig (11.28%) ervaar dikwels hierdie optrede. Ses-en-twintig (3.58%) respondente het aangedui dat hulle altyd aanstootlike aanmerkings teenoor hulle ervaar. Driehonderd ses en sestig (50.34%) van die respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat aanstootlike aanmerkings teenoor hulle gemaak word nie. Tien (1.38%) van die respondente het nie hul ervaring ten opsigte van hierdie item aangedui nie.

Die bevinding in hierdie studie dat aanstootlike aanmerkings teenoor werknemers gemaak word, stem ooreen met die bevindinge van Collins, McAleavy en Adamson (2004:68), naamlik dat skeldname en aanmerkings 'n gevestigde metode van intimidasie en teistering geraak het.

- **Jy is die teiken van spontane toorn**

Item 8 beklee die laaste plek in die ranglys oor die mees ervaarde psigologiese gewelds-items. Driehonderd en sestion (43.47%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle aan spontane toorn blootgestel word. Tweehonderd een en twintig (30.40%) respondente het aangedui dat hulle selde die teikens van spontane toorn is. Nege en sestig (9.49%) van die

respondente het aangedui dat hulle dikwels die teiken van spontane toorn is. Ses en twintig (3.58%) van die respondente het aangedui dat hulle altyd die spontane toorn van kollegas of bestuur ervaar. Driehonderd agt en neëntig (54.75%) van die respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat hulle die teiken van spontane toorn is nie. Dertien (1.79%) het nie op hierdie item gereageer nie.

5.4.1.3 Opsomming oor die mees ervaarde psigologiese geweldsitems

Vanuit die response, wat meer as die helfte is, het dit geblyk dat respondente hierdie optredes wel op verskillende vlakke ervaar. Die oorwig van hierdie bevinding stem ten opsigte van die mees ervaarde psigologiese geweldsitems ooreen met die bevindinge van Beswick *et al.* (2006:14), Mikkelsen en Einarsen (2002:401) en Hoel en Cooper (2000:18). Hierdie navorsers het ook, soos in hierdie studie, bevind dat blootstelling aan onbeheerbare werklading, ignorering, miskenning van goeie werk gelewer en gerugte en bewerings die mees ervaarde psigologiese geweldsitems is.

5.4.1.4 Frekwensies van die mins ervaaarde psigologiese geweldsitems

TABEL 5.11: Die agt mins ervaaarde psigologiese geweldsitems op die NAQ-R

RANG	NAQ-R	ITEM	GEM	STD.AFW	RESPONSE										
					Nooit		Selde		Dikwels		Altyd		Ontbreek		TOT
					F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	Dreigemente van geweld	1.33	.704	553	76.07	96	13.20	40	5.50	19	2.61	19	2.61	727
2	20	Teiken van buitensporige spot	1.37	.705	527	72.49	111	15.27	54	7.43	13	1.79	22	3.03	727
3	10	Wenke van ander dat jy die beroep moet verlaat	1.38	.756	540	74.28	103	14.17	45	6.19	25	3.44	14	1.93	727
4	9	Intimiderende optredes (vingerwysing, skending van persoonlike ruimte, rondstampery)	1.40	.737	521	71.66	131	18.02	52	7.15	19	2.61	4	0.55	727
5	15	Praktiese grappe deur persone met wie jy nie oor die weg kom nie.	1.52	.767	447	61.49	194	26.69	55	7.57	22	3.03	9	1.24	727
5	12	Ervaar vyandelike optredes wanneer jy ander nader	1.52	.797	458	63.00	169	23.25	66	9.08	24	3.30	10	1.38	727
5	3	Jy word opdrag gegee om werk benede jou bevoegdheid te verrig	1.52	.800	452	62.17	158	21.73	67	9.22	23	3.16	27	3.71	727

RANG	NAQ-R	ITEM	GEM	STD.AFW	RESPONSE											
					Nooit		Selde		Dikwels		Altyd		Ontbreek		TOT	
					F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
6	19	Druk om iets nie te eis waarop jy geregtig is nie (siekteverlof, reisonkostas, ens.)	1.56	.859	393	54.06	126	17.33	66	9.08	28	3.86	114	15.69	727	
7	13	Voortdurende kritiek oor jou werk	1.57	.805	436	59.98	187	25.72	76	10.45	23	3.16	5	0.69	727	
7	17	Bewerings word teenoor jou gemaak	1.57	.798	432	59.42	186	25.58	76	10.45	27	3.71	6	0.83	727	
8	4	Sleutel-areas van verantwoordelikheid is met onaangename take vervang.	1.58	.825	418	57.50	207	28.47	61	8.39	26	3.58	15	2.06	727	

Tabel 5.11 toon die resultate van die agt psigologiese geweldsitems wat die minste deur respondente ervaar is. Die gemiddeldes van hierdie items wissel vanaf die laagste, naamlik 1.33 (wat na nooit neig) tot die hoogste, naamlik 1.58 (wat na selde neig) soos in die bostaande tabel gerangskik, beginnende by die item met die laagste gemiddelde.

Drie items, naamlik NAQ-R 15, 12 en 3 in die lys van geweldsitems wat die minste voorkom, beklee dieselfde rang op die ranglys, aangesien al drie 'n gemiddelde van 1.52 toon (tussen nooit en selde ervaar). Items 13 en 17 beklee gesamentlik die sewende rang met 'n gemiddelde van 1.57.

- **Dreigemente van geweld**

Dreigemente van geweld verskyn heel bo en word die minste deur respondente ervaar, met 'n gemiddelde van 1.33. Eenhonderd vyf en vyftig (21.32%) respondente het steeds op verskillende vlakke aangedui dat hulle dreigemente van geweld ervaar. Ses en neëntig (13.20%) het aangedui dat hulle selde aan dreigemente van geweld blootgestel word. Veertig (5.50%) het aangedui dat hulle dreigemente van geweld dikwels ervaar. Neëntien (2.61%) respondente ervaar altyd dreigemente van geweld. Vyfhonderd drie en vyftig (76.07%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit dreigemente van geweld by die werk ervaar het nie. Neëntien (2.61%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie. Volgens Dake, Price en Telljohann (2003:173-180) bestaan daar 'n sterk verband tussen psigologiese geweld en die dra van wapens.

- **Teiken van buitensporige spot**

Eenhonderd agt en sewentig (24.48%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle die teikens van buitensporige spot is. Die item toon 'n gemiddelde van 1.37 (tussen nooit en selde ervaar) op die ranglys. Eenhonderd en elf (15.27%) respondente het aangedui dat hulle selde buitensporige spot ervaar. Vier en vyftig (7.43%) van die respondente het aangedui dat hulle dikwels die teikens van buitensporige spot is. Dertien (1.79%) het aangedui dat hulle altyd aan buitensporige spot blootgestel word. Vyfhonderd sewe en twintig (72.49%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit teikens van buitensporige spot by die werk was nie. Die inligting

van 22 (3.03%) van die respondente ten opsigte van buitensporige spot het ontbreek. Teiken van buitensporige spot is ook deur Botha *et al.* (2010:9) in hul bevinding as negatiewe optredes beskryf.

- **Wenke van ander dat jy die beroep moet verlaat**

Eenhonderd drie en sewentig (23.80%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle wenke van ander ontvang dat hulle die beroep moet verlaat. Dit toon volgens die ranglys 'n gemiddelde van 1.38. Eenhonderd en drie (14.17%) respondente het aangedui dat hulle selde wenke van ander ontvang dat hulle die beroep moet verlaat. Vyf en veertig (6.19%) respondente het aangedui dat hulle dikwels sulke wenke ontvang. Vyf en twintig (3.44%) respondente het aangedui dat hulle altyd wenke van ander ontvang dat hulle die beroep moet verlaat. Vyfhonderd en veertig (74.28%) het aangedui dat hulle nooit wenke van ander by die werk ontvang het om die beroep te verlaat nie. Veertien (1.93%) respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

- **Intimiderende optredes (vingerwysing, skending van persoonlike ruimte, rondstampery)**

Tweehonderd en twee (27.79%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle intimiderende optredes, soos vingerwysing, skending van persoonlike ruimte en rondstampery ervaar. Die item het 'n gemiddelde van 1.40 gerapporteer. Eenhonderd een en dertig (17.88%) van die respondente het aangedui dat hulle selde intimiderende optredes ervaar. Twee en vyftig (7.15%) respondente het aangedui dat hulle dikwels aan intimiderende optredes blootgestel word. Neëntien (2.61%) respondente het aangedui dat hulle altyd intimiderende optredes ervaar. Vyfhonderd een en twintig (71.66%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit aan intimiderende optredes by die werk ervaar het nie. Vier (0.55%) van die respondente het nie inligting ten opsigte van hierdie item verskaf nie.

- **Praktiese grappe deur persone met wie jy nie oor die weg kom nie**

Tweehonderd een en sewentig (37.28%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle aan praktiese grappe deur persone met hulle nie oor die weg kom nie, blootgestel word. Dit vertoon 'n gemiddelde van 1.52 op

die ranglys. Eenhonderd vier en neëntig (26.69%) respondente het aangedui dat hulle selde praktiese grappe, deur persone met hulle nie oor die weg kom nie, ervaar. Vyf en vyftig (7.57%) respondente het aangedui dat hulle dikwels aan praktiese grappe blootgestel word. Twee en twintig (3.03%) respondente het aangedui dat hulle altyd aan praktiese grappe blootgestel word. Vierhonderd vier en sewentig (61.49%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit aan praktiese grappe deur persone met wie hulle nie oor die weg kom nie ervaar het nie. Die inligting van 9 (1.24%) respondente ten opsigte van praktiese grappe deur persone met wie hulle nie oor die weg kom nie, ontbreek.

- **Ervaar vyandelike optredes wanneer jy ander nader**

Tweehonderd nege en vyftig (35.63%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle vyandige optredes ervaar wanneer hulle ander nader. Hierdie item verskyn sesde op die ranglys van items wat die minste ervaar word met 'n gemiddelde van 1.52. Eenhonderd nege en sestig (23.25%) respondente het aangedui dat hulle selde vyandelike optredes ervaar wanneer hulle ander nader. Ses en sestig (9.08%) respondente het aangedui dat hulle dikwels vyandige optredes ervaar wanneer hulle ander nader. Vier en twintig (3.30%) respondente ervaar altyd vyandige optredes. Vierhonderd agt en vyftig (63.00%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit vyandelike optredes wanneer hulle ander nader ervaar het nie. Tien (1.38%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

- **Jy word opdrag gegee om werk benede jou bevoegdheid te verrig**

Tweehonderd agt en veertig (34.11%) het op verskillende vlakke aangedui dat hulle opdragte gegee word om werk benede hul bevoegdheid te verrig. Eenhonderd agt en vyftig (21.73%) respondente het aangedui dat hulle selde opdrag gegee word om werk benede hul bevoegdhede te verrig. Sewe en sestig (9.22%) het aangedui dat hulle dikwels hierdie optrede ervaar. Drie en twintig (3.16%) respondente het aangedui dat hulle altyd aan hierdie optrede blootgestel word. Vierhonderd twee en vyftig (62.17%) respondente het aangedui dat hulle nooit opdrag gegee is om werk benede hul bevoegdheid te

verrig nie. Sewe en twintig (3.71%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

- **Druk om iets nie te eis waarop jy geregtig is nie (siekteverlof, reisonkoste, ens.)**

Tweehonderd en twintig (30.26%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle druk ervaar om iets, waarop hulle geregtig is, byvoorbeeld siekteverlof en/of reisonkoste, nie te eis nie. Eenhonderd ses en twintig (17.33%) respondente het aangedui dat hulle selde druk ervaar om iets nie te eis waarop hulle geregtig is nie. Ses en sestig (9.08%) respondente het aangedui dat hulle dikwels aan hierdie optrede blootgestel word. Agt en twintig (3.85%) respondente het aangedui dat hulle altyd druk ervaar om iets, waarop hulle geregtig is, nie te eis nie. Driehonderd drie en neëntig (54.06%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit druk ervaar het om iets nie te eis waarop hulle geregtig is nie. Eenhonderd en veertien (15.69%) van die respondente se inligting ten opsigte van hierdie item, ontbreek.

- **Voortdurende kritiek oor jou werk**

Tweehonderd ses en tagtig (39.34%) van die respondente het op verskillende vlakke aangetoon dat hulle aan voortdurende kritiek oor hul werk blootgestel word. Eenhonderd sewe en tagtig (25.72%) respondente het aangetoon dat hulle selde kritiek oor hul werk ervaar. Ses en sewentig (10.45%) respondente het aangedui dat hulle dikwels aan hierdie optrede in die werksplek blootgestel word. Drie en twintig (3.16%) ervaar altyd voortdurende kritiek rakende hulle werk. Vierhonderd ses en dertig (59.98%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit aan voortdurende kritiek ten opsigte van hul werk blootgestel is nie. Vyf (0.69%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

Volgens Leymann (1999) wil die oortreder dikwels ander beïndruk deur ander, veral teikens van psigologiese geweld, voor kollegas oor hul werk te kritiseer. Die primêre doel is dikwels om die teikenpersoon te verneder en oor sy werk af te kraak (vgl. par. 2.3.6).

- **Bewerings word oor jou gemaak**

Tweehonderd nege en tagtig (39.75%) van die respondente het op verskillende vlakke aangetoon dat hulle ervaar dat bewerings teenoor hulle gemaak word. Eenhonderd ses en tagtig (25.58%) respondente het aangedui dat hulle selde bewerings teenoor hulle ervaar. Ses en sewentig (10.45%) respondente het aangedui dat daar dikwels bewerings teenoor hulle gemaak word. Sewe en twintig (3.71%) het aangedui dat bewerings altyd oor hulle in die werkplek gemaak word. Vierhonderd twee en dertig (59.42%) van die respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat bewerings teenoor hulle gemaak word nie. Die inligting van 6 (0.83%) respondente ten opsigte van hierdie item ontbreek.

- **Sleutel-areas van verantwoordelikheid is met onaangename take vervang**

Tweehonderd vier en neëntig (40.44%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat sleutel-areas van hul verantwoordelikheid met onaangename take vervang word. Tweehonderd en sewe (28.47%) respondente het aangedui dat hulle selde aan soortgelyke behandeling blootgestel word. Een en sestig (8.39%) van die respondente het dikwels hierdie optrede ervaar of is daaraan blootgestel. Ses en twintig (3.58%) respondente het aangedui dat hulle altyd ervaar dat sleutel-areas van verantwoordelikheid met onaangename take vervang word. Vierhonderd en agtien (57.50%) van die respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat sleutel-areas van verantwoordelikheid met onaangename take vervang is nie. Die inligting van 15 (2.06%) van die respondente ten opsigte van hierdie item ontbreek.

Leymann (1996) wys daarop dat die wegneem van sleutel-areas van werk 'n aanval is op die persoon se gehalte van werk en lewe. Die oortreder van psigologiese geweld impliseer dikwels die miskenning van die teikenpersoon se vermoëns deur middel van die toekenning van lae-gehalte pligte (vgl. par. 2.3.6).

5.4.1.5 Opsomming oor die mins ervaarde psigologiese geweldsitems

Alhoewel die voorgenoemde die aanbied van die mins ervaarde psigologiesegeweld-items behels het, het die respondente aangedui dat hulle wel op verskillende vlakke aan psigologiese geweld blootgestel is.

5.5 FAKTOR-ANALISE

Die faktor-analise word vervolgens in die volgende volgorde aangebied en bespreek: In die toets vir steekproefgeskiktheid is daar verseker dat die steekproefgrootte genoegsaam is om 'n faktorontleding daarop te kan doen. Die kommunaliteite sal getabuleer word om aan te dui hoeveel variansie van elke item deur die onttrekte faktore verklaar word. Die persentasievariensie sal aangebied word om vas te stel of die onttrekte faktore genoegsame variensie verklaar; asook die patroonmatriks om aan te toon watter items beter op 'n faktor laai (Wikipedia, 2012). Daar is besluit om in hierdie studie met net een faktor voort te gaan, aangesien dit genoegsame variensie (meer as 50%) verklaar het. Daar is insgelyks ook besluit om met net die een faktor voort te gaan aangesien die eerste faktor alreeds meer as 50% verklaar het en die tweede faktor minder as 5% ekstra in hierdie studie bygevoeg het. Die betroubaarheid, Cronbach-alfa, (Gliem & Gliem, 2003; Reynaldo & Santos, 1999), sal aangebied word asook die opsomming van itemstatistiek.

5.5.1 Steekproefgeskiktheid van veranderlikes rakende die NAQ-R

Die eerste stadium in die faktor-analise behels die toets van die steekproefgeskiktheid in hierdie studie. Die Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-toets vir steekproefgeskiktheid is uitgevoer en die resultate rapporteer 'n hoë geskiktheid van 0.97, wat hoër as die vereiste waarde van 0.90 vir genoegsame data is, soos vervolgens in die onderstaande tabel aangedui word.

TABEL 5.12: Die Kaiser-Meyer-Olkin-toets en die Bartlett-toets vir steekproefgeskiktheid

Kaiser-Meyer-Olkin-meting van steekproefgeskiktheid	0.97
Bartlett-toets	<0.0001

Die faktoriseerbaarheid van die items vir steekproefgeskiktheid is met behulp van die Kaiser-Meyer-Olkin-toets getoets. Die determinant van <0.0001 dui aan dat daar nie te veel korrelasie tussen die items is nie. Die beduidendheid van die Bartlett-toets is <0.0001. Die Bartlett-toets dui dus op bevestiging dat die korrelasies tussen items in hierdie studie groot genoeg is. 'n KMO-meting van steekproefgeskiktheid van bo 0.9 rapporteer genoegsame data en in hierdie studie is die geïnterpreteerde waarde van die KMO-meting van steekproefgeskiktheid vir hierdie stel veranderlikes 'n beduidende 0.971. Daarom kan aanvaar word dat die steekproefgeskiktheid in hierdie studie gunstig vertoon.

5.5.2 Kommunaliteite vir afgeleide faktore oor die voorkoms van psigologiese geweld

Die hoeveelheid inligting van die NAQ-R-items wat in hierdie studie behoue bly, word deur middel van die kommunaliteite geïdentifiseer. Die kommunaliteite vir die onttrekte faktor omtrent die blootstelling aan psigologiese geweld word vervolgens aangebied.

5.5.3 Kommunaliteite vir onttrekte faktore (NAQ-R)

Die kommunaliteite varieer tussen 0.412 en 0.670. Die kommunaliteite dui dus daarop dat die afgeleide faktor 'n hoë verhouding van die variansie van elke item verklaar, aangesien almal bo die riglynwaaarde van 0.30 is. Dit wil sê daar is genoegsame inligting vir elke vraag.

Benoeming van dié faktor wat behou sal word, kon eers geskied nadat dié met lae ladings geïdentifiseer is en sodoende 'n interpreteerbare patroon geskep is. Benoeming is 'n belangrike deel van die analise in hierdie studie aangesien dit die versekering verskaf dat die faktor-analise konseptueel

geldig is. Benoeming kan ook latere verwysings, kontrole, identifisering en interpretering in die verloop van die studie vergemaklik.

'n Uiteensetting word vervolgens gegee van die algehele variansie volgens die NAQ-R-faktor.

5.5.4 Variansietotaal

Daar is egter in hierdie studie besluit om met net een faktor voort te gaan omdat dit genoegsame variansie (meer as 50%) verklaar het. Die variansietotaal van die een onttrekte faktor verklaar 53.48%.

5.5.5 Betroubaarheid en interne konsekwentheid

Die Chronbach se koëffisiënt alfa van die een faktor wat onttrek is, is bereken en word in Tabel 5.13 getoon.

TABEL 5.13: Betroubaarheidstatistiek met die NAQ-R

Cronbach Alfa	Gemiddeld	Standaardafwyking
NAQ-R 0.96	1.60	0.59

Die basiese interitem-data rapporteer basiese beskrywende statistiek en interne konsekwentheidsbetroubaarheid (Cronbach se koëffisiënt^a) (Gliem & Gliem, 2003).

'n Chronbach alfa telling van bo 0.70 word aanbeveel vir 'n meetinstrument om betroubaar geag te kan word. Volgens Maree (2007:10-16) is 'n betroubaarheidsraming bo 0.80 aanvaarbaar en dié onder 0.60 onaanvaarbaar. Die Cronbach Alfa-telling van 0.96 toon dus dat die een onttrekte faktor in hierdie studie as betroubaar beskou kan word. Die items in die faktor is ook intern konsekwent.

5.6 VERSKILLE MET BIOGRAFIESE INLIGTING

5.6.1 Toetse vir verskille ten opsigte van biografiese inligting van respondente

ANOVA's en t-toetse is vervolgens bereken om te bepaal of daar verskille in gemiddeldes tussen groepe voorkom ten opsigte van hul biografiese inligting wat met behulp van die NAQ-R ingesamel is.

In die geval waar *twee groepe* met mekaar vergelyk word, is onafhanklike *t-toetse* uitgevoer om die verskil in gemiddeldes van die twee groepe met mekaar te vergelyk, byvoorbeeld in die geval van manlike en vroulike respondente wat aan die studie deelgeneem het. Die p-waardes is ook bereken om te bepaal of verskille tussen twee groepe *statistiesbeduidend* is en 'n p-waarde kleiner as 0.05 is in hierdie studie as *statisties beduidend* beskou.

Ten einde die gemiddeldes tussen *meer as twee groepe* met mekaar te vergelyk, byvoorbeeld ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlak, skooltipe en etniese groep, is 'n analise van variansie (Analysis of Variance - ANOVA) uitgevoer. Die p-waarde is, soos deur Sudarshan (2007) aanbeveel, ook tydens die ANOVA bereken om beduidende verskille tussen drie of meer gemiddeldes te identifiseer, en 'n p-waarde kleiner as 0.05 is ook in die geval van ANOVA as *statisties beduidend* beskou.

Aangesien daar uit voorgenoemde slegs afgelei kon word dat *statisties beduidende verskille* tussen groepe bestaan, maar nie afgelei kon word of daar prakties betekenisvolle verskille is nie, is effekgroottes (Cohen se *d*-waardes) ook bereken. Maree (2007:210) konstateer dat effekgroottes gestandaardiseerde metings is, sonder spesifieke skale van die omvang van die verskille wat getoets word. Effekgroottes word verder nie deur die grootte van die steekproef beïnvloed nie. Effekgroottes (*d*-waardes) *maak* dit vir die navorser moontlik om vas te stel of *prakties beduidende verskille* tussen die gemiddeldes van verskillende groepe binne die navorsingspopulasie voorkom (Meyer, 2011:123; Ellis & Steyn, 2003:1-6; Wilkenson, 1999:594-604).

Cohen (1992:155-159) stel effekgroottes vir verskeie inhoudsopgawes voor. Die praktiese beduidendheid van resultate (*d*-waarde) word met behulp van

riglyne van Cohen (1988) soos in Ellis en Steyn (2003:51-53), soos volg geïnterpreteer:

D	Effek
0.2	Klein effek
0.5	Medium effek
0.8	Groot effek

Dit dien egter daarop gewys te word dat die bostaande waardes nie rigied in die verloop van hierdie studie toegepas sal word nie, aangesien 'n waarde soos 0.45 tussen klein en medium effek is of neig na 'n medium effek. Verder is 0.65 tussen medium en groot effek of neig na 'n groot effek. Daarom is die 0.2, 0.5 en 0.8 in hierdie studie nie afsnypte nie.

Sommige navorsers, asook die Amerikaanse Psigologiese Assosiasie (*American Psychological Association*), huldig die mening dat rapportering van data deur middel van beduidendheid alleen, nie voldoende is nie (Gelman, 2005:1-53; Howell, 2002:604; Montgomery, 2001). In hierdie studie word die resultate egter deur middel van beduidendheid in tabelle gerapporteer na deeglike verwerking deur Statistiese Konsultasiediens. Die data van p-waardes en effekgroottes ten opsigte van geslag, ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlakke, skooltipes en etnisiteit sal word vervolgens in tabelle aangedui en geïnterpreteer.

5.6.2 t-toets vir verskille ten opsigte van geslag

Tabel 5.14 dui aan of daar verskille in gemiddeldes bestaan tussen manlike en vroulike respondente ten opsigte van hul blootstelling aan psigologiese geweld.

TABEL 5.14: t-toets vir verskille ten opsigte van geslag

Geslag	N	Gem.	Std.Afw	Effek-grootte(d)	p-waarde
1. Manlik	309	1.65	0.61		
2. Vroulik	388	1.55	0.58	0.16	*0.03

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Bostaande tabel (Tabel 5.14) toon 'n p-waarde van 0.03 wat kleiner is as 0.05. Daarom is daar nie statistiese beduidende verskille in gemiddeldes tussen manlike en vroulike respondente ten opsigte van hoe gereeld psigologiese geweld in hierdie studie ervaar word nie. Die *d*-waarde van 0.16 dui voorts op 'n klein effek, soos deur Gelman (2005:1-53), Howell (2002:604) en Montgomery (2001) aanbeveel.

5.6.3 ANOVA vir verskille ten opsigte van ouderdom

TABEL 5.15: ANOVA ten opsigte van ouderdom

Ouderdom	N	Gem.	Std.Afw	Effekgroottes (<i>d</i>)			p-waarde
				18-25jr	26-30 jr	31-40jr	
1. 18-25jr.	41	1.38	0.45				.056
2. 26-30jr.	64	1.51	0.51	*0.25			
3. 31-40jr.	246	1.63	0.63	**0.39	0.18		
4. 41-50+jr.	360	1.61	0.59	**0.39	0.17	0.03	
Totaal	711	1.60	0.59				

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Tabel 5.15 toon 'n p-waarde van 0.056 wat groter is as 0.05 en dus nie op statisties beduidende verskille tussen groepe dui nie. As daar egter na gemiddeldes ten opsigte van ouderdom in hierdie studie gelet word, kom die hoogste gemiddeldes wel by ouderdomme 31-40 en 41-50+ jaar voor. Volgens die verskil in gemiddeldes en *d*-waarde, alleenlik in bostaande tabel, blyk dit dat ouer onderwysers meer dikwels psigologiese geweld ervaar en daaraan blootgestel word as jonger onderwysers. Die grootste praktiese beduidendheid (0.39) vir blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van ouderdom kom tussen personeellede van ouderdomme 31 tot 40 en 41 tot 50+ EN 18 tot 25 jaar voor.

5.6.4 ANOVA vir verskille ten opsigte van onderwyservaring

TABEL 5.16: ANOVA ten opsigte van onderwyservaring

Onderwys-ervaring	N	Gem.	Std.Afw	Effekgroottes (<i>d</i>)			p-waarde
				18-25jr	26-30 jr	31-40jr	
1. 0-5jr.	137	1.35	0.39				<.0001

2. 6-10jr.	132	1.59	0.52	**0.46		
3. 11-20jr.	232	1.61	0.55	**0.48	0.04	
4. 21-30jr.	142	1.74	0.70	**0.55	*0.21	0.18
5. 31+jr.	57	1.74	0.73	**0.54	*0.21	0.18
Totaal	700	1.59	0.58			

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Tabel 5.16 toon 'n p-waarde van <0.0001 wat kleiner is as 0.05 en dit dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes van bostaande groepe ten opsigte van hul onderwyservaring. Medium beduidende verskille is waarneembaar tussen die groep respondente met die minste onderwyservaring, naamlik van 0 tot 5 jaar en dié met meer onderwyservaring, byvoorbeeld tussen die groep met 0 tot 5 jaar onderwyservaring en dié met 6 tot 10 jaar onderwyservaring ($d=0.46$); tussen die groep met 0 tot 5 jaar en dié met 11 tot 20 jaar onderwyservaring ($d=0.48$); tussen die groep met 0 tot 5 jaar en dié met 21 tot 30 jaar onderwyservaring ($d=0.55$) en tussen die groep met 0 tot 5 jaar en dié met 31+ jaar onderwyservaring ($d=0.54$). Dit blyk hieruit dat hoe meer ervaring onderwysers het, hoe meer dikwels word hulle aan psigologiese geweld blootgestel.

Na aanleiding van die gemiddeldes van voorgenoemde groepe kan afgelei word dat die respondente in die groepe met meer onderwyservaring moontlik meer aan psigologiese geweld blootgestel word as die groep met die minste onderwyservaring (0 tot 5 jaar). Hierdie bevindinge stem ooreen met die bevindinge van Meyer (2011) en Matsela (2009) waarin hulle bevind het dat onderwysers met meer onderwyservaring meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met minder ervaring.

5.6.5 ANOVA vir verskille ten opsigte van kwalifikasies

TABEL 5.17: ANOVA ten opsigte van kwalifikasies

Kwalifikasie	N	Gem	Std.Afw	Effekgroottes (d)					p-waarde
				Diploma	B-graad	BEd/Hons	M-graad	PhD	
1. Diploma	205	1.55	0.56						0.002
2. B-graad	151	1.61	0.61	0.10					

3. B.Ed/Hons	219	1.66	0.59	0.19	0.08			
4. M-graad	38	1.83	0.82	**0.35	*0.27	*0.21		
5. PhD	2	2.38	0.88	***0.95	***0.89	***0.83	**0.63	
6. Ander	82	1.44	0.47	0.19	*0.27	**0.36	**0.47	***1.07
Totaal	697	1.60	0.59					

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Tabel 5.17 toon 'n p-waarde van 0.002 wat kleiner is as 0.05 en dit dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes van bostaande groepe ten opsigte van hul kwalifikasies. 'n Klein tot medium beduidende verskil is waarneembaar tussen die groep met diplomas en dié met M-grade, naamlik ($d=0.35$). Met verwysing na die verskille in gemiddeldes kan die afleiding dus gemaak word dat die groep met M-grade moontlik meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met diplomas.

'n Groot prakties beduidende verskil is ook waarneembaar tussen die groep met diplomas en dié met PhD-grade ($d=0.95$). Die grootste verskille in gemiddeldes rakende blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van kwalifikasies kom tussen respondente met PhD-kwalifikasies en dié met diplomas voor. Groot praktiese verskille is ook waarneembaar tussen groepe met B-grade en dié met PhD-grade ($d=0.89$) en tussen groepe met BEd/Hons-grade en dié met PhD-grade ($d=0.83$). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat respondente met PhD-grade meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met diplomas, B-grade en BEd./Hons-grade onderskeidelik.

Tabel 5.17 toon verder 'n groot prakties beduidende effekverskil ($d=1.07$) tussen die groep respondente met PhD-grade en dié met 'Ander' kwalifikasies. Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat die groep met PhD-grade meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met 'Ander' kwalifikasies. Dit wil dus sê dat onderwysers met PhD-grade prakties betekenisvol verskil van alle ander groepe. Die onderwysers met PhD-grade ervaar in alle gevalle meer dikwels psigologiese geweld.

'n Medium tot groot prakties beduidende verskil ($d=0.63$) is egter ook waarneembaar tussen die groep met M-grade en dié met PhD-grade.

Volgens die verskille in gemiddeldes tussen voorgenoemde twee groepe word die groep met PhD-grade meer aan psigologiese geweld blootgestel as die groep met M-grade. Die afleiding kan hieruit gemaak word dat die persone wat beter gekwalifiseer is, veral dié met PhD-grade, meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met laer kwalifikasies. Met verwysing na Tabel 5.17 val dit verder op dat die gemiddeldes ook toeneem namate die kwalifikasies verbeter.

5.6.6 ANOVA vir verskille ten opsigte van posvlakke

TABEL 5.18: ANOVA ten opsigte van posvlakke

Posvlak	N	Gem.	Std.Afw	Effekgroottes (d)			p-waarde
				PV1	Sen Ond	HOD	
1. PV 1	456	1.53	0.50				< 0.001
2. Sen. Ond.	83	1.83	0.74	**0.41			
3. HOD	101	1.78	0.76	*0.33	0.07		
4. Ander	53	1.55	0.62	0.04	**0.37	*0.30	
Totaal	693	1.60	0.60				

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Tabel 5.18 toon 'n p-waarde van <.0001 wat kleiner is as 0.05 en dit dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes van bostaande groepe ten opsigte van posvlakke. 'n Medium verskil ($d=0.41$) is waarneembaar tussen posvlak- 1-onderwysers en Senior Onderwysers. Op grond van die verskille in gemiddeldes van voorgenoemde twee groepe kan afgelei word dat Senior Onderwysers moontlik meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as posvlak 1-onderwysers. Daar is ook 'n klein tot medium praktiese verskil waarneembaar tussen Senior Onderwysers en 'Ander' ($d=0.37$). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes bestaan daar 'n moontlikheid dat Senior Onderwysers meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as 'Ander' onderwysers. 'n Klein tot medium praktiese verskil kom tussen 'Ander' en Departementshoofde (Heads of Department - HOD) voor ($d=0.30$). Ook hier kan die afleiding gemaak word, na aanleiding van die verskille in gemiddeldes, dat Departementshoofde moontlik meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as respondente in "Ander" posvlakke.

'n Klein tot medium praktiese verskil ($d=0.33$) is ook waarneembaar tussen posvlak 1-onderwysers en Departementshoofde. Op grond van die verskille in gemiddeldes tussen hierdie twee groepe bestaan daar slegs 'n moontlikheid dat Departementshoofde meer aan psigologiese geweld blootgestel word of meer psigologiese geweld ervaar as posvlak 1-onderwysers. Na aanleiding van voorgenoemde bestaan daar 'n moontlikheid dat Departementshoofde meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word.

5.6.7 ANOVA vir verskille ten opsigte van skooltipes

TABEL 5.19: ANOVA ten opsigte van skooltipes

Skooltipes	N	Gem.	Std.Afw	Effekgroottes (d)		p-waarde
				Openb.	Onafh.	
1. Openbaar	619	1.62	0.60			0.009
2. Onafhanklik	65	1.43	0.57	*0.32		
3. Ander	9	1.24	0.40	**0.64	*0.34	
Totaal	693	1.60	0.59			

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Tabel 5.19 toon 'n p-waarde van 0.009 wat kleiner as 0.05 is en dit dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes van bostaande groepe ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee. Die tabel toon 'n medium tot groot prakties beduidende verskil ($d=0.64$) tussen groepe wat in Openbare en in 'Ander' skooltipes skoolhou. Na aanleiding van die verskil in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat respondente by Openbare skole meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as dié by 'Ander' skooltipes. Daar is ook 'n klein tot medium prakties beduidende verskil tussen die groepe respondente by onafhanklike en 'Ander' skooltipes ($d=0.34$). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat respondente wat by onafhanklike skole onderrig gee, moontlik meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as dié wat by 'Ander' skooltipes onderrig gee.

5.6.8 ANOVA vir verskille ten opsigte van etnisiteit

TABEL 5.20: ANOVA ten opsigte van etnisiteit

Etnisiteit	N	Gem.	Std.Afw	Effekgroottes (<i>d</i>)			P-waarde
				Swart	Wit	Kleur-ling	
1. Swart	488	1.62	0.57				< 0.001
2. Wit	198	1.49	0.57	*0.22			
3. Kleurling	19	2.25	0.80	***0.79	***0.95		
4. Indiër	2	1.95	1.35	*0.25	*0.34	*0.22	
Totaal	707	1.60	0.59				

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Die resultate in Tabel 5.20 toon 'n p-waarde van <.0001, wat daarop dui dat die verskille ten opsigte van etnisiteit statisties beduidend is. Die tabel toon 'n groot verskil in praktyk ten opsigte van blootstelling aan psigologiese geweld tussen Wit en Kleurlinggroepe respondente, naamlik ($d=0.95$). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat Wit respondente minder dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as hul Kleurling- kollegas. Daar is ook 'n groot verskil waarneembaar ten opsigte van etnisiteit tussen Swart en Kleurlinggroepe ($d=0.79$). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding dus gemaak word dat Swart onderwysers minder as Kleurling-onderwysers aan psigologiese geweld blootgestel word. Die Kleurling-onderwyser word dus meer dikwels as ander etniese groepe aan psigologiese geweld blootgestel. Aangesien Kleurlinge in die Vrystaat in die minderheid is, is dit dus moontlik dat 'n minderheidsgroep hier meer aan psigologiese geweld blootgestel sal word.

'n Klein tot medium verskil is wel waarneembaar tussen Wit onderwysers en Indiër-onderwysers ($d=0.34$) en volgens die gemiddeldes van hierdie groepe bestaan daar slegs 'n moontlikheid dat Indiër-onderwysers meer as Wit onderwysers aan psigologiese geweld blootgestel word. Aangesien daar slegs twee Indiërs was wat aan die studie deelgeneem het, moet die resultate met omsigtigheid geïnterpreteer word. Meer indringende navorsing kan inligting oor blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van etnisiteit opdiep.

Navorsing deur die Bullying Institute (2006) het, soos in hierdie studie, bevind dat ras oorwegend 'n hoogs beduidende rol by blootstelling aan psigologiese geweld speel (Gholipour & Tehran, 2011:237). Nie alle navorsers het egter verskille in die voorkoms van psigologiese geweld as gevolg van etnisiteit bevind nie (Mazza & Reynolds, 1999:207; Singer, Anglin, Song & Lunghofer, 1995:477). Navorsers soos Tracy *et al.* 2006 by die *Project for Wellness and Work-Life* stel voor dat psigologiese geweld, per definisie, nie aan demografiese aanduiders soos etnisiteit verbind kan word nie (Wikipedia, 2012).

5.7 AANBIEDING VAN BEVINDINGE TEN OPSIGTE VAN VRAAG 23

TABEL 5.21: Frekwensies rakende Vraag 23 van die NAQ-R

Is jy die afgelope ses maande by die werk aan psigologiese geweld blootgestel?	Frekwensie	%
1. Nee	550	75.65
2. Ja, maar selde	82	11.28
3. Ja, af en toe	25	3.44
4. Ja, verskeie kere per week	40	5.50
5. Ja, byna daaglik	3	0.41
Totaal	700	96.29
Ontbreek	27	3.71
Totaal	727	100.00

Na aanleiding van Tabel 5.21 dui 150 (20.63%) respondente op verskillende vlakke aan dat hulle oor die voorafgaande ses maande by die werk aan psigologiese geweld blootgestel was. Hoewel 550 (75.65%) aangedui het dat hulle nie gedurende die voorafgaande ses maande aan psigologiese geweld blootgestel is nie, is dit wel deur die res ervaar. Ontkenning, wanbegrip, trots, vrees (sien 1.2, par. 4) kan moontlik ook hierin meewerk om aanleiding te gee tot 'n hoë ontkenkende frekwensie. Blykens die literatuur is ontkenning van blootstelling aan psigologiese geweld nie ongewoon nie. Wat egter van belang is, is die feit dat negatiewe optredes wel voorkom. Dit wil sê die

afleiding kan gemaak word dat 150 (20.63%) respondente wel op die vraag erkennend gereageer het. Sewe en twintig (3.71%) van die respondente het nie hul ervaring ten opsigte van hierdie vraag aangedui nie. Die bevindinge, soos dit in Tabel 5.23 voorkom, stem ooreen met die bevindinge van Botha *et al.* (2010:6) waarvolgens die grootste groep dié respondente is wat aangedui het dat hulle nie aan psigologiese geweld blootgestel word nie, naamlik (78.6%).

5.7.1 ANOVA vir verskille ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R

In onderstaande tabel (Tabel 5.22) het respondente aangedui of hulle die voorafgaande ses maande psigologiese geweld ervaar het, al dan nie.

TABEL 5.22: ANOVA ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R

Item	N	Gem	Std.Afw	Effekgroottes (d)				p-waarde
				Nee	Selde	Af en toe	Weekliks	
1. Nee	550	1.42	0.40					0.002
2. Selde	82	1.86	0.47	***0.94				
3. Af en toe	25	2.36	0.49	***1.92	***1.01			
4. Weekliks	40	2.96	0.64	***2.40	***1.71	***0.94		
5. Daagliks	3	2.94	0.80	***1.90	***1.34	***0.73	0.03	
Totaal	697	1.60	0.59					

*~ 0.2=Klein effek

**~ 0.5=Medium effek

***~ 0.8=Groot effek

Tabel 5.22 toon 'n p-waarde van <.0001, wat daarop dui dat daar statisties beduidende verskille ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R is. Die tabel toon groot prakties beduidende verskille tussen respondente wat **nie die voorafgaande ses maande aan psigologiese geweld blootgestel is nie** en dié wat selde aan psigologiese geweld blootgestel is ($d=0.94$); tussen dié wat nie daaraan blootgestel is nie en dié wat af en toe daaraan blootgestel is ($d=1.92$); tussen dié wat nie aan psigologiese geweld blootgestel is nie en dié wat weekliks daaraan blootgestel is ($d=2.40$) asook tussen dié wat nie aan psigologiese geweld blootgestel is nie en dié wat daagliks daaraan blootgestel is ($d=1.90$). Daar was net drie respondente wat daagliks aangedui het in hierdie studie. Daarom moet die interpretasie ten opsigte van hierdie groep

met versigtigheid benader word. Die grootste praktiese beduidende verskil is waarneembaar tussen respondente wat aangetoon het dat hulle nie die voorafgaande ses maande aan psigologiese geweld blootgestel is nie en dié wat weekliks gedurende die voorafgaande ses maande by die werk daaraan blootgestel is ($d=2.40$). Na aanleiding van die gemiddeldes van voorgenoemde groepe toon die groep wat weekliks aangetoon het dat hulle ook meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as dié wat selde, af en toe, en daaglik blootgestel is. Dit blyk ook verder dat hoe meer dikwels daar op Vraag 23 geantwoord is, hoe hoër is die NAQ-R-telling ook. Dit wys eweneens ook op die betroubaarheid van die navorsing, want dit stem ooreen met vorige aanduidings in die studie dat respondente aan psigologiese geweld blootgestel word. Die respondente het dus nie sommer voor-die-voet kruisies getrek nie.

Groot praktiese beduidende verskille is ook waarneembaar tussen respondente wat **selde gedurende die voorafgaande ses maande aan psigologiese geweld blootgestel** is en dié wat af en toe daaraan blootgestel is ($d=1.01$); tussen dié wat selde blootgestel is en die wat weekliks blootgestel is ($d=1.71$) asook tussen dié wat selde blootgestel is en dié wat daaglik blootgestel is ($d= 1.34$). Die grootste praktiese beduidende verskil is hier ook waarneembaar tussen dié wat selde gedurende die voorafgaande ses maande aan psigologiese geweld blootgestel is en dié wat weekliks daaraan blootgestel is ($d=1.71$). Na aanleiding van die gemiddeldes van die onderskeie voorgenoemde groepe, kan die afleiding ook gemaak word dat respondente wat weekliks blootgestel word, meer dikwels psigologiese geweld ervaar as die ander groepe.

Groot praktiese beduidende verskille is ook waarneembaar tussen respondente wat gedurende die voorafgaande ses maande **af en toe aan psigologiese geweld blootgestel** is en die wat weekliks blootgestel is ($d=0.94$) asook tussen dié wat af en toe blootgestel is en dié wat daaglik blootgestel is ($d=0.73$). In voorgenoemde is die grootste praktiese beduidende verskil ($d=0.94$) ook waarneembaar tussen respondente wat af en toe gedurende die voorafgaande ses maande aan psigologiese geweld blootgestel is en dié wat weekliks daaraan blootgestel is.

Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding ook gemaak word dat respondente wat weekliks aangedui het, meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as dié wat nee, selde, af en toe en daagliks aangedui het. Navorsing in die VSA toon dat 15 miljoen (13.2%) van die bevolking aangedui het dat hulle weekliks aan psigologiese geweld blootgestel word (Schat, Frone & Kelloway, 2006). Hierdie bevinding stem ook ooreen met die bevinding in hierdie studie dat onderwysers weekliks meer aan psigologiese geweld blootgestel word as ander frekwensies van blootstelling.

5.7.2 Opsomming van bevindinge met die NAQ-R

Die agt mees ervaarde psigologiese geweldsitems is menings wat geïgnoreer word; uitermatige monitering van werk; blootstelling aan onbeheerbare werklading; weerhouding van inligting wat werkverrigting beïnvloed; take met onredelike spertye; verspreiding van gerugte; uitsluiting; aanstootlike aanmerkings; teiken van spontane toorn. Manlike en vroulike onderwysers word byna ewe gereeld aan psigologiese geweld blootgestel. Ouer onderwysers word meer dikwels as jongeres aan psigologiese geweld blootgestel. Onderwysers met meer onderwyservaring en met hoër kwalifikasies word meer dikwels as dié met minder ervaring en laer kwalifikasies aan psigologiese geweld blootgestel. Onderwysers by openbare skole ervaar meer dikwels psigologiese geweld as dié by onafhanklike en “Ander” skole. Etnisiteit speel wel ‘n rol by blootstelling aan psigologiese geweld.

Die agt minste psigologiese geweldservaringe sluit in: Dreigemente van geweld; Teiken van buitensporige spot; Wenke van ander dat jy die beroep moet verlaat; Intimiderende optredes; Praktiese grappe deur persone met wie jy nie oor die weg kom nie; Ervaar vyandige optredes wanneer jy ander nader; Jy word opdrag gegee om werk benede jou bevoegdheid te verrig; Druk om iets waarop jy geregtig is, nie te eis nie. Voortdurende kritiek op jou werk; Bewerings word oor jou gemaak; Sleutel-areas van verantwoordelikheid is met onaangename take vervang.

5.8 DIE IMPAK VAN PSIGOLOGIESE GEWELD OP GESONDHEID MET BEHULP VAN DIE SIMPTOOM-KONTROLELYS

Hierdie afdeling behels die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van die respondente en is met behulp van die Simptoom-Kontrolelyns (vgl. Addendum L) verkry.

5.8.1 Beskrywende statistiek ten opsigte van die Simptoom-Kontrolelyns

Die respondente moes hul gewaarwording van die simptome ten opsigte van gesondheidsverandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld op die Simptoom-Kontrolelyns in vier kolomme aandui. Die vlakke van die Simptoom-Kontrolelyns word hieronder soos volg genoem: 1=nie gehad nie; 2=het simptome gehad, maar het nie vererger nie; 3=het simptome gehad en het vererger; 4=nuwe simptome (vgl. Addendum L).

Die vier vlakke van die Simptoom-Kontrolelyns word vervolgens afsonderlik getabelleer om sodoende die verskille tussen die vlakke duidelik te kan onderskei. 'n Ander rede waarom dit geskied word, is dat daar in hierdie navorsing in kwalitatief met 'n model (Gemengde metode) gewerk word waar dit duidelik onderskei word. Die fisieke en psigologiese simptome sal dus uitmekaar gehaal word as dié wat vererger het en wat as nuut ervaar is om sodoende die samesmelting en/of triangulering moontlik te kan maak. Laastens kon die respondente enige ander simptome wat hulle ervaar het en wat nie in die Simptoom-Kontrolelyns voorgekom het nie, onderaan byvoeg.

5.8.1.1 Simptome wat respondente nie gehad het nie

TABEL 5.23: Frekwensies van simptome wat respondente nie gehad het nie (1)

SIMPTOME	Nie gehad nie (1)	
	F	%
1. Stres, buitengewone kommer	212	29.16
2. Hartaanval	638	87.76
3. Gevoelens van paniek	369	50.76
4. Verlies aan konsentrasie	332	45.67
5. Hartkloppings	619	85.14

SIMPTOME	Nie gehad nie (1)	
	F	%
6. Haarverlies	573	78.82
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	468	64.37
8. Onderbroke slaap	267	36.73
9. Borspyne	473	65.06
10. Maagswere	492	67.78
11. Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld	358	49.24
12. Konstant op die hoede	457	63.00
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	449	61.76
14. Stres-hoofpyne	246	33.84
15. Ontsteekte gewrigte en weefsel	496	68.23
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	486	66.86
17. Obsessie met detail by die werk	381	52.41
18. Irriterende maagsindroom/colitis	541	74.42
19. Verhoogde hartklop	529	72.76
20. Migraine (skeelhoofpyn)	522	71.80
21. Selfmoordgedagtes	616	84.73
22. Vermy gevoelens en gedagtes wat aan trauma herinner	462	63.55
23. Voel algemene emosionele platheid	400	55.02
24. Liggaamspyne, in spiere en gewrigte	348	47.87
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	516	70.98
26. Uitgeputheid	385	52.96
27. Asma	620	85.28
28. Allergieë	511	70.29
29. Kompulsiewe optredes	555	76.34
30. Voel depressief	315	43.33
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	509	70.01
32. Verleentheid en skaamte	508	69.88
33. Ververandering, -uitslae, aknee	532	73.18
34. Opvallende gewigsverlies	451	62.03
35. Byt op tande/Tandekners	535	73.59
36. Voel chronies uitgeput en moeg	354	48.69

Tabel 5.23 toon die simptome wat respondente nog nooit gehad het nie. Die agt simptome wat die meeste respondente aangetoon het dat hulle nie gehad het nie, word in glanspuntskif in die tabel aangedui en sluit in (in rangorde gestel): hartaanval (638 of 87.76%); Asma (620 of 85.28); hartkloppings (619 of 85.14%); selfmoordgedagtes (616 of 84.73%); haarverlies (573 of 78.82%); kompulsiewe optrede (555 of 76.34%); irriterende maagsindroom/kolitis (541 of 74.42%) en tandekners (535 of 73.59%).

5.8.1.2 Simptome wat respondente gehad het, maar wat nie vererger het nie

TABEL 5.24: Frekwensies van simptome wat respondente gehad het maar wat nie vererger het nie (2)

SIMPTOME	Gehad, nie vererger nie (2) 22.6%	
	F	%
1. Stres, buitengewone kommer	335	46.08
2. Hartaanval	51	7.02
3. Gevoelens van paniek	238	32.74
4. Verlies aan konsentrasie	276	37.97
5. Hartkloppings	61	8.39
6. Haarverlies	86	11.83
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	182	25.03
8. Onderbroke slaap	285	39.20
9. Borspyne	173	23.80
10. Maagswere	148	20.36
11. Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld	239	32.87
12. Konstant op die hoede	143	19.67
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	153	21.05
14. Stres-hoofpyne	313	43.05
15. Ontsteekte gewrigte en weefsel	126	17.33
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	138	18.98
17. Obsessie met detail by die werk	219	30.12
18. Irriterende maagsindroom/colitis	114	15.68
19. Verhoogde hartklop	126	17.33
20. Migraine (skeelhoofpyn)	113	15.54
21. Selfmoordgedagtes	53	7.29
22. Vermyn gevoelens en gedagtes wat aan trauma herinner	148	20.36
23. Voel algemene emosionele platheid	199	27.37
24. Liggaampyne in spiere en gewrigte	262	36.03
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	123	16.92
26. Uitgeputheid	198	27.24
27. Asma	49	6.74
28. Allergieë	131	18.02
29. Kompulsiewe optredes	93	12.79
30. Voel depressief	260	35.76
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	120	16.51
32. Verleentheid en skaamte	131	18.02
33. Ververandering, -uitslae, aknee	130	17.88
34. Opvallende gewigsverlies	171	23.52
35. Byt op tande/ Tandekners	110	15.13
36. Voel chronies uitgeput en moeg	214	29.44

Tabel 5.24 toon die simptome wat respondente gehad het, maar wat nie vererger het nie. Die agt simptome met die hoogste frekwensie word met glanspuntskrif in die tabel aangedui en sluit in (in rangorde gestel): stres, buitengewone kommer (335 of 46.08%); stres-hoofpyne (313 of 43.05%); onderbroke slaap (285 of 39.20%); verlies aan konsentrasie (276 of 37.97%); liggaamspyne in spiere en gewrigte (262 of 36.03%); voel depressief (260 of 35.76%); voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld (239 of 32.87%) en gevoelens van paniek (238 of 32.74%).

5.8.1.3 Simptome wat respondente gehad het, en wat vererger het

TABEL 5.25: Frekwensies van simptome wat respondente gehad het, en wat vererger het (3)

SIMPTOME	Gehad, het vererger (3) 9.4%	
	F	%
1. Stres, buitengewone kommer	133	18.29
2. Hartaanval	17	2.34
3. Gevoelens van paniek	88	12.10
4. Verlies aan konsentrasie	80	11.00
5. Hartkloppings	20	2.75
6. Haarverlies	46	6.33
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	50	6.88
8. Onderbroke slaap	130	17.88
9. Borspyne	49	6.74
10. Maagswere	61	8.39
11. Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld	85	11.69
12. Konstant op die hoede	76	10.45
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	90	12.38
14. Stres-hoofpyne	131	18.02
15. Ontsteekte gewrigte en weefsel	68	9.35
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	69	9.49
17. Obsessie met detail by die werk	79	10.87
18. Irriterende maagsindroom/colitis	40	5.50
19. Verhoogde hartklop	40	5.50
20. Migraine (skeelhoofpyn)	67	9.22
21. Selfmoordgedagtes	27	3.71
22. Vermy gevoelens en gedagtes wat aan trauma herinner	75	10.32
23. Voel algemene emosionele platheid	79	10.87
24. Liggaamspyne in spiere en gewrigte	82	11.28
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	55	7.57
26. Uitgeputheid	89	12.24
27. Asma	34	4.68
28. Allergieë	61	8.39

SIMPTOME	Gehad, het vererger (3) 9.4%	
	F	%
29. Kompulsiewe optredes	47	6.46
30. Voel depressief	102	14.03
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	57	7.84
32. Verleentheid en skaamte	47	6.46
33. Ververandering, -uitslae, aknee	47	6.46
34. Opvallende gewigsverlies	70	9.63
35. Byt op tande/ Tandekners	51	7.02
36. Voel chronies uitgeput en moeg	112	15.41

Tabel 5.25 toon die simptome wat respondente gehad het, en wat vererger het as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Die agt simptome met die hoogste frekwensie word in glanspuntskrif in die tabel aangedui en sluit in (in rangorde gestel): stres, buitengewone kommer (133 of 18.29%); stres-hoofpyne (131 of 18.02%); onderbroke slaap (130 of 17.88%); voel chronies uitgeput en moeg (112 of 15.41%); voel depressief (102 of 14.03%); uitgeputheid (89 of 12.24%); voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld (85 of 11.69%); liggaamspyne in spiere en gewigte (82 of 11.28%).

In hierdie gedeelte, soos ook in dié van Coxon (2012), beklee stres-hoofpyne die tweede posisie ten opsigte van simptome wat as gevolg van psigologie geweld voorkom. Meyer (2011), wat ook die Simptoom-Kontrolelys gebruik het, het ook bevind dat stres en buitengewone kommer en stres-hoofpyne, soos in hierdie studie, eerste en tweede op die ranglys van simptome wat vererger as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld verskyn. Simptome soos onderbroke slaap; voel chronies moeg en uitgeput en voel depressief is ook deur Meyer (2011) aangetoon onder die agt simptome met die hoogste frekwensie wat respondente gehad het en wat vererger het as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld.

5.8.1.4 Simptome wat respondente as nuut ervaar

TABEL 5.26: Frekwensies van nuwe simptome (4)

SIMPTOME	Nuwe simptome (4) 2.4%	
	F	%
1. Stres, buitengewone kommer	22	3.03
2. Hartaanval	4	0.55
3. Gevoelens van paniek	16	2.20

SIMPTOME	Nuwe simptoem (4) 2.4%	
	F	%
4. Verlies aan konsentrasie	16	2.20
5. Hartkloppings	4	0.55
6. Haarverlies	7	0.96
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	13	1.79
8. Onderbroke slaap	31	4.26
9. Borspyne	10	1.38
10. Maagswere	9	1.24
11. Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld	23	3.16
12. Konstant op die hoede	18	2.48
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	23	3.16
14. Stres-hoofpyne	23	3.16
15. Ontsteekte gewrigte en weefsel	20	2.75
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	21	2.89
17. Obsessie met detail by die werk	25	3.44
18. Irriterende maagsindroom/colitis	12	1.65
19. Verhoogde hartklop	15	2.06
20. Migraine (skeelhoofpyn)	12	1.65
21. Selfmoordgedagtes	12	1.65
22. Vermyn gevoelens en gedagtes wat aan trauma herinner	26	3.58
23. Voel algemene emosionele platheid	30	4.13
24. Liggaamspyne in spiere en gewrigte	19	2.61
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	17	2.34
26. Uitgeputheid	31	4.26
27. Asma	5	0.69
28. Allergieë	9	1.24
29. Kompulsiewe optredes	8	1.10
30. Voel depressief	32	4.40
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	22	3.03
32. Verleentheid en skaamte	19	2.61
33. Velverandering, -uitslae, aknee	7	0.96
34. Opvallende gewigsverlies	22	3.03
35. Byt op tande/ Tandekners	16	2.20
36. Voel chronies uitgeput en moeg	36	4.96

Tabel 5.26 toon die frekwensies van nuwe simptome wat respondente ervaar het as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Die agt simptome met die hoogste frekwensie word met glanspuntskrif in die tabel aangedui en sluit in (in rangorde gestel): voel chronies uitgeput en moeg (36 of 4.96%); voel depressief (32 of 4.40%); uitgeputheid (31 of 4.26%); onderbroke slaap (31 of 4.26%); voel algemene emosionele platheid (30 of 4.13%); vermy gevoelens en gedagtes wat aan trauma herinner (26 of 3.58%); obsessie met detail by die werk (25 of 3.44%); voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld (23 of

3.16%); hoë bloeddruk/hipertensie (23 of 3.16%); stres-hoofpyne (23 of 3.16%); stres, buitengewone kommer (22 of 3.03%); substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel (22 of 3.03%) en opvallende gewigsverlies (22 of 3.03%). Dit is opvallend dat drie simptome, naamlik voel geïrriteerd en maklik ontsteld; hoë bloeddruk/hipertensie; en stres-hoofpyne, omtrent eweveel ervaar word (3.16%). Dit val verder op dat drie ander simptome, naamlik stres, buitengewone kommer; substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel; en opvallende gewigsverlies, ook omtrent eweveel ervaar word.

Die voorgenoemde simptome stem oorwegend ooreen met dié wat deur Meyer geïdentifiseer is as nuwe simptome as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld.

5.8.2 Psigologiese en fisieke simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het

Vervolgens word die psigologiese en fisieke simptome wat respondente gehad het maar wat vererger het as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld toegelig.

5.8.2.1 Psigologiese simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het

TABEL 5.27: Psigologiese gesondheidsimptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het

PSIGOLOGIESE SIMPTOME	HET VERANDER (3)	
	Gehad- F	hetVererger %
1. Stres, buitengewone kommer	133	18.29
30. Voel depressief	102	14.03
26. Uitgeputheid wat lei tot onvermoë om te funksioneer	89	12.24
3. Gevoelens van paniek	88	12.10
11. Voel geïrriteerd en maklik ontsteld	85	11.69
4. Verlies aan konsentrasie	80	11.00
17. Obsessie met detail by die werk	79	10.87
22. Vermy gevoelens en situasies wat aan trauma herinner	75	10.32
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	69	9.49
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	57	7.84
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	55	7.57
29. Kompulsiewe optredes	47	6.46

PSIGOLOGIESE SIMPTOME	HET VERANDER	
	F	(3) Gehad- hetVererger %
21. Selfmoordgedagtes	27	3.71
32. Verleentheid en skaamte wat tot leefstylverandering lei	19	2.61

Tabel 5.27 toon die psigologiese gesondheidsimptome wat respondente aanvanklik gehad het maar wat vererger het as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Hiervan word die agt met die hoogste frekwensie soos deur die respondente aangedui toegelig. Die tabel toon dat 133 (18.29%) respondente aangedui het dat hulle stres en buitengewone kommer ervaar het, maar dat dit vererger het. Eenhonderd en twee (14.03%) se depressiewe gevoel het vererger. Uitputting wat gelei het tot onvermoë om te funksioneer het by 89 (12.24%) respondente vererger; 88 (12.10%) van die respondente het aangedui dat hulle toenemend gevoelens van paniek ervaar; 85 (11.69%) voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld; 80 (11.00%) ervaar toenemende verlies aan konsentrasie; 79 (10.87%) ervaar toenemend 'n obsessie met detail by die werk en 75 (10.32%) het aangedui dat hulle toenemend ervaar dat hulle gevoelens, gedagtes en situasies wat aan trauma herinner, vermy. Met verwysing na die voorafgaande drie tabelle is stres en buitengewone kommer, in hierdie studie, die simptoorn wat die meeste deur respondente ervaar word.

Dit beteken egter nie dat die simptome wat nie onder die boonste agt voorkom, minder belangrik is nie. Simptome soos selfmoordgedagtes en oorweging om gewelddadig teenoor ander op te tree moet vanweë die ernstige gevolge daarvan op die self en op ander in 'n ernstige lig beskou word. Sulke simptome, hoe gering ook al, moet nie bloot as leë dreigemente afgemaak word nie.

5.8.2.2 Fisieke simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het

TABEL 5.28: Fisieke gesondheidsimptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het

FISIEKE SIMPTOME	HET VERANDER (3)	
	Gehad, F	het vererger %
14. Stres-hoofpyne	131	18.02
8. Onderbroke slaap	130	17.88
36. Voel chronies uitgeput en moeg	112	15.41
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	90	12.38
26. Uitgeputheid wat lei tot onvermoë om te funksioneer	89	12.24
24. Liggaamspyne in spiere en gewrigte	82	11.28
15. Ontsteekte gewrigte en weefsel	68	9.35
20. Migraine (skeelhoofpyn)	67	9.22
10. Maagswere	61	8.39
28. Allergieë	61	8.39
35. Byt op tande/ Tandekners	51	7.02
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	50	6.88
9. Borspyne	49	6.74
33. Velerandering, -uitslae, aknee	47	6.46
6. Haarverlies	46	6.33
18. Irriterende maagsindroom/colitis	40	5.50
27. Asma	34	4.68
34. Opvallende gewigsverlies	22	3.03
5. Hartkloppings	20	2.75
2. Hart-aanval	17	2.34

Tabel 5.28 toon die fisieke gesondheidsimptome wat respondente gehad het, maar wat na aanleiding van psigologiese geweld vererger het. Hiervan word die agt met die hoogste frekwensie soos deur die respondente aangedui toegelig. Die tabel toon dat 131 (18.02%) respondente aangedui het dat hulle stres-hoofpyne gehad het, maar dat dit vererger het. Eenhonderd en dertig (17.88%) respondente het aangedui dat hulle onderbroke slaap ervaar en dat dit vererger het; 112 (15.41%) voel toenemend chronies uitgeput en moeg; 90 (12.38%) respondente ly aan hoë bloeddruk en hulle het aangedui dat dit vererger het; Nege en tagtig (12.24%) ervaar uitgeputheid wat tot onvermoë lei om te funksioneer, en dit het vererger; Twee en tagtig (11.28%) ervaar toenemende liggaamspyne in spiere en gewrigte; Agt en sestig (9.35%)

ervaar toenemend ontsteekte gewrigte en weefsel en sewe en sestig (9.22%) respondente ervaar migraine (skeelhoofpyn).

Meyer (2011) het eweneens bevind dat chroniese moegheid en uitgeputheid; onderbroke slaap; stres-hoofpyne; migraine; toenemende liggaamspyne in spiere en gewrigte en uitputting wat lei tot onvermoe om te funksioneer onder die agt simptome ressorteer met die hoogste frekwensie wat respondente getoon het, maar wat vererger het as gevolg van psigologiese geweld. Baldry (2004:344) het ook in sy navorsing, met verwysing na fisieke simptome, bevind dat teikenpersone wat aan psigologiese geweld blootgestel word, 'n reeks somatiese ongesteldhede, soos hoofpyn en maagaandoenings openbaar.

5.8.2.3 Psigologiese simptome wat respondente as nuut ervaar

Vervolgens word die nuwe psigologiese en fisieke simptome wat respondente as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ervaar het toegelig.

TABEL 5.29: Psigologiese gesondheidsimptome wat respondente as nuwe simptome ervaar

PSIGOLOGIESE SIMPTOME	HET VERANDER	
	F	(4) Nuwe simptome %
30. Voel depressief	32	4.40
22. Vermyn gevoelens en situasies wat aan trauma herinner	26	3.58
17. Obsessie met detail by die werk	25	3.44
11. Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld	23	3.16
1. Stres, buitengewone kommer	22	3.03
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	22	3.03
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	21	2.89
32. Verleentheid en skaamte wat tot leefstylverandering lei	19	2.61
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	17	2.34
3. Gevoelens van paniek	16	2.20
4. Verlies aan konsentrasie	16	2.20
21. Selfmoordgedagtes	12	1.65
29. Kompulsiewe optredes	8	1.10

Tabel 5.29 toon die agt simptome met die hoogste frekwensies ten opsigte van nuwe psigologiese gesondheidsimptome as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld soos deur die respondente gerapporteer en sluit in: voel depressief (32 of 4.40%); vermy gevoelens en situasies wat aan trauma

herinner (26 of 3.58%); obsessie met detail by die werk (25 of 3.44%); voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld (23 of 3.16%); stres, buitengewone kommer (22 of 3.03%); substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel (22 of 3.03%); terugkerende gedagtes/nagmerries (21 of 2.89%); verleentheid en skaamte wat tot leefstylverandering lei (19 of 2.61%) en oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree (17 of 2.34%).

Selfmoordgedagtes en oorwegings om gewelddadig teenoor ander op te tree is deur 12 (1.65%) en 17 (2.34%) respondente onderskeidelik as nuwe simptome ervaar (vgl. Tabel 5.35). Hierdie twee simptome word veral uitgesonder vanweë die ernstige nadelige impak daarvan op die gesondheid van onderwysers.

Meyer (2011) het eweneens bevind dat depressie; voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld; stres en buitengewone kommer en oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree onder die agt psigologiese simptome as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld tel. Fox, van Loyola, die Chicago se Instituut vir Mensehulpbronne en Indiensnemingsverhoudinge het ook bevind dat waarnemers van psigologiese geweld verhoogde stresvlakke en lae moreel openbaar (Tracy *et al.*, 2006-2012).

5.8.2.4 Fisieke simptome wat respondente as nuut ervaar

TABEL 5.30: Fisieke gesondheidsimptome wat respondente as nuwe simptome ervaar

FISIEKE SIMPTOME	HET VERANDER (4)	
	F	%
36. Voel chronies uitgeput en moeg	36	4.95
8. Onderbroke slaap	31	4.26
26. Uitgeputheid	31	4.26
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	23	3.16
14. Stres-hoofpyne	23	3.16
34. Opvallende gewigsverlies	22	3.03
15. Ontsteekte gewigte en weefsel	20	2.75
24. Liggaamspyne in spiere en gewigte	19	2.61
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	13	1.79
18. Irriterende maagsindroom/colitis	12	1.65
20. Migraine (skeelhoofpyn)	12	1.65
35. Byt op tande/ Tandekners	16	2.20

FISIEKE SIMPTOME	HET VERANDER (4)	
	Nuwe simptoomb F	%
9. Borspyne	10	1.38
10. Maagswere	9	1.24
28. Allergieë	9	1.24
6. Haarverlies	7	0.96
33. Ververandering, -uitslae, aknee	7	0.96
27. Asma	5	0.69
5. Hartkloppings	4	0.55

Tabel 5.30 toon die agt simptome met die hoogste frekwensies ten opsigte van nuwe fisieke gesondheidsimptome as gevolg van psigologiese geweld soos deur die respondente gerapporteer en sluit in: voel chronies uitgeput en moeg (36 of 4.95%); onderbroke slaap (31 of 4.26%); uitgeputheid (31 of 4.26%); hoë bloeddruk/hipertensie (23 of 3.16%); stres-hoofpyne (23 of 3.16%); opvallende gewigsverlies (22 of 3.03%); ontsteekte gewrigte en weefsel (20 of 2.75%); liggaamspyne in spiere en gewrigte (19 of 2.61%); en skerp borspyne na aktiwiteit (13 of 1.79%). Met die uitsodering van hipertensie; ontsteekte gewrigte en weefsel en liggaamspyne, stem al die ander agt fisieke simptome met die hoogste frekwensie ooreen met die bevindings van Meyer (2011).

Dit is noodsaaklik dat voorgenoemde fisieke simptome in 'n ernstige lig beskou moet word aangesien dit 'n negatiewe invloed op die gesondheid van respondente kan hê as dit nie ernstig opgeneem word en onder die loep geneem word nie. Daar moet veral ook ag geslaan word op die waarskuwingstekens van ander fisieke simptome soos, onder andere, skerp borspyne na aktiwiteite, hartkloppings en asma.

5.8.2.5 Agt lewensgevaarlike gesondheidsimptome as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld

Uit voorgenoemde bevindings rakende die Simptoomb-Kontrolelys is daar 8 lewensgevaarlike simptome wat deur respondent ervaar word en wat in 'n ernstige lig beskou behoort te word en sluit in: skerp borspyne na aktiwiteite; hartkloppings; asma; hoë bloeddruk; borspyne; maagswere; allergieë en migraine (skeelhoofpyn).

5.8.2.6 Opsomming van die Simptoom-Kontrolelys

Die volgende simptome is in rangorde van dié met die hoogste frekwensie tot dié met die laagste frekwensie geplaas. Waar soortgelyke nommers aangedui word, is dit dié waar die betrokke simptome dieselfde rang in die rangorde beklee.

Simptome wat respondente aanvanklik gehad het, maar wat nie vererger het nie en wat respondente gehad het en wat wel vererger het en dié wat respondente as nuwe simptome rapporteer word vervolgens aangedui:

- **Die agt gesondheidsimptome met die hoogste frekwensie wat respondente voor blootstelling gehad het, maar wat nie vererger het nie (vgl. Tabel 5.24; par. 5.8.1.2)**
 - Stres, buitengewone kommer
 - Stres-hoofpyne
 - Onderbroke slaap
 - Verlies aan konsentrasie
 - Liggaamspyne in spiere en gewrigte
 - Voel depressief
 - Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld
 - Gevoelens van paniek.

- **Die agt simptome met die hoogste frekwensie wat respondente gehad het en wat na blootstelling vererger het (vgl. Tabel 5.25; par. 5.8.1.3)**
 - Stres, buitengewone kommer
 - Onderbroke slaap
 - Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld
 - Stres-hoofpyne
 - Liggaamspyne in spiere en gewrigte
 - Uitgeputheid

- Voel depressief
- Voel chronies uitgeput en moeg.
- **Die agt simptome met die hoogste frekwensie wat respondente as nuwe simptome sedert blootstelling gerapporteer het (vgl. Tabel 5.26; par. 5.8.1.4)**
 - Voel chronies uitgeput en moeg
 - Voel depressief
 - Uitgeputheid
 - Onderbroke slaap
 - Voel algemene emosionele platheid
 - Vermyn gevoelens en situasies wat aan trauma herinner
 - Obsessie met detail by die werk
 - Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld
 - Hoë bloeddruk/Hipertensie
 - Stres-hoofpyne
 - Stres, buitengewone kommer
 - Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel
 - Opvallende gewigsverlies.
- **Die agt psigologiese simptome met die hoogste frekwensie wat respondente gehad het, maar wat vererger het (vgl. Tabel 5.27; par. 5.8.2.1)**
 - Stres, buitengewone kommer
 - Voel depressief
 - Uitgeputheid wat lei tot onvermoe om te funksioneer
 - Gevoelens van paniek
 - Voel geïrriteerd en maklik ontsteld
 - Verlies aan konsentrasie

- Obsessie met detail by die werk
- Vermy gevoelens en situasies wat aan trauma herinner.
- **Die agt fisieke simptome met die hoogste frekwensie wat respondente gehad het en wat vererger het (vgl. Tabel 5.28)**
 - Stres-hoofpyne
 - Onderbroke slaap
 - Voel chronies uitgeput en moeg
 - Hoë bloeddruk/Hipertensie
 - Uitgeputheid wat lei tot onvermoë om te funksioneer
 - Liggaamspyne in spiere en gewrigte
 - Ontsteekte gewrigte en weefsel
 - Migraine (skeelhoofpyn)

Vervolgens die psigologiese gesondheidsimptome wat respondente aangedui het wat hulle as gevolg van psigologiese geweld as nuwe simptome ervaar.

- **Die agt nuwe psigologiese gesondheidsimptome met die hoogste frekwensie wat respondente as gevolg van psigologiese geweld ervaar (vgl. Tabel 5.29)**
 - Voel depressief
 - Vermy gevoelens en situasies wat aan trauma herinner
 - Obsessie met detail by die werk
 - Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld
 - Stres, buitengewone kommer
 - Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel
 - Terugkerende gedagtes/nagmerries
 - Verleentheid en skaamte wat tot leefstylverandering lei
 - Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree.

- **Die agt nuwe fisieke gesondheidsimptome met die hoogste frekwensie wat respondente as gevolg van psigologiese geweld ervaar (vgl. Tabel 5.30)**
 - Voel chronies uitgeput en moeg
 - Onderbroke slaap
 - Uitgeputheid
 - Hoë bloeddruk/Hipertensie
 - Stres-hoofpyne
 - Opvallende gewigsverlies
 - Ontsteekte gewrigte en weefsel
 - Liggaamspyne in spiere en gewrigte
 - Skerp borspyne na aktiwiteite
 - Irriterende maagsindroom/kolitis
 - Migraine (skeelhoofpyn).
- **Die twee psigologiese gesondheidsimptome wat vernietigend vir die self en vir ander kan wees**
 - Selfmoordgedagtes
 - Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree.
- **Die agt lewensgevaarlike fisieke gesondheidsimptome as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld**
 - Skerp borspyne na aktiwiteite
 - Hartkloppings
 - Asma
 - Hoë bloeddruk
 - Borspyne
 - Maagswere
 - Allergieë

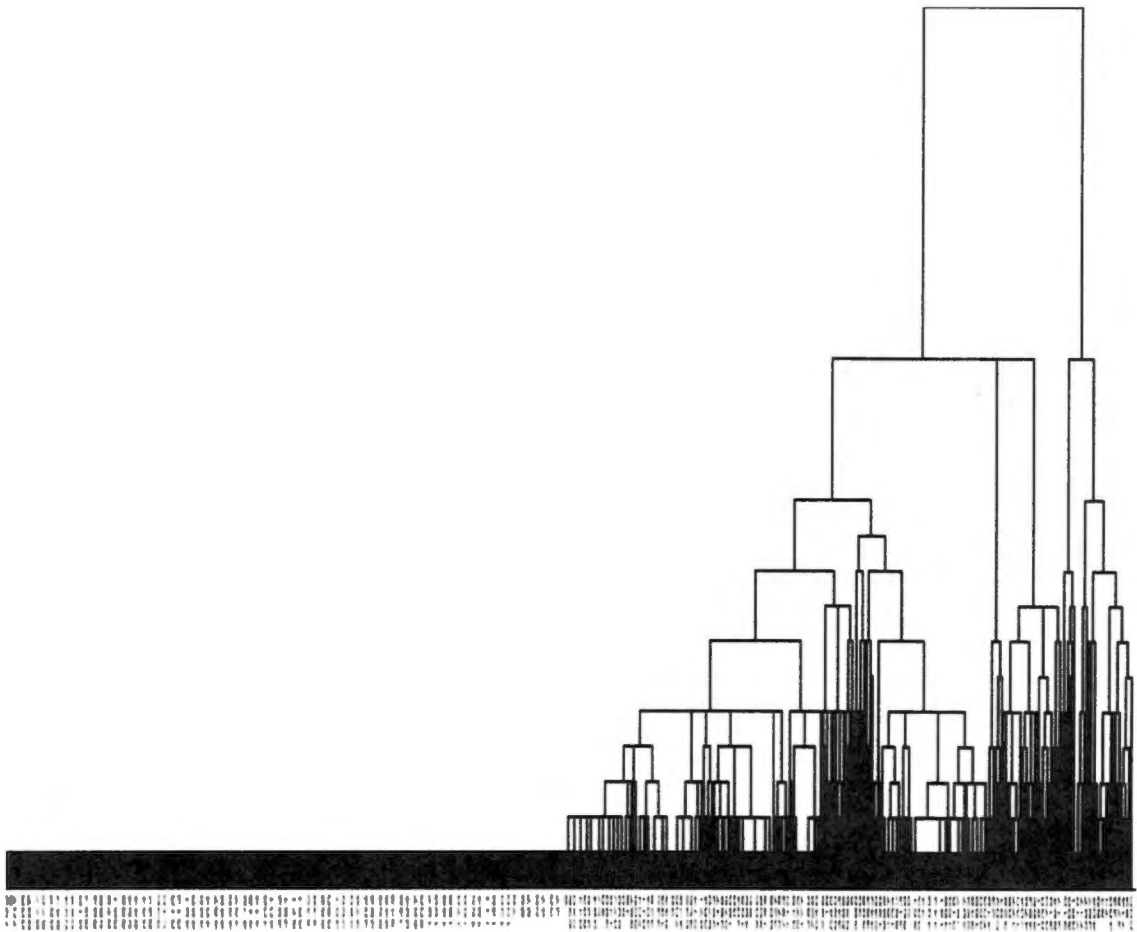
- Migraine (skeelhoofpyn).

5.9 HIËRARGIESE TROS-ANALISE

Verbindinggebaseerde groepering (hiërargiese groepering) word in hierdie studie toegepas om die kern-idee van meer verwante objekte te verwesenlik. Sodoende kan 'n groepering in hierdie studie beskryf word ooreenkomstig die maksimum afstand wat benodig word om die verskillende dele met mekaar te verbind. Die afstandsmaatstaf wat hiertydens gebruik is, is die Sokal en Sneath Meting 1 en die metode is volledig geskakelde trosvorming.

5.9.1 Tros-analise

Die Simptoom-Kontrolelys wat in hierdie studie gebruik is, bestaan uit 36 items. Hoewel die Simptoom-Kontrolelys uit 'n vierpunt-Likert-skaal bestaan het, naamlik 1 vir "geen simptome nie"; 2 vir "het simptome gehad maar dit het nie vererger nie"; 3 vir "het simptome gehad maar dit het vererger" en 4 vir "nuwe simptome", is daar ter wille van statistiese ontleding twee groepe respondente hieruit geïdentifiseer. Die twee groepe wat hieruit na vore gekom het, is 0=gesondheidstatus het nie verander nie EN 1=gesondheidstatus het verander. Hierdie twee breë, algemene groepe, tipies geëtiketteer 0 en 1 is die dominante dimensies van psigologiese geweld in hierdie studie. Hierdie groepe is in die Simptoom-Kontrolelys-analises aanwesig en dit meet konstant ten opsigte van responsformaat.



DENDOGRAM 5.1: Dendrogram van twee geïdentifiseerde trosse

Met verwysing na Dendrogram 5.1 is tros 1 van die Simptoom-Kontrolelyns in hierdie studie as die VERANDER-tros geëtiketteer/benoem, aangesien respondente daarin aandui dat hul gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld *verander* het. Na aanleiding van voorgemelde kan daar twee trosse of groepe van soortgelyke respondente waargeneem word. Die trosse verskil die een van die ander ten opsigte van respondente se gesondheidstatus-verandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld en is volgens simptome wat respondente gehad het, maar wat vererger het en nuwe simptome gekategoriseer.

5.9.2 Tros 0 teenoor tros 1

TABEL 5.31: Frekwensies van groepe waarvan simptome vererger het

ITEMS	TROS 0	TROS 1
	%	%
1. Stres, buitengewone kommer	15.76	73.53
2. Hartaanval	1.17	14.71
3. Gevoelens van paniek	9.14	64.71
4. Verlies aan konsentrasie	9.53	58.82
5. Hartkloppings	1.17	35.29
6. Haarverlies	4.09	38.24
7. Skerp borspyne na aktiwiteit	3.31	67.65
8. Onderbroke slaap	15.76	82.35
9. Borspyne	3.31	61.76
10. Maagswere	4.86	61.76
11. Voel geïrriteerd en raak maklik ontsteld	10.89	79.41
12. Konstant op die hoede	8.95	79.41
13. Hoë bloeddruk/Hipertensie	11.28	58.82
14. Stres-hoofpyne	15.18	88.24
15. Ontsteekte gewrigte en weefsel	6.03	70.59
16. Terugkerende gedagtes/nagmerries	6.81	97.06
17. Obsessie met detail by die werk	10.12	73.53
18. Irriterende maagsindroom/colitis	4.09	52.94
19. Verhoogde hartklop	2.53	67.65
20. Migraine (skeelhoofpyn)	7.00	76.47
21. Selfmoordgedagtes	1.75	52.94
22. Vermy gevoelens en gedagtes wat aan trauma herinner	9.34	79.41
23. Voel algemene emosionele platheid	10.12	88.24
24. Liggaamspyne in spiere en gewrigte	8.75	76.47
25. Oorweeg om gewelddadig teenoor ander op te tree	5.64	67.65
26. Uitgeputheid	11.28	88.24
27. Asma	2.53	29.41
28. Allergieë	5.64	55.88
29. Kompulsiewe optredes	2.72	73.53
30. Voel depressief	13.62	94.12
31. Substansgebruik, alkohol, dwelms, voedsel	6.42	70.59
32. Verleentheid en skaamte	3.50	76.47
33. Volverandering, -uitslae, aknee	3.55	64.71
34. Opvallende gewigsverlies	7.00	82.35
35. Byt op tande/ Tandekners	4.67	79.41
36. Voel chronies uitgeput en moeg	14.01	97.06

Indien daar in Tabel 5.31 op die verandering in gesondheidstatus van die respondente gelet word, is dit so dat die persentasies oor verandering in die gesondheidstatus in tros 1 deurgaans groter is as dié in tros 0 ten opsigte van

die Simptoom-Kontrolelys. Die respondente in tros 1 ervaar dus meer gesondheidstatus-verandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld as dié in tros 0. As gevolg van voorgenoemde is besluit om tros 1 die VERANDER-tros en tros 0 die ONVERANDER-tros te benoem.

Die benoeming van trosse sal vervolgens op grond van geïdentifiseerde groepe volgens die Dendogram 5.1 geskied en toegelig word.

5.10 BIOGRAFIESE INLIGTING MET TROSSE

5.10.1 Gesondheidstatus-verwantskappe ten opsigte van geslag

In hierdie gedeelte word die gesondheidstatus-verandering ten opsigte van biografiese inligting van respondente bespreek. Die onderstaande tabelle toon die verwantskappe tussen respondente ten opsigte van gesondheidstatus-verandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld deur middel van Pearson se Chi-kwadraattoets en simmetriese metings. Pearson se Chi-kwadraat is gebruik om te bepaal of die waargenome frekwensies statisties beduidend verskil van die ooreenstemmende verwagte frekwensies in die betrokke klasintervalle. Hiertydens sal die Phi-waarde en Cramer se waarde aanduidings gee van die verwantskappe ten opsigte van geslag, ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlakke, skooltipes en etnisiteit.

5.10.1.1 Toets vir verwantskappe met behulp van kwadraattoets

Pearson se Chi-kwadraattoets, die waarskynlikheidsratio en die lineêre assosiasie rapporteer 'n p-waarde van 0.797 en is dus groter as 0.05. Die afleiding kan dus gemaak word dat die verwantskappe in die verkreë waardes tussen manlike en vroulike respondente onder die veronderstelling van 'n nulhipotese onwaarskynlik kan wees. Daar is dus nie 'n statisties beduidende verwantskap tussen die groepe respondente rakende die gesondheidstatus-verandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van geslag tussen die groepe respondente nie.

Vervolgens word in die volgende tabel gekyk na die verwantskappe ten opsigte van die resultate rakende die geslag van die respondente.

TABEL 5.32: Verwantskappe ten opsigte van geslag

TROS	TELLING & %	GESLAG		Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 Manlik	2 Vroulik		
VER-ANDER	Telling % binne TROS	16 48.48%	17 51.52%	33 100.0%	*.011
ONVER-ANDER	Telling % binne TROS	230 46.18%	268 53.82%	498 100.0%	
Totaal	Telling % binne TROS	246 46.33%	285 53.67%	531 100.0%	

*~0.1=Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

In Tabel 5.32 word 'n klein phi-koëffisiënt van .011 gerapporteer. Die afleiding kan hieruit gemaak word dat daar nie 'n noemenswaardige praktiese verwantskap van geslag van respondente ten opsigte van verandering van gezondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld bestaan nie. Hierdie bevinding stem ook ooreen met vorige bevindings in hierdie studie wat aangetoon het dat manlike en vroulike respondente min of meer eweveel aan psigologiese geweld blootgestel word (vgl. Tabel 5.14; par.5.6.2).

Met verwysing na die tweerigting-tabel was die respondente wie se gezondheidstatus verander 51.52% vroue en 48.48% mans in die VERANDER-tros (Tabel 5.32). Die verteenwoordiging van respondente ten opsigte van geslag is dus relatief gelyk; so ook by die ONVERANDER-tros. Dus is die geslag ten opsigte van gezondheidstatus-verandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld relatief gelyk.

5.10.1.2 Verwantskappe ten opsigte van ouderdomme van respondente

Pearson se Chi-kwadraat sal gebruik word om te bepaal of die waargenome groepe se gezondheidstatus in hierdie studie ten opsigte van ouderdom statisties en prakties beduidend verwant is aan die ooreenstemmende verwagte betrokke klasintervalle.

Volgens Pearson se Chi-kwadraattoets rapporteer beduidendheid 'n p-waarde van 0.171. Dit dui daarop dat die verwantskap nie statisties beduidend is ten opsigte van gesondheidstatus-verskil op grond van ouderdom nie. Die nominale waarde volgens die Phi-waarde is 0.096. Die *phi-koëffisiënt* dui dus op 'n klein praktiese verwantskap tussen gesondheidsverandering en ouderdom.

TABEL 5.33: Verwantskappe ten opsigte van ouderdom

TROS	TELLING & %	OUDERDOM				Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 18-25	2 26-30	3 31-40	4 41-50+		
VER-ANDER	Telling	1	0	13	20	34	*.096
	% binne TROS	2.94%	0.0%	38.24%	58.82%	100.0%	
ONVER-ANDER	Telling	36	49	182	240	507	
	% binne TROS	7.10%	9.66%	35.90%	47.34%	100.0%	
Totaal	Telling	37	49	195	260	541	
	% binne TROS	6.84%	9.06%	36.04%	48.06%	100.0%	

*~0.1= Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Tabel 5.33 toon 'n klein praktiese verwantskap (.096) tussen die verskillende ouderdomsgroepe ten opsigte van verandering van gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Derhalwe kan daar van die veronderstelling uitgegaan word dat daar nie 'n prakties beduidende verwantskap tussen ouderdom en verandering in gesondheidstatus is nie. Die oorgrote meerderheid (58.82%) respondente in die VERANDER-tros lê in die ouderdomsgroep 41 tot 50+ jaar. Die respondente wie se gesondheidstatus verander het ten opsigte van ouderdom lê in die ouderdomsgroepe 31 tot 40 jaar (38.24%) en 41 tot 50+ jaar (58.82%). By die ONVERANDER-tros was daar ook meer ouer onderwysers. Tabel 5.33 toon verder dat die ouderdomsgroep van wie daar die minste respondente in die VERANDER-tros was, dié in die ouderdomsgroep tussen 18 en 25 is, naamlik 2.90%.

5.10.1.3 Verwantskappe ten opsigte van onderwyservaring van respondente

Die beduidendheidsverwantskap ten opsigte van onderwyservaring volgens Pearson se Chi-kwadraattoets is .002. Dit rapporteer dus 'n p-waarde kleiner as 0.05. Die beduidendheid ten opsigte van die waarskynlikheidsratio is kleiner as 0.05, naamlik 0.003. Dit dui daarop dat die waarskynlikheidsverwantskap statisties beduidend is ten opsigte van verandering in gezondheidstatus en onderwyservaring.

Die nominale waarde volgens die Phi-waarde is 0.176. Die praktiese verwantskap is dus klein tot medium. In die VERANDER-tros het meer onderwysers meer onderwyservaring as dié in die ONVERANDER-tros.

TABEL 5.34: Verwantskappe ten opsigte van onderwyservaring

TROS	TELLING & %	ONDERWYSERVARING					Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 0-5jr	2 6-10 jr	3 11-20jr	4 21-30jr	5 31+jr		
VER-ANDER	Telling	2	3	9	14	5	33	**.176
	% binne TROS	6.06%	9.09%	27.28%	42.42%	15.15%	100.0%	
ONVER-ANDER	Telling	110	94	162	91	41	498	
	% binne TROS	22.09%	18.88%	32.53%	18.27%	8.23%	100.0%	
Totaal	Telling	112	97	171	105	46	531	
	% binne TROS	21.09%	18.27%	32.21%	19.77%	8.66%	100.0%	

*~0.1=Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Daar is 'n statistiese beduidendheid waarneembaar ten opsigte van verwantskappe met verandering in gezondheidstatus en onderwyservaring van die respondente as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Die data rapporteer 'n *phi-koëffisiënt* van 0.176 wat kleiner is as 0.30; dus 'n klein tot medium praktiese verwantskap. Die tabel toon dat 'n groot meerderheid respondente (42.42%) in die VERANDER-tros aangedui het dat hulle 21 tot 30 jaar onderwyservaring het. Die grootste ouderdomsgroep respondente wat dus gezondheidstatus-verskil rapporteer, is dié met 21 tot 30 en meer jaar onderwyservaring. Die respondente met 31 en meer jaar onderwyservaring

rapporteur in die VERANDER-tros 15.15% vir gesondheidstatus-verandering teenoor die 8.23% in die ONVERANDER-tros.

5.10.1.4 Verwantskappe ten opsigte van kwalifikasies van respondente

Die statistiese betekenisvolheid van die verwantskap ten opsigte van respondente se kwalifikasies volgens Pearson se Chi-kwadraattoets is <0.0001 . Dit rapporteer dus 'n p-waarde kleiner as 0.05. Dit dui daarop dat die verwantskap statisties beduidend is ten opsigte van kwalifikasie. Dit wil dus sê die verwantskappe tussen groepe is statisties beduidend ten opsigte van kwalifikasie en verandering van gesondheidstatus-verskil.

Die Phi-waarde gee 'n aanduiding van die praktiese betekenisvolheid van die verwantskappe ten opsigte van onderwysers se kwalifikasies. Die *phi-koëffisiënt* neig na 'n medium praktiese verwantskap met 0.235.

TABEL 5.35: Verwantskappe ten opsigte van kwalifikasies

TROS	TELLING & %	KWALIFIKASIES						Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 Dip.	2 BA	3 BEd/H ons	4 M-Gr.	5 PhD	6 Ander		
VER- ANDER	Telling	5	10	13	5	1	0	34	.235
	% binne TROS	14.71%	29.40%	38.24%	14.71%	2.94%	0.0%	100%	
ONVER- ANDER	Telling	146	105	160	22	0	65	498	
	% binne TROS	29.32%	21.08%	32.13%	4.42%	0%	13.05%	100%	
Totaal	Telling	151	115	173	27	1 0.	65	532	
	% binne TROS	28.38%	21.62%	32.52%	5.08%	19%	12.21%	100%	

*~0.1=Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Tabel 5.35 toon 'n Phi-koëffisiënt van 0.235 ten opsigte van die gesondheidstatus-verandering en kwalifikasies van respondente as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Die medium verwantskap toon dus 'n moontlike verwantskap van blootstelling aan psigologiese geweld met onderwysers se kwalifikasies. Na aanleiding van Tabel 5.35 kan die afleiding gemaak word dat daar meer respondente met BEd-grade en hoër kwalifikasies in die VERANDER-tros voorkom as respondente met BA-grade

en laer kwalifikasies. Daar kom minder van die groep BA-grade en laer kwalifikasies in die VERANDER-tros voor. Hierdie waarneming stem ooreen met 'n vorige bevinding in hierdie studie waar onderwysers met PhD-grade meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met diplomas (vgl. par. 5.6.5; Tabel 5.17).

5.10.1.5 Verwantskappe ten opsigte van posvlakke van respondente

Die statisties betekenisvolheid van die verwantskap ten opsigte van respondente se posvlakke volgens Pearson se Chi-kwadraattoets is <0.0001 . Dit rapporteer dus 'n p-waarde kleiner as 0.05. Dit dui daarop dat die verwantskap statisties beduidend is ten opsigte van respondente se posvlakke met verandering in gezondheidstatus.

Die Phi-waarde gee 'n aanduiding van die praktiese betekenisvolheid van die verwantskappe ten opsigte van die posvlakke van respondente en die verandering in gezondheidstatus. Die *phi-koëffisiënte* toon 'n verwantskap van 0.235 wat dus neig na 'n medium verwantskap.

TABEL 5.36: Verwantskappe ten opsigte van posvlakke

TROS	TELLING & %	POSVLAKKE				Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 PV 1	2 Sen.ond	3 HOD	4 Ander		
VER-ANDER	Telling	9	12	10	2	33	**.235
	% binne TROS	27.27%	36.36%	30.31%	6.06%	100.0%	
ONVER-ANDER	Telling	328	55	67	44	494	
	% binne TROS	66.40%	11.13%	13.56%	8.91%	100.0%	
Totaal	Telling	337	67	77	46	527	
	% binne TROS	63.95%	12.71%	14.61%	8.73%	100.0%	

*~0.1=Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Die data in Tabel 5.36 rapporteer 'n praktiese verwantskap wat neig na medium met 'n *phi-koëffisiënt* van .235 ten opsigte van die gezondheidsverandering met posvlakke van respondente as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld. Tabel 5.36 toon dat die oorgrote meerderheid respondente (36.36%) wie se gezondheidstatus as gevolg van

blootstelling aan psigologiese geweld in die VERANDER-tros verander het, Senior Onderwysers is. Die tweede groep wie se gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van posvlakke verander het, is Departementshoofde (30.31%). Dit wil sê Senior Onderwysers en Departementshoofde in die VERANDER-tros ervaar meer verandering in gesondheidstatus as gevolg van psigologiese geweld as posvlak 1-onderwysers en “Ander”. Die respondente wat in die meerderheid is in die ONVERANDER-tros is ook die Posvlak 1-onderwysers.

5.10.1.6 Verwantskappe ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee

Die statistiese beduidendheid van die verwantskap ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee, is volgens Pearson se Chi-kwadraattoets 0.534. Dit rapporteer dus 'n p-waarde groter as 0.05. Dit wil dus sê die verwantskappe tussen groepe is nie statisties beduidend ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee nie.

Die Phi-waarde gee 'n aanduiding van die praktiese betekenisvolheid van die verwantskappe ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee en verandering in gesondheidstatus. Die *phi-koëffisiënte* toon 'n klein praktiese verwantskap van .049.

TABEL 5.37: Verwantskappe ten opsigte van skooltipes

TROS	TELLING & %	SKOOLTIPE			Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 Openbaar	2 Onafhanklik	3 Ander		
VER-ANDER	Telling % binne TROS	29 85.29%	5 14.71%	0 0.0%	34 100.0%	.049
ONVER-ANDER	Telling % binne TROS	441 88.73%	49 9.86%	7 1.41%	497 100.0%	
Totaal	Telling % binne TROS	470 88.51%	54 10.17%	7 1.32%	531 100.0%	

*~0.1=Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Na aanleiding van Tabel 5.37 dui die data daarop dat daar nie 'n noemenswaardige verwantskap in die verandering van respondente se gesondheidstatus as gevolg van psigologiese geweld ten opsigte van die

skooltipes waar respondente onderrig gee, is nie. Dit rapporteer 'n klein *phi-koëffisiënt* van .049. Die oorgrote meerderheid respondente (85.29%) in die VERANDER-tros wie se gesondheidstatus as gevolg van psigologiese geweld verander het, is dié in Openbare skole. Voorgenoemde vergelyk goed met die ONVERANDER-tros aangesien die oorgrote meerderheid respondente wie se gesondheidstatus nie verander het nie, ook by Openbare skole onderrig gee (88.73%). Die tweede grootste groep respondente is dié by Onafhanklike skole in beide die VERANDER-tros (14.71%) en die ONVERANDER-tros (9.86%).

Hierdie bevinding stem ook ooreen met 'n vorige bevinding in hierdie studie dat onderwysers by Openbare skole moontlik meer aan psigologiese geweld blootgestel word as onderwysers by 'Ander' skooltipes (vgl. par. 5.6.7. Tabel 5.21).

5.10.1.7 Verwantskappe ten opsigte van etnisiteit van respondente

Die statistiese beduidendheid van die verwantskap ten opsigte van respondente se etnisiteit en verandering in gesondheidstatus is 0.273 volgens Pearson se Chi-kwadraattoets. Dit rapporteer dus 'n p-waarde groter as 0.05. Die beduidendheid ten opsigte van die waarskynlikheidsratio is ook groter as 0.05, naamlik 0.420. Dit dui daarop dat die verwantskap statisties nie beduidend is ten opsigte van etnisiteit en verandering in gesondheidstatus nie.

Die Phi-waarde gee 'n aanduiding van die praktiese betekenisvolheid van die verwantskap ten opsigte van etnisiteit van respondente en verandering in gesondheidstatus. Die *phi-koëffisiënte* dui op 'n klein praktiese verwantskap van 0.085.

TABEL 5.38: Verwantskappe ten opsigte van etnisiteit

TROS	TELLING & %	ETNISITEIT				Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 Swart	2 Wit	3 Kleurling	4 Indiër		
VER-ANDER	Telling % binne TROS	21 61.77%	10 29.41%	3 8.82%	0 0.0%	34 100.0%	*.085
ONVER-ANDER	Telling % binne TROS	329 65.02%	162 32.02%	14 2.76%	1 0.20%	506 100.0%	
Totaal	Telling % binne TROS	350 64.81%	172 31.85%	17 3.15%	1 0.19%	540 100.0%	

*~0.1=Klein verwantskap

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Tabel 5.38 toon dat daar 'n klein prakties betekenisvolle verwantskap voorkom in respondente se verandering van gezondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van etnisiteit. Die data rapporteer 'n klein prakties betekenisvolle verwantskap met 'n *phi-koëffisiënt* van 0.085. Die Swart groep is dié groep in die VERANDER-tros wat die meeste voorkom en gezondheidstatus-verandering as gevolg van psigologiese geweld toon, naamlik 61.77%.

5.10.1.8 Verwantskappe ten opsigte van grade waarin respondente onderrig gee

Die Chi-kwadraattoetse en simmetriese metings ten opsigte van die grade waarin respondente ten tye van die data-insameling onderrig gegee het, word in die volgende tabelle nie aangedui nie, aangesien Grade 8 tot 12 konstante is. Dit wil sê die numeriese waardes bly in alle omstandighede dieselfde.

TABEL 5.39: Verwantskappe ten opsigte van Graad 8

TROS	TELLING & %	GRAAD 8	Totaal
		1	
VERANDER	Telling % binne TROS	5 100.0%	5 100.0%
ONVERANDER	Telling % binne TROS	182 100.0%	182 100.0%
Totaal	Telling % binne TROS	187 100.0%	187 100.0%

Tabel 5.39 toon dat 187 respondente by die onderrig van Graad 8 betrokke is. Daar is by 5 respondente 'n verandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van Graad 8 waarneembaar. Eenhonderd twee en tagtig respondente in die ONVERANDER-tros het nieverandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld gerapporteer.

TABEL 5.40: Verwantskappe ten opsigte van Graad 9

TROS	TELLING & %	GRAAD 9	Totaal
		1	
VERANDER	Telling	12	12
	% binne TROS	100.0%	100.0%
ONVERANDER	Telling	205	205
	% binne TROS	100.0%	100.0%
Totaal	Telling	217	217
	% binne TROS	100.0%	100.0%

Na aanleiding van Tabel 5.40 is 217 respondente betrokke by die onderrig van Graad 9. By 12 respondente in die VERANDER-tros is daar 'n verandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van die onderrig in Graad 9 waarneembaar. Tweehonderd en vyf respondente in die ONVERANDER-tros het nieverandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van onderrig in Graad 9 gerapporteer.

TABEL 5.41: Verwantskappe ten opsigte van Graad 10

TROS	TELLING & %	GRAAD 10	Totaal
		1	
VERANDER	Telling	21	21
	% binne TROS	100.0%	100.0%
ONVERANDER	Telling	299	299
	% binne TROS	100.0%	100.0%
Totaal	Telling	320	320
	% binne TROS	100.0%	100.0%

Tabel 5.41 toon dat 320 respondente by die onderrig van Graad 10 betrokke is. Daar is by 21 respondente in die VERANDER-tros 'n verandering in

gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van onderrig in Graad 10 waarneembaar. Tweehonderd nege en neëntig respondente in die ONVERANDER tros het nieverandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld gerapporteer.

TABEL 5.42: Verwantskappe ten opsigte van Graad 11

TROS	TELLING & %	GRAAD 11	Totaal
		1	
VERANDER	Telling % binne TROS	26 100.0%	26 100.0%
ONVERANDER	Telling % binne TROS	275 100.0%	275 100.0%
Totaal	Telling % binne TROS	301 100.0%	301 100.0%

Na aanleiding van Tabel 5.42 is 301 respondente by die onderrig van Graad 11 betrokke. By 26 respondente in die VERANDER-tros is daar 'n verandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van die onderrig in Graad 11 waarneembaar. Tweehonderd vyf en sewentig respondente in die ONVERANDER-tros het nieverandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van onderrig in Graad 11 gerapporteer.

TABEL 5.43: Verwantskappe ten opsigte van Graad 12

TROS	TELLING & %	GRAAD 12	Totaal
		1	
VERANDER	Telling % binne TROS	25 100.0%	25 100.0%
ONVERANDER	Telling % binne TROS	301 100.0%	301 100.0%
Totaal	Telling % binne TROS	326 100.0%	326 100.0%

Tabel 5.43 toon dat 326 respondente in die VERANDER-tros by die onderrig van Graad 12 betrokke is. Daar is by 25 respondente in die VERANDER-tros 'n verandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan

psigologiese geweld ten opsigte van onderrig in Graad-12 waarneembaar. Driehonderd-en-een respondente in die ONVERANDER-tros het nieverandering in gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld gerapporteer.

5.10.1.9 Gevolgtrekking

As daar persentasiegewys op die verwantskappe in verandering van gesondheidstatus van die respondente gelet word, is dit so dat die persentasies ten opsigte van verwantskappe in die gesondheidstatus in die VERANDER-tros oorwegend groter is as dié in die ONVERANDER-tros ten opsigte van die Simptoom-Kontrolelyns.

5.10.2 Verwantskappe ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R

Vraag 23: Is u by die werk aan psigologiese geweld blootgestel?

Die statistiese verwantskapsbeduidendheid van respondente se blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van Vraag 23 is volgens Pearson se Chi-kwadraattoets <0.0001 . Dit rapporteer dus 'n p-waarde kleiner as 0.05. Die beduidendheid ten opsigte van die waarskynlikheidsratio is ook kleiner as 0.05, naamlik <0.0001 . Dit dui daarop dat die verwantskap statisties beduidend is ten opsigte van verandering in gesondheidstatus en respondente se blootstelling aan psigologiese geweld. Die Phi-waarde (0.62) gee 'n aanduiding van 'n groot praktiese verwantskap tussen die trosse ten opsigte van blootstelling van respondente aan psigologiese geweld.

TABEL 5.44: Blootstelling volgens die verander- en onverander-tros (Blootgestel)

TROS	TELLING & %	NAQ-R 23					Totaal	Phi-koëffisiënt
		1 Nee	2 Selde	3 Af en toe	4 Weekliks	5 Daagliks		
VER-ANDER	Telling	6	6	3	19	0	34	***0.624
	% binne TROS	17.65%	17.65%	8.82%	55.88%	0.0%	100.0%	
ONVER-ANDER	Telling	420	52	16	8	3	499	
	% binne TROS	84.17	10.42%	3.21%	1.60%	0.60%	100.0%	
Totaal	Telling	426	58	19	27	3	533	
	% binne TROS	79.93%	10.88%	3.56%	5.07%	0.56%	100.0%	

*~0.1=Klein

**~0.3=Medium

***~0.5=Groot verwantskap

Tabel 5.44 toon die verwantskappe in blootstelling ten opsigte van Vraag 23 van die NAQ-R tussen die VERANDER-tros en die ONVERANDER-tros. Die data rapporteer 'n groot prakties betekenisvolle verwantskap met 'n *phi-koëffisiënt* van 0.62. Daar was derhalwe 'n groot prakties betekenisvolle verwantskap in respondente se verandering van gesondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld met betrekking tot Vraag 23 van die NAQ-R. Die grootste persentasie respondente in die VERANDER-tros 19 (55.88%) toon dat hulle weekliks blootgestel word. Dit wil sê respondente in die VERANDER-tros ervaar meestal weekliks blootstelling aan psigologiese geweld. Dié respondente wat selde psigologiese geweld ervaar, rapporteer die tweede hoogste in die VERANDER-tros 6 (17.65%). Die oorgrote meerderheid respondente in die VERANDER-tros het "weekliks" aangedui. Daarteenoor het die oorgrote meerderheid in die ONVERANDER-tros 420 (84.17%) aangedui dat hulle nie blootgestel word nie. Die respondente in die ONVERANDER-tros is dié respondente wat in die minderheid is ten opsigte van die weeklikse ervaring van psigologiese geweld, naamlik 8 (1.60%).

5.10.3 Samevatting oor verwantskappe tussen groepe (VERANDER-TROS)

- **Geslag**

Daar is 'n klein praktiese beduidende verwantskap met geslag ten opsigte van die VERANDER-tros en die ONVERANDER-tros. Hierdie bevinding korreleer met 'n vorige bevinding in hierdie studie dat geslag nie 'n diskriminerende faktor is of onderwysers aan psigologiese geweld blootgestel word of nie, en dat manlike en vroulike onderwysers min of meer dieselfde blootstelling aan psigologiese geweld ervaar (vgl. Tabel 5.32).

- **Ouderdom**

Volgens die frekwensies is daar 'n klein tot medium praktiese verwantskap tussen die ouderdomsgroepe en verandering in gezondheidstatus van onderwysers (vgl. Tabel 5.33).

- **Onderwyservaring**

Die frekwensies ten opsigte van onderwyservaring toon 'n klein tot medium praktiese verwantskap met die verandering van gezondheidstatus as gevolg van blootstelling van onderwysers aan psigologiese geweld. In die VERANDER-tros het die meerderheid respondente in die groepe geval wat meer onderwyservaring het (vgl. Tabel 5.34).

- **Kwalifikasies**

Daar is 'n praktiese verwantskap wat neig na medium ten opsigte van gezondheidstatus-verandering as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld en onderwysers se kwalifikasies. Die grootste groep respondente in die VERANDER-tros het BEd-grade en hoër kwalifikasies (vgl. Tabel 5.35).

- **Posvlakke**

Daar is 'n medium praktiese verwantskap ten opsigte van gezondheidstatus-verandering weens blootstelling aan psigologiese geweld en onderwysers se posvlakke. Die oorgrote meerderheid respondente wie se gezondheidstatus as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld in die VERANDER-tros verander het, is Senior Onderwysers (sien Tabel 5.36).

- **Skooltipes**

Die frekwensies ten opsigte van skooltipes toon 'n klein praktiese verwantskap met verandering in gesondheidstatus weens blootstelling van onderwysers aan psigologiese geweld (vgl. Tabel 5.37).

- **Etnisiteit**

Daar is nie 'n prakties betekenisvolle verwantskap in respondente se verandering van gesondheidstatus weens blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van etnisiteit nie (vgl. Tabel 5.38).

- **Grade van onderrig**

Daar is by 89 respondente in die VERANDER-tros 'n praktiese verwantskap ten opsigte van verandering in gesondheidstatus weens blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van Grade 8 tot 12 waarneembaar.

5.11 TROSSE VERSUS NAQ-R

In die onderstaande tabelle word vervolgens op die verskille ten opsigte van die NAQ-R-gemiddeldes en die trosse van die Simptoom-Kontrolelys ingegaan met behulp van 'n onafhanklike *t*-toets.

TABEL 5.45: Trosse teenoor die NAQ-R

	N	Gem.	Std.Afw.	Effek-grootte	Beduidendheid
VERANDER	34	2.70	0.78	1.53	<0.0001
ONVERANDER	514	1.51	0.49		

Na aanleiding van Tabel 5.45 word die verskil in gemiddeldes tussen die VERANDER-tros (2.70) en die ONVERANDER-tros (1.51) getoon. Daar is dus 'n verskil tussen die ervaring van psigologiese geweld en verandering van simptome in hierdie studie. Die afleiding kan dus hieruit gemaak word dat respondente in die VERANDER-tros meer dikwels (2.70) blootgestel word aan psigologiese geweld as dié in die ONVERANDER-tros wat selde (1.51) blootgestel word. Die beduidendheid ten opsigte van die verskille in gemiddeldes is ook kleiner as 0.05, naamlik <0.0001, wat dui op 'n statisties beduidende verskil. Daar is ook 'n groot prakties betekenisvolle verskil tussen

die twee groepe waarneembaar, soos aangedui deur die effekgrootte van 1.53.

5.12 GEVOLGTREKKING

Hierdie studie wat in die Vrystaat gedoen is, toon dat psigologiese geweld waar die verandering plaasgevind het dikwels voorkom. Dus het 'n klein persentasie van hierdie mense se simptome vererger. Dit wil voorkom of diegene wie se simptome vererger het, dié is wat dikwels psigologiese geweld ervaar. Diegene wie se simptome NIE verander het nie, kom tussen nooit nie en selde voor. Dit wil wel voorkom of dit nie so erg is nie en dat die groep (ook by die NAQ-R) wat oorwegend nooit en selde aangetoon het, groter is, maar dat 'n klein groepie wie se simptome verander het, tóg aan psigologiese geweld blootgestel is. Vier en dertig (5.00%) van die onderwysers se simptome het verander en hulle het definitief ook statisties en prakties betekenisvol meer geweld ervaar as die ander. In die voorafgaande gedeelte is daar eers aan die hand van die simptome gekyk hoe onderwysers psigologiese geweld ervaar. Tussen-in is daar verder gekyk na die eienskappe van die onderwysers wat geweld ervaar; en dié van die onderwysers wie se simptome verander het. Sodoende is daar vasgestel dat die twee bymekaar hoort. Hierdie bevindinge is van toepassing op onderwysers in die Vrystaat en kan dus na onderwysers in die Vrystaat veralgemeen word.

Die onderwysers wie se simptome verander het, is ook dié onderwysers wat psigologiese geweld ervaar. Soos uit paragraaf 5.10.2 afgelei kan word, kan daar in hierdie studie gesê word dat die mense wat psigologiese geweld ervaar moontlik die gesondheidsimptoom-verandering ervaar het weens blootstelling aan psigologiese geweld.

Met verwysing na die kwalifikasies van respondente is die tros wat onverander gebly het dié met diplomas en BA-grade, terwyl die tros waar daar meer veranderinge plaasgevind het, dié met M- en PhD-grade is. Met die simptome kom dit meer na vore dat die respondente met hoër kwalifikasies meer aan psigologiese geweld blootgestel word. Hulle is dikwels meer

uitgesproke teen onaanvaarbare optredes en hulle is minder kruiperig-inskiklik.

Vervolgens word daar in hierdie studie gekyk na die fenomenologiese data wat tydens die onderhoude ingesamel is.

5.13 FENOMENOLOGIESE DATA-ANALISE

In Afrika geniet negatiewe optredes in die werkplek, disfunksionele leierskap en die misbruik van mag nog nie die nodige aandag nie. Daar was nog nooit vantevore so 'n sterk beroep deur die Suid-Afrikaanse gemeenskap dat psigologiese geweld in skole beëindig moet word as tans nie (Blaine, 2005:4; Naran, 2005:4). Indien daar nie teen psigologiese geweld in die werkplek in Suid-Afrika opgetree word nie, kan dit 'n negatiewe effek op, onder andere, leierskap, bestuur en produktiwiteit hê (Ayoko, Callan & Hartel, 2003;283-301). Die onderwerp, psigologiese geweld in die werkplek, noodsaak optrede aangesien aggressie binne werkverband aan die toeneem is (Jekielek, Eng & Koczorowska, 2000).

Die kwalitatiewe data-insameling het met behulp van individuele semi-gestruktureerde onderhoudsvrae met 32 onderwysers geskied. Genoemde onderwysers het op die kwantitatiewe vraelyste aangedui dat hulle aan die individuele fenomenologiese onderhoude sou wou deelneem. Vanweë die wydverspreidheid van die deelnemers en gepaardgaande hoë reisuittgawes is die onderhoude op drie wyses gevoer, naamlik individuele onderhoude, groepsonderhoude en telefoniese onderhoude. Die navorser het hierop besluit omdat hy 'n afstand van ±10 000 kilometer oor 'n tydperk van drie maande gedurende die kwantitatiewe data-insameling afgelê het waartydens hy 82 sekondêre skole besoek het.

Veel meer deelnemers as die 32 het aanvanklik aangedui dat hulle aan die onderhoude sou wou deelneem, maar nadat daar telefonies met hulle in verbinding getree is, het hulle daarteen besluit. Die algemene rede wat aangevoer is, was dat hulle juis toe onder hoë werkdruk verkeer het. Dit was vir die navorser ook tekenend van die teenwoordigheid van psigologiese geweld. Insgelyks het hulle ook van hul reg gebruik gemaak om hulle te enige tyd aan die navorsing te kon onttrek.

Die woordelike aanhalings van die deelnemers sal vervolgens in Suid-Afrikaanse Engels aangebied word. Waarna dit in Afrikaans vertaal sal word. Ten einde te voorkom dat deelnemers geïdentifiseer kan word, word 'n unieke nommer in hierdie studie aan elke deelnemer toegeken.

Antwoorde op die volgende vrae moes gedurende die individuele fenomenologiese onderhoude met die deelnemers verkry word:

- Wat is die aard van psigologiese geweld deur u ervaar? Wat het gebeur?
- Watter negatiewe optredes assosieer u met psigologiese geweld?
- Hoe ervaar u psigologiese geweld? Word dit deur kollegas, seniors, werkgewers, ouers of leerlinge toegepas?
- Wat is die impak van psigologiese geweld op u gesondheid?
- Het onderwysers 'n behoefte aan ondersteuning ten einde hul gesondheid te verbeter?
- Is daar enigiets anders wat u sal wil byvoeg ten opsigte van hierdie onderwerp?

Ter wille van duidelikheid en stiptheid is die onderhoude in die volgorde van bostaande vrae gestel. Die name en vanne van die deelnemers, asook dié van skole en plekke is weggelaat om sodoende hul anonimiteit te verseker en dus hul identiteit te beskerm.

Gedurende die onderhoude het vier aspekte as die veroorsakende faktore van die ervaring van psigologiese geweld na vore gekom, naamlik bestuur, kollegas, ouers en leerlinge. Dit is in die volgorde van frekwensies gerangskik waarvan die hoogste eerste en die laagste laaste in die tabelle voorkom. Een van die redes waarom bestuur nie by voorvalle van psigologiese geweld kan ingryp voor dit krisis-afmetings bereik nie, is dat hulle nie oor die middele beskik om die aard en impak daarvan op hul organisasies te kan bepaal nie (Byrnes, 2003:70-71).

5.13.1 Kategorie 1: Die aard van psigologiese geweld

Vraag: Wat is die aard van psigologiese geweld?

Die deelnemers het gedurende die onderhoude die aard van psigologiese geweld soos volg beskryf:

TABEL 5.46: Die aard van psigologiese geweld

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Aard van psigologiese geweld	Psigologiese geweld deur Departement	17
	Psigologiese geweld deur hoofde	16
	Emosionele geweld deur Departement	15
	Emosionele geweld deur hoofde	15
	Fisieke geweld deur leerlinge	13
	Fisieke geweld deur hoofde	2

5.13.1.1 Psigologiese geweld deur die Departement

Aangesien die amptenare min met die onderwysers op grondvlak skakel, is die geweld wat deelnemers met hulle ervaar psigologies van aard. Dit is dikwels meer intens omdat deelnemers hulle beskou as verteenwoordigers van die Departement wat nie na hul klagtes luister nie. Dit kan ook as werkverwante bullebakkerij beskou word, aangesien daar nie ag geslaan word op die kwellinge van die onderwyser nie (vgl. par. 2.3.3.4). Dit kan ook 'n negatiewe invloed op hul gesondheid hê. Deelnemers het hulle soos volg hieroor uitgespreek:

(35): *It is not necessary for us to share the principal's stress with her, especially when the Department needs information from her.*

(35): *[Dit is nie nodig dat ons die skoolhoof se stres met haar moet deel nie, veral wanneer die Departement inligting van haar verlang].*

(09): *Our Department is the main source of stress. They are bossy when they come to our schools.*

(09): *[Ons Departement is die hoofbron van stres. Hulle is baasspelerig wanneer hulle na ons skole kom].*

(20): *Psychological violence is about us being blackmailed.*

(20): *[Psigologiese geweld gaan daaroor dat ons afgepers word].*

5.13.1.2 Psigologiese geweld deur skoolhoofde

Skoolhoofde maak ook gebruik van psigologiese geweld deurdat hulle dikwels op die sentimente van onderwysers teer. Dit kan die gesondheidstatus van die deelnemers nadelig raak. Psigologiese geweld is 'n aanduider van wanaanpassing en dit kan aan swak gesondheid verbind word weens die stres wat daarmee gepaard gaan. Teikens van psigologiese geweld rapporteer hoë vlakke van geïnternaliseerde probleme (vgl. par. 2.3.4) ongeag die tipe psigologiese geweld (Baldry, 2004:344).

(38): *One is being shouted in front of the children on a regular basis as a result of stress.*

(38): *[As gevolg van stres word daar gereed ten aanskoue van leerlinge op jou geskree].*

(20): *We are being blackmailed emotionally and intellectually.*

(20): *[Ons word emosioneel en verstandelik afgepers].*

(40): *The principal does not take you in consideration in the presence of colleagues.*

(40): *[Die skoolhoof neem jou in die teenwoordigheid van kollegas nie in ag nie].*

5.13.1.3 Emosionele geweld deur die Departement

Deelnemers wat aan die onderhoude deelgeneem het, het daarop gewys dat die Onderwysdepartement ook tot hul frustrasie bydra. Die Onderwysdepartement kan moontlik die mishandeling aanhelp deurdat hy die mishandeling deur hoofde oogluikend toelaat (vgl. Afparingsaggressie). Psigologiese geweld deur die Departement van Onderwys kan 'n invloed op die gesondheid van onderwysers hê.

(01): *My psychiatrist has even asked if there are persons in the Department who can support me.*

(01): *[My psigiater het selfs gevra of daar persone in die Departement is wat my kan ondersteun].*

(45): *The Department must realize that psychological violence is like a ticking time bomb.*

(45): *[Die Departement moet besef dat psigologiese geweld soos 'n tikkende tydbom is].*

(66): *We cannot report factors of unease with the Department because it then becomes a problem.*

(66): *[Ons kan nie faktore van ongemak by die Departement aanmeld nie want dan raak dit 'n probleem].*

5.13.1.4 Emosionele geweld deur skoolhoofde

Teikens van psigologiese geweld ervaar dikwels negatiewe geestesgesondheidstoestande met hoë vlakke van depressie en selfmoordgedagtes (Baldry, 2004:344). Sekondêre aggressie bepaal dat druk die teikenpersoon tot algemene gedragsagteruitgang en daling tot die laagste vlak van vernedering dwing (vgl. par. 2.3.6). Die deelnemers het gedurende die onderhoud te kenne gegee dat hulle emosioneel afgetakel word. Blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek kan negatief op hul emosionele gesondheid inwerk.

(35): *We can see during meetings that this person is stressed up and she wants to share it with us. We don't need that.*

(35): *[Gedurende vergaderings kan ons sien dat die persoon opgestres is en dat sy die stres met ons wil deel. Ons het dit nie nodig nie].*

(20): *Psychological violence is about us being blackmailed.*

(20): *[Psigologiese geweld is om emosioneel en verstandelik afgepers te word].*

(39): *Meetings are being held on a regular basis in the principal's office and we have to wait in the staffroom. We are not informed about what it was all about after the meetings.*

(39): *[Vergaderings word gereeld in die hoof se kantoor gehou en dan moet ons in die personeelkamer wag. Na afloop van die vergaderings word ons nie in kennis gestel waaroor dit gegaan het nie].*

5.13.1.5 Fisieke geweld deur leerlinge

Die deelnemers het die volgende omtrent fisieke geweld gesê. Hoewel fisieke geweld oorwegend deur leerlinge gepleeg word, voel deelnemers dikwels bedreig. Die onderwyser word blootgestel aan psigologiese geweld deur die leerder vir wie hy dien (vgl. par. 2.3.6). Dit kan ook 'n invloed op die gesondheid van onderwysers hê.

(32): *Learners show no respect and they are aggressive.*

(32): *[Leerlinge toon geen respek nie en hulle is aggressief].*

(01): *I was afraid to go and see the principal in the presence of my attackers.*

(01): *[Ek was bang om die skoolhoof in die kantoor saam met my aanvallers te gaan spreek].*

(39): *I was physically attacked by two boys.*

(39): *[Ek is deur twee seuns fisiek aangerand].*

5.13.1.6 Fisieke geweld deur skoolhoofde

Hoewel die onderwys 'n edele en professionele beroep is en fisieke geweld deur hoofde ongehoord is, het deelnemers tóg voorvalle van hierdie aard aangemeld of gesuggereer. Aangesien die hoof lank reeds by die skool ingeburger is, kan sy optredes selfs met verloop van tyd geïnstitusioneel raak (vgl. par. 2.3.6). Fisieke geweld kan 'n nadelige impak op die gesondheid van onderwysers hê.

(87): *The nature of psychological violence as applied by my principal is physical.*

(87): *[Die aard van geweld wat deur my skoolhoof toegepas word, is fisiek].*

5.13.2 Kategorie 2: Negatiewe optredes deur bestuur teenoor onderwysers

Vraag: Watter negatiewe optredes assosieer u met psigologiese geweld?

Daar word binne die konteks van hierdie studie met bestuur na die skoolhoofde en departementsamptenare verwys.

TABEL 5.47: Negatiewe optredes deur bestuur

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur bestuur teenoor onderwysers	Ondermyning van teikens	15
	Weerhouding van ondersteuning aan teikens	14
	Viktimisering van teikens	13
	Verbale en Fisieke aggressie teenoor teikens	12
	Bevoordeling van ander onderwysers	11
	'n Geskinder en verspreiding van gerugte oor teikens	9
	Oorwerk of oorlading van teikens	8
	Teistering van teikens	6
	Isolasie van teikens	5

5.13.2.1 Ondermyning van teikens

Ondermyning ressorteer onder onbeleefdheid binne die werkplek. Volgens Andersson en Pearson (1999:452-471) is onbeleefdheid afwykende optredes met duistere voornemens om die teikenpersoon leed aan te doen en, dit druis teen die grein van werkplek-norme en wedersydse respek in (vgl. par.2.3.4.1). Die gesondheid van onderwysers kan deur psigologiese geweld in die werkplek negatief geraak word.

Die oorgrote meerderheid van die deelnemers is dit eens dat negatiewe optredes nie deur hulle verander kan word nie en dat dit vir hulle 'n ernstige bekommernis is. Die teikenpersoon tree dikwels as 'n aktiewe uitlêer van dubbelsinnige stimuli op. Sodoende openbaar die teikenpersoon sy

gedragsskewersbaarheid aan die oortreder, wat dit verder in sy geweldsoptredes kan toepas (Fox & Boulton, 2005:324). Aangesien psigologiese geweld dikwels aanvanklik subtiel toegepas word, is die teikenpersoon nie altyd bewus van wat gebeur nie (Liefvooghe & Olafsson, 1999:40; Frankel, 2007:20-23). Verskeie navorsers, byvoorbeeld Andersson en Pearson (1999); Zohar (1999); Awadalla en Roughton (1998) het bevind dat subtiel gevoelens en gedagtes, soos ook persoonlikheidsseienskappe, individue voorbestem om op sekere wyses óf aggressief óf verdragsaam op te tree (Pietersen, 2005:2).

Die deelnemers noem die volgende voorbeelde:

(56): *Except other incidents of psychological violence I can speak wide and in detail about it here at our school.*

(56): *[Benewens ander voorvalle van psigologiese geweld kan ek wyd en indringend daaroor praat hier by ons skool].*

(20): *We are emotionally blackmailed and threatened.*

(20): *[Ons word emosioneel afgepers en gedreig].*

(40): *It is more psychological in nature because the principal makes you indignant in front of your colleagues.*

(40): *[Dit is meer psigologies van aard want die skoolhoof verneder jou ten aanskoue van ander kollegas].*

5.13.2.2 Weerhouding van ondersteuning aan teikens

Weerhouding van ondersteuning is 'n negatiewe aspek wat deur bestuur op sommige deelnemers toegepas word. Dit dra daartoe by dat deelnemers nie hul volle potensiaal kan verwesenlik nie. In die proses van weerhouding word ander ook negatief geraak (vgl. par. 2.3.6). Dit is van die uiterste belang dat bestuur ruitelik moet erken dat hy 'n geloofwaardigheidsprobleem onder onderwysers kan ondervind. Desondanks moet daar ondersteuning aan onderwysers gegee word. Die probleem kan voorkom word deurdat bestuursingryping aan onderwysers bewys dat resultate meer waarskynlik tot bevredigende uitkomst vir daardie onderwysers, wat aan psigologiese geweld blootgestel word, kan lei (Rigby & Bagshaw, 2002:543). Bestuur moet

dus diplomate van hul onderwysers by skole wees. Hul doelstellings is nie alleen om reëls af te dwing nie, maar ook om konflik positief op te los en sodoende gesonde verhoudings te bevorder (Rodkin & Hodges, 2003:396). Hier volg enkele voorbeelde soos deur die deelnemers vermeld:

(01): *When I was seriously ill my principal informed me that I was faking my illness. It happened in spite of medical certificates that confirmed my state. He showed with indecent hand signs that I am sexually inactive that is why I was sick. Disgruntled colleagues spoke to him about it. He simply was never there to assist.*

(01): *[Toe ek ernstig siek was, het my skoolhoof my ingelig dat ek my siekte versin. Dit ten spyte van mediese sertifikate wat my toestand bevestig het. Hy het met onweloweglike handgebare gewys dat ekseksueel onaktief is en daarom siek is. Ontevrede kollegas het ook al met hom daarvoor gepraat. Hy was net nooit daar om te ondersteun nie].*

(40): *The rest of the staff is aware of their negative intentions but they too are doubtful to support me.*

(40): *[Die res van die personeel is bewus van hul negatiewe voornemens teen my, maar ook hulle is huiwerig om my te ondersteun].*

(97): *Unnecessary pressure, with deliberate restraint of support, can be associated with psychological violence.*

(97): *[Onnodige druk, met opsetlike weerhouding van ondersteuning, kan met psigologiese geweld vereenselwig word].*

5.13.2.3 Viktimisering van teikens

Viktimisering is die teikenpersoon se persepsie van blootstelling aan aggressiewe optrede van een of meer persone in die werkplek (Aquino & Bradfield, 2000:525-537) (vgl. par. 2.3.4.3). Ferris, Zinko en Brouer (2007;195-206) het bevind dat psigologiese geweldsoptredes strategies deur bestuur ingespan word om situasies en persepsies te beïnvloed. Hulle het bevind dat dit tot kort-termyn-produksieverhoging by onderpresterende werknemers lei. Die waarnemers van hierdie negatiewe optredes verhoog dan hul werkverrigting ten einde te voorkom dat hulle ook geteiken word.

Psigologiese geweld in die werkplek kan die gesondheid van onderwysers negatief beïnvloed. Sommige deelnemers vermeld die volgende viktimiserende optredes deur bestuur:

(10): *When the principal is under pressure to provide information to the Department, that pressure is projected upon us. We are the ultimate victims of a situation that started at the top.*

(10): *[Wanneer die skoolhoof onder druk is om inligting aan die Departement te verskaf, word dit op ons geprojekteer. Ons is dan die eindelike slagoffers van 'n situasie wat bo begin het].*

(01): *He instructed my HOD to see to it that I catch up with work that was three months behind, within a month. I had to resign against my will.*

(01): *[Hy het aan my departementshoof opdrag gegee om toe te sien dat ek drie maande se agterstallige werk plus ander werk binne 'n maand inhaal. Ek moes toe teen my sin bedank].*

(38): *We have to cope with the work pressure because we are afraid of losing our jobs.*

(38): *[Ons moet die werkdruk verwerk want ons is bang dat ons ons werk kan verloor].*

5.13.2.4 Verbale en fisieke aggressie teenoor teikens

Ten spyte van die uiteenlopende definisies van psigologiese geweld is daar tog 'n gemene deler, naamlik dat psigologiese geweld toegepas word met die doel om die teikenpersoon te verneder te intimideer te viktimizeer te straf of vreesbevange te maak (Einarsen, 2000b). Dit kom in verskeie vorme voor, byvoorbeeld fisieke aanranding, seksuele misbruik, magsmisbruik en so meer (Field, 2009; De Wet, 2006:53-73; Smokowski & Kopasz, 2005:168; Matsui, 2005; CTV.ca News Staff, 2005:1) (par.2.3.3.1).

Verbale en fisieke aggressie kom volgens die deelnemers in die algemeen geredelik voor. Dit kom in verskeie vorme voor, naamlik direk, waaronder beledigings wat deelnemers toegesnou word (verbaal) en/of aanranding afknouery (fisiek). Indirek, byvoorbeeld sosiale isolasie en/of skending van status (De Wet, 2005:84; Smokowski & Kopasz, 2005:102). Volgens Simon

(1996:8-10) is die aggressie van die oortreders van psigologiese geweld dikwels nie opvallend nie en dan bevind teikenpersone hulle onbewus geïntimideer en onbewus op die verdediging. In baie gevalle word die identiteit van die oortreder in die veiligheid van getalle verbloem (vgl. par.2.3.6). Psigologiese geweld in die werkplek kan die gesondheid van onderwysers nadelig raak. Die volgende aanhalings is voorbeelde wat die deelnemers uitgewys het:

(01): *My principal made me understand that I was faking my illness and that I (according to his hand signs) was sexually inactive.*

(01): *[My skoolhoof het my laat verstaan dat ek my siekte versin en dat ek (volgens sy handgebare) seksueel onaktief is].*

(56): *The nature of psychological violence, according to my observations, is physical.*

(56): *[Die aard van psigologiese geweld is volgens my observasies meer fisiek].*

(10): *Stress is the ultimate consequences of emotions that run very high during arguments.*

(10): *[Stres is die uiteindelijke gevolg van emosies wat tydens woordewisselings baie hoog loop].*

(38): *One is being shouted at in front of the children on a regular basis as a result of stress.*

(38): *[As gevolg van stres word daar gereeld op 'n mens in die teenwoordigheid van die leerlinge geskree].*

(20): *Psychological violence leads to us being black mailed verbally.*

(20): *[Psigologiese geweld lei daartoe dat ons verbaal afgepers word].*

(06): *Our principal calls me names and he threatens me regularly.*

(06): *[Ons skoolhoof noem my name en hy dreig my gereeld].*

5.13.2.5 Bevoordeling van ander onderwysers

Bevoordeling van ander lei dikwels tot veralgemeende misbruik in die werkplek. Dit is die miskenning van die werknemer se fisieke, psigologiese en/of professionele integriteit (vgl. par. 2.3.4.2). Dit is dikwels nieseksuele, psigologies verontwaardigende of diskriminerende werkplekverhoudings (Einarsen, 2003:33). Psigologiese geweld kan nadelig op die gesondheid van onderwysers inwerk as ander bevoordel word. Die deelnemers druk hulle ten opsigte hiervan soos volg uit:

(35): *As a computer teacher I have to assist certain teachers when they need help but others not. This happens frequently when I am busy myself. This creates tension because the principal creates the impression that I am the one who decides whom to help. In many instances I have to help her favorites immediately.*

(35): *[Ek moet as 'n rekenaar-onderwyser sekere onderwysers bystaan wanneer hulle hulp nodig het, maar ander nie. Dit geskied dikwels wanneer ek self besig is. Dit veroorsaak spanning, want die skoolhoof skep die indruk dat ek besluit wie gehelp moet word. In talle gevalle moet ek haar gunsteling onverwyld help].*

(01): *When the principal's relatives fall ill they are sent home without delay to recover. They never submit medical certificates but I am asked for them even if I was ill for only one day.*

(01): *[Wanneer die skoolhoof se familie-lede effens siek voel, word hulle summier huis toe gestuur om te herstel. Hulle dien ook nooit mediese sertifikate in nie, maar ek word daarvoor gevra al was ek net een dag siek].*

(66): *The work of certain teachers is being rated high while others whose work is of higher quality enjoy no recognition. The teachers even know that they are being deceived.*

(66): *[Sekere onderwysers se werk word hoog aangeslaan, terwyl ander wie se werk beter is geen erkenning geniet nie. Die onderwysers weet ook al dat hulle mislei word].*

(10): *You are continuously oppressed. You cannot express yourself or you are being threatened with expulsion.*

(10): *[Jy word voortdurend onderdruk. Jy kan jou mening nie lug nie, of jy word met ontslag gedreig].*

5.13.2.6 Oorwerk en oorlading van teikens

Kollektiewe psigologiese splitsing polariseer werknemers in groepe en die sogenaamde vyand word dikwels aan negatiewe optredes, soos onrealistiese tydskaal met onvoldoende hulpmiddele, blootgestel (Klein, 1995:291-303; Kraus, 1997:122-145; Scheim, 1985; Allcorn, 1994) (vgl. par. 2.3.8.4). Psigologiese geweld ten opsigte van werk-oorlading kan negatief op die gesondheid van onderwysers inwerk.

Deelnemers wys tydens die onderhoude daarop dat hulle met werk oorlaai word. Werk-oorlading word veral in die volgende aanhalings uitgelig:

(35): *During the exams I have to invigilate and mark scripts. Marking must be completed and submitted within a limited time.*

(35): *[Gedurende die eksamens moet ek toesig hou en skrifte nasien. Nasienwerk moet binne beperkte tye afgehandel en voorgelê word].*

(38): *The work load is high. We endure it out of fear that we might lose our jobs.*

(38): *[Werkdruk is hoog. Ons verduur dit uit vrees dat ons ons werk kan verloor].*

(35): *Instead of the principal giving herself time to finish matters, it is obvious that she experiences stress and she wants to transfer that stress upon us.*

(35): *[In plaas daarvan dat die skoolhoof haar tyd gun om dinge af te handel is dit tydens vergaderings duidelik dat sy stres ervaar en dan wil sy daardie stres op ons oordra].*

5.13.2.7 'n Geskinder en die verspreiding van gerugte oor teikens

'n Aanslag word teen die teikenpersoon geloods met die inleiding van ydele geskinder en hy word aan verskeie beledigings blootgestel. In meeste gevalle

het die beledigings en skinderstories geen substansie nie, maar dit is dikwels bedoel om die teikenpersoon te verneder (vgl. par. 2.3.7.3). Uit die onderhoude blyk dit duidelik dat 'n geskinder en die verspreiding van gerugte 'n wesentliche probleem vir die deelnemers is. Psigologiese geweld kan die gesondheid van onderwysers nadelig beïnvloed. Die volgende word deur die deelnemers vermeld:

(01): *The principal is spreading rumours among the staff that I am not ill and that I am just pretending. Some of my colleagues spoke to him about it but continues unabated. I spoke to him about it myself but matters only got worse.*

(01): *[Die skoolhoof versprei gerugte onder die personeel dat ek nie siek is nie en net voorgee. Van my kollegas het al met hom hieroor gaan praat, maar dit gaan onverpoosd voort. Ek het self met hom hieroor gaan praat, maar dit het sake net vererger].*

(32) *One learner told me that a story was going round that I am rearing a springbok inside me. Teachers heard it also.*

(32): *[Een leerder het my meegedeel dat 'n gerug die rondte doen dat ek 'n springbok in my maag ronddra. Onderwysers het dit ook te hore gekom].*

(09) *Certain teachers were visited in their class rooms by officials and it was obviously those who were not in the principal's good books.*

(09) *[Sekere onderwysers is deur amptenare in hul klasse besoek en dit was opvallend dié wat nie in die guns van die skoolhoof was nie].*

5.13.2.8 Teistering van teikens

Teistering binne die werkplek word beskou as enige vorm van ongewenste gedrag en dit wissel van ligte afstootlike aanmerkings tot fisieke geweld (Anon, 2006; Keith & Martin, 2005:224) (vgl. par. 2.3.3.1). Blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek kan die gesondheid van onderwysers in die vorm van teistering negatief beïnvloed.

Deelnemers dui aan dat teistering wel voorkom, en reageer as volg:

- (40): *The principal uses other colleagues to persuade me to succumb to his autocratic act. Since then I received class visits daily to see what I was doing in class. Every movement at school is being watched. It is not a healthy situation.*
- (40): *[Die skoolhoof gebruik ander kollegas om my tot onderwerping aan sy outokratiese optrede te oorreed. Sedertdien kry ek besoeke om te kyk wat ek in my klas doen. Elke beweging by die skool word dopgehou. Dit is nie 'n gesonde situasie nie].*
- (39): *The principal makes us aware on a regular basis that she is connected to people higher up in the Department. She is being kept posted. We have nowhere to complain.*
- (39): *[Die skoolhoof laat ons gereeld verstaan dat sy met mense hoër in die Departement verbind is. Sy word gereeld op hoogte gehou. Ons kan dus nêrens gaan kla nie].*
- (06): *After I confronted the principal about his activities he began to harass me regularly. I had to carry out everything to the letter while he went on with his activities. I also have to hear his insulting remarks on a regular basis.*
- (06): *[Sedert ek die skoolhoof gekonfronteer het oor sy aktiwiteite teister hy my gereeld. Ek moet alles tot op die letter uitvoer, terwyl hy voortgaan met sy aktiwiteite. Ek moet ook op gereelde grondslag sy snedige aanmerkings aanhoor].*

5.13.2.9 Isolasië van teikens

Uit die onderhoude wat met die deelnemers gevoer is, blyk dit duidelik dat isolasië en stilswye deur bestuur groot kommer wek. Isolasië is die gevolg van diskriminasië wat dikwels tydens psigologiese geweld voorkom. Die persoon wat aan psigologiese geweld blootgestel word, word dan soos 'n buitestaander behandel (vgl. par. 2.3.7.2 en par. 2.3.8.3). Hierdie optrede kan die gesondheid van onderwysers nadelig raak.

- (35): *I prefer to sit in my classroom during break in order not to be asked to help. In so doing I isolate myself from my colleagues.*

- (35): *[Ek verkies om gedurende pouses in my klaskamer te sit ten einde nie gevra te word om te help nie. In die proses isoleer ek my van kollegas].*
- (20): *I withdrew myself from colleagues totally. This lead to a situation where I do not trust my colleagues anymore.*
- (20): *[Ek het my heeltemal aan kollegas onttrek. Dit het daartoe gelei dat ek kollegas nie meer vertrou nie].*
- (66): *If you don't do this or that we will do this to you: We against you: Which means I am isolated from the group already.*
- (66): *[As jy nie dit of dat doen nie, sal ons dit aan jou doen: Ons teenoor jou: Dit wil sê ek is alreeds van die groep geïsoleer].*

5.13.3 Kategorie 3: Negatiewe optredes deur kollegas teenoor teikens

TABEL 5.48: Negatiewe optredes deur kollegas

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur kollegas teenoor teikens	Kollegas ontsien nie teikens se reg op werk nie	7
	Kollegas ondergrawe teikens	6
	Teikens word geïsoleer	5

5.13.3.1 Kollegas ontsien nie teikens se reg op werk nie

Psigologiese geweld is 'n status-onsensitiewe interpersoonlike vyandigheid. Dit word dikwels deur die afknouer se behoefte om 'n ander individu te beheer aangevuur bloot om werksbelange te ondermyn (Namie, 2003b) (vgl. par. 2.3.3.2). Druk of onbewuste aggressie polariseer werknemers in groepe. Die deelnemers reageer soos volg hierop:

- (35): *I have to assist other colleagues on the computer. They do not take it into account that I have to complete my work too. I cannot refuse because they run to the principal.*

(35): *[Ek moet ander kollegas op die rekenaar bystaan. Hulle neem nie in ag dat ek ook my werk moet afhandel nie. Ek kan nie weier nie want dan hardloop hulle na die skoolhoof].*

(45): *Some teachers treat their colleagues bad. Socio-economic factors play a huge role in this.*

(45): *[Sommige onderwysers behandel hul kollegas swak. Sosio-ekonomiese faktore speel 'n groot rol hierin].*

(40): *The negative treatment by seniors and employers gradually gets a grip on colleagues. The actions of colleagues confirm this daily.*

(40): *[Die negatiewe optredes deur seniors en werkgewers kry geleidelik 'n houvas op kollegas. Die optredes van kollegas bevestig dit daagliks].*

5.13.3.2 Kollegas ondergrawe teikens

Onbeleefdheid is 'n afwykende optrede met duistere voornemens om die teikenpersoon leed aan te doen wat teen die grein van werkplek-norme en wedersydse respek indruis (Andersson & Pearson, 1999:452-471) (vgl. par.2.3.3.5; par. 2.3.4.2 en par. 2.3.7.3). Psigologiese geweld in die vorm van ondergraving kan 'n nadelige impak op die gesondheid van onderwysers hê.

Deelnemers spreek die mening uit dat hulle deur hul kollegas ondergrawe word. Hulle druk hierdie ervaring soos volg uit:

(35): *Colleagues sit in front of the computers pretending to work while others have to wait. The blame is put on me.*

(35): *[Kollegas sit voor die rekenaars en gee voor dat hulle werk, terwyl ander moet wag. Ek word dan die skuld gegee daarvoor].*

(09): *Two colleagues got up in a meeting with officials and said that there were problems indeed, but they would elaborate afterwards in absence of us. This was so uncalled for and we had to write reports.*

(09): *[Twee kollegas het in die vergadering opgestaan en aan die amptenare vertel dat daar wel probleme by die skool was en dat hulle later in ons afwesigheid sou uitbrei daarop. Dit was so ongevraagd en ons moes verslae skryf].*

(45): *Colleagues claim on a regular basis that they know their rights through post-modernism but trample upon those of others.*

(45): *[Kollegas maak dikwels aanspraak daarop dat hulle met postmodernisme hul regte ken, maar dan vertrap hulle dié van ander].*

5.13.3.3 Teikens word geïsoleer

Die afknoeier wil dikwels sy optrede teenoor die teikenpersoon by ander regverdig in 'n poging om die teikenpersoon te isoleer (vgl. par.2.3.6). Psigologiese geweld in die werkplek kan die gesondheid van onderwysers nadelig raak. Die deelnemers noem die volgende aspekte in hierdie verband:

(35): *During break I sit in my class room and colleagues see it as a way of isolating myself.*

(35): *[Ek sit in my klaskamer gedurende pouses en kollegas sien dit as 'n manier om my te isoleer].*

(40): *It gradually gets a grip on some staff members. I feel like an outcast at school.*

(40): *[Dit kry geleidelik 'n houvas op sommige lede van die personeel. Ek voel toenemend soos 'n verstoteling by die skool].*

(09): *Their action was a psychological attack on us as colleagues because those who were visited are isolated to this day.*

(09): *[Hul optrede is 'n psigologiese aanslag op ons as kollegas, want dié wat besoek was word vandag nog geïsoleer].*

5.13.4 Kategorie 4: Negatiewe optredes deur ouers teenoor onderwysers

Binne die konteks van hierdie studie word daar met ouers na dié volwassenes of voogde met kinders by die skool verwys.

TABEL 5.49: Negatiewe optredes deur ouers

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur ouers teenoor onderwysers	Huislike probleme van leerlinge wat aanleiding gee tot geweld teenoor onderwysers	5
	Ouers se afwysende houdings jeens onderwysers	4

5.13.4.1 Huislike probleme van leerlinge wat aanleiding gee tot geweld teenoor onderwysers

Volgens die deelnemers is hulle nie vrygestel van leerlinge se probleme nie (vgl. par. 2.3.7.4). Vervolgens enkele aanhalings.

- (00) *We are not just teachers anymore. We are counsellors also; even at home after hours.*
- (00) *[Ons is nie meer slegs onderwysers nie. Ons is beraders ook; selfs nature tuis].*
- (38) *Fighting and quarrelling at home cause learners to think that aggressive behaviour is normal.*
- (38) *[Bakleiery en struwelinge tuis maak dat leerlinge dink aggressiewe gedrag is normaal].*
- (45): *Sometimes we give parents ample opportunities to help, but they explode negatively instead. It is then clear that such a person is also confronted with problems at his workplace.*
- (45): *[Soms gee jy ouers goeie geleenthede om te help, maar dan ontplof hulle negatief daarop. Dan is dit duidelik dat so 'n persoon ook by sy werk deur probleme geteister word].*

5.13.4.2 Ouers se afwysende houdings jeens onderwysers

- (00): *Parents currently have the right to decide whether the child should be promoted and in most cases it is the only time that they can be seen at the school.*

- (00): *[Ouers het nou ook die reg om te besluit of die kind bevorder moet word en in die meeste gevalle is dit die enigste tyd dat hulle by die skool gesien word].*
- (66): *When you need parents at the school to discuss their children's shortcomings, they do not turn up. At the end of the year when the children did not do well it is the teacher who did not do his work as a teacher. The Department makes the situation even worse.*
- (66): *[Wanneer jy ouers by die skool benodig om met hulle oor die tekortkominge van hul kinders te praat dan daag hulle nie op nie. Aan die einde van die jaar wanneer lerrlinge nie goed vaar nie, is dit die onderwyser wat nie sy werk as onderwyser doen nie. Die Departement vererger die situasie nog verder].*
- (35): *Parents do not realize that we have a mammoth task to work with their children. With 40 children in a class each teacher has a problem of some kind that should have been resolved at home.*
- (35): *[Ouers besef nie dat ons 'n reusetaak het om met hul kinders te werk nie. Met 40 kinders in 'n klas het elke onderwyser elke dag die een of ander probleem wat by die huis opgelos moes word].*

5.13.5 Kategorie 5: Negatiewe optredes deur leerlinge teenoor onderwysers

Onderwysers word dikwels aan die aggressie van dié vir wie hulle dien, blootgestel. Binne die konteks van hierdie studie word kliënte-aggressie deur leerlinge op onderwysers toegepas (vgl. par.2.3.5). Psigologiese geweld in die vorm van negatiewe optredes deur leerlinge kan die gesondheid van onderwysers nadelig beïnvloed.

TABEL 5.50: Negatiewe optredes deur leerlinge

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur leerlinge teenoor onderwysers	Leerling-aggressie en -intimidasië	9
	Leerlinge se dissipline-probleme	8

5.13.5.1 Leerling-aggressie en -intimidasie

Leerlinge word dikwels deur ouers se aggressiewe optredes tuis beïnvloed en dan pas hulle dit by die skool en uiteindelik binne die gemeenskap toe (vgl. par. 2.3.7). Psigologiese geweld in die vorm van leerling-aggressie kan 'n nadelige invloed op die gezondheidstatus van onderwysers hê. Die deelnemers word hieroor soos volg aangehaal:

(35): *Learners' aggressive behaviour also has a detrimental effect on us as teachers.*

(35): *[Leerlinge se aggressiewe gedrag het ook 'n nadelige effek op ons as onderwysers].*

(38): *We are really frightened by the aggression that learners show and in the meantime we cannot afford to lose our jobs.*

(38): *[Ons raak werklik vreesbevang weens die aggressie wat leerlinge openbaar en intussen kan ons dit nie bekostig om ons werk te verloor nie].*

(87): *Intimidation and physical attacks by learners, of which one was on me personally. I had to undergo psychological treatment. I felt many times lonesome.*

(87): *[Intimidasie en fisieke aanvalle deur leerlinge, waarvan een op my persoonlik was. Ek moes sielkundige behandeling na die aanval ontvang. Ek het dikwels eensaam gevoel].*

5.13.5.2 Leerlinge se dissipline-probleme

Binne die konteks van hierdie studie word die leerling ook beskou as 'n kliënt aan wie die onderwyser diens verskaf. Die leerder is 'n onontbeerlike deel van die opvoedkundige triade en hy moet sy rol positief vervul ten einde hom opgevoed te kan kry. Tog gebeur dit dat leerlinge dikwels nie hul samewerking gee nie. Psigologiese geweld in die vorm van swak leerling-dissipline kan die gezondheid van onderwysers nadelig beïnvloed. Dit word soos volg deur die deelnemers uitgedruk:

(32): *We observe a general lack of respect amongst learners.*

- (32): *[Ons bespeur 'n algemene gebrek aan respek onder leerlinge].*
- (45): *Learners use postmodernism to their own detriment because they claim that they know their rights, but does it go with responsibility?*
- (45): *[Leerlinge gebruik postmodernisme tot hul eie nadeel, want hulle beroep hulle op die feit dat hulle hul regte ken, maar gaan dit gepaard met verantwoordelikheid?].*
- (32): *It is traumatic, especially when they do not listen or do their work.*
- (32): *[Dit is traumaties, veral wanneer hulle nie luister of hul werk doen nie].*

5.13.6 Kategorie 6: Blootstelling van teikens aan psigologiese geweld

Vraag: Hoe ervaar u psigologiese geweld? Word dit deur kollegas, seniors, werkgewers, ouers of leerlinge toegepas?

Na aanleiding van die onderhoude met deelnemers word hulle inderdaad aan psigologiese geweld blootgestel.

TABEL 5.51: Blootstelling aan psigologiese geweld

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Blootstelling van teikens aan psigologiese geweld	Blootstelling deur die werkgewer	15
	Blootstelling deur seniors	14
	Blootstelling deur ouers	11
	Blootstelling deur leerlinge	8
	Blootstelling deur kollegas	4

Die deelnemers verwoord hul ervaringe van psigologiese geweld soos volg:

5.13.6.1 Blootstelling deur die werkgewer

Die literatuur toon in ooreenstemming met die volgende aanhalings in hierdie studie dat onderwysers deur die werkgewer aan psigologiese geweld blootgestel word (Vgl. Stallworth & Adams, 2010; Singh, 2008; Allcorn, 1995; Schein, 1995).

- (38): *We experience the biggest pressure from the Department.*
- (38): *[Ons kry die grootste druk van die Departement af].*
- (39): *The Department! I appreciate it that we could meet in the privacy of my home in order to get rid of my frustrations.*
- (39): *[Die Departement! Ek waardeer dit dat ons in die privaatheid van my huis kon ontmoet sodat ek ontslae kon raak van my frustrasies].*
- (00): *The Department! Inadequate training. We are caught up in a system.*
- (00): *[Die Departement! Onvoldoende opleiding. Ons is vasgevang in 'n stelsel].*

5.13.6.2 Blootstelling deur seniors

Navorsers in die literatuur het in ooreenstemming met aanhalings in hierdie studie bevind dat onderwysers deur seniors aan psigologiese geweld bloot gestel word (Vgl. Hoel & Salin, 2003:420; De Wet, 2003:89-106; Andersson, 2001:1-23; Lewis, 2000; Sheehan, 1999; Zapf *et al.*, 1996:215-237; Einarsen *et al.*, 1994:2).

- (66): *Our seniors mostly, especially our learning facilitators.*
- (66): *[Meesal seniors, veral ons leerfasiliteerders].*
- (39): *Seniors. In the sense that they allow the principal to manipulate them.*
- (39): *[Seniors. In die sin dat hulle toelaat dat die skoolhoof hulle manipuleer].*
- (06): *By one senior. I regret the day when I applied for a teaching post here.*
- (06): *[Deur een senior. Ek is spyt dat ek vir 'n pos hier aansoek gedoen het].*

5.13.6.3 Blootstelling deur ouers

Navorsing in die literatuur toon, in ooreenstemming met hierdie studie, dat ouers onderwysers aan psigologiese geweld bloot stel (Vgl. Field, 2005:779; Pollack, 2003:20; De Wet, 2003:89-106; Graves, 2002:141).

- (45): *Parents! They know their rights too much.*
- (45): *[Ouers. Hulle weet te veel van hul regte].*
- (66): *Our parents do not turn up.*

(66): *[Ons ouers daag nie op nie.*

(05): *Parents demand a lot and they are less supportive.*

(05): *[Ouers eis baie en is minder ondersteunend].*

5.13.6.4 Blootstelling deur leerlinge

Die literatuur toon, in ooreenstemming met die volgende aanhalings in hierdie studie dat onderwysers blootstelling aan psigologiese geweld deur leerlinge ervaar (Vgl. World Bullying Institute, 2011; Field, 2005:779; De Wet, 2003:89-106; Blase & Blase, 2003:368; Pollack, 2003:20; Graves, 2002:141).

(54): *By learners! They grow up in an aggressive world.*

(54): *[Deur leerlinge. Hulle word in 'n aggressiewe wêreld groot].*

(38): *Especially by learners. They are not disciplined and they do not want to work.*

(38): *[Deur leerlinge, veral. Hulle is nie gedissiplineerd nie en hulle wil nie werk nie].*

(45): *Learners depend on their rights too much.*

(45): *[Leerlinge beroep hulle te veel op hul regte].*

5.13.6.5 Blootstelling deur kollegas

Navorsing in die literatuur het, in ooreenstemming met hierdie studie bevind dat onderwysers deur kollegas aan psigologiese geweld bloot gestel word (Vgl. Namie, 2013; World Bullying Institute, 2011; Kilic, 2009:876; Byrnes, 2003:70-71; De Wet, 2003:89-106; Andersson, 2001:1-23; Zapf *et al.*, 1996:215-237).

(45): *Postmodernism is being used out of proportion.*

(45): *[Postmodernisme word deur kollegas buite verband geruk].*

(40): *I increasingly feel like an outsider.*

(40): *[Ek voel toenemend soos 'n buitestaander].*

(87): *To a certain extent by colleagues.*

(87): *[In 'n mate deur kollegas].*

5.13.7 Kategorie 7: Die impak van psigologiese geweld

Vraag: Wat is die impak van psigologiese geweld op u gesondheid?

Psigologiese geweld het 'n negatiewe impak op die gesondheid van onderwysers. Die biopsigososiale model bepaal dat alle fasette van menswees by gesondheid in ag geneem word.

TABEL 5.52: Die impak van psigologiese geweld

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Die impak van psigologiese geweld	Psigologiese impak op onderwysers	24
	Sosiale impak op onderwysers	21
	Biologiese impak op onderwysers	17

5.13.7.1 Psigologiese impak op onderwysers

Navorsing in die literatuur het, in ooreenstemming met die volgende aanhalings in hierdie studie bevind dat onderwysers psigologies afgetakel word (Vgl. Santrock, 2007; Rottenberg *et al.*, 2005; Keller *et al.*, 2002:589-597; Rayner *et al.*, 2002:208; Krug *et al.*, 2002:1083-1088; Zapf, 1999:70; Einarsen, 1999:16-27; Leymann & Gustafsson, 1996:251; Einarsen *et al.*, 1994:185-201; Buchwald & Rudick-Davis, 1993:197-205; Brodsky, 1976).

Onderwysers word daagliks psigologies afgetakel.

(09): *Teaching is a once in a lifetime experience but the scars it leaves behind are disgusting and lasting.*

(09): *[Die onderwys is 'n eens-in-'n-leeftyd-ervaring, maar die letsels wat dit agter laat is afskuwelik en blywend].*

(01): *I am constantly worried. I have developed stress. At that time the doctor recommended that I should use tranquilizers.*

(01): *[Ek is alewig bekommerd. Ek het stres ontwikkel. Op daardie tydstip het die dokter aanbeveel dat ek slaappille moet neem].*

(18): *It is too much for me. It can lead to ill health and even suicide.*

(18): *[Dit is te veel vir my. Dit kan aanleiding gee tot swak gesondheid en selfs selfmoord].*

(66): *It causes extreme tiredness. You just want to stay at home, sleep and not go to school.*

(66): *[Dit veroorsaak uiterste moegheid. Jy wil net tuis bly, slaap en nie skool toe gaan nie].*

5.13.7.2 Sosiale impak op onderwysers

Navorsing in die literatuur het, in ooreenstemming met aanhalings in hierdie studie, bevind dat psigologiese geweld op sosiale vlak deur die onderwyser ervaar word (Vgl. Caponecchia & Waitt, 2011:54; Duffy & Sperry, 2007:389-404; Blase & Blase, 2006:135; De Cremer *et al.*, 2004:407-419; Tracey & Robins, 2004:103-125; Deelstra *et al.*, 2003:335-391; Väänänen, 2003:12; Rayner *et al.*, 2002:140; Hoel & Cooper, 2000:111; Spector & Jex, 1998:356-367; Sarason *et al.*, 1996:21; Deerling *et al.*, 1996:255-269). Die impak van psigologiese geweld is nie slegs tot die werk beperk nie: dit strek verder tot op die sosiale vlak, soos vervolgens deur die deelnemers aangedui:

(38): *How am I going to look my community in the eyes if I lose my job?*

(38): *[As ek my werk verloor. Hoe sal ek my gemeenskap in die oë kan kyk?].*

(66): *Sometimes I feel that others are out to judge you.*

(66): *[Soms voel ek dat ander net daar is om jou te veroordeel].*

(40): *It makes me sick because it erodes my relationship with my colleagues. Innocent people become suspect and it destroys relationships that were supposed to last long.*

(40): *[Dit maak my siek, want dit erodeer my verhoudings met my kollegas. Onskuldiges kom onder verdenking en dit vernietig verhoudings wat veronderstel is om lank te hou].*

(87): *It was clear to me that the School Governing Body and my seniors did not believe me. Currently I feel like leaving the teaching profession.*

(87): *[Dit was vir my duidelik dat die skoolbeheerraad en my seniors my nie geglo het nie. Nou het ek lus om die onderwysberoep te verlaat].*

5.13.7.3 Biologiese impak op onderwysers

Die literatuur toon, in ooreenstemming met aanhalings in hierdie studie, dat onderwysers biologies aan psigologiese geweld bloot gestel word (Vgl. Smith *et al.*, 2011:1-8; Anon, 2011:3; Sloan *et al.*, 2010:87-89; De Wet, 2010b:196; Namie & Namie, 2009:136; Blase & Blase, 2006:122-127; Halligan & Aylward, 2006).

(09): *It has left a permanent nauseous feeling; especially when I have to go to school.*

(09): *[Dit het 'n permanente nare gevoel gelaat, veral wanneer ek skool toe moet gaan].*

(56): *I have never thought that it would be necessary for me to visit a doctor due to high blood pressure.*

(56): *[Ek het nooit kon dink dat ek 'n geneesheer sal besoek oor hoë bloeddruk nie].*

(18): *Cardiac problems. I received treatment for my heart for six months.*

(18): *[Hartprobleme. Ek het ses maande lank behandeling vir my hart ontvang].*

(40): *It takes its toll physically, because I suffer from gastric ulcer as a result of it.*

(40): *[Fisiek eis dit sy tol, want ek ly aan bloeiende maagswere as gevolg daarvan].*

5.13.8 Kategorie 8: Noodsaaklikheid van onderwyserondersteuning

Onderwysers word daagliks aan psigologiese geweld blootgestel. Hulle ervaar die druk vanuit verskeie oorde, byvoorbeeld van, onder andere, kollegas, die Departement, ouers, leerlinge en 'n kombinasie van voorgenoemdes.

Vraag: Het onderwysers 'n behoefte aan ondersteuning ten einde hul gesondheid te verbeter?

Die volgende aanhalings van onderwysers wat aan die onderhoude deelgeneem het, word ter illustrasie van die noodsaaklikheid van ondersteuning aangewend.

TABEL 5.53: Onderwyserondersteuning

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Onderwyser- ondersteuning	Onderwysers verlang sosiale steun	18
	Onderwysers verlang Departement-steun.	14
	Onderwysers verlang steun van die gesondheidssektor.	8

5.13.8.1 Onderwysers verlang sosiale steun

(01): *Yes. Most teachers experience a need for support.*

(01): *[Ja. Die meeste onderwysers ervaar die behoefte aan ondersteuning].*

(39): *Oh yes! But who is willing to listen to our story? We now start to doubt if there are still kind people on earth. One of my colleagues has even committed suicide.*

(39): *[O ja. Maar wie is bereid om na ons storie te luister? Ons begin nou twyfel daaraan of daar nog goeie mense op die aarde is. Een van my kollegas het selfs selfmoord gepleeg].*

(05): *If parents could just realize that we need their support.*

(05): *[As ouers net kon besef dat ons hul ondersteuning nodig het].*

5.13.8.2 Onderwysers verlang Departement-steun

Navorsing in die literatuur toon, in ooreenstemming met die volgende aanhalings in hierdie studie, dat onderwysers die steun van die Departement van Onderwys as werkgewer benodig (Vgl. World Bullying Institute, 2011; Stallworth & Adams, 2010; Klein, 2008; Singh, 2008; World Bullying Institute, 2007; Beswick *et al.*, 2006:3; Rayner & Keashly, 2005; Wilson, 2004; Hoel & Salin, 2003; Diamond, 1997; Allcorn, 1994; Selleck *et al.*, 1989).

(35): *It is important for us to get support from the Department. Sometimes one gets ill due to stress. That is why the Department must come afore*

with a plan. Seniors must have their year plans, and unplanned activities should not interfere with the plans.

(35): *[Dit is noodsaaklik vir ons om ondersteuning van die kant van die Departement te ontvang. Soms raak 'n mens siek weens stres. Daarom moet die Departement met 'n plan vorendag kom. Seniors moet hul jaarplanne hê, en onbeplande aktiwiteite moet nie met die planne inmeng nie].*

(45): *We need massive support and help. There is always disparity within the Public sector. There is always a cloud over socio-economic affairs, promotion affairs et cetera. The Department drags its feet too often when employees should be informed about psychological violence and the treatment thereof.*

(45): *[Ons benodig massiewe ondersteuning en hulp. Daar is altyd dispariteite binne die openbare sektor. Daar hang altyd 'n wolk oor sosio-ekonomiese aangeleenthede, bevorderingsaangeleenthede ensovoorts. Die Departement sleep te dikwels voete wanneer werknemers ingelig moet word oor psigologiese geweld en die behandeling daarvan].*

(66): *Yes! Teachers have a need for support from the Department on numerous levels. If a teacher experiences problems to execute his work maximally he should re-trained and improved.*

(66): *[Ja. Onderwysers het op verskeie vlakke 'n behoefte aan ondersteuning van die kant van die Departement van Onderwys. Indien 'n onderwyser probleme ondervind om sy werk maksimaal te verrig behoort so 'n onderwyser heropgelei en opgeskerp te word].*

5.13.8.3 Onderwysers verlang steun van die gesondheidsektor

Navorsing in die literatuur toon, in ooreenstemming met aanhalings in hierdie studie, dat onderwysers die steun van die gesondheidsektor verlang (Vgl. Spector *et al.*, 2007:123-124; Edwards, 2005:191; Lawrence & Green, 2005:587-588; Shisana *et al.*, 2005:109; ASTI, 2005:2; Hall, 2005:47; Arbuckle & Little, 2004; Blasé & Blasé, 2003:368; McSweeney, 2002:1; Namie & Namie, 2000:287; Pervin & Turner, 1998:5).

- (56): *Yes, indeed! Teachers are vulnerable to many health risks.*
- (56): *[Ja, inderdaad. Onderwysers is kwetsbaar vir baie gesondheidsrisiko's].*
- (87): *Oh yes! Of course! If teachers are not supported it can happen that they leave the profession, dead or alive.*
- (87): *[O, ja. Natuurlik. Indien onderwysers nie ondersteun word nie, kan hulle die beroep, lewend of dood, verlaat].*
- (05): *The Department should support us more with our medical schemes.*
- (05): *[Die Departement moet ons beter met ons mediese skemas ondersteun].*

Van die deelnemers het die volgende bygevoeg ten opsigte van die onderwerp, psigologiese geweld.

5.13.9 Kategorie 9: Deelnemers se refleksie op navorsing

Vraag: Is daar enigiets anders wat u sal wil byvoeg ten opsigte van hierdie onderwerp?

TABEL 5.54: Insette van deelnemers

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Deelnemers se refleksie op navorsing	Voorstelle ten opsigte van die skool	9
	Voorstelle ten opsigte van sosiale betrokkenheid	4
	Voorstelle ten opsigte van navorsing	2

5.13.9.1 Voorstelle ten opsigte van die skool

- (35): *The problems of learners and parents affect us. Their actions and behaviour.*
- (35): *[Leerlinge en ouers se probleme affekteer ons- hul optredes en gedrag].*
- (18): *We can speak on the behalf of many teachers. Teachers unload by alcohol-abuse when they are overload with work. This can lead to a situation where they are absent from work. They can become*

alcoholics and not do their work well. Sometimes they also have their own problems and they have to teach with these worries. If only we can get one session per quarter at least where we can just talk to other teachers. A motivational speaker, once per quarter, might give teachers an opportunity just to unload.

(18): *[Ons kan namens baie onderwysers praat. Wanneer onderwysers oorlaai is met werk, kan hulle ontlaai deur alkohol-misbruik. Dit kan aanleiding gee tot die probleem dat hulle afwesig is. Hulle kan alkoholiste raak en hulle werk nie behoorlik verrig nie. Soms het hulle ook hul eie probleme en dan moet hulle ook met hierdie ander kwellinge onderrig gee. As ons ten minste eenmaal per kwartaal 'n sessie kan kry waar ons net met ander onderwysers kan gesels. 'n Motiveringspreker- eenmaal per kwartaal - kan die onderwysers die geleentheid gee om net te ontlaai].*

(05): *We can overcome many problems if time is managed correctly, and physical training must be brought back in abundance.*

(05): *[Indien tyd reg bestuur word, kan ons baie probleme die hoof bied, en liggaamlike oefening moet in oorvloed teruggebring word].*

5.13.9.2 Voorstelle ten opsigte van sosiale betrokkenheid

(20): *It is generally bad if people are not positive about life. Many of us are not positive and it often leads to suicide.*

(20): *[Dit is in die algemeen sleg as mense nie positief is oor die lewe nie. Baie van ons is nie positief nie, en dit lei dikwels tot selfmoord].*

(54): *Workplace stress causes many problems and special attention should be given to cases of teachers.*

(54): *[Werkstres veroorsaak baie probleme en spesiale aandag moet aan gevalle van onderwysers geskenk word].*

(66): *Stress can be alleviated somewhat if our spouses are involved in one or the other way with education.*

(66): *[Indien gades op die een of ander wyse by die onderwys betrek kan word, kan dit die stres heelwat verlig].*

5.13.9.3 Voorstelle ten opsigte van navorsing

- (45): *Research like this should also provide for a template which consists of a point score. We should also be able to ask the researcher what he would do if he is exposed to psychological violence. We often wonder ourselves if we are on the right track with regards our search for solutions. The questions are undoubtedly good and the interview is good. It is good because as I speak to you right now it unlocks my blindness on the subject, psychological violence.*
- (45): *[Navorsing soos hierdie moet voorsiening maak vir 'n masker wat 'n puntetelling bevat. Ons moet ook die onderhoudvoerder kan vra wat hy sou doen as hy aan psigologiese geweld blootgestel sou word. Ons wonder dikwels self of ons op die regte pad is in ons soeke na oplossings. Die vrae is ongetwyfeld goed en hierdie mondelinge onderhoud is goed. Dit is goed, want soos ek nou met u gesels, ontsluit dit my blindheid oor die onderwerp, psigologiese geweld].*
- (40): *I am of the opinion that research like this should not just end up in the libraries of universities. It must be brought to the attention of our employers. They do not go to universities to search for findings and suggestions. We must have the assurance that the contents is being communicated through to the Department. By so doing they cannot deny receipt of such findings and suggestions. We will then undoubtedly be emancipated to approach them and ask them what they are going to do about it all. They will then realise that we are aware of the findings and suggestions and that such research truly voices our feelings.*
- (40): *[Ek dink navorsing soos hierdie moet nie net in die biblioteke van universiteite beland nie. Dit moet onder die aandag van ons werkgewers gebring word. Hulle gaan nie na die universiteite om na bevindinge en aanbevelings te soek nie. Ons moet die versekering kry dat die inhoud deurgevoer word na die Departement. Sodoende kan hulle nie die ontvangs van bevindinge en aanbevelings ontken nie. Dan kan ons hulle sonder twyfel nader en vra wat hulle daaromtrent gaan*

doen, want hulle sal besef dat ons kennis dra daarvan en dat sulke navorsing waarlik ons gevoelens verwoord].

5.14 KWANTITATIEWE EN KWALITATIEWE DATA: SINTESE EN BESPREKING VAN DIE ERVARING VAN PSIGOLOGIESE GEWELD EN DIE IMPAK DAARVAN OP ONDERWYSERS SE GESONDHEID

Ten einde antwoorde op die navorsingsvrae wat in hierdie studie in die vooruitsig gestel is, te verkry is dit noodsaaklik om die bevindinge van die kwantitatiewe en die kwalitatiewe data te sintetiseer. Die sintetisering van data word verder 'n onontbeerlike proses binne die verskillende stadia van die konvergensiemodel (vgl. par. 5.6.1). Die sintetisering het ook as 'n triangulering gedien wat gehelp het om die resultate van die navorsing oor psigologiese geweld en die impak daarvan op onderwysers se gesondheid te bekragtig.

TABEL 5.55: Data-stelle van die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing.

Kwantitatiewe data	Kwalitatiewe data
Beskrywende statistiek (NAQ-R) (par. 5.3)	Individuele semigestruktureerde onderhoudsvrae (par.5.13)
Faktor-analise (par. 5.5)	Individuele onderhoude (par. 5.13)
Praktiese betekenisvolheid (Effekgroottes) (par. 5.6.1)	Groepsonderhoude (par. 5.13)
Beskrywende statistiek van faktor-analise (par. 5.2)	Telefoniese onderhoude (par. 5.13)
Simptoom-Kontrolelys-data (par. 5.8)	Navorsingsobservasies (par. 4.5.5.3).

5.14.1 Sintese en kontekstualisering van kwantitatiewe en kwalitatiewe data verwant aan die ervaring van psigologiese geweld

5.14.1.1 Die aard van psigologiese geweld

Die bevindinge uit die kwantitatiewe en kwalitatiewe data oor die aard van psigologiese geweld is met mekaar vergelyk en dienooreenkomstig gekonvergeer. In die lig van beperkte en teenstrydige bewyse bestaan onsekerheid of teikenpersone en waarnemers van psigologiese geweld ten opsigte van hul psigologiese simptome na blootstelling aan psigologiese geweld verskil. Daar blyk ook teenstrydige bevindinge te wees ten opsigte van die psigologiese gevolge vir persone met gekombineerde ervarings as beide waarnemers en teikenpersone van psigologiese geweld (Esterhuysen, Louw & Bach, 2007:65). So, byvoorbeeld, toon bevindinge deur Pelcovitz, Kaplan, De Rose, Mandel en Salzinger (2001:360) dat daar verskille is tussen diegene wat net teikenpersone is EN dié wat teikenpersone en waarnemers van psigologiese geweld is. Saigh (1991:213), daarenteen, toon in sy bevindinge dat daar geen verskille tussen die twee voorkom nie.

- **Psigologies van aard**

Die psigologiese geweld wat deur die werkgewer teen die onderwysers gepleeg is, word as 'n ernstige probleem deur onderwysers genoem. Die senioriteit van die amptenare het dit vir die onderwysers bemoelijk om hulle te konfronteer. Die psigologiese aard van psigologiese geweld deur die Departement van Onderwys word in paragrafe 5.13.1.1 en 2.3.4 toegelig, asook die werkverwante bullebakkerie waar daar nie ag geslaan word op die kwellings van die onderwysers nie. Psigologiese geweld deur hoofde (vgl par. 2.3.4). Teikens rapporteer hoë vlakke van geïnternaliseerde probleme, ondermyning (vgl par. 2.3.4.1). Weerhouding van ondersteuning; die bestuur weerhou ondersteuning (vgl par. 5.13.2.2). 'n Geskinder en die verspreiding van gerugte (vgl par. 5.13.2.7) en (vgl par. 2.3.7.3). Kollegas ondergrawe mekaar (vgl par. 5.13.3.2; par. 2.3.3.5 en par. 2.3.7.3). Paragraaf 5.13.2.4 (vgl deelnemers 20/35/09) en Paragraaf 5.13.2.7 (vgl deelnemers 01/32/66/39/40).

Vanweë die intrinsieke aard van psigologiese geweld het onderwysers op die langduur besef dat daar dikwels op hul sentimente geteer word. Hulle word emosioneel en verstandelik afgepers. Emosionele geweld deur die Departement van Onderwys kan moontlik die mishandeling aanhelp deurdat hy die mishandeling deur hoofde oogluikend toelaat (Afparringsaggressie) (vgl par. 5.13.1.3). Deelnemers word emosioneel afgetakel (vgl par. 2.3.6). Die teikenpersoon is nie altyd bewus van wat met hom gebeur nie. Viktimisering sluit aggressiewe optredes in die werkplek in (vgl par. 5.13.2.3). Teistering (vgl par. 5.13.2.8). Ligte afstootlike aanmerkings tot fisieke aanranding (vgl par. 2.3.3.1). Isolاسie van die teikenpersoon deur bestuur (vgl par. 5.13.2.9). Die teikenpersoon word soos 'n buitestaander behandel (vgl par. 2.3.7.2 en par. 2.3.8.3). Paragraaf 5.13.2.8 (vgl deelnemers 09/01/66/00/ en paragraaf 5.13.2.9 (vgl deelnemers 35/20).

- **Fisiek van aard**

Hoewel fisieke geweld op die persoon van drie onderwysers ervaar word, het onderwysers hul kommer uitgespreek oor fisieke geweld onder leerlinge (vgl par. 2.3.6). Deelnemers het tóg voorvalle van die aard aangemeld of gesuggereer (vgl par. 5.13.1.6). Verbale en fisieke aggressie kom in die algemeen geredelik voor (vgl par. 5.13.2.4). Die oortreder verbloem sy optrede (par. 2.3.6). Miskenning van die onderwyser se fisieke en professionele integriteit (vgl par. 5.13.2.5 en par. 2.3.4.2). Werk-oorklading; Psigologiese splitsing polariseer onderwysers (vgl 5.13.2.6 en par. 2.3.8.4). Kollegas ontsien nie ander se reg tot werk nie (vgl par.5.13.3.1 en 2.3.3.2). Die teikenpersoon word nie aanvaar nie (vgl par. 5.13.3.4 en par. 2.3.7.2). Paragraaf 5.13.3.1 (vgl deelnemers 56/10/20). As waarnemers van sulke geweld het dit ook 'n psigologiese letsel op onderwysers gelaat. In haar navorsing oor psigologiese geweld by sekondêreskool-leerlinge in die Vrystaat het De Wet (2005:709) bevind dat waarnemers by 85% van geweldshandeling teenwoordig was.

5.14.1.2 Negatiewe optredes geassosieer met psigologiese geweld

- **Statutêre psigologiese geweld**

Wetlike psigologiese geweld het as 'n ernstige probleem vir onderwysers uitgestaan. Hierin is kwellende wetlike optredes dikwels gebruik om die onderwyser te dreig, te straf, te beheer of af te pers. Paragraaf 5.13.2.1 (vgl deelnemers 35/02/20).

- **Verbale misbruik/geweld**

Onderwysers het verbale misbruik/geweld in die vorm van skeldtaal, dikwels in die teenwoordigheid van leerlinge en ander kollegas, ervaar. Hulle het ook gevoel dat ydele geskinder en beledigings bedoel was om hulle te verneder. Paragraaf 5.13.2.4 (vgl deelnemers 01/38/35/06).

- **Persoonlike en professionele ondermyning**

Hieronder het onderwysers na verskeie faktore van ondermyning verwys. Hulle is dikwels die geleentheid ontsê om hulle aan die administrateurs te bewys. Dit het die kommunikasiegaping tussen onderwysers en die werkgewer vergroot. Die onderwysers het ook probleme geopper ten opsigte van die feit dat hul fisieke, psigologiese en/of professionele integriteit misken was. Die resultate van onderwysers se goeie werk was ook onderwaardeer en laag aangeslaan en hulle het gevoel dat dit bedoel was om hulle minderwaardig te laat voel. Die onderwysers word ook dikwels in die rede geval of geïgnoreer en in die openbaar professioneel verneder. Paragraaf 5.13.2.3 (vgl deelnemers 35/66/01/00).

- **Buitensporige druk en oorlading**

Die feit dat onderwysers dikwels onder druk geplaas was om werk binne onrealistiese tye met beperkte hulpmiddele af te handel was as 'n wesenlike probleem uitgewys. Dit het veral by die toekenning van pligte na vore gekom.

- **Gebrek aan ondersteuning**

Die onderwysers het onnodige druk, met opsetlike weerhouding van ondersteuning, met psigologiese geweld vereenselwig. Kollektiewe

psigologiese splitsing het daartoe gelei dat sub-groepe gevorm is en dat hulle mekaar gevolglik nie ondersteun het nie. Dit het na vore gekom dat onderwysers nie met hul persoonlike probleme ondersteun was nie en dat dit vir hulle 'n groot bron van kommer was. Paragraaf 5.13.2.2 (vgl deelnemers 18/20/66/97).

- **Gebrek aan deursigtigheid**

Onderwysers het hul misnoeë uitgespreek oor die feit dat hulle alte dikwels nie oor besluite wat in seniorbestuursvergaderings geneem is, ingelig word nie. Paragraaf 5.13.1.1 (vgl deelnemer 05), paragraaf 5.13.1.2 (deelnemer 39) en paragraaf 5.13.1.3 (vgl deelnemers 66/05).

- **Viktimisering**

Onderwysers het gevoel dat die swaard van ontslag te dikwels oor hul koppe gehou was. Hulle is te dikwels gedreig dat hulle die eerstes sou wees om botallig verklaar te word.

- **Onregverdige behandeling**

Onderwysers het hul kommer uitgespreek oor die onregverdige behandeling wat hulle ontvang het. Hulle was nie almal gelyk behandel nie. Familiebegunstiging het dikwels hoogty gevier. Daar was dikwels met respek met ander gekommunikeer en met ander nie.

- **Leerling-dissipline**

Onderwysers was veral bekommerd oor leerlinge wat nie hul werk gedoen het nie en nie wou leer nie. Leerling-aggressie teenoor onderwysers was ook 'n bron van kommer vir onderwysers. In sulke gevalle het hulle geen ondersteuning van hul seniors ontvang nie. Paragraaf 5.13.1.5 (vgl deelnemers 32/01/39/84).

- **Gebrek aan ouer-ondersteuning**

Onderwysers het gevoel dat ouers baie eise aan die opvoeding van hul kinders stel, maar min ondersteuning bied. Paragraaf 5.13.4.3 (vgl deelnemers 66/05/35).

5.14.1.3 Bronne van psigologiese geweld

Die respondente het verskeie bronne ten opsigte van die ervaring van psigologiese geweld geïdentifiseer. Hiervan was bestuur, kollegas, leerlinge en ouers die vernaamstes. Die Departement en skoolbestuurspanne het onder bestuur geressorteer. Die leerlinge en ouers was in mindere mate, dog skadelike faktore, as bronne uitgewys.

5.14.2 Sintese en kontekstualisering van kwalitatiewe en kwantitatiewe data wat verwant is aan die impak van psigologiese geweld

Vervolgens is die holistiese ekosistemiese beskouing oor die gesondheid van onderwysers as 'n konseptuele raamwerk weergegee om die impak van psigologiese geweld toe te lig. Die sintese van die bevindinge het binne die konteks van Kirsten *et al.* (2009:10) en Kirsten (2001:38) se postulering van mensebestaan geskied (vgl par. 3.2). Vanweë die inter- en intraverweefdheid van mensebestaan kon dit in hierdie studie gebeur dat sommige ervarings en/of impakte direk of indirek op meer as een konteks van toepassing kon wees.

Die sintese en kontekstualisering het verder binne die konteks van George Engel (1977:129-136) se biopsigososiale model plaasgevind. Hierin het Engel die menslike funksionering en die impakte van verskillende faktore daarop geïllustreer (vgl par. 3.3).

5.14.2.1 Die biologiese konteks

Dit het vanuit die bevindinge na vore gekom dat die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van onderwysers ook binne die biologiese konteks waarneembaar was (vgl par. 5.4.4).

Onderwysers het genoem dat hulle stresshoofpyne as gevolg van, onder andere, verandering in eetgewoontes, ervaar het. Sommige onderwysers het selfs hartprobleme ontwikkel. Ander het 'n permanente nare gevoel ervaar, veral wanneer hulle skool toe moet gaan. Ander het chroniese fisieke moegheid gemeld. Onderwysers het verder genoem dat hulle daaglik

hoofpyn, artritis en ander kwale ervaar het. Ander het gemeld dat hulle gereeld geneeshere weens hoë bloeddruk moes besoek.

5.14.2.2 Die psigologiese konteks

Onderwysers het klagtes geopper oor die permanente psigologiese letsels wat hul werk aan hulle gelaat het. Leerlinge se probleme het ook 'n negatiewe psigologiese impak op onderwysers gehad. Die ervaringe met psigologiese geweld was vir die onderwysers dikwels traumaties. Die dreigemente en vrees dat hulle hul werk kon verloor het aanleiding gegee tot depressie en stres onder sommige onderwysers. Hul volgehoue kommer het daartoe gelei dat hulle slaappille moes gebruik om te kon slaap. Ander het weer opgemerk dat hulle te veel geslaap het. Sommige onderwysers het te kenne gegee dat hulle dikwels selfmoordgedagtes gekoester het. Onderwysers het gemeld dat psigologiese geweld 'n negatiewe impak op hul rasonale denke gehad het.

5.14.2.3 Die sosiale konteks

Die onderwysers het gemeld dat hulle in 'n massiewe sosiale taak vasgevang was. Hulle het veral gekla oor die ernstige probleme wat leerlinge ervaar en dat hulle (onderwysers) verplig gevoel het om, sonder enige ander ondersteuning, te help. Ander onderwysers het gevoel dat hul verhoudings met ander skade ly. Hulle kon ook nie meer hul kollegas vertrou nie. Psigologiese geweld het ook 'n negatiewe impak op die gesinsverhoudings van onderwysers gehad. Die onderwysers het aangedui dat hulle hul dikwels aan alkohol vergryp het en sodoende het sommige alkoholiste geraak. Hulle kon uit die aard van die saak hul werk nie na behore verrig nie en uiteindelik hul werk verloor. Hulle sou dit dan ook moeilik vind om die gemeenskap in die oë te kyk.

5.15 OPSOMMING VAN DIE BEVINDINGE MET INDIVIDUELE FENOMENOLOGIESE ONDERHOUDE

Die direkte aanhalings van die respondente het getoon dat onderwysers inderdaad verskeie vorme van psigologiese geweld in die werkplek ervaar. Hierdie bevindinge stem ooreen met dié wat in die navorsingsliteratuur

gerapporteer word ten opsigte van die bestaan van psigologiese geweld in die werkplek.

Daar kan vanuit die onderhoude afgelei word dat die invloed van psigologiese geweld op onderwysers se gesondheid, soos deur die respondente uitgedruk, in 'n ernstige lig beskou word. Dit sluit psigologiese gesondheidsinvloede soos depressie, stres, slapeloosheid, swak konsentrasievermoë in. Sommige respondente ervaar fisieke ongesteldhede soos streshoofpyne, hartprobleme, hoë bloeddruk en spierpyn. Sosiale gesondheidsinvloede soos alkoholmisbruik, gesinsverbrokkeling, werkverlies en isolasie word deur die respondente gemeld.

5.15.1 Ervaring van psigologiese geweld

Die ervaring van psigologiese geweld soos afgelei uit die individuele fenomenologiese onderhoude word vervolgens aangedui:

- **Negatiewe optredes deur bestuur (vgl. par. 5.4.2)**
 - Ondermyning
 - Weerhouding van ondersteuning
 - Viktimisering
 - Verbale of fisieke aggressie
 - Bevoordeling van ander
 - Werk-oorklading
 - 'n Geskinder en verspreiding van gerugte
 - Teistering
 - Isolاسie.
- **Negatiewe optredes deur kollegas**
 - Kollegas ontsien nie ander se reg op werk nie
 - Kollegas ondergrawe ander
 - Word geïsoleer
 - Word nie aanvaar nie
 - Probleme met familie
 - Huislike probleme.
- **Negatiewe optredes deur leerlinge**
 - Leerder-aggressie

- Leerder-dissipline.
- **Negatiewe optredes deur ouers**
 - Ouers gee nie hul samewerking nie.

5.15.2 Die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van onderwysers

- **Fisieke gesondheidsinvloede**
 - Veranderde eetgewoontes
 - Gevoel van naarheid
 - Ontwikkel artritis
 - Ontwikkel fisieke moegheid
 - Ontwikkel hoë bloeddruk
 - Ontwikkel hartprobleme
 - Daaglikse hoofpyne
 - Ervaar liggaams- en spierpyne.
- **Psigologiese gesondheidsinvloede**
 - Blywende psigologiese letsels
 - Ervaar geweld traumaties
 - Voel onderdruk
 - Oorweeg om aggressief op te tree
 - Alewige kommer
 - Selfmoordgedagtes
 - Uiterste moegheid
 - Voel verraai
 - Stres en vroeë sterftes.
- **Sosiale gesondheidsinvloede**
 - Gesins- en persoonlike probleme
 - Leerlinge se probleme
 - Werkverlies
 - Erodeer verhoudings
 - Ontwikkel wantroue
 - Voel verraai
 - Wrywing tuis.

5.16 VERGELYKINGS EN KONTRASTE

Die navorsingsbevindinge en -resultate ten opsigte van die kwantitatiewe en kwalitatiewe data vergelyk deurgaans goed en rugsteun mekaar, soos afgelei uit die ingesamelde data. Die Negative Acts Questionnaire, die Simptoom-Kontrolelys en die individuele fenomenologiese onderhoude toon geen kontraste ten opsigte van die bevindinge nie. Dit is, met ander woorde, moontlik dat die navorsingsbevindinge van die NAQ-R, die Simptoom-Kontrolelys en die individuele fenomenologiese onderhoude onderskeidelik dié van die ander kan voorspel.

5.17 KONVERGENSIE

Die bevindinge van die Simptoom-Kontrolelys rugsteun grootliks dié wat tydens die individuele fenomenologiese onderhoude na vore gekom het. Die Simptoom-Kontrolelys verskaf, soos met die onderhoude en navorsingsliteratuur, bewyse ten opsigte van die traumatiese impak van psigologiese geweld op onderwysers se gesondheid. Dit geskied verder binne die konteks van die respondente. Die impak van psigologiese geweld is op fisieke sowel as psigologiese vlakke waarneembaar. Die resultate van beide data-stelle, kwantitatief en kwalitatief, is wedersyds bekragtigend. 'n Belangrike oorweging in hierdie studie, soos ook deur Teddlie en Tashakkori (2006:13) aanbeveel, was dat die relatiewe belangrikheid van die kwantitatiewe of kwalitatiewe komponente nie bepaal kon word voor die afhandeling van die ondersoek nie. Die kwantitatiewe en kwalitatiewe komponente was in hierdie studie ewe belangrik. Daarom kan daar in hierdie studie gepraat word van 'n KWANT+KWAL-studie en nie van 'n KWANT+kwal-studie of 'n KWAL+kwant-studie nie. Die gevolgtrekkings wat op die basis van die kwantitatiewe resultate in hierdie studie gemaak is, het ook die data-analise van die kwalitatiewe studie voorspel en omgekeerd. Dit voldoen dus aan die belangrike vereiste van die konvergensiemodel deurdat dié data mekaar kruisbekragtig, -bevestig en -rugsteun soos deur Tashakkori en Teddlie (2003:211) aanbeveel. Die Simptoom-Kontrolelys maak ook voorsiening vir respondente om aan te dui of daar enige ander simptome is

wat nie op die vraelys verskyn het nie. Die respondente het geen ander simptome tot die oorspronklike Simptoom-Kontrolelys bygevoeg nie.

Die resultate van 'n studie deur Litrownick, Newton, Hunter, English en Everson (2003:71) toon dat, alhoewel daar 'n verwantskap tussen waargenome en direkte blootstelling aan psigologiese geweld is, beide onafhanklike, nie-interaktiewe effekte op die gevolglike handelingsprobleme het (vgl 2.3.9.1; par.1). Duckworth, Hale, Clair en Adams (2000:814) het weer bevind dat direkte viktimisering 'n meer beduidende korrelasie met gedragsprobleme toon as blote waarneming van psigologiese geweld. Die kruisbevestiging van bevindinge wat deur middel van ontleding van kwantitatiewe en kwalitatiewe data in hierdie studie bekom is, word vervolgens by wyse van die volgende biografieë met die NAQ-R en dié met trosse geïllustreer. Die bevindinge word ook verder met die verwante literatuur getrianguleer.

- **Geslag**

Die bevindinge oor verskille in gemiddeldes ten opsigte van geslag rugsteun dié rakende die verwantskappe van geslag met blootstelling aan psigologiese geweld. Waar daar nie verskille ten opsigte van geslag is nie, is daar ook nie 'n verband tussen geslag en blootstelling aan psigologiese geweld nie. Mans en vroue word min of meer ewe veel aan psigologiese geweld blootgestel. Die kwantitatiewe resultate rugsteun dié van die kwalitatiewe resultate en omgekeerd.

Navorsing deur Coxon (2012) het, ooreenstemmend met hierdie studie, bevind dat byna 'n gelyke aantal manlike en vroulike respondente aangedui het dat hulle aan psigologiese geweld blootgestel word. Navorsing deur Malinauskienė *et al.* (2005), by 7 sekondêreskole in Litawie, het ook bevind dat daar geen verskille is tussen mans en vroue ten opsigte van blootstelling aan psigologiese geweld nie. Hierdie bevinding stem ook ooreen met die navorsing van Meyer (2011) en Matsela (2009) dat daar nie verskille is tussen manlike en vroulike onderwysers ten opsigte van hul blootstelling aan psigologiese geweld nie. 'n Studie deur Meglich (2002) het ook geen verskille

ten opsigte van geslag as gevolg van psigologiese geweld in Nebraska bevind nie.

- **Ouderdom**

Na aanleiding van die effekgroottes ten opsigte van ouderdom kom die hoogste praktiese verskille in gemiddeldes by ouer onderwysers voor. Hoewel daar in hierdie studie 'n klein tot medium praktiese verwantskap van ouderdom met blootstelling aan psigologiese geweld is, wil dit tog voorkom of die gesondheidstatus van ouer onderwysers meer as dié van jonger onderwysers verander het. Albei bevindinge beweeg dus in dieselfde rigting in hierdie studie. Dus kan daar gesê word dat die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate mekaar rugsteun ten opsigte van die studie.

Soortgelyke studies deur Meyer (2010:1911) en Matsela (2009:196) het ook bevind dat ouer personeellede meer aan psigologiese geweld blootgestel word as jonger personeellede. 'n Verslag oor psigologiese geweld in die werkplek in Amerika (Namie, 2003) toon ook dat ouer personeellede meer aan psigologiese geweld blootgestel word as jonger lede.

- **Onderwyservaring**

Die effekgroottes ten opsigte van onderwyservaring toon dat hoe meer ervaring onderwysers het, hoe meer word hulle aan psigologiese geweld blootgestel. Hoewel die data 'n klein tot medium praktiese verwantskap toon, is dit insgelyks die respondente met meer onderwyservaring wat aan psigologiese geweld blootgestel word. Hierdie neiging blyk ook voor te kom ten opsigte van die ouderdom van respondente. Derhalwe kan daar van die veronderstelling uitgegaan word dat die resultate van die twee navorsingsmetodes mekaar rugsteun.

Hierdie bevindinge stem ooreen met dié van Matsela (2009) en Meyer (2011) waarin hulle bevind het dat onderwysers en werknemers met meer onderwyservaring meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met minder ervaring.

- **Kwalifikasies**

Na aanleiding van die effekgroottes blyk daar groot statisties beduidende verskille tussen respondente met laer kwalifikasies aan die eenkant en dié met M- en PhD-grade aan die anderkant te wees. Die respondente met hoër kwalifikasies word meer aan psigologiese geweld blootgestel. Afgesien van die medium praktiese verwantskap van kwalifikasies met blootstelling aan psigologiese geweld stem dit ooreen met die bevinding dat onderwysers wat oor hoër kwalifikasies beskik ook meer psigologiese geweld ervaar as dié met laer kwalifikasies. Ook hier beweeg die resultate van albei navorsingsmetodes in hierdie studie in dieselfde rigting.

Hierdie bevindinge korreleer met dié soos in die literatuur gerapporteer, naamlik dat persone met hoër kwalifikasies meer geneig is om aan psigologiese geweld blootgestel te word as dié met laer kwalifikasies (Neuman & Baron *in* Einarsen *et al.*, 2003:186; Brodsky, 1976). 'n Ondersoek wat deur Zogby International in 2007 in die Verenigde State uitgevoer is, het ook bevind dat dit dikwels die persone met die laagste vaardighede is wat die beste en hoogs gekwalifiseerde werknemers aanval of aan psigologiese geweld blootstel - dikwels omdat hulle hierdie positiewe eienskappe van die teikenpersone as 'n bedreiging beskou (Heape, 2012:1; Larmer, 2005:502; Wormald, 2005).

- **Posvlakke**

Vanweë die medium effekgroottes ten opsigte van posvlakke kan daar van die veronderstelling uitgegaan word dat Senior Onderwysers meer as posvlak 1-onderwysers aan psigologiese geweld blootgestel word. Gepaardgaande hiermee dui data ook op 'n medium praktiese verwantskap van onderwysers se gesondheid ten opsigte van posvlakke met blootstelling aan psigologiese geweld. Dit is dan ook in ooreenstemming met die neiging ten opsigte van kwalifikasies. Die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate in hierdie studie kruisrugsteun mekaar dus.

Die bostaande resultate stem ooreen met bevindinge van Meyer (2011:208) waarin sy bevind het dat lede in bestuursposisies meer aan ernstige psigologiese geweld blootgestel word as dié in administratiewe posisies. Die

Kanadese Veiligheidsraad het tog bevind dat 80% van die oortreders van psigologiese geweld bestuursposte beklee. Dit is ook eweredig tussen mans en vroue verdeel, met die verder neiging dat elkeen op sy eie geslag pik (Wormald, 2005).

- **Skooltipes**

Die effekgroottes ten opsigte van skooltipes waar respondente onderrig gee, rapporteer 'n klein prakties beduidende verskil. Na aanleiding hiervan word respondente by Openbare skole moontlik meer aan psigologiese geweld blootgestel. Hoewel die data daarop dui dat daar nie 'n noemenswaardige verwantskap tussen respondente se gezondheidstatus ten opsigte van skooltipes met blootstelling aan psigologiese geweld is nie, kom die oorgrote meerderheid respondente in die VERANDER-tros, wie se gezondheid as gevolg van blootstelling aan psigologiese geweld verander het, by Openbare skole voor. Blykens van die resultate is dit so dat die twee navorsingsmetodes mekaar kruisbevestig en in dieselfde rigting met die voorafgaande bevindinge trek. Navorsing deur Davis (2005:83) het meer op die toenemende gang van psigologiese geweld gefokus. Davis konstateer dat persone op alle vlakke van diens kwetsbaar is vir psigologiese geweld.

- **Etnisiteit**

Hoewel daar nie 'n verwantskap ten opsigte van etnisiteit tussen die gezondheidstatus van respondente met blootstelling aan psigologiese geweld is nie, toon data van die praktiese beduidendheid dat Kleurlinge meer aan psigologiese geweld blootgestel word. Navorsing deur Hoel en Cooper (2000) het ook, in ooreenstemming met die resultate in hierdie studie, bevind dat Asiatiese en Afrko-Amerikaanse persone meer dikwels aan psigologiese geweld as Wittes blootgestel word. Die Employees Rights Guide en Employee Workplace Rights (2006-2012) het ook bevind dat oortreders teikenpersone op grond van ras aan psigologiese geweld blootstel. Volgens die Workplace Bullying Institute (WBI) (2010) kan ras 'n rol speel by blootstelling aan psigologiese geweld en die voorkomspersentasies toon die volgende patroon van die hoogste tot die laagste: Spaans (52.1%); Swart (46%); Wit (33.5%); Asiaties (30.6%).

- **Vraag 23 van die NAQ-R**

Na aanleiding van die praktiese beduidende verskille is die grootste groep respondente dié wat aangetoon het dat hulle weekliks aan psigologiese geweld blootgestel word teenoor die groep wat ander tydperke aangedui het. Afgesien van die feit dat daar nie 'n verwantskap is tussen respondente se verandering van gesondheidstatus en weeklikse blootstelling aan psigologiese geweld nie, toon die VERANDER-tros die grootste veranderingpersentasie onder weekliks aan. Die verandering in gesondheidstatus stem dus ooreen met die praktiese beduidendheid van weeklikse blootstelling aan psigologiese geweld. Ook hier wys dit op die kruisbevestiging van die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsresultate.

5.18 SAMEVATTING

Die bevindinge van die kwantitatiewe sowel as die kwalitatiewe ondersoek toon dat psigologiese geweld inderdaad by sekondêre skole in die Vrystaat voorkom. Die negatiewe impak van hierdie fenomeen op die onderwysers kom binne die biologiese, psigologiese en sosiale kontekste voor. Daarom was dit noodsaaklik dat daar ter ondersteuning van die onderwysers gekyk moes word na die biopsigososiale aspekte ten einde die onderwysers holisties te ondersteun. Daar word verder bevind dat psigologiese geweld teen sekondêreskool-onderwysers hoofsaaklik van bestuur, kollegas, leerlinge en ouers afkomstig is.

HOOFSTUK 6

RIGLYNE VIR ONDERWYSERSTEUN TEN OPSIGTE VAN PSIGOLOGIESE GEWELD IN DIE WERKPLEK TER BEVORDERING VAN GESONDHEID

6.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk is die riglyne vir die ondersteuning van sekondêreskool- onderwysers ter bevordering van hul gesondheid vervat. Hierdie riglyne is ontwerp teen die agtergrond van die sinteses van die bevindinge soos dit in hoofstuk 5 voorgekom het.

6.2 BENADERINGS TOT PSIGOLOGIESE GEWELD IN DIE WERKPLEK

Die term *werkplek*, soos dit binne die konteks van hierdie studie gesien word, verwys na 'n plek waar dienste uitgeruil word; dikwels teen besoldiging. Die werkplek verwys tradisioneel na 'n fisiese struktuur of staande plek soos 'n kantoor, skool of opslaanskoolgebou.

Dienswerkers – onderwysers binne die konteks van die studie – verskaf nietasbare dienste aan individue, groepe of gemeenskappe in teenstelling met die ontwikkeling of vervaardiging van produkte. Dienswerke behels verskeie sektore, soos onderwys, gesondheid en veiligheid (Djurkovic, McCormack & Casimir, 2006).

Psigologiese geweld in die werkplek is 'n netelige onderwerp, spesifiek vir die onderwys by wyse van hierdie studie. Daarom kan die noodsaaklikheid van 'n anti-oortreder-beleid nie oorbeklemtoon word nie (Djurkovic, McCormack & Casimir, 2006). Psigologiese geweld binne die werkplek is 'n oortreding van 'n persoon se menseregte. Elke persoon het 'n reg om vry te wees van vrees of lyding. Tog is daar sekere toestande verwant aan psigologiese geweld in die werkplek wat besonder hinderlik is. Die belangrikste hiervan is onder andere:

- Sekere praktyke, kulturele norme en sosiale strukture wat waarskynlik die risiko van psigologiese geweld onder werknemers verhoog – in besonder die gebrek aan duidelike definisies van psigologiese geweld in die werkplek: die gebrek aan wetgewing wat sulke oortreders van psigologiese geweld straf; die bestaan van kulturele norme wat sulke geweldshandelinge verduur en toelaat en selfs voortsit.
- Die kwetsbaarheid van onderwysers wat meer waarskynlik slagoffers van menseregte-oortredinge is (Di Martino, 2002; Leck, 2002; SEW News, 1999).

6.3 EKONOMIESE EN MENSENADELE AS GEVOLG VAN PSIGOLOGIESE GEWELD

Ekonomiese en mensenadele is een van die redes waarom werkgewers, spesifiek die Departement van Onderwys, bekommerd moet wees oor psigologiese geweld in die werkplek. Hoë vlakke van psigologiese geweld voorspel dikwels teenproduktiewe werkplekoptredes en daar bestaan 'n verwantskap tussen uitgerekte konflik en psigologiese geweld (Ayoko, *et al.* 2003:279).

Baillien, Neyens, De Witte en De Cuyper (2009:7-9) onderskei drie prosesse wat psigologiese geweld aanvuur, naamlik aktiewe of passiewe onbevredigende hantering van frustrasie; onopgeloste interpersoonlike konflik; span- en organisatoriese eienskappe wat bevorderlik is vir psigologiese geweld.

Catherine Mattice het in 'n Witskrif vir NoWorkPlaceBullies.com (2012) daarop gewys dat daar groter nadele aan psigologiese geweld verbonde is as wat instellings besef. Gegaard met verlies aan produktiwiteit en afleiding van werk, sluit psigologiese geweld tyd in wat aan berading vir beide die oortreder en die teikenpersoon bestee word; tydverlies deur kollegas wat oor die oortreder en sy optredes skinder; tyd bestee aan die herorganisering van departemente en (onderwys-) spanne; verlies aan voornemende onderwysers wat van die negatiewe optredes te hore gekom het; en uitbranding deur teikenpersone indien die oortreder nie ontslaan word nie. Hierdie nadele en baie ander moet in berekening gebring word wanneer die algehele skade wat

deur 'n enkele oortreder aangerig word, bymekaar getel word (Heape, 2012:1). Na aanleiding van hierdie studie blyk daar drie vlakke te wees waarop nadele gemeet kan word:

6.3.1 Individueel

Die individuele uitgawes as gevolg van psigologiese geweld is hoog. In hierdie studie word daar op twee tipes individuele nadele gefokus, naamlik fisiek en psigologies.

- Individuele fisieke nadele van psigologiese geweld kan beserings, dood en ander fisieke siektesimptome by die teikenpersoon tot gevolg hê (sien Addendum L).
- Individuele psigologiese nadele kan depressie, angs, verlies aan selfagting en stres insluit, wat alles met psigologiese geweld verbind kan word. Volgens die psigosomatiese model van psigologiese geweld kan hierdie psigologiese uitkomst op sigself hul eie fisieke gevolge soos ekseem (uitslag) hoofpyne, liggaamspyne, gewrigspyne ensovoorts op die individu hê (Djurkovic et al, 2006; Leck, 2002; ILO, 2002a & c).

6.3.2 Organisasories

'n Organisasie wat dink dat hy die status van 'n gesonde werkplek bekom het en ophou om verder daarvoor te dink, het geensins 'n gesonde werkplek nie. Werkplekgesondheid moet in dieselfde lig beskou word as persoonlike gesondheid. Organisasoriese gesondheid is, soos persoonlike gesondheid, 'n dinamiese en voortdurende proses. 'n Gesonde werkplek is dus soveel 'n houding en proses as wat dit 'n uitkomst is.

'n Ondersoek deur Orion Partners in die Verenigde Koninkryk het bevind dat 24% van die werknemers van mening is dat hul bestuur oor-stres, swak kommunikeerders is en gebrek aan empatie openbaar. Aldus 'n effek waarvan die kombinasie teenproduktief en in sommige gevalle vernietigend kan wees (Hills, 2012). Baie organisatoriese uitgawes word dikwels aangegaan as gevolg van:

- **Beserings en dood**

Die Onderwysdepartement betaal hoë rekeninge deur middel van verskeringsplanne of regstreekse uitbetalings, vir rehabilitasie of ander mediese dienste en behandeling van die teikenpersoon. Hierdie uitgawes kan aansienlik hoog wees (Leck, 2002).

- **Afwesigheid van die werk**

Hoewel die indiensstelling van assistent-onderwysers die probleem van onderwyser-afwesigheid die hoof kan bied, kan onderrig van hoë gehalte skade ly daaronder. Onderwyser-afwesigheid kan aanleiding gee tot verlies aan produktiwiteit en bykomende uitgawes weens die vergoeding van assistent-onderwysers. Die vraag ontstaan dikwels of onderwyser-afwesigheid dan so hoog is dat bykomstige reëlings daarvoor getref moet word en wat die oorsaak van onderwyser-afwesigheid is. 'n Ander kwelvraag wat ten opsigte van assistent-onderwysers ontstaan, is die mate van verantwoordbaarheid van hierdie plaasvervangers (ILO, 2002; Di Martino, 2000; Hazards Magazine Fact Sheet, 2000).

- **Laer produktiwiteit**

Navorsing deur Midirs (2002), Leck (2002) en Di Martino (2000) het bevind dat beide die teiken en waarnemers van psigologiese geweld in die werkplek dikwels tot laer produktiwiteit neig. Die teikenpersone en waarnemers van fisieke geweld toon dikwels buitensporige kommer. Hulle voel angstig en hulle toon ander gedrag wat hul fokus by die werk laat afneem of geheel en al elimineer. Teikenpersone wat aan psigologiese geweld blootgestel word, kan bykomend ook ander kollegas by hul moeilike posisie betrek. 'n Teikenpersoon wat byvoorbeeld deur sy seniors (hoof), oortreder aan psigologiese geweld blootgestel word, bestee tyd daaraan om te beplan hoe om op hulle optrede te reageer. Die teiken se soeke na kameraadskap of ondersteuning by sy kollegas neem sy en dié wat hom ondersteun se tyd en emosionele energie in beslag (Leck, 2002; Midirs, 2002; ILO, 2002; WHO, 2002; Di Martino, 2000; Hazards Magazine Fact Sheet, 2000;).

Byna die helfte (47%) van respondente wat in die VK aan 'n meningspeiling deelgeneem het, het aangedui dat bestuur hulle bedreig laat voel het. Dreigemente het dus dikwels die plek van beloning ingeneem (Hills, 2012). Soveel as 85% van die respondente het aangedui dat hul bestuurders meer besorg is oor wat hulle doen as oor hoe hulle voel. Indien bestuur in gebreke bly om hierdie gevoelens van bedreigings uit die weg te ruim, plaas hulle inderdaad beperkinge op werknemers (onderwysers) se vermoëns om te presteer. Sodoende word die risiko van angs en depressie by onderwysers verhoog (Hills, 2012). Volgens Hills beskik die VK, naas Kanada, oor die sterkste werkmag onder die G7-lande, maar die ekonomiese opbrengs is ietwat laer as verwag word, aangesien die werkmag nie op alle silinders vuur nie. Een van die redes hiervoor kan voor die deur van dreigende risiko's gelê word.

Deelnemers aan die individuele fenomenologiese onderhoude en respondente het ook in hierdie studie, soos bogenoemde respondente in die VK, aangedui dat hulle by die skole bedreig voel (vgl par. 2.7.2.1 en 6.3.2); (vgl par. 5.13.2.1 deelnemers 20/40/06/10) .

- **Werknemers se emosionele probleme**

Navorsing dui daarop dat gewelddadige of stresvolle voorvalle tot hoër gebruikmaking van geestesgesondheidsdienste lei. Emosionele probleme openbaar hul merendeels in die vorm van fisieke simptome soos velveranderinge, eetversteurings en opvallende gewigsverlies, en dit vereis dienste wat dikwels deur die werkgewer (Onderwysdepartement) betaal moet word (Leck, 2002).

- **Onderwysvoorsiening**

Die twee belangrikste bates van enige organisasie, spesifiek die Onderwysdepartement, is sy werknemers en sy reputasie. 'n Organisasie wat gekenmerk word deur onstabieleit ly groot verliese as gevolg van siektes, sterftes of bedankings. Dit is verder belangrik vir die Onderwysdepartement om voornemende onderwysers te lok. 'n Instelling met 'n reputasie van konflik of psigologiese geweld en onveiligheid kan nie in staat wees daartoe om personeel van hoë gehalte te lok nie. Kennis

moet ook geneem word daarvan dat die veiligheidsaspekte selfs buite die grense van die werkplek reik. Daarom moet die Onderwysdepartement verder as net sy onmiddellike omgewing kyk en ook die gesinne van die onderwysers betrek (vgl par. 5.13.2.2; deelnemers 18/20/66/97).

- Teikens van psigologiese geweld werk dikwels met 'n oortreder van psigologiese geweld as bestuurder. Hulle ervaar ook dikwels meer bakleiery tuis met hul metgeselle en hul gesinne ervaar dikwels 'n onvermoë om effektief te kommunikeer (Carlson, 2011). Sodoende kry die oortreder dit reg om ook die huwelik van die teikenpersoon te ruïneer (Carroll, 2011) (vgl par. 5.13.5.3; deelnemers 06/66/18/35).

6.3.3 Gemeenskaplik/Sosiaal

Onderwysers word ook deur die probleme van leerlinge self geraak en hulle kan die leerlinge nie aan hul eie lot oorlaat nie. Onderwysers is verder ook lede van huisgesinne en hul huisgesinne word ook nadelig geraak deur psigologiese geweld (vgl par. 5.13.4.1) (deelnemers 35/45/00); par. 5.13.4.2 (deelnemers 45/18) en par. 5.13.5.3 (deelnemers 05/66/06).

Artikel 60 van die Suid-Afrikaanse Onderwyswet en Beleidshandleiding bepaal dat die Staat aanspreeklik is vir skade of verlies as gevolg van enige optrede van weglating in verband met opvoedkundige aktiwiteite van 'n Openbare skool en waarvoor 'n Openbare skool verantwoordelik sou wees (Education Law News Letter, 2001:1-4). Gemeenskappe en die samelewing kan ook die uitgawes van die werkers weens blootstelling aan psigologiese geweld voel. Blootstelling aan psigologiese geweld, wat tans wydverspreid in Suid-Afrika voorkom, is die hoofaanduiders van veiligheid al dan nie, in 'n land. Gevolglik word Suid-Afrika as een van die stresvolste gemeenskappe ter wêreld beskou (Masuku, 2002:5; Poggenpoel & Myburgh, 2014). Persentasies ten opsigte van psigologiese geweld varieer tussen 5% en 22% (Peltzer, 1999; Seedat, Van Noord, Vythilingum, Stein & Kaminer, 2000:38; Seedat, Nyamai, Njenga, Vythilingum & Stein, 2004:169). Dit staan in skrilte kontras met die internasionale persentasies wat tussen 2% en 6% varieer (Giaconia, Reinherz, Silverman, Pakiz, Frost & Cohen, 1995:191). Die vier tipes gemeenskaps- of samelewingsuitgawes is:

- **Regterlik:**

Psigologiese geweld betrek baie dikwels die regsweese en tyd en kapitaal voortspruitend uit hofbeslissings is dikwels finansiële verlies vir beide die individu en die gemeenskap. Indien die werkgewer meer voorkomende maatreëls instel, kan die uitgawes aan hofsake en siviele eise grotendeels beperk word.

- **Ekonomies**

'n Organisasie of instelling wat onproduktief is, verloor sy vermoë om ekonomies tot die ontwikkeling van die landsburgers by te dra. Die gemeenskap ly verlies ten opsigte van minder aanstellings, minder belastingbydraes en 'n laer bydrae tot sosiaal groeiende nasionale produk.

- **Sosiaal**

Navorsingsbevindinge deur Namie (World Bullying Institute, 2011) toon dat terapeute en geestelike leiers die laagste range ten opsigte van ondersteuning aan die teiken van psigologiese geweld beklee, naamlik 8% en 1% onderskeidelik. Psigologiese geweld strem ook gemeenskapsdienste. Die teikens van psigologiese geweld of stresslagoffers in die werkplek neig dikwels om uit hul poste te bedank en dan swaar op staatshulp te steun.

- **Gesondheid**

Die gesondheidsektor word dikwels ook deur teikenpersone belas aangesien hulle hierdie instellings vir beide fisieke en psigologiese skades besoek. Ook dit plaas 'n verdere las op die belastingbetaler en die staat (ILO, 2002c). Verskeie studies toon dat psigologiese geweld 'n wesentlike probleem vir openbare gesondheid in Suid-Afrika is en dat dit alle individue, volwassenes en kinders, raak (Edwards, 2005:191).

Die nadelige impak van psigologiese geweld in die werkplek is in die voorafgaande paragrawe inleidend bespreek ten einde 'n oorsigtelike beeld by die werkgewer te skep van die relevansie van die voorstelle in hierdie studie om psigologiese geweld te bekamp. Die voorstelle vir die voorkoming of

vermindering van psigologiese geweld sal onder die volgende hoofde aangebied word: individuele voorkomingstrategieë; organisatoriese voorkomingstrategieë en gemeenskapstrategieë.

6.4 RIGLYNE VIR ONDERWYSERONDERSTEUNING TER BEVORDERING VAN GESONDHEID

Gesondheidsbevordering is die kuns en wetenskap om mense te help om die sinergie tussen hul kernpassies en optimale gesondheid te verwesenlik. Hiertydens word hulle gemotiveer om na 'n staat van optimale gesondheid te vorder (O'Donnell, 2009). Optimale gesondheid is 'n dinamiese balans van fisieke, emosionele, sosiale, spirituele en intellektuele gesondheid. Leefstylverandering kan deur 'n kombinasie van leerervaringe, wat gewaarwording bevorder, motivering verhoog en vaardighede ontwikkel deur die beskikbaarstelling van ontwikkelingsgeleenthede, gefasiliteer word (O'Donnell, 2009).

6.4.1 Ervaring van psigologiese geweld

Die riglyne wat vervolgens aangebied word, handel oor onderwysers se ervaring van psigologiese geweld in die werkplek. Die bevindinge van die kwantitatiewe en kwalitatiewe ondersoeke is in Hoofstuk 5 saamgevoeg en hieruit het nege kategorieë na vore gekom. Soos dit uit die bevindinge blyk, is die meeste negatiewe optredes tydens psigologiese geweld deur die bestuur toegepas.

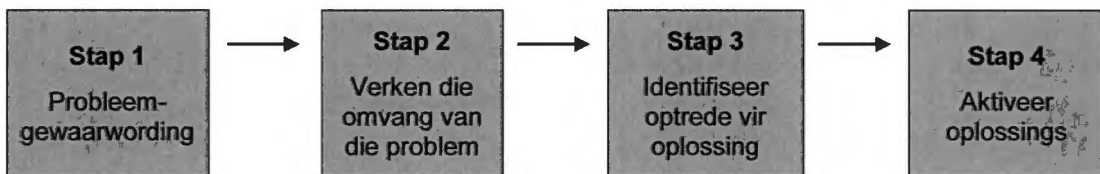
Een van die doelstellings van 'n demokratiese Suid-Afrika was die beweging na skoolgebaseerde bestuur (Thurlow, 2003). Hierin is die beskouing van die ministeriële taakspan dat selfbestuur met interne oordrag van mag geskied, uitgedruk (Departement van Onderwys, 1996:24). Dit het daartoe gelei dat onderwysbetrokkenheid gering was. Navorsing deur Bush (2003:54) het bevind dat 75% skoolhoof-respondente aangedui het dat hulle gewoonlik eers met die personeel beraadslag voor 'n gesamentlike besluit geneem word. Dit het verder na vore gekom dat skooldoelstellings in oorleg met ander rolspelers bepaal was. Dit het dus beteken dat die waardesisteme van 'n skool grotendeels deur die bestuur in samewerking met die personeel, veral onderwysers, bepaal is. 'n Skool is 'n plek waar mense hul vermoëns uitbrei

met die oog op die verwesenliking van verlangde uitkomst; 'n plek waar uitbreidende denkpattre gekweek word; en 'n plek waar kollektiewe aspirasies nagestreef word en waar mense voortdurend leer om saam te leer (Moloi, 2007:467; Bush, 2003). Die riglyne wat vervolgens aangebied word, geskied na aanleiding van klagtes wat deur respondente geïdentifiseer is.

In die aanloop tot die stel van riglyne vir onderwysersteun ten opsigte van gesondheid word die aanhaling in die Bybel (Nuwe Vertaling) in Spreuke 15:18 vir teikens van psigologiese geweld voorgehou: "n Humeurige mens soek skoor; 'n verdraagsame mens maak rusies uit die wêreld." (Die Bybel, 1986:598).

6.4.2 Bestuur van aggressie

Onbeheerde konflik is vandag die grootste nadeel-afskaalbare uitgawe in enige organisasie, maar dit word die minste erken (Dana, 2012). Stappe van aggressiebestuur word in die volgende figuur (Figuur 6.1) geïllustreer.



FIGUUR 6.1: Stappe om werkplekaggressie te beheer

Stap 1: Probleemgewaarwording

Oneffektiewe werkverrigting en kritieke insidente wat aggressiewe optredes insluit, kan teen die werknemer, persoonlik en/of eiendom gerig wees. Die eerste stap impliseer dus dat bestuur en ander rolspelers die teenwoordigheid van werkplekaggressie moet erken (vgl. par. 5.7). Daar moet dus 'n noukeurige vertroulike ondersoek onder die personeel ingestel word om vas te stel of die probleme werklik bestaan (Olweus, Limber & Mihalic, 1999:10; Stacey, 1993).

Stap 2: Verken die omvang van die probleem

Een manier om te bepaal hoe wyd die omvang van die probleem strek, is deur vas te stel in watter 'n mate werknemers bewus is van die aggressiewe optredes in die werkplek. Dit kan vermag word deur 'n vasgestelde

diagnostiese raamwerk waarin die frekwensie van werkplekaggressie voorkom. Bepaal waar en wanneer die probleem voorkom en wie moontlik daarby betrokke kan wees. Tweedens kan bepaal word hoe sterk werknemers oor die verskillende vorme van werkplekaggressie voel. Derdens kan vasgestel word watter gewaarworde impak die werkplekaggressie op die werkverrigting van die skool uitoefen. Ten einde werkplekaggressie effektief te hanteer word verkreë inligting ook gebruik om meer as slegs die persoonlike impak van die optredes te bekom. Vanweë die lang uitgerektheid van psigologiese geweld kan dit gebeur dat teikenpersone dit as 'n alledaagse verskynsel beskou en selfs 'n hoë toleransiedrempel ontwikkel. In die lig hiervan moet die verskille in vlakke van psigologiese geweld met groot omsigtigheid benader word. Die vlak van openbare kennis rakende die probleem speel ook 'n groot rol ter bekamping daarvan (Olweus, 2000b:33).

Stap 3: Identifiseer aksies om die probleem op te los

Dit is enige bestuur se prerogatief om gepaste korrektiewe en/of proaktiewe stappe te implementeer om die voorkoms of herverskyning van aggressievoorvalle te beperk (Pearson, Andersson & Porath, 2000:123-138).

Sommige areas van aksies wat vir dié doel geskik is, sluit die volgende in:

- **Werwing en seleksie**

Mensehulpbronpraktisyns moet effektiewe en indringende aanstellingspraktyke toepas. Sodoende kan hulle verwagtinge oor persoonlike gedrag na voornemende werknemers deurvoer. Hulle kan ook aansoekers met vooropgestelde aggressiewe optredes identifiseer. Dit kan gedoen word deur kandidate se verwysings deeglik na te gaan met die oog op tekens van vorige aggressiewe optredes (Dunn, 2000:28-29; McCune, 1994:52-57).

- **Induksie**

Inligting oor beleid en prosedures met betrekking tot werkplekaggressie moet skriftelik beskikbaar wees.

- **Opleiding**

Opleiding is 'n belangrike deel van die beheer van aggressiewe optredes in die werkplek. Opleiding kan werknemers met die nodige kennis en vaardighede toerus om aggressie te beheer. Interpersoonlike vaardighedsopleiding, soos konflikthantering, die effektiewe gebruik van emosies, onderhandeling, hantering van moeilike persone en so meer kan werknemers se vermoë om vroegtydig bewus te raak van aggressiewe optredes verhoog en dit sodoende in die kiem laat smoor (Banner, 2001:52-56; Pearson et al., 2000:23-28; Coco, 1998:15-21).

- **Ondersteuningsprogramme**

'n Werkgewersondersteuningsprogram kan ontwerp word om berading aan werknemers, dit wil sê teikenpersone sowel as oortreders en waarnemers van psigologiese geweld, te verskaf (Moore, 1997:20-23).

Stap 4: Aktivering van oplossings

Die laaste stap in die voorgestelde raamwerk is die eintlike implementering en gereelde monitering van korrektiewe en/of proaktiewe stappe om aggressiewe optredes te beheer. Assesseer die invloed van nuwe strategieë op die bepaalde probleem, asook die gedrag van die oortreder (Chappell & Di Martino, 2000).

Die voorgenoemde raamwerk vir die hantering van werkplekaggressie is inleidend voorgestel sodat teikenpersone hulle vergewis van die voorsorgmaatreëls wat bestuur veronderstel is om toe te pas. Teen hierdie agtergrond word verwys na wat een van die respondente byvoorbeeld gevra het; "Hoe kan dié wat veronderstel is om ons te help, ons help as hulle self siek is?" Daarby sal die jakkals ook nie die hoenders se belange, soos van hom verwag, oordra nie. Dit is om die teikenpersoon in te lig oor wat hy van bestuur moet eis.

6.4.3 Individuele voorkomingstrategieë

Die onderwysers moet die inisiatief aan die dag lê om hulle, sowel as hul kollegas, te beskerm. 'n Opsomming van strategieë word in dier voege vervolgens aangebied:

6.4.4 Navraag omtrent veiligheid

Die onus rus op die onderwyser om 'n mate van verantwoordelikheid vir sy eie veiligheid te aanvaar. Die onderwyser moet die volgende stappe doen om pro-aktief op te tree:

- Vra die werkgewer omtrent die veiligheidsmaatreëls en die bestaan van veiligheidsplanne by die skool;
- Vra omtrent opleidingsmoontlikhede;
- Vra of daar assessering by die skool gedoen is. Indien nie, vra dat een gedoen word;
- Indien assessering gedoen is, vra om dit onder oë te kry;
- Sluit by 'n verantwoordelike, relevante vakbond aan wat verseker dat die werkgewer, onder andere, veiligheid op die hart dra.

6.4.5 Opleiding met die oog op selfbeskerming

Dit is deel van pro-aktiewe optrede om by die werkgewer op opleiding aan te dring. Versoek dat kollegas ook aan so 'n opleidingsprogram moet deelneem. Moontlike onderwerpe vir opleiding sluit onder andere die volgende in:

- Selfverdediging;
- Hoe om 'n potensieel gewelddadige situasie te ontloot;
- Kennis omtrent die skoolvlak;
- Wat om te doen na 'n gewelddadige voorval.

6.4.5.1 In-oefening

Indien 'n veiligheidsplan gevestig is, moet daar gevra word dat oefeninge en nabootsings gereeld uitgevoer word. Sulke oefeninge kan die personeel daaraan herinner dat voorvalle wel kan voorkom; dat die skool oor 'n uitvoerbare veiligheidsplan beskik; en dat alle onderwysers vertrouwd is met die plan.

6.4.5.2 Samewerking met kollegas

Dit is voordelig om saam met kollegas ten opsigte van veiligheid te werk. Die onderwyser moet ander kollegas en hul werktjye leer ken. Goeie en gesonde verhoudings met kollegas verseker dat almal na mekaar omsien (Chappell & Di Martino, 2000).

6.5 ORGANISATORIESE VOORKOMINGSTRATEGIEË

Daar kan in hierdie studie twee breë velde van aktiwiteite ten opsigte van psigologiese geweld in die werkplek onderskei word, naamlik voorkomingstrategieë en voorkomingsmaatreëls.

6.5.1 Voorkomingstrategieë

Voorkomingstrategieë kan beskou word as wêreldwye aksieplanne wat op die verwydering van die oorsake van, onder andere, psigologiese geweld in die werkplek, gemik is. Hierdie strategieë moet minstens drie eienskappe beliggaam:

- Dit moet eerstens omvattend wees. Psigologiese geweld in die werkplek bestaan uit veelvoudige fasette. Daarom moet strategieë so gerig wees dat dit die veelvoudige oorsake daarvan ondervang.
- Omvattende strategieë moet tweedens alle rolspelers, soos bestuur, werknemers en gemeenskapsleiers, waar nodig, betrek.
- Derdens moet die omvattende strategieë die doelstellings en doelwitte in duidelike beskrywings uiteensit.

6.5.2 Voorkomingsmaatreëls en –programme

Voorkomingsmaatreëls of –programme ten opsigte van psigologiese geweld in die werkplek fokus op spesifieke maatreëls of aktiwiteite. Die voorkomingmaatreëls wat die Onderwysdepartement kan instel, is:

6.5.3 Sifting van onderwysers

- Sifting van probleem-onderwysers kan die herhaling van soortgelyke probleme in die toekoms voorkom.

- Siftingsaktiwiteite behels psigometriese toetse, geskrewe eksamens en onderhoude.

6.5.4 Opleiding

Tensy beleidsrigtings in lyn is met die algehele organisatoriese visie en tensy bestuur die bepaalde beleid 100% ondersteun, sal dit oneffektiewe beleid bly. Beleidsrigtings is slegs so goed as wat bestuur en onderwysers dit ondersteun. Ten einde 'n beleid effektief te maak, moet dit aan die hand van opleiding, bestuursprogramme en vergoedingsisteme geskied. Ook hiertydens moet bestuur die toepaslike voorbeelde van positiewe gedrag stel.

Na aanleiding van 'n berig in die Business Times (02/11/2012) is professionele ontwikkeling die laaste ding in die gedagtes van vakbondleiers. Opleiding moet aan alle personeellede en bestuur gegee word. Opleiding hou die volgende vier belangrike funksies vir die Onderwysdepartement in:

- Opleiding ontwikkel kommunikasievaardighede onder die personeel. Sodoende kan potensieel plobare situasies ontloot word.
- Opleiding ontwikkel vervolgens vaardighede en bevoegdhede rakende die spesifieke pligte wat onderwysers moet nakom. Onbevoegdheid is byvoorbeeld dikwels 'n onderwerp wat aanleiding gee tot frustrasie en toorn by onderwysers. Hoe hoër die bevoegdheid van onderwysers is, hoe minder blyk die waarskynlikheid van frustrasie en toorn by hulle te wees.
- Opleiding vergemaklik die tydige identifisering en herkenning van gewelddadige situasies en persone.
- Opleiding kan laastens gebruik word om kerngroepe of -persone op te lei wat verantwoordelik is vir die hantering van ingewikkelde en potensieel gewelddadige situasies.

6.5.5 Inligtingverskaffing

Inligtingverskaffing is 'n belangrike eienskap van effektiewe voorkomingsmaatreëls. Dit voorkom nie alleen die risiko van geweld in die werkplek nie, maar dit kan ook die oorsake daarvan, soos ang en frustrasie, verlaag. Inligtingverskaffing suiwer die lug oor wat gepaste of onvanpaste optredes in die werkplek is. Die gereelde verskaffing van inligting aan die

personeel oor die hantering van potensieel gewelddadige situasies, stres, frustrasie ensovoorts kan psigologiese geweld in die werkplek teë hou of selfs uit weg ruim (Pietersen, 2005:3).

6.5.6 Kommunikasie

Kommunikasie is die sleutel tot enige sterk verhouding. Dit kan die verhouding tussen interne en eksterne werknemers van 'n maatskappy bepaal. Kommunikasie is die enigste manier waarop inligting doeltreffend versprei word. Kommunikasie stel almal in staat om in so 'n mate ingelig te word dat hulle doelwitte behoorlik bereik (Anon, 2012).

Kommunikasievaardighede werk in op die motivering van werknemers. 'n Hoë kommunikatiewe en samewerkende omgewing verhoog werkerproduktiwiteit, -kreatiwiteit en -inspirasie (Writing, 2012).

Onderwysers het gedurende die onderhoude ook gekla dat hulle nie hul onbepaalde potensiaal kan uitleef nie (vgl 5.13.1.3; deelnemer 45). Dit gebeur dikwels dat werkgewers op klagtes deur middel van vergaderings, memoranda, nuusbriewe, aankondigings en aanbiedinge reageer sonder om die werklike oorsaak aan te raak. Daar is drie hoofredes waarom werknemers oor die gebrek aan kommunikasie kla. Hierdie redes stem grotendeels ooreen met die probleme wat deur respondente in hierdie studie aangehaal is, naamlik:

- **Werknemers weet nie wat belangrik is nie**

Onduidelike strategieë en prioriteite maak dit vir werknemers onmoontlik om effektiewe besluite te neem. Die strategieë is meer dikwels te kompleks en/of daar is te veel prioriteite. As daar te veel prioriteite is, is daar gevolglik geen prioriteite nie. In samehang met die kompleksiteit van prioriteite het deelnemers gekla dat die reëls te gereeld verander en dat dit frustrerend is (Latham, 2010) (vgl par. 5.13.1.1; deelnemer 05).

- **Toekenning van pligte**

Werknemers weet nie aldag wie veronderstel is om wat te doen nie. Gedefinieerde rolle, verantwoordelikhede en prosesse is nog 'n

bykomende algemene kwelling by onderwysers. Die gevolglike verwarring is dan dikwels 'n verleentheid vir die werkgewer.

- **Verrassings**

Werknemers hou nie van verrassings wat hul werk en lewens affekteer nie. Die wyse waarop besluite geneem en gekommunikeer word, is dikwels belangriker as die besluit self wanneer dit by werknemers se gevoel van geborgenheid en beheer kom. Al is die 'verrassing' selfs positief, lei gebrek aan kennisname, insette en beheer dikwels daartoe dat werknemers oor swak kommunikasie kla. Indien hulle vooraf ingelig word oor 'n komende besluit, dat hulle behoeftes verstaan word en dat hul perspektiewe verteenwoordig word, sal hulle selfs swak besluite sondermeer aanvaar (Latham, 2010).

6.5.7 Die werkomgewing

Dit is dus noodsaaklik dat die Departement van Onderwys daadwerklike pogings aanwend om gewelddadige of stresvolle voorvalle by skole tot die minimum beperk of heeltemaal uit die weg ruim. Dit kan sodoende uitgawes aan eise en dienste aansienlik verminder (vgl par. 2.3.6; par. 5.13.1.3; par. 5.13.2.8; deelnemers 09/01/66/00/ en par. 5.13.2.9; deelnemers 35/20).

Die vierde voorkomingsmaatreël behels die fisiese werkomgewing en die uitleg van die skool. Ma *et al.* (2003:264) konstateer dat die doelstellings ten opsigte van skoolveiligheid nie verweselik kan word nie tensy die aspekte van psigologiese geweld behoorlik ondervang word. Hieronder word daar twee breë vlakke van voorkoming aangetref, naamlik:

- **Algemene faktore**

Algemene faktore sluit die skep van gesonde leertoestande soos gerieflike lugtemperatuur, lae geraasvlakke en goeie beligting in. Die verskaffing van hierdie elementêre noodsaaklikhede is onontbeerlik vir 'n gesonde leeromgewing. Dit het gedurende een van die onderhoude na vore gekom dat die omgewing nie goed is vir leer nie (vgl par. 5.13.1.1; deelnemer 00).

- **Spesifieke ontwerp**

Die tweede vlak van voorkoming handel oor die spesifieke ontwerp waar daar gefokus word op die uitskakeling of verlaging van geweldsrisiko's, soos die plasing van 'n hekwag om indringers uit te hou.

- **Werkorganisasie**

Werkorganisasie en werkontwerp het die organisering van werk en die bevredigende toekenning van pligte ten doel. Sodoende kan geweldsrisiko's beperk word. Hieronder is verandering en/of aanpassings van werkpraktyke en die ontwikkeling van organisatoriese probleemoplossing die tweede mees kritieke areas van voorkoming. Gereelde veranderinge van alledaagse praktyke kan ongelukkigheid onder onderwysers beperk (vgl par. 5.13.2.1; deelnemer 35; Tabel 5.21 item 4). Die voorsiening onder andere, van meer onderwysers, kleiner klasgroepe en rotering van pligte kan die werk vir onderwysers interessanter en meer uitdagend maak (Verdugo & Vere, 2003:18-19).

6.6 VOORKOMINGSTRATEGIEË IN DIE GEMEENSKAP

6.6.1 Wetgewing

'n Samelewing kan nie as beskaaf beskou word nie, tensy daar opbouende aanvaarde gedragsreëls neergelê is wat gevolg kan word. Wetgewing kan ingestel word waarvolgens sekere tipes werkplekoptredes tot kriminele oortredinge verklaar word (Carrol, 2011). Betrokkenheid by onvanpaste optredes by die werk kan deur wetgewing as 'n burgerlike of algemeen wederregtelike optrede verklaar word. Individue wat hulle hieraan skuldig maak, moet hul werk verloor. Wetgewing kan verder ingestel word waarvolgens die werkgever vervolg kan word vir onverskillige aanstellings indien werknemers weens die optredes van oortreders aan psigologiese geweld in die werkplek blootgestel word. Die toepassing van die volgende stappe kan ook help om psigologiese geweld in die werkplek te beperk of uit die weg te ruim:

- **Alleenwerk**

Hoewel dit die werkgewer se verantwoordelikheid is om sy werknemers te beskerm moet die individu wat in isolasie werk, soos dikwels die geval in die onderwys is, ook deur die Onderwysdepartement beskerm word. Dit het ook tydens die onderhoude na vore gekom dat deelnemers deur leerlinge aangerand is en bang is om alleen die kantoor te besoek (vgl par.5.13.1.6 deelnemer 01; Tabel 5.62 simptome 3 en 22).

- **Beloning vir aksies teen geweld**

Wetgewing wat aksies teen psigologiese geweld in die werkplek aanmoedig, moet beloon word. Werkgewers wat psigologiese geweld in die werkplek effektief voorkom kan byvoorbeeld deur middel van verlaagde inkomstebelasting vir hul pogings vergoed word. Belastingkrediete van 'n sekere persentasie van die uitgawes vir programme kan gebied word indien die programme die veiligheid van onderwysers verhoog, berading aan onderwysers verskaf, of verdere opleiding aan onderwysers verskaf (Verdugo & Vere, 2003: 18-19).

6.6.2 Veldtogte

Veldtogte is daarop gemik om die algemene bestaan en gewaarwording van psigologiese geweld in die werkplek te verminder of te voorkom. Die effek van veldtogte kan beide direk en indirek wees. Direkte effek kan die gewaarwording van oortreders van psigologiese geweld verhoog. Sodoende kan oortreders ooreed word om met hul optredes op te hou.

Indirekte veldtogte sluit die verhoging van gewaarwording by teikens en waarnemers van psigologiese geweld in. Dit kan die waarskynlikheid van voorvalrapportering by die gepaste owerhede verhoog. Veldtogte maak dikwels nie net bekend wat toepaslik of onvanpas is nie, maar ook die strawwe wat oortreders opgelê kan word indien hulle hulle aan ongeoorloofde optredes skuldig maak.

6.6.3 Onderwysvakbonde/Kollektiewe bedinging

Die Onderwysdepartement het op nasionale vlak die geleentheid om met vakbonde saam te werk ten einde beleidsrigtings, wetgewing en inisiatiewe

wat werknemers beskerm, te ontwikkel en te implementeer. Dit is egter belangrik dat ooreenkomste tussen die Onderwysdepartement en onderwysvakbonde samewerking ter beskerming van onderwysers moet beklemtoon. Spesifieke oorwegings sluit die volgende in:

- Die Onderwysdepartement moet ernstig aandag skenk aan die probleem van psigologiese geweld in die werkplek;
- Ooreenkomste met die Onderwysdepartement moet dit beklemtoon dat die Onderwysdepartement verantwoordelik is vir die veiligheid en welstand van onderwysers;
- Regeringsinstellings in samewerking met vakbonde, onderwysers en ander rolspelers moet die suksesvolle verwydering en/of vermindering van psigologiese geweld in die werkplek verseker;
- Ooreenkomste moet dit benadruk dat opleiding van onderwysers en seniors belangrik is;
- Ooreenkomste moet verseker dat voldoende inligting omtrent psigologiese geweld in die werkplek aan beide die onderwysers en bestuur verskaf word.

6.6.4 Gesondheidsstrategieë in die onderwys

Die openbare gesondheidsmodel kan in hierdie studie as 'n handige strategie gebruik word, aangesien skoolmisdaad en –geweld as 'n openbare gesondheidsprobleem beskou kan word. Hierdie strategie is veral effektief vanweë sy vermoë om die verspreiding van siektes en ander gesondheidsprobleme binne die gemeenskap te kontroleer. Die strategie kan op drie vlakke van oplossingsvlakke toegepas word, naamlik primêr, sekondêr en tersiêr. By primêre voorkoming word die probleem gestuit nog voor dit kop uitsteek. Gedurende sekondêre voorkoming word bestaande probleme ondervang sodat dit nie vererger nie. Tersiêre voorkoming verhoed die verspreiding van probleme na ander lede.

6.6.5 Identifisering van probleem

Die een groot probleem van veiligheidsprogramme by skole is dat programme dikwels geïmplementeer word sonder dat daar 'n indringende studie oor tipes,

oorsake en toepaslike oplossings vir die probleme gedoen is. Daar moet, in oorleg met ander rolspelers, programme ontwerp word wat psigologiese geweld beperk (De Wet, 2005:721-722). By sommige skole is dit slegs daar om administratief te beïndruk. By hierdie skole word dit net so van een skool na die ander oorgedra, sonder inagneming van die unieke aard van elke skool. Hoewel daar tans programme soos die Algehele Skoolontwikkelingsprogram bestaan, is implementering nog 'n wesenlike probleem. Dit is noodsaaklik dat effektiewe intervensieprogramme geïmplementeer moet word, aangesien dit psigologiese geweld op skool-, klaskamer-, individuele en groepvlak die hoof kan bied (Cipani, 2005:5; Smokowski & Kopasz, 2005:106; Olweus, 2000b:39). Besluitnemers binne die onderwys kan 'n bestekopname van veiligheidsprobleme maak deur die volgende algemene vrae te stel:

- Watter soort probleme kom by die skool voor?
- Waar kom dit by die skool voor?
- Wie veroorsaak die probleme en wie kan gewerf word om dit op te los?
- Watter strategie is die beste om die probleem volhoubaar op te los?

Hierdie probleme kan ten opsigte van risikofaktore gekategoriseer word, byvoorbeeld individueel; portuur-; gesin-; skool-; gemeenskaps- en samelewingsgewys. Problematiese optredes kan as roofsug, omstandigheid en interpersoonlik geïdentifiseer word. Elke tipe optrede is uniek en verg 'n spesifieke soort oplossing, soos in Tabel 6.1 uiteengesit (Chappell & Di Martino, 2000).

TABEL 6.1: Risikofaktore

Risikofaktore	Probleme	Oplossings
Individueel	Lae prestasie, dwelmgebruik, baklei, teistering	Akademiese onderrig, dwelmprogram, konflikthantering
Portuurgroep	Anti-sosiale portuurs, bendes	Portuurondersteuning, hoofstroom-aktiwiteite
Gesin	Waarneming van geweld/mis-daadoptrede, ontoepaslike rol-modelle	Ouerskapsklasse, ouer-betrokkenheid, gesinsterapie
Skool	Lae onderwyserverwagting, onregverdige toepassing van dissiplinebeleid, slap gedrags-kodes	Eweredige toepassing van strafmaatreëls, Positiewe onderrig en leerklimaat
Gemeenskap	Misdaad, dwelms, geweld, bendes	Skoolgemeenskap-vennootskappe, leerder-aktiwiteite wat verbintenis met gemeenskap verseker
Samelewing	Vuurwapengeweld, gebrekkige ondersteuning aan onderwysers	Beleidsrigtings en veldtogte ter ondersteuning van onderwysers, beleidsrigtings wat geweld in die gemeenskap beperk

Uit Tabel 6.1 blyk dit duidelik dat die programme uiteraard op die oorsprong van die onderskeie probleme gerig is. Daarom sal daar vervolgens 'n kort bespreking oor die verskillende tipes voorkomings-, ingrypings-/intervensie- en onderdrukkende programme gegee word.

Maatskaplike ontwikkelingsprogramme moet, as deel van die leerplan, met groter erns en intensiteit aangebied word. Dit kan dan by leerlinge die vaardighede en houdings ontwikkel om met ander oor die weg te kan kom.

Jeugbetrokkenheidsprogramme poog om leerlinge met ander maatskaplike instellings te verbind of te laat saamwerk. Om leerlinge aan te moedig om by wetgehoorsame groepe aan te sluit.

Portuur-bemiddelingsprogramme kan leerlinge aanspoor om hulle verskille op 'n nie-gewelddadige wyse op te los. Die bemiddelaars kan self invloedryke mede-leerlinge wees.

Bende-voorkomingsprogramme fokus op leerlinge se houdings- en handelingsverandering. Dit beperk ook toegang van bendes tot potensieële nuwelinge.

Ouergedragsopleiding poog om pro-kindervaardighede by ouers te ontwikkel. Sulke programme fokus op die toename van positiewe interaksie met kinders by ouers. Dit kan ouers ook help om beperkinge op die gedrag van hul kinders regverdig en konsekwent te stel.

Gesinsterapie-programme moet ontwerp word om by die individuele gesinsbehoefte en -probleme te pas. Hierdie programme volg 'n proses waarby die gesin as 'n sisteem behandel word. Die areas van terapeutiese werk sluit in emosionele ontkoppeling, oneffektiewe oplossing van gesinsprobleme, disfunksionele gesinsverhoudings en gedeelde negatiewe oortuigings- en gedragspatrone.

Skoolorganisasie en ouer- en leerderbetrokkenheid poog om die skoolomgewing positief te verander of te bevorder. Daar word toenemend aanvaar dat sekere skoolpraktyke die ontwikkeling van ontoepaslike leerderoptredes fasiliteer.

6.6.6 Die verband tussen skoolkwaliteit en –veiligheid

Na aanleiding van navorsingbevindinge deur Verdugo en Schneider (1999) is skole van hoë gehalte dikwels veilige skole. Die teendeel kan egter ook waar wees, naamlik dat veilige skole nie noodwendig skole van hoë gehalte is nie. Daar is ses eienskappe wat skole van hoë gehalte kenmerk, naamlik (i) gedeelde verstaan van en verbintenis tot hoë doelwitte; (ii) oop kommunikasie en samewerkende probleemoplossing; (iii) volgehoue assessering van onderrig en leer; (iv) persoonlike en professionele leer (v) hulpbronne ter ondersteuning van onderrig en leer; (vi) kurrikulum en onderrig.

Onderwyspraktyke en koöperatiewe leerprogramme kan akademiese vaardighede en skakeling met leerlinge bevorder (May, 1995; Walker, Colvin & Ramsey, 1994). Hierdie programme benadruk die volgende:

- Erkenning van positiewe gedrag deur middel van aanprysing en beloning;

- Beperk ontwrigtende/negatiewe optredes met behulp van duidelike, konsekwente reëls of straf;
- Koöperatiewe leer as 'n opsie.

Verhoogde gemeenskapsdienste is noodsaaklik aangesien die gemeenskap dikwels die hoofbron is van misdaad en geweld, wat na skole kan oorspoel. Ontkoppelde, disfunsionele gemeenskappe lewer risiko-kindere op (Wilson, 1996). Gemeenskappe wat dus dienste herbou en uitbrei dra indirek by tot veilige skole. Dienste sluit onder andere ontspanning, indiensneming en gemeenskapspolisiëring in.

6.6.7 Onderdrukkende strategieë

Hierdie strategieë fokus op die permanente of tydelike verwydering van ontwrigtende leerlinge uit die skole. Dit kan selfs voor-arres van leerlinge deur wetstoepassingsagente insluit. Die volgende stappe kan as 'n laaste uitweg op die mees ontwrigtende leerlinge toegepas word:

- Tydelike of permanente skorsing;
- Plasing binne 'n alternatiewe skoolomgewing;
- Plasing in 'n jeuggereg-sisteem.

6.7 ONTWIKKELING VAN PROSEDURES VIR ONDERWYSERS

Aktiwiteite ten opsigte van ontwikkeling van oplossings vir psigologiese geweld in die werkplek word opsommend op drie vlakke aangebied, naamlik nasionale vlak; skoolvlak en individuele vlak. Dit is egter belangrik dat strategieë vir die vermindering van stres en geweld in die werkplek voorafgegaan moet word deur deeglike evaluasie van die werkplek. Die drie vlakke van aktiwiteite word vervolgens getabuleer.

TABEL 6.2: Voorstelle aan die Onderwysdepartement

Vlak van aktiwiteit	Voorbeelde van aktiwiteit
Nasionaal	
Veldtogte	Ontwikkel nasionale veldtogte teen skole- en jeugmisdaad
Wetgewing	Ontwikkel wetgewing vir die befondsing van veiligeskole-programme en -navorsing.
Vakbonde	Werk met verantwoordelike onderwyservakbonde saam. Maak skoolveiligheid en stresverwante onderwerpe deel van kollektiewe bedinging.
Skool	
Fisiese aspekte	Verseker dat gange en ander areas goed belig is. Verwyder alle uitsigbelemmerende voorwerpe, soos bosse en rommel.
Werkplek-ontwerp	Implementeer praktyke en ontwerpsinteses wat veiligheid verhoog en stres verminder, byvoorbeeld spanonderrig, kleiner skole en kleiner klasse.
Beleidsrigtings	Ontwikkel 'n zero-toleransiebeleid wat regverdig en eweredig toegepas word. Ontwikkel beleid wat onderwysers voldoende tyd gee om voor te berei en om professionele ontwikkelingsaktiwiteite na te streef.
Opleiding	Voorsien programme wat die ontlonting van potensieel gewelddadige situasies, konflikhantering, stresvermindering, ensovoorts vir onderwysers moontlik maak. Dit is noodsaaklik dat elke skool die beste program vir sy unieke omstandighede en leerdertal moet ontwerp.
Inligting/ Kommunikasie	Verseker dat alle voorvalle aangemeld word. Dit is belangrik dat alle beleidsrigtings na alle belangegroepedeurgevoer moet word en dat almal die inhoud en gevolge van die oortreding daarvan verstaan.
Gesinne	Dit is van die uiterste belang om met gesinne saam te werk ten einde stres en geweld by skole te verminder. Jaag aktiwiteite na wat ouers gereeld oor leerlinge se vordering, belangrike sake en samewerking inlig. Dit is ook belangrik om ouers te bemagtig om vennote in die opvoedingsproses te kan wees.
Gemeenskappe	Werk met gemeenskappe saam om 'n veilige en stres-vrye skoolomgewing te verseker. Stig 'n gemeenskap-skoolveiligheidskomitee; Vooraanstaande gemeenskapsleiers kan gemeenskappe aanmoedig om deel te neem aan aktiwiteite by die skole en skoolgerig positief betrokke te raak.
Individueel	
Rapportering	Individue (Onderwysers en leerlinge) kan help deur problematiese voorvalle gereeld en betyds aan te meld.

Vlak van aktiwiteit	Voorbeelde van aktiwiteit
Pro-aktiewe optrede	Onderwysers moet navraag doen oor 'n skool se beleid wat stresverhogende faktore en veiligheid onder die loep te neem. Indien so 'n beleid ontbreek, moet hulle 'n poging aanwend om een te ontwerp en te implementeer. 'n Waardige vakbond kan ook om hulp genader word.

6.7.1 Statutêre aggressie

Sarkasme binne die werk word dikwels deur die werkgewer aangewend om verbale aggressie te verhoog, terwyl dit interpersoonlike konflik verder aanvuur. Sarkasme het selfs 'n sosiaalgekondoneerde wyse geraak om vyandigheid uit te druk. Die nadeel by die gebruik van sarkasme om woede aan te blaas is dat dit nie maklik na die vyandige optrede teruggevoer kan word nie. Daarom is sarkasme 'n relatief veilige agterdeur vir bestuur om vyandigheid binne die werkplek uit te druk. Hierdie soort leierskapstyl kan aanleiding gee tot konflik binne die organisasie. Die organisatoriese moraliteite kan werknemeroptredes subtiel deur ongeskrewe wette en praktyke beïnvloed (Schein, 1995; Allcorn, 1994). 'n Voorbeeld uit hierdie studie is item nommer 10 van die NAQ-R, naamlik dat die teikenpersoon wenke ontvang om sy pos prys te gee.

Eksterne organisatoriese strukture kan dikwels ook 'n invloed hê op die interpersoonlike dinamiek van die skool. Dit kan dan daartoe lei dat die hoof sy woede na 'n onwaarskynlike teiken verplaas. Dit is onwaarskynlik dat hoofde, byvoorbeeld hul woede rig op die organisatoriese leiers wat die onregverdige beleidsbepalings neerlê. Die niksvermoedende onderwyser raak dan dikwels die teiken van aggressie (Diamond, 1997:228-247). Hierdie tendens stem ooreen met dié van item 8 in die NAQ-R waar die onderwyser die teiken van spontane woede is. Gedurende die onderhoude het deelnemers ook opgemerk dat dit nie noodwendig hul taak is om die skoolhoof se stres met haar te moet deel nie (vgl par. 5.13.1.1 en 5.13.1.3 deelnemer 35; par 5.13.1.2 deelnemer 38).

Verskeie studies oor psigologiese geweld in die werkplek het heelwat inligting verskaf ten opsigte van iemand wat psigologiese geweld waarskynlik in die

werkplek sal toepas. Daar moet volgens Denes (2003:1-2) veral op die volgende waarskuwingstekens by personeellede gelet word:

- **Onredelikheid:** Potensiële oortreders maak voortdurend snedige opmerkings teenoor ander. Hulle is nooit gelukkig met wat gedoen word nie en is konstant onredelik.
- **Beheersug:** Hulle beskou hulle verhewe bo ander; het altyd 'n behoefte daaraan om hul mening op ander af te dwing; en het 'n kompulsiewe behoefte om ander te beheer.
- **Paranoia:** Hulle dink ander is daarop uit om hulle uit te vang; is oortuig dat alle sosiale funksies deel is van 'n sameswering teen hulle. Hulle is agterdogtig en wantrouig.
- **Magshonger:** Hulle kan soms vuurwapens besit; kan belangstelling toon in militêre, ondergrondse of wetsstoepassingsgroepe.
- **Onverantwoordelikheid:** Hulle aanvaar nie verantwoordelikheid vir hul optredes of foute nie; Dit is altyd iemand anders se fout (eksterne lokus van kontrole).
- **Prosedeesug:** Hulle kan dikwels geregtelike stappe teen die organisasie doen; Ruk dikwels alles buite verband.
- **Boosaardigheid:** Hulle het dikwels haat- en woedegeskilpunte binne of buite die werkplek, hetsy met kollegas, familie, vriende of die werkgewer.
- **Gewelddadig:** Hulle apploudisseer sekere geweldsdade wat in die media uitgebeeld word, soos rassevoorvalle, gesinsgeweld, skietvoorvalle, teregstellings ensovoorts.
- **Wraaksug:** Hulle maak stellings soos: "Hy sal sien" of "Een van die dae sal ek my hou inkry".
- **Saaigheid:** Hulle kan goed wees in wat hulle doen, maar hulle ly gebrek aan vaardighede in menseverhoudings. Ander voel dikwels ongemaklik in hul geselskap.

Vervolgens word 'n lys van riglyne gegee wat kan help om psigologiese geweld in die werkplek te voorkom:

- Vestig geskrewe beleid oor geweld in die werkplek, werknemersklagtes en griewe, werknemer-ondersteuningsprogramme, diskriminerende teistering, deursoekings, dreigemente en beledigende optredes ('n Beleid van zero-toleransie).
- Voer agtergrondondersoeke uit op alle nuwe aanstellings. Sluit hierby 'n kriminele rekord-ondersoek en 'n hersiening van die kandidaat se verwysings in.
- Maak van gekwalifiseerde professionele persone gebruik om die psigiese stabiliteit van voornemende onderwysers, skoolhoofde of skoolbestuurspanne te evalueer. Wees egter bewus van die wetlike beskerming van individue onder die huidige teen-diskriminasie-wetgewing en reg op privaatheid.
- Hersien huidige sekuriteits- en veiligheidsmaatreëls; veral prosedures by aflegging.
- Stel 'n veiligheidskomitee aan om na werkplekaggressie om te sien.
- Voorsien 'n omgewing waar werknemers negatiewe optredes kan aanmeld (Runyan, Zakocs & Zwerling, 2000:116-127).

Die volgende ondersteuning kan aan onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel is, gebied word. Die teikengroep kan die oortreder of teikenpersoon van psigologiese geweld of die sosiale kring of die instelling wees.

- Betrek 'n professionele berader om 'n dreigement-assessering van die teikenpersoon te doen.
- Oorweeg opsies soos kort- of langtermyn mediese verlof.
- Laat beëindiging van dienste oop vir moontlike heraanstelling.
- Gebruik beskikbaarstellingsdienste om die onderwyser in sy soeke na 'n ander pos te steun.
- Oorweeg regverdigte uitdiensstellingspakkette.

- Laat 'n sielkundige teenwoordig wees by die uitdiensstellingsonderhoud en, indien nodig, kan die gesin ook by die berading betrek word omdat hulle ook die uitdiensstelling moontlik traumaties kan ervaar.

(Lanyon & Goodstein, 2004:533-553; Atkins, 2001:12-21; Howard, 2001:57-75; Runyan *et al.*, 2000:116-127; Slora *et al.*, 1991:171-183).

6.7.2 Verbale misbruik/geweld

Blootstelling aan geweld en verbale geweld by die werk kan met swak fisieke en emosionele welstand geassosieer word (LeBlanc & Kelloway, 2002:444-453). Verbale misbruik of geweld is dikwels 'n neweproduk van onderdrukte woede. Die literatuur is besaai met studies wat skimpende aanmerkings met woede verbind (Diamond, 1997:228-247; Greenberg & Baron, 1997; Kraus, 1997; Allcorn, 1994; Avirell, 1982; Baumeister, Stillwell & Wotman, 1990:994-1005).

Na aanleiding van die NAQ-R item 7 het respondente in hierdie studie ook aangedui dat aanstootlike aanmerkings teenoor hulle gemaak word (vgl Tabel 5.21). Avirell (1982) het bevind dat 82% respondente in 'n studie aangedui het dat hulle van woede oorweeg het om verbale aggressie teenoor die oortreder uit te druk. Daar het dus 'n verband tussen woede en aggressiewe impulse in die vorm van verbale of simboliese aanranding bestaan.

Namie en Namie (2007:1-8) doen die volgende aanbevelings aan die hand ten opsigte van die hantering van verbale misbruik/aggressie:

- Verbale geweld is nie 'n vorm van onverbiddelike bestuur, werknemersmotivering of produktiwiteitsverhoging nie. Dit is, in teendeel, tekens van 'n onbevoegde disfunksionele bestuur wat glo dat hulle hulle kan beroep op blatante dreigemente of intimidasie. Dit stem ooreen met item 22 van die NAQ-R (vgl. Addendum K).
- Loop verbale geweld tromp-op: Daar moet sterk daarteen uitgespreek word. Indien 'n onderwyser professioneel en hartlik optree, verwag hy dieselfde van ander. Gedurende die onderhoude het deelnemers gekla dat hulle nie professioneel hanteer word nie (vgl. 5.13.2.1 nommer 39). Dit

sluit alle vernedering en professioneel beledigende aanmerkings en optredes in.

- Stap weg: Verdragsaamheid teenoor tirades maak nie deel uit van iemand se pligstaat nie. Verskoon jouself en gaan vir 'n badkamerbreek of 'n slukkie water of belangrike telefoon-oproep. Verlaat net die geselskap.
- Konfronteer die oortreder: Dit kan ook as 'n verrassingselement teen die oortreder dien. Wees kalm en bedaard. Mits die teikenpersoon koelkop bly, kan hy die oortreder daarop wys dat sekere insidente of voorvalle end moet kry. Spreek die items een-vir-een aan.
- Dokumenteer die optredes: Daar is altyd die moontlikheid dat die oortreder 'n poging sal aanwend om die optredes toe te smeer deur op emosionele geskilpunte of persoonlikheidsverskille te sinspeel. Dit is dan moeiliker om feite te weerlê. Lys die name van getuies, besonderhede, datums en notas oor die insident.
- Getuies moet hulle uitspreek oor die gebeure: Getuies moet nie toelaat dat hul kollegas, en uit die aard van die saak hulleself, in stilte ly nie.

6.7.3 Persoonlike en professionele ondermyning

Die teikenpersoon kan verskeie stappe doen om persoonlike of professionele ondermyning in die werkplek die hoof te bied. Hy kan die oortreder hanteer of sy optredes laat verander mits hy die wil het om persoonlik moed aan die dag te lê - solank die teikenpersoon net iets doen. Die oortreder sal nie weggaan solank die teikenpersoon hom 'n maklike teiken maak nie. Dit sal die oortreder intendeel net verder aanmoedig. Daar kan soos volg met 'n oortreder te werk gegaan word:

- Dit is belangrik dat, nadat die teikenpersoon sy beperkinge in sy gedagte vasgelê het, hy sy reg moet uitoefen om die oortreder te vra om end te kry met dit wat hy hom aandoen. Hy kan selfs die stappe eers met 'n vriend repeteer sodat hy makliker kan reageer indien die oortreder sou aanval.
- Hy moet die optredes van die oortreder beskryf soos hy dit sien. Hy hoef nie te redigeer of menings te lug nie, maar net beskryf wat hy sien

(Byvoorbeeld, Jy betree dikwels my vertrek, loer oor my skouer en lees my persoonlike korrespondensie op my rekenaar).

- Die teikenpersoon moet die oortreder presies sê hoe hierdie negatiewe optrede op sy werkverrigting inwerk (Aangesien baie van my werk vertroulik is, laat jy my voel asof ek dit waarmee ek besig is van jou moet wegsteek. As ek gereeld skerms as gevolg hiervan moet omruil sal dit baie van my werktyd en produktiwiteit in beslag neem).
- Stel dit duidelik aan die oortreder watter optredes jy voortaan nie sal duld nie. (In die vervolg sal jy nie my vertrek binnekom nie, tensy ek jou na binne nooi. Dit is my persoonlike werkruimte hierdie, en jou optredes is hier nie welkom nie).
- Die teikenpersoon moet by sy standpunt hou en indien die oortreder nog voortgaan, kan hy tot konfrontasie oorgaan.

6.7.4 Konfrontasie met oortreder

Dit is dikwels moeilik en vreesaanjaend om 'n oortreder te konfronteer, maar oortreders is slegs effektief wanneer hulle op vaste grond staan. Hierdie vaste grond kan inderdaad deur die teikenpersoon onder die oortreder se voete uitgetrek word en wel soos volg:

- As hy volgende keer weer op jou skree of sy stem verhef, wys hom daarop dat hy op jou skree en stap uit. Hier kan die teikenpersoon homself dan as die meerdere/volwassene en die oortreder as iemand met die kwaai-mus op, beskou. 'n Wyse volwassene gee nie toe aan iemand wat 'n kwaai-mus opsit nie. Anders word die oortreder net verder in sy kwaad gesterk.
- Deur stellings oor sy optrede te maak rus die onus op die oortreder van psigologiese geweld om daarvan kennis te neem. Na twee of drie pogings sal hy besef dat sy stofopskoppery hom niks baat nie.
- Die konfrontasiebenadering help dikwels ook in vergaderings. As die oortreder die teikenpersoon oor klagtes en met kritiek afkam, kan hy die oortreder vra wat hy sou voorstel. Hy kan dalk net daar terugkrabbel en sodoende sy onbeholpenheid blootstel.

- Die teikenpersoon moet deurentyd poog om op sy eie bepalings en voorwaardes die konfrontasie te benader (Heathfield, 2012).

6.7.5 Kollegas as teikens

Kollegas kan ook betrek word om negatiewe optredes deur bestuur bloot te lê. Die volgende prosedures kan van nut wees:

- Stel vas of die oortreder dieselfde of soortgelyke negatiewe optredes teenoor ander kollegas openbaar.
- Vra kollegas om negatiewe optredes van die oortreder te dokumenteer. Selfs voorvalle waar hulle negatiewe optredes deur die oortreder teenoor ander kollegas waargeneem het. Vyf gedokumenteerde voorvalle deur vyf kollegas kan vir die werkgewer 'n waterdigte saak wees om op te ageer.
- Kom met daadwerklike bewyse en getuies vorendag; selfs al is die oortreder se optredes alombekend (Heathfield, 2012).

6.7.6 Bekendmaking

Indien die oortreder, afgesien van bogenoemde riglyne, voortgaan met sy negatiewe optredes, het die tyd aangebreek om die hulp van hoër gesag in te roep:

- Nader mense-hulpbronne, die vakbond of selfs 'n regsgeleerde met die bewyse; veral dié wat bewys dat die negatiewe optredes van die oortreder 'n negatiewe impak op die werkverrigting van die skool het.
- Lê 'n formele klag. (In die volgende paragraawe is die ondersoekprosedures wat deur so klag aan die rol gesit kan word uiteengesit).
- Soek dan na die beste oplossing, maar wees bereid om ander moontlikhede te ondersoek waar daar so min as moontlik met die oortreder in aanraking gekom kan word.
- In uiterste gevalle kan die teikenpersoon genoop voel om selfs 'n ander werk te soek.
- Die teikenpersoon kan dalk nooit weet watter stappe daar teen die oortreder ingestel is nie, maar die teikenpersoon het ten minste voorbrande daarvoor gemaak.

- Die teikenpersoon kan die impak van sy fluitjieblasery assesser deur noukeurig op te let hoe hy voortaan deur die oortreder behandel word.

6.8 SAMEWERKING TYDENS 'N ONDERSOEK

Die aktiewe deelname oftewel samewerking van die teikenpersoon is uiters belangrik tydens 'n ondersoek na negatiewe optredes van die oortreder. Die klag wat die teikenpersoon aanhangig maak kan die ondersoeker in staat stel om insiggewende ontdekkings ten opsigte van psigologiese geweld te maak. Hy kan, voortspruitend uit die ondersoek, areas van onaanvaarbare praktyke blootlê en bepaal hoe groot die impak daarvan op die skool werklik is.

Daar kan tussen drie tipes ondersoekers onderskei word, en elkeen word volgens die fokus van die ondersoek vir relevansie bepaal. Dit is belangrik dat teikenpersone die relevant opgeleide ondersoekers nader. Regspraktisyns ondersoek deur 'n bril van moontlike regseise; Ouditeurs deursoek geaffekteerde finansiële prosesse; mensehulpbronne oorweeg die mate waarin oortreders gestraf kan word. Die voorwaardes van enige ondersoek is dat daar 'n duidelike gedefinieerde protokol moet wees. 'n Ondersoekprotokol bestaan uit die volgende stappe. Die ondersoeker:

- Tree in verbinding met die rapporteerder
- Bepaal die ondersoekplan
- Stel die bestuur in kennis van so 'n ondersoekvoorneme
- Berei verslae voor. Soms kan ingeligte afwykings van die protokol voorkom, afhangende van die tipe ondersoek
- Bewaar pertinente dokumente
- Voer onderhoude
- Verseker anonimiteit. Anonimiteit neig dikwels om 'n wolk van twyfel oor die substansie van die ondersoek te trek, maar die teiken is geregtig daarop indien hy dit so sou verkies.
- Vir 'n goeie ondersoeker is identiteit irrelevant ten opsigte van die aanvanklike klagstaat. Hy sal eerder op die gehalte van die inligting en die gewaarworde kredietwaardigheid fokus.

- Die teikenpersoon moet hom sover moontlik daarvan weerhou om geregtelike gevolgtrekkings te probeer maak.
- Tydens die ondersoek moet bestuur, soos die teikenpersoon, as middele geag word wat help om die ondersoek vlot te laat verloop.
- Daar moet voorkom word dat bestuur die ondersoekonderhoude kaap. Dit kan voorkom word indien die ondersoeker vooraf bepaal wat hy tydens die ondersoek wil weet. Die ondersoeker kan 'n bepaalde stel instruksies voorlees sodat almal die prosedures tydens die onderhoud verstaan.
- Die teikenpersoon moet nie belowe dat hy enige bespreking geheim sal hou nie. Hy kan wel erken dat so 'n bespreking wel plaas gevind het, maar dat die inhoud van die bespreking vertroulik is (Heathfield, 2012).

6.9 BUITENSPORIGE WERKDRUK EN -OORLADING

Werkdruk en -oorlading is van die oorsakende faktore wat lei tot stres wat in die werkplek ervaar word. Werkoorlading is nie alleen uitputtend nie; dit dwing persone dikwels daartoe om langer ure te werk as wat hulle sou wou. Dit neem dan die plek en tyd in van dit wat groter lewenswaarde sou gee. Dit beteken verder dat die persoon moet werk wanneer hy in werklikheid moet rus. 'n Besige werklading laat ook min tyd vir noodgevalle wat moontlik kan opduik. Dit gee dan aanleiding tot 'n gevoel by die persoon dat hy nie meer in beheer is nie – 'n gevoel wat simptome van stres en depressie kan wees (Anon, 2012:1). Die oorgrote meerderheid simptome van werkdruk en -oorlading is in die Simptoom-Kontrolelys van Kirsten (2007) vervat. Hier volg enkele riglyne wat daartoe kan meewerk om werkdruk en -oorlading te beperk. Die werkgewer kan:

- Seker maak dat die werklading in ooreenstemming is met die onderwyser se vermoëns en beskikbare hulpmiddele.
- Pligte toeken wat betekenisvol en stimulerend is en geleentheid aan die onderwyser bied.
- Rolle en verantwoordelikhede duidelik uitspel.

- Onderwysers die geleentheid gee om deel te neem aan besluite en optredes wat hul werk betref.
- Voorsiening maak vir sosiale interaksies waar onderwysers oor mekaar se onderrigprobleme gesels.
- Werkskedules vestig wat aanpasbaar is by eise en verantwoordelikhede buite werkverband.
- Verseker dat hy (die werkgewer) nie te veel met te min uitgerig wil hê nie. Dit is aanvaarbaar om af en toe die onderwysers aan te spoor om 110% te gee, maar dan moet dit nie elke dag gedoen word om sodoende later slegs 'n cliché vir onderwysers te raak nie
- Beplande en doelgerigte pogings aanwend om hoër vlakke van professionalisme by onderwysers vir leerderprestasie na te streef.
- Voldoende tyd aan onderwysers toestaan om oor data en hulpmiddele te besin en om aanpassings ten opsigte van die leer en onderrig van leerlinge te kan maak.
- Standaard en teikens stel wat relevant vir onderwysers is.
- Onderwysers vaardighede laat ontwikkel in die gebruik van kommunikasie- en inligtingstechnologie ter ondersteuning van leer en onderrig.
- Verseker dat onderwysers toegang verkry tot bestaande inligting oor hul professie. Nie alle onderwysers is byvoorbeeld vertrouwd met skeidingspakkette en ander voordele wat hulle die beste pas nie.
- Verseker dat onderwysers met 'n hoër vlak van toewyding en gepaste ywer binne kurrikulêre en standaardraamwerke werk.
- Aansporings-, erkennings- en vergoedingskemas op skoolvlak ontwikkel wat met die strategiese behoeftes van die skool strook.
- Eerlike individuele of spangebaseerde prestasietoekennings maak waar dit moontlik en toepaslik is.
- Samewerking met universiteite en ander verskaffers van 'n reeks programme oor onderrig, navorsing en ontwikkeling aanmoedig om

sodoende 'n nuwe professionalisme in die onderwys in te lei (Vikesland, 2009; Botha, 2004:242).

Ten einde goeie gesondheid te handhaaf, ten spyte van 'n groot werklas, kan onderwysers:

- Verseker dat hulle 'n tydjie opsy sit om 'n uiltjie te knyp. Hulle kan die gewoonte aanleer dat niks hulle van so 'n rus ontnem nie.
- Gereeld oefen: Dit is die een manier om die vermoë om stres in energie om te skep te versterk. Dit kan die onderwyser se verstandelike en fisieke gesondheid verhoog.
- Stresorsakende energie na positiewe aktiwiteite kanaliseer, byvoorbeeld deur gebedsessies, psigosomatiese ontspanningstegniese en –oefeninge, meditasie of bioterugvoering. Benewens gesondheidsverbetering kan dit ook onderwysers se houding teenoor hul werk verbeter en hul moreel verhoog.
- Die herinstelling van liggaamlike oefening sal nie alleen die kind nie, maar veral ook die onderwyser bevoordeel. Die LO-periode het almal bewus en onbewus deur 'n druk skooldag verfris. Dit het op 'n manier leerder en onderwyser positief by mekaar uitbring en dikwels 'n goeie verhouding tussen die twee gevestig.
- Die inname van kafeïen en alkohol beëindig of beperk. Albei dra by tot chemiese spanning op die liggaam en vererger net die probleem.
- Die inname van kalium verhoog deur genoeg vrugte en groente te eet. Voldoende kaliumvlakke is noodsaaklik vir behoorlike adrenale funksionering.
- Ruim gebruik maak van vakansie- en ontspanningstyd. Vakansies is verdiende vergoeding vir harde werk. Beplan vakansies oor driedaenaweke in plaas van lang uitgerekte vakansies wat op sigself bronne van stres kan raak (Vikesland, 2009; Hick, 2007:1-17).

Onderwysers kan die volgende riglyne volg om die werklading by die werk te kan hanteer:

- Versoek dat buite-instansies, soos verkoopsagente, konsultante, verteenwoordigers eers vooraf afsprake reël in plaas van net opdaag en die onderwysers se onderrigroetine omvergooi.
- Vermoeg buitensporige verpligtinge; leer om op 'n diplomatieke manier van die hand te wys.
- Skakel die selfoon tydens bepaalde tye van die dag af (Onderrigtyd).
- Probeer om sover moontlik nie aan alle dringendheid en spertye toe te gee nie.
- Leer om te deleger. Die onderwyser hoef nie alles self te doen om alles te verifieer nie.
- Breek groot projekte in kleiner stappe op en fokus eerder op die huidige kleiner doelwitte as op die groteres.

Die onderwyser kan hom dikwels die volgende afvra:

- Is dit nodig om dit alles self te doen?
- Is dit nodig om dieselfde taak so gereeld te verrig?
- Wat sal gebeur as die taak eenvoudig nie afgehandel word nie?
- Kon niemand anders die taak verrig het nie? (Vikesland, 2009; Hick, 2007:1-17; Rout & Rout, 2002:115; De Jesus & Conboy, 2001:133; Kyriacou, 2001:30; Nahavandi & Malekzadeh, 1999:544).
- Hoofde kan ook 'n positiewe atmosfeer van sosiale ondersteuning aan onderwysers bied.
- Hoofde moet die werklading van onderwysers gereeld hersien.
- Hoofde moet gereeld spanbou- en konflikhanteringsessies aanbied om verhoudings te verbeter.
- Hoofde moet ook gereeld die nuutste hulpmiddele en tegnologie aan onderwysers beskikbaar stel (Vikesland, 2009).

6.10 GEBREK AAN ONDERSTEUNING

6.10.1 Ouers

Ouers kan onderwysers ondersteun indien hulle die volgende riglyne tuis met hul kinders volg.

Ouers kan:

- gedragsbeheer op hul kinders tuis instel
- die huis met boeke vul sodat hulle met die kinders kan lees
- kinders se tuiswerk moniteer
- skool- en onderwyser-eise vir hoër akademiese pogings vir die kinders steun
- gesins- en kindertelevisie kyk beperk
- sorg dat hul kinders genoeg slaap en ook voedsame voedsel inneem
- binne- en buiteskoolse aktiwiteite moniteer en bywoon (Govender, 2007:19; Singh, Mbokodi & Msila, 2004:206).

Onderwysers kan die volgende toepas om ouers by die opvoeding van hul kinders te betrek.

Onderwysers moet:

- Besef dat hulle die ondersteuning van ouers benodig
- In elke interaksie met ouers die belange van die kind voorop stel
- In alle omstandighede ouers met respek behandel
- In elke interaksie met ouers professionalisme en selfvertroue openbaar (Canter & Canter, 1996:15).

Ouers toon samewerking met onderwysers wanneer onderwysers hul kinders met respek en waardigheid behandel.

Jong toetredende onderwysers moet opgelei word om strategieë te ontwikkel om sterk vertrouensverhoudings en effektiewe kommunikasie-strategieë met ouers te vestig.

Ouers met 'n lae inkomste is dikwels geneig om nie aan aktiwiteite van die skool deel te neem nie en hulle voel dat dit die skool se verantwoordelikheid is om hul kinders op te voed.

Sommige skole is meer verwelkomend as ander en die mate waarin ouers gemak en gewaardeer voel, bepaal dikwels hul deelname in die opvoeding van hul kinders.

Skole waar ouers se ongeletterdheid hoog is, moet groter pogings aanwend om ouers tuis te laat voel (Hoover-Dempsey & Sandler, 1997:3-42).

Onderwysers kan ouers makliker by die skole betrek indien hulle die kind se huislike en kulturele agtergrond ken. Dan kan hulle 'n volhoubare en kreatiewe poging aanwend om ouers te laat saamwerk. Ouers kan sodoende van hul kant onderwysers van talent, energie en insig omtrent die kinders se leer voorsien (Nistler & Maiers, 2000:671). Onderwysers kan soos volg te werk gaan om ouers te betrek:

- Stuur op gereelde grondslag notas oor die kind na die ouers.
- Komplimenteer kinders gereeld oor hul werk en hulle sal goed voel om by die skool te wees.
- Ouers voel dikwels senu-agtig wanneer hulle die skool moet besoek. Moedig hulle aan om 'n vertroueling saam te bring indien hulle so sou verkies.
- Ouers beskou skole dikwels as onderduims en as plekke waar hulle kinders uitgesonder word. Dit maak hulle huiwerig om die skool te besoek. Elke kind is 'n individu en kommunikasie is dus 'n onontbeerlike middel vir ouerondersteuning (McDermott & Rothenberg, 2000; Singh et al., 2004:206).

Die ouers het verder 'n grondwetlike plig soos deur Burgess (1992:21) vervolgens aangedui:

- Morele verantwoording ontstaan by die erkenning dat ouers die primêre opvoeders van hul kinders is.

- Ouers moet verantwoordelikheid aanvaar vir die ontwikkeling van die kind se beginsels en houdings. Houdings behels opvattinge ten opsigte van die skool, onderwysers, ander leerlinge en volwassenes.
- Dit kan die kind baie help indien hy agterkom dat die ouers op 'n konstruktiewe wyse oor onderwysers en skoolprobleme praat.
- Die Kindersorgwet, Nr. 74 van 1983 en die Onderwyswet, Nr 99 van 1998 bepaal dat ouers verantwoordelik daarvoor is om toe te sien dat hul kinders deur 'n skool opgevoed word.
- Geen ouer mag die besluit of 'n kind skool bywoon of nie aan iemand anders delegeer nie.
- Geen ouer mag die kind onredelik van die skool af weghou nie.

6.10.2 Departement van Onderwys en bestuur

Te veel tyd en energie is tot op hede verkwis op die spel van vingerwysing en sondeboksoekery in die onderwys. Soos die onderwys in die verlede vasgevang was in die verkeerde verwysing na leerlinge en ouers vir leerlinge se swak prestasies, moet daar teen gewaak word dat hierdie tendens teen onderwysers voortgesit word.

- Onderwysers behoort die respek en ondersteuning te geniet vir die harde werk waarby hulle betrokke is.
- Sommige skole frustreer selfs ouers wanneer dié sien hoe nie-so-goed-presterende onderwysers aan hul eie lot oorgelaat word en nie deur die Departement ondersteun word nie. Dit wil voorkom of die Departement hulle as swak onderwysers wil uitbeeld in plaas daarvan om hulle ondersteun deur hul foute te verbeter.
- Die volop gerugte van korrupsie binne, onder andere, die Departement van Onderwys, bereik ook die ore van die gewone publiek en dit doen die etiek van onderwysers niks goeds nie. Dit kan die gevolg wees van misplaaste amptenare; dikwels dié sonder die vereiste onderwyservaring of opleiding. By beroepe soos die mediese beroep is daar begin om toepaslik gekwalifiseerde en opgeleide persone aan die spits van dié beroepe te plaas, maar by die onderwys gebeur dit nog nie. Die

broodnodige passie is eenvoudig nie daar nie (Onderwysers word gebore en nie gemaak nie). Iemand wie se aanvanklike opleiding en beroepskeuse nie onderwys was nie, kan kwalik die nodige passie besit om doeltreffend in die beroep op te tree. Dan het hy ook dikwels nooit in sy lewe voor 'n klas gestaan om hom in die skoene van die sukkelende onderwyser te kan plaas nie. Die onderwys het te maklik die plek geword waar menige politici hul voet kom rus om net verder in hul soeke na hoër poste aan te beweeg.

- Skole moet terugvoer gee aan opleidingsinstansies waar onderwysers hul opleiding ontvang het sodat hulle, waar nodig, daarop kan verbeter.
- Openbaarmaking aan die publiek deur die werkgewer van onderwysers se werkverrigting sal net onderwysers se vertrouwe en selfvertroue ten opsigte van spanwerk skaad.
- Die opleiding van 'n voldoende aantal doeltreffende onderwysers is tans 'n dringende noodsaaklikheid, maar die konteks waarin hulle moet werk, moet geheel en al hersien word (Kopp, 2012; Wisniewski & Gargiulo, 1997:333).

Khanya Life Coaching (2010) en Macdonald (1999) gee die volgende riglyne ten opsigte van die verbetering van die onderwyser se taak: Dit kan vermag word indien:

- Leerlinge elke dag en betyds skool toe kom en hul skoolwerk ernstig opneem.
- Leerlinge toegang kry tot rekenaars, goeie maaltye, sport en kulturele aktiwiteite.
- Leerlinge respekvolle verhoudings met vriende en onderwysers op wie hulle kan staat maak, handhaaf.
- Onderwysers se selfvertroue verhoog word deur goeie opleiding en voortdurend hul vermoëns te verbeter.
- Onderwysers toegewyd is om leerlinge hul bes moontlike opvoeding te kan gee.

- Onderwysers werkstevredenheid geniet omdat die werksomstandighede goed is en die salarisse goed met dié van ander beroepe vergelyk.
- Hoofde verseker dat onderrig plaasvind soos dit hoort, soos voorgeskryf in die nasionale kurrikulum.
- Hoofde deur verantwoordelike leierskap harmonie, kreatiwiteit en gesonde werk-etiek binne en buite die skool ontwikkel.
- Ouers ingelig is oor wat by die skool gebeur en gereeld verslae ontvang oor hul kinders se vordering ten opsigte van duidelike standaarde wat deur alle skole gehandhaaf word.
- Ouers besef dat daar na hulle geluister word.
- Onderwysowerhede op alle vlakke aandag skenk aan ouers en onderwysers se bekommernisse.
- Leer- en onderrigmateriaal mildelik en van hoë gehalte tot beskikking van onderwysers gestel word.
- Onderwysers en leerlinge opgelei word in die gebruik van rekenaars sodat hulle makliker en gouer inligting bekom wat hulle moontlik vir leer mag benodig.
- Skoolgeboue en fasiliteite ruim, funksioneel en veilig is en gereeld in stand gehou word.
- 'n Groep nuwe, jong, gemotiveerde en toepaslik gekwalifiseerde onderwysers elke jaar tot die beroep toetree.
- Verseker dat die beskikbaarheid en verspreiding van onderwysers van so 'n aard is dat buitensporig groot klasse voorkom kan word. (Onderwys maak jaarliks die grootste deel van die nasionale begroting uit, maar die produktiwiteit ten opsigte van mensekapitaal is baie laag, indien nie die laagste nie).
- Die onderwysvaardighede en professionalisme dwarsdeur die beroep verbeter word.
- Verseker dat leerlinge alle onderwerpe en vaardighedsareas binne daardie betrokke jaar waarin hulle veronderstel is om te dek, bemeester.

“Education is the great engine of personal development. It is through education that the daughter of a peasant can become a doctor, that the son of a mineworker can become the head of the mine, that a child of farmworkers can become the president of a great nation. It is what we make out of what we have, not what we are given, that separates one person from another” (Mandela, 1996).

6.10.3 Gebrek aan deursigtigheid

Die Suid-Afrikaanse Grondwet strewende na 'n nuwe demokratiese onderwysstelsel; 'n onderwysstelsel wat aan norme, waardes en beginsels uitvoering gee (Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996). Ten einde demokratiese waardes en beginsels te verhoog en 'n oop, deursigtige en verantwoordbare bestel te hê moet alle rolspelers by die aktiwiteite van die skool betrek word. Vername rolspelers behels die staat, onderwysers, ouers en leerlinge. Die staat is die grootste rolspeler en basiese verskaffer van opvoeding in Suid-Afrika. Die ander rolspelers is deur die staat bemaatig om vennote in onderwys te wees ((Skolewet, 1996. ss16(1), 20,36,37). Deursigtigheid kan verseker word indien:

- Alle rolspelers in staat gestel word om aan die daaglikse bestuur van die skool, sonder winsbejag, deel te neem.
- Ouers hul plig teenoor die kind nakom deur die kind te ondersteun en by te dra tot sy opvoeding. Ouers geniet die grootste verteenwoordiging op die Skoolbeheerrade. Hulle is vry om die soort opvoeding vir hul kinders te kies, byvoorbeeld die tipe skool en die gehalte van die opvoeding.
- Die skoolhoof verteenwoordig nie alleen die regeringsowerhede nie, maar ook die professionele bestuurskomponent waarvan hy die leier is.
- Die skoolhoof is veronderstel om die kennis van 'n professionele bestuurder te alle tye by die skool te openbaar (Bray, 2005:133; Bean & Apple, 1999).

Halliday (1999) en McLennan (1997:49) stel die volgende riglyne ten opsigte van besluitneming en deursigtigheid voor:

- Deursigtigheid tydens die toekenning van bevorderingsposte en posstabiliteit.
- Inagneming van alle rolspelers se insette.
- Eenstemmigheid oor die doelstellings van verandering.
- Inagneming van individuele verskille.
- Sensitiwiteit vir posverskille wat verandering kan beïnvloed.
- Sorgsame implementering.
- Wedersydse vertrouwe.
- Oorweging van tydsberekening en tydsbesteding.

Daar is verder verskeie vereistes waaraan kommunikasie met ouers moet voldoen. Dit kan bydra tot die verkryging van die nodige respek en agting vir die onderwysers by die ouers. Die verslae oor professionele verantwoordings teenoor ouers moet kan aandui dat onderwysers:

- Die edel roeping van hul professie, naamlik om te leer en op te lei, erken.
- Erken dat hul houding, toegewydheid, selfdissipline, ideale, opleiding en gedrag binne die onderwys die kwaliteit van onderwys bepaal.
- Basiese menseregte, soos in die grondwet van Suid-Afrika vervat, erken, handhaaf en bevorder.
- Alles binne hul vermoë doen om in ooreenstemming met die ideale van hul professie op te tree, soos vervat in die gedragskode vir onderwysers.
- Op 'n behoorlike en betaamlike wyse handel sodat hulle nie die onderwysberoep 'n slegte naam gee nie.
- Professionele verantwoordings is die swakste van alle vorme van verantwoordings; tog het dit baie meer om tot gehalte van onderwys by te dra (Browne-Ferrigno, 2003; Jackson & Kelley, 2002:192-212; Petersen, 2002; Potgieter, Visser, Van der Bank, Mothata & Squelch, 1997; Lethoko, 1999:4).

6.11 DIE ROL VAN DIE SKOOLHOOF

Bykans elke werkplek bevat 'n bestuurselement en daarom is dit noodsaaklik dat bestuursvaardighede volhoubaar ontwikkel moet word. Om dus 'n suksesvolle bestuurder te wees moet die hoof ook kan leer om “dinge reg te doen”. Hy moet selfkennis en wysheid najaag en onderwysers van dag tot dag lei (Ducker, 2013:2).

Die skoolhoof dien as 'n exofficio-lid op die skoolbeheerraad en mag nie as voorsitter by vergaderings van so 'n raad optree nie. In weerwil hiervan speel skoolhoofde nog 'n dominante rol in vergaderings en besluitnemingsprosesse. Dit kan toegeskryf word aan die skoolhoof se magposisie binne die skool; die opvoedingsvlak van die skoolhoof in teenstelling met dié van die lede; sy voorsprong ten opsigte van eerste toegang tot inligting van onderwysowerhede af; en omdat dit dikwels hy is wat die besluite moet uitvoer (Karlsson, 2002:332). Dit lei dan dikwels daartoe dat die skoolhoof sy magte oorskry en beskou word as iemand wat alles op sy manier gedoen wil hê en nie die belange van die skool voorop stel nie.

Die skoolbeheerraadslede voel dikwels dat die skoolhoof opsetlik inligting van hulle weerhou sodat hulle nie ingelig en bemagtig word nie. Dit bring dan spanning mee tussen die skoolhoof en lede. In die lig van sy druk program kan die skoolhoof beswaarlik verdere spanning bekostig. Dit kan dan daartoe lei dat skoolbeheerraadslede skoolregering met skoolbestuur verwar, aangesien die pligsgrense mekaar dikwels oorvleuel of selfs vervaag (Naidoo, 2005:83-84).

Die skoolhoof is die hoofleerder in die onderwysopset van die skool. Hy moet die volgende funksies vervul ten einde instruksionele leierskap te verseker:
Die skoolhoof:

- Definieer en stel 'n duidelike missie, doelwitte en visie op. Hy stel, in samewerking met die personeellede, ouers en leerlinge 'n missie, doelwitte en visie op om effektiewe leer en onderrig 'n werklikheid te maak.
- Bestuur die kurrikulum: die skoolhoof bestuur en koördineer die kurrikulum op so 'n wyse dat onderwysers optimale tyd kry om te onderrig.

- Hou toesig oor onderrig: hy verseker dat onderwysers leiding en ondersteuning ontvang wat hulle in staat sal stel om so effektief moontlik te onderrig. Die fokus van 'n instruksionele leier moet meer georiënteer wees op onderwyserontwikkeling as op beoordeling van werkverrigting. Dit impliseer die implementering van programme wat die onderwyserervaring van onderwysers verryk en hulle motiveer om sulke programme by te woon.
- Is veronderstel om onderrigprogramme te ondersteun en om hulpmiddele te verskaf wat onderwysers moontlik nodig kan kry om hul take met vrag uit te voer.
- Moniteer leerderprestasie: die vordering van leerlinge kan met behulp van eksamens of toetse gemoniteer en geëvalueer word.
- Moet in staat wees om resultate te kan gebruik om leerlinge en onderwysers te ondersteun om onderrig- en leerstrategieë te verbeter.
- Help ouers om te begryp waar en waarom verbetering noodsaaklik is.
- Verbeter 'n leerklimaat: skep 'n positiewe skoolomgewing waar leer en onderrig maksimaal kan plaasvind.

6.11.1 Eienskappe van 'n skoolhoof

In 'n omgewing waarbinne leer opwindend gemaak word, waar leerlinge en onderwysers ondersteun word en waar daar met gedeelde doelgerigheid gewerk word, kan leer nie moeilik wees nie (Parker & Day, 1997:87; Krug, 1992:432-433).

'n Goeie skoolhoof is baie weinig by 'n swak skool te vinde en 'n swak skool word baie weining in die hande van 'n goeie skoolhoof gevind. Onderwysers kan die volgende riglyne volg wanneer hulle die waarde van 'n skoolhoof bepaal. Hy moet die volgende eienskappe openbaar:

- **Besinning:** Besinning kan beskou word as herinnerende denke of gefokusde nadenke. Dit gebeur wanneer die skoolhoof oor sy skouer terugkyk en die volgende drie vrae aan homself stel: Waar was ons? Wat het dit vir die skool beteken? Hoe sal dit ons help om by ons bestemming uit te kom?

- **Visie:** 'n Visie is 'n vermenging van die skoolhoof se ervaring uit die verlede en sy hoop en aspirasies vir die toekoms. Dit is 'n stelling van moontlikhede van waarheen 'n skool op pad is. Dit kan in oorleg met ander rolspelers, soos onderwysers, ouers en leerlinge bepaal word.
- **Toewyding en dapperheid:** Toewyding en dapperheid gaan hand aan hand. Die belangrikheid daarvan lê vir die skoolhoof in sy bereidwilligheid om standpunt in te neem vir dit wat in die belang van die onderwys is. Wanneer dit by die verbetering van leer en onderrig kom, moet die skoolhoof onomstootlik wees ter verdediging daarvan.
- **Mag en bemagtiging:** Bemagtiging is die kollektiewe effek van leierskap waar onderwysers gewaardeer voel en deel van die aktiwiteite meemaak; waar hulle weet dat hul vermoëns belangrik is; waar mededeelsaamheid 'n reël onderliggende waarde is en waar keuse 'n moontlikheid vir almal is.
- **Hoofleerder:** Die leerinstelling benadruk organisatoriese deelnemers wat meer wil leer omtrent die instelling om sodoende te deel in sy beter werkverrigting (Edwards, 2002:3-5; Terry, 1999:28-32; Black, 1998:32-35; Portin, Shen & Williams, 1998:1-8; Lunenburg, 1995; Kilmann, 1991; Senge, 1990).

Jansen (2011) sonder die volgende vyf onmisbare bestanddele vir ware leierskap uit:

- **Duidelikheid** – die vermoë om jou doel te verstaan
- **Geloof** – die vermoë om vertrou in te boesem
- **Empatie** – die vermoë om om te gee en jou oor ander te ontferm
- **Toewyding** – die vermoë om jou aan iets toe te vertrou tot die dood toe
- **Teenkulturele gewoontes** – die vermoë om algemene verwagtinge te oorskry (Jansen, 2011:180).

6.11.2 Opleiding van skoolhoofde

Die veranderende rol van die skoolhoof in Suid-Afrika het dit noodsaaklik gemaak dat skoolhoofde vir hierdie nuwe taak opgelei moet word. Binne so 'n raamwerk sal:

- 'n Nasionale kwalifikasiebeleid die opleiding van skoolhoofde rig en beheer.
- Opleiding van skoolhoofde verpligtend wees.
- Die opleiding en ontwikkeling van skoolhoofde voor en gedurende skoolhoofskap aandag geniet.
- Die professionele ontwikkeling van skoolhoofde sentraal by die Departement van Onderwys geïnisieer en beheer word.
- Bestaande skoolhoofde diepgaande indiensopleiding ontvang (Kunene & Prew, 2005:4; Steyn, 2000).

Die inwerkingstelling van die Suid-Afrikaanse Nasionale Professionele Kwalifikasie vir Skoolhoofde kan bydra tot die verbetering van onderwys deurdat dit:

- Die beste leierskap en bestuurspraktyk binne en buite die onderwys sal kan trek.
- 'n Onderwyser se gereedheid vir prinsipaalskap sal kan aandui. Dit kan die versekering aan skoolbeheerrade en distrikte bied dat die kandidaat oor die nodige grondlegging van skoolbestuurskennis, begrip, vaardighede en vermoëns beskik om die werk suksesvol te kan verrig.
- Deeglik sal wees ter versekering daarvan dat slegs dié wat gereed is, die kwalifikasie ontvang.
- 'n Fokus vir voortgesette professionele ontwikkeling van voornemende skoolhoofde verskaf om hulle volhoubaar op te lei.
- 'n Basis skep vanwaar nuut aangestelde skoolhoofde kan voortgaan om hul leierskaps- en bestuursbevoegdhede binne die konteks van hul skoolomgewing te ontwikkel.
- Kwaliteitbeheer verskaf en opvoedkundige leierskap meer professioneel maak en sodoende die houding van die gemeenskap jeens onderwysers positief verander (Mulkeen, Chapman, DeJaeghere & Leu, 2007; Departement van Onderwys, 2004a:4; Lashway, 2003; Browne-Ferrigno & Shoho, 2002; Bush & Jackson, 2002; Bloom & Krovetz, 2001;)

Afgesien van bogenoemde riglyne bly dit noodsaaklik dat die skoolhoof verantwoordig aan ouers en skoolgebaseerde vennote ten opsigte van skool- en leerderuitkomste verskuldig is (Bush, Kiggundu & Moorosi, 2011:31-34). Teen die agtergrond van swak ouerbetrokkenheid word die volgende riglyne aan die Departement van Onderwys voorgestel. Indien dit geïmplementeer word, kan dit die onderwysers se taak vergemaklik:

- Belê seminare oor ouerbetrokkenheid by die onderwys van hul kinders vir die skoolbestuurspanne en onderwysers.
- Hou werkswinkels oor ouerbetrokkenheidsaktiwiteite.
- Inisieer opleidingsprogramme oor ouerbetrokkenheid.
- Skole kan simposiums aanbied waar verskillende beroepslei, wat dikwels self ook ouers is, soos akademici, dokters, ingenieurs, loodse, prokureurs, bestuurders en oud-onderwysers, kan kom praat oor ouerbetrokkenheid by die onderwys en die waarde daarvan beklemtoon.
- Strukture wat in ouerbetrokkenheid belang stel, kan deur die Departement van Onderwys opleiding en opvoeding gegee word.
- Besighede wat belangstelling in opvoeding toon, moet nader aan die skool gebring word, aangesien hulle ook ouers is en finansiële tot opvoeding kan bydra.
- Tradisionele leiers kan positief bydra deur ouers aan te moedig om voluit by onderwys betrokke te raak.
- Die gemeenskappe moet aangemoedig word om professionele unies te stig. Dit kan ouers bemagtig om op hul regte ten opsigte van onderrig van hul kinders aan te dring veral in die lig van onderwyserstakings waartydens differensiasie van beroepe tans nie in ag geneem word nie. Een sektor se probleme word byvoorbeeld veralgemeen, en ander sektore moet dan uit solidariteit ook staak. Hierdie ouer-unies kan dan skole besoek, met ouers, onderwysers en bestuur gesprek voer onder andere oor onderrig gedurende stakings. Hulle kan dan op gelyke voet met stakende unies onderhandel. Hulle kan hiertydens selfs voorstel dat stakings slegs oor naweke plaasvind.

- Omgeegroepes en groepe van ouers wat die gemeenskap oor gesondheidsorg-aktiwiteite opvoed, kan nouer met skole saamwerk.
- Skoolhoofde en onderwysers moet aangemoedig word om vir ouerbetrokkenheidsopvoeding by instellings van hoëronderrig in te skryf (Raffaele & Knoff, 1999:448-466; Walker, 1998; Van Wyk, 1996).

Die volgende faktore dra dikwels by tot 'n gebrek aan 'n kultuur van leer en onderrig en indien dit uit die weg geruim word, kan dit die taak van die onderwyser aansienlik verlig:

- Negatiewe houdings jeens leer onder leerlinge en onderwysers
- Die swak toestand van skoolgeboue en fasiliteite
- Groot tekortkominge in die voorsiening van hulpmiddele, fasiliteite en voorraad. Hierby kan korrupsie deur nimmereindigende tenderbedrog bygevoeg word. Die onlangse onthullings oor tenderbedrog ten opsigte van die voorsiening van handboeke blyk nog maar die ore van die seekoei te wees.
- Verpolitisering van 'n land se onderwysstelsel waarin amptenare met irrelevante ervaring (kwalifikasies nog nie eens bygereken nie) sit. Die Onderwysdepartement blyk 'n teelaarde vir sulke onproduktiewe amptenare te wees. Dan speel hulle dikwels ook die kat se snor deur gekwalifiseerde onderwysers met botalligheid te dreig.
- Oorvol klaskamers waar selfs gesoute onderwysers se kreatiewe improvisasie uitgeput geraak het.
- Gebrek aan bestuursvernuf wat noodsaaklik is om die uitdagings van skoolbestuur die hoof te kan bied.
- Swak verhoudings tussen skoolhoofde, onderwysers, leerlinge en ouers (Blauw, 1998:8-9)

'n Swak kultuur van onderrig en leer verwys na dié skool waar onderrig en leer tot stilstand gekom het. Dit kom volgens Chisholm en Valley (1996) meesal by sekondêre skole voor.

6.12 DIE STATUS VAN DIE ONDERWYSBEROEP

Die status van enige beroep, die onderwys ingesluit, word dikwels deur die oë van die samelewing geëvalueer. Dit word aan die bevoegdheid, die rol daarvan en die bydrae wat dit tot individuele en gemeenskapswelstand lewer, gemeet. Daarom moet alle moontlike pogings aangewend word om te voorkom dat die onderwys 'n verswakte beroep word. Die volgende is deursnee-riglyne waaraan die professionele status van die onderwysberoep moet voldoen om sodoende ook die siening van die samelewing jeens die onderwys positief te verander:

- 'n Hoë vlak van opvoeding en opleiding wat op 'n unieke en gespesialiseerde kennis-inhoudelike liggaam gebaseer is.
- 'n Sterk ideaal vir openbare diens met 'n professionele gedragskode wat afdwingbaar is en hoë vlakke van respek van die breë samelewing geniet.
- Registrasie en regulering deur die professie self.
- Betroubaarheid om in die beste belang van die kliënt (die kind) op te tree.
- 'n Ondersteunende werkomgewing.
- Mededingende vergoeding met ander beroepe (Bennell, 2004:11).

6.13 RIGLYNE VIR DIE BEVORDERING VAN ONDERWYSERS SE GESONDHEID

6.13.1 Riglyne ten opsigte van biologiese/fisieke gesondheid

Gereelde fisieke aktiwiteite deur onderwysers verhoog hul gesondheid. Onderwysers wat fisiek aktief is, toon dikwels hoër vlakke van kardiorespiratoriese fiksheid en sterkte, vergeleke met dié wat fisiek onaktief is. Hulle kan ook verminderde simptome van angs en depressie openbaar (Pleis, Ward & Lucas, 2008:1-207). Die werkgewer kan verskeie riglyne toepas om onderwysers se gesondheid te bevorder, en die volgende is ekele daarvan:

- Die werkgewer moet erken dat 'n gesonde onderwyskorps belangrik is vir die opvoeding van 'n nasie.

- Die Departement moet deelnemende prosesse van onderwysersteun, groter implementering van beroeps- en omgewingsgesondheid-wetgewing toepas.
- Werkplekgesondheidsbevordering kan moontlik gemaak word deur die deelname van onderwysers en bestuur aan ooreengekome aktiwiteite aan te moedig.
- Pryse kan toegeken word aan deelnemende onderwysers.
- Verskillende gesondheidsnetwerke kan by skole geskep word.
- Onderwysers moet op alle vlakke ondersteun word om beheer oor hul gesondheid te verhoog en te verbeter.
- Kompetisies en toekennings is waardevolle aansporings vir onderwysers se deelname aan beroepsgesondheids- en veiligheidsaktiwiteite.
- Gesondheidsbevordering kan ook die gesinne van onderwysers positief beïnvloed.
- Gesondheidsprogramme is in die algemeen op voorkoming gefokus en dit fasiliteer 'n proaktiewe benadering tot gesondheidsorg.
- Siektebeheer, gesondheidsopvoeding en gesondheidsorg is alles onontbeerlik vir die skep van 'n grondige gesondheidsbasis binne die onderwys.
- Geestesgesondheid moet as 'n noodsaaklike onderbou van gesondheidsbevordering by onderwysers ingestel word.
- Geestesgesondheidsprogramme en streshanteringsklasse moet aan onderwysers gebied word. Dit kan, onder andere, selfmoord, gesinsgeweld en kindermolestering en -mishandeling laat afneem.
- Die Departement van Onderwys kan sy verantwoordelikheid vir onderwysergesondheid uitbrei en sodoende toon dat onderwysergesondheid van die uiterste belang is vir die beroep (Bates, 2007; Selleck, Sirles, & Newman, 1989:412-422).

Die Departement van Onderwys kan die volgende strategieë implementeer om bogenoemde riglyne tot uitvoering te bring:

- Onderwyserdeelname aan die proses van gesondheidsbevordering.
- Aktiewe betrokkenheid en beraadslagging met onderwysers betreffende hul werkomstandighede.
- Alle afmetings ten opsigte van welstand, byvoorbeeld kleiner klasgroepe, meer onderwysers en so meer.
- Geestesgesondheidsbevordering: Kursusse aan skoolhoofde om stres en spanning onder onderwysers te kan hanteer.
- Geleentheid vir onderwysers met betrekking tot anonieme psigologiese behandeling.
- Gesondheidsmonitering: Gereelde monitering van onderwysers se bloeddruk- en cholesterolvlakke (Bates, 2009).

6.13.2 Riglyne ten opsigte van gebrek aan motivering

Die probleem in die onderwys is wesenlik dieselfde as in gesondheid en selfs watervoorsiening: Die maklike deel van dienslewering is uitbreiding van infrastruktuur en die moeilike deel is om dit doeltreffend te bestuur, te benut en te onderhou. 'n Klaskamer in 'n nuwe siersteengebou met 'n teëldak help niks as die onderwyser nie inspirerend insig kan oordra nie. Skoolgeboue, biblioteke en rekenaars is die opgaardamme en pyleidings van onderwys. Die water wat gesuiwer daardeur moet vloei, is die onderwyskorps met relevante leermateriaal, maar soos die Blou Druppel-verslag probleme aantoon in watervoorsiening is afwesige, onvoorbereide en ongemotiveerde onderwysers 'n chroniese probleem (Wessels, 2012).

Een van die sleutel-aspekte van transformerende leierskap is inspirerende motivering. Dit behels motivering van werknemers deur entoesiasme te openbaar, verskaffing van betekenisvolle en uitdagende hoogtes vir opvolgers te stel en individuele en spangees te verhoog. Indien die Departement entoesiasties is oor die onderwys kan dit ook by die onderwysers posvat.

Die vindingrykheid van sommige universiteite om straks voldoende getalle onderwysers te verskaf kan ook bevraagteken word, want die krisis is nie vandag en gister voorspel nie; dit kom al lank aan en die onlangse haas opportunistiese wyse waarin 'n sekere universiteit met oplossings vir

onderwyservoorsiening na vore gekom het, betaam nie 'n instelling van hoër onderwys nie. Die voorsiening van onderwysers is 'n aaneenlopende, volhoubare proses en sulke kitsoplossings is juis reaksies op die ingewing van omstandighede. Daar moet net gehoop word dat daar nie nog meer rou riool in die reeds besoedelde rivier van onderwys gestort word nie. Die onderwys in Suid-Afrika beklee tans die 140ste (Eenhonderd-en-veertigste) plek uit 144 lande in soverre dit geletterdheids- en numeriese vaardigheid van leerlinge betref (SABC-nuus, 10 Sept. 2012).

Persoonlike onderrigbevoegdheid, modellering, sorgsaamheid, hoë verwagtinge en selfontwikkeling is van die karaktereenskappe van 'n gemotiveerde onderwyser. Onderwysers wat oor hoë persoonlike onderwysbevoegdheid beskik, glo dat hulle in staat is om leerlinge op te voed; ongeag die agtergrond waaruit die leerlinge mag kom. Die handhawing van hoë standaarde deur onderwysers is tekenend van die onderwyser se verwagting dat sy leerlinge suksesvol moet wees. Die werwing en beskikbaarstelling van onderwysers met gepaste ywer is dus onontbeerlik vir geslaagde onderwys. Motiverende omgewings vir onderwysers is stil, veilige en ordelike instellings wat hoofsaaklik op leer gefokus is. Bykomend hiertoe is die oortuiging van onderwysers dat hul taak uitdagings bied en dat hulle in beheer moet voel. Aldus intrinsieke motivering. Die volgende is riglyne wat tot die motivering van onderwysers kan bydra:

- Fokus sover moontlik op die intrinsieke as op die ekstrasieke faktore om onderwysers te motiveer.
- Kyk na die motivering vanuit die perspektief van die onderwyser en nie vanuit 'n eie of ander baatsugtige perspektief nie.
- Volg stappe om die motiverende perspektiewe van onderwysers te verstaan deur met hulle te kommunikeer. Dit kan gedoen word deur geleenthede vir voorstelle beskikbaar te stel; deur onderwysers se individuele en groepsbehoefte te verstaan; deur meer te wete te kom van onderwysers se kulturele oorerwing.
- Wees bedag daarop dat onderwysers deur verskeie doelstellings bykomend tot doelwitte van die instruksionele eenheid gemotiveer word.

Hulle moet dus onderrigstrategieë ooreenkomstig hul doelstellings kan aanpas.

- Stel duidelike doelstellings aan onderwysers sodat hulle hul motiverende energie op die verwesenliking van daardie doelstellings kan rig.
- Reël aktiwiteite op so 'n wyse dat onderwysers uit hul vrye wil aan produktiewe aktiwiteite kan deelneem, sonder dat hulle daartoe gedwing voel.
- Moedig samewerking bo mededinging aan in omstandighede waar produktiwiteit verhoog kan word.
- Bied onderriggeleenthede in 'n leeromgewing wat waarskynlike positiewe houdings en emosies sal wek.
- Koester realistiese, positiewe verwagtinge van onderwysers.
- Bevorder selfmotivering onder onderwysers. Opbouende terugvoer moet gereeld en tydig aan onderwysers gegee word.
- Terugvoer oor werkverrigting dra by tot die motivering van onderwysers deurdat dit hulle instruksionele doelstellings gereeld op die voorgrond plaas (Abrami, Poulsen & Chambers, 2010:201-216; Barnett & McCormick, 2003:55-73; Pick, 2000; Hord, 1997; Czubaj, 1996).

6.13.3 Riglyne ten opsigte van gevoel van aggressie

Dit gebeur heel dikwels dat mense selfgeldend wil optree, maar verkies om nie so te wees nie uit vrees dat hulle dalk aggressief kan voorkom. Die belangrikste om te onthou is dat as iemand so voel, hy inderdaad 'n aanneemlike persoon is en dit onwaarskynlik is dat ander hom as aggressief sal beskou (Merlo-Booth, 2011). Daar is egter maniere om meer selfgeldend op te tree sonder om aggressief voor te kom, naamlik:

- Ontmoet die ander persoon op sy vlak, staande of sittende.
- Kyk die ander persoon deurgaans in die oë. Wissel die blik deur onderskeidelik na sy linker en regter oog te kyk.

- Praat met dieselfde stemhoogte as die ander persoon. Indien daar 'n punt gemaak wil word, is dit toelaatbaar om die stem effens te verhef, maar nie tot so 'n vlak dat dit oordoen word nie.
- Indien daar onsekerheid heers oor wat oorgedra wil word, kan daar versoek word dat die gesprek 'n volgende keer hervat word. Intussen moet daar aan 'n positiewe oplossing vir die probleem gedink word.
- Gebruik gesonde lyftaal om meer selfvertroue te bekom. 'n Goeie nagrus is een manier om selfversekerd voor te kom. Druk die vingerpunte, duim teen duim, wysvinger teen wysvinger, ensovoorts teen mekaar.
- Gevoelens is belangrik. Die meeste mense is in staat daartoe om te besef wanneer hulle aggressief begin voel. Wees dan bewus van die eie gevoelens. Wanneer aggressie oplaai, is dit goed om te onthou dat daar nog die opsie van beëindiging van die gesprek is.
- Leer om nee te sê. Onthou dat geen voordeel daarin lê om vir iemand iets te doen as tyd en vaardigheid ontbreek nie. Sê op 'n vriendelike manier dat jy dit graag sou wou doen maar dat jy net nie tyd beskikbaar het daarvoor nie.
- Vind iemand wat vir jou selfgeldend voorkom en stel vas wat hulle doen om selfgeldend te wees. Indien dit toepaslik is, kan hulle selfs gevra word wat hulle van die onderwerp dink.
- Begin klein en doen ervaring op. Vra iemand byvoorbeeld wat jy normaalweg nie sou vra nie, om vir jou 'n glas water te bring.
- Vier die vordering wat gemaak is. Dit neem baie tyd en balansering om selfgeldend te raak. Gaan voort met die proses en moenie bang wees om foute te begaan nie. Vra selfs verskoning waar nodig (Lawson, 2011; Merlo-Booth, 2011; O'Neil, 2011).

Daar is dikwels gevalle waar onderwysers hul emosies onderdruk en in stilte ly, terwyl hulle binne voel om te ontplof. Dit kan ook aanleiding gee tot die verswakking van die onderwyser se gesondheid. Onderwysers kan die volgende riglyne volg ter ondersteuning van hul gesondheid:

- **Neem kennis:** Skenk aandag aan alles wat jy nie sê nie en graag sou wou sê; al die tye wanneer jy snedige opmerkings maak; en al die tye wanneer jy kwaad voel.
- **Praat, moenie stilbly nie:** Persone wat passief-aggressief is, is dikwels bang vir konflik. Hulle bly dikwels stil om sodoende 'n geveg of 'n geskil te vermy. Aangesien hulle alles opkrop, kan hulle haatdraend raak. Die uiteinde is dat hulle in woede kan uitbars of selfs siek raak in plaas daarvan om tot 'n uitvoerbare oplossing te kom.
- **Begin klein:** Dit verg oefening om te praat, veral na jare van nie-direk te wees. Dit kan begin word deur meer eerlik en oop met 'n naaste of goeie vriend te wees voordat daar verder na 'n moeilike kollega of senior beweeg word.
- **Laat jou woord jou eer wees:** Moenie iets sê wat jy nie bedoel nie. As 'n belofte gemaak word, moet dit uitgevoer word. Doen dit wat gedoen moet word na die beste van jou vermoë en doen dit betyds. Moenie sê jy sal iets vir iemand doen net om van hom ontslae te raak nie; dit sal net die lastigheid verder uitrek.
- **Vermy sarkastiese opmerkings:** Sarkasme is 'n goeie aanduiding daarvan dat jy kwaad is oor iets waaroor jy jou nie uitgespreek het nie.
- **Wees eerlik:** Skram daarvan weg om ander te vertel wat hulle graag wil hoor. Vertel liefs wat werklik aan die gang is.
- **Wees op die punt af:** Moenie insinueer, manipuleer of paai nie. Lug jou mening onomwonde en laat jou woord en optrede sonder enige ander interpretasie spreek.
- **Herinner jou daaraan dat konflik altyd daar sal wees:** Neem standpunt in en verdedig jouself. Gesonde volwassenes leer om konflik te bestuur en dit nie te ontduik nie (Merlo-Booth, 2011).

6.13.4 Riglyne ten opsigte van angsgevoelens

Angs is 'n toestand waarin die persoon se gevoelens dikwels nie ooreenstem met sy onmiddellike omstandighede nie. Angs kan van ligte gevoelens van

ongemak tot algehele angsaanvalle strek. Angs maak dit vir die persoon onmoontlik om nugter te dink of om 'n logiese besluit te neem (Quinn, 2008).

Edberg (2012), Rivera (2012), Smith, Segal en Segal (2012) en Weil (1999) stel die volgende riglyne voor ten opsigte van die voorkoming van angs:

- **Elimineer angssimptome deur eenvoudig die manier van asemhaling te verander.** Haal diep asem tot in die diafragma - nie oppervlakkige bors- asemhaling nie. Trek lug deur die neus in en blaas deur die mond uit. Neem langer om in te asem as om uit te blaas. Verminder die per-minuut- asemhalingsritme geleidelik.
- **Erken en neem angsgedagtes en –gevoelens waar:** Moet dit nie probeer ignoreer, beveg of beheer soos dit die geval in die verlede was nie. Neem dit liefswaar soos vanuit 'n buitestaander se perspektief.
- **Laat bekommernisse begaan:** Wanneer daar nie bewustelik gepoog word om die angsgedagtes te beheer nie kan dit gouer oorgaan. Die persoon raak vasgevang wanneer hy voortdurend aan sy bekommernisse dink.
- **Fokus op die hede:** Skenk aandag aan hoe die liggaam voel, die ritme van asemhaling en die alomveranderende emosies.
- **Hou 'n bekommernisdagboek:** Die onderwyser mag dalk nie bewus wees van die invloed wat mense en omstandighede op hom kan hê nie en dat dit mettertyd selfs normaal kan voel. 'n Dagboek van sy gevoelens kan 'n week deur die onderwyser bygehou word. Telkens wanneer die onderwyser bekommerd raak, teken hy die gedagte en wat aanleiding daartoe gegee het, aan. Dit sal die onderwyser mettertyd in staat stel om patrone te kan waarneem.
- **Bring minder tyd deur met persone wat jou angstig maak:** Kyk uit vir persone wat jou gereeld afrem of depressief laat voel en vermy hul geselskap of vestig gesonder verhoudingsgrense.
- **Kies vertrouelinge versigtig:** Wees versigtig met wie jy praat oor situasies wat jou angstig maak.

- **Verwerf goeie kennis:** Angs is dikwels die eindproduk van onsekerheid. Kennis verwyder onsekerheid en vervang dit met beter selfvertroue en 'n duideliker beeld van wat verwag word.
- **Onthou om te eet:** Wanneer 'n persoon nie gereeld eet nie, kan sy bloedsuikervlak daal en kan hy maklik geïrriteerd, senu-agtig of angstig raak (O'Donnell, 2009; LeBlank & Kelloway, 2002: 444-453).

6.13.5 Riglyne ten opsigte van slaapprobleme

Baie mense het al ervaar hoe dit is om moeilik aan die slaap te raak, in die middel van die nag wakker te lê of lomerig en uitgeput gedurende die dag te voel. Onvoldoende slaap kan negatief op 'n persoon se energie, emosionele balans, produktiwiteit en gesondheid inwerk. Vervolgens enkele riglyne ten einde 'n goeie nagrus te verseker:

- **Hou by 'n vasgestelde slaapyd:** Leer die gewoonte aan om elke dag op dieselfde tyd te gaan slaap en op te staan; ook gedurende naweke.
- **Bepan genoeg tyd vir slaap:** Die meeste mense benodig minstens 7 tot 8 ure per nag se slaap om goed en produktief te voel.
- **Verseker 'n rustige atmosfeer:** Maak seker dat die slaapvertrek donker, koel, stil en goed geventileer is. Blokkeer elektriese lig uit. Gebruik swaar gordyne om lig uit te hou of gebruik 'n slaapmus om die oë te bedek.
- **Vermyn steurnisse:** Skakel die televisie, radio, rekenaars of selfoon voor slaapyd af. Die tipe lig wat hierdie skerms uitstraal, kan die brein stimuleer, die produksie van melatonien onderdruk en met die liggaam se interne horlosie inmeng.
- Beperk middagslaap tot 30 minute en nie later as 15h00 nie (Saisan, Smith, Robinson & Segal, 2012; Smith, Robinson & Segal, 2012).

6.13.6 Riglyne ten opsigte van sosiale (ekologiese) gesondheid

Die algemene doel van die assessering van sosiale (ekologiese) gesondheidsinvloede is die ontwikkeling van kennis rakende die moontlike invloed van beleid, besluitnemers en geaffekteerde persone. Sodoende kan

ingeligte aanpassings gefasiliteer word. Die lang tradisie van die opvatting dat die invloed op openbare gesondheid nie hoog aangeslaan word nie, het sy einde bereik (Parry & Stevens, 2001: 323-1177). Riglyne ter ondersteuning van sosiale gesondheid is die volgende:

- Die werkgewer moet gereeld kyk na hoe wetgewing op gesondheid inwerk; veral die vermindering van gesondheidsongelykhede.
- Die tot stand bring van 'n kruis-departementele gesondheidsbeïnvloedingsgroep binne die sentrale regering. Hierdie groep kan dan onafhanklik werksaamhede moniteer.
- Die organisasie en publikasie van seminare en verslae oor vordering wat by gesondheid gemaak word.
- Vergroot die erkenning van die effek van sosio-ekonomiese en fisieke faktore op gesondheid.
- Betrek soveel mense moontlik by die ontwikkeling, implementering en toepassing van omgewingswette, regulasies en beleidsrigtings.

6.13.6.1 Die invloed van MIV/Vigs

Onderwysers het 'n dringende behoefte aan omvattende ondersteuning om die uitdagings van MIV/Vigs die hoof te bied. Die professionele rol van die onderwyser het so 'n groot kentering ondergaan dat dit ook MIV-voorkoming, berading en gemeenskapswerk omvat. Hier volg riglyne ter ondersteuning van die onderwyser:

- Stel versnelde MIV/Vigs-voorkomingsprogramme in; veral in gebiede rondom skole ten einde nuwe infeksies te voorkom. Dit kan in samewerking met die Suid-Afrikaanse Nasionale Vigsraad gedoen word.
- Bestuur die las van MIV/Vigs op onderwysers by die huis, skool en samelewing met behulp van 'n nasionale Vigsstrategie-plan.
- Stel 'n doelgerigte plan op wat direk op onderwysers gemik is.
- Stel 'n program in vir die behandeling van onderwysers wat vir antiretrovirale terapie kwalifiseer.

- Verseker vertroulikheid deur gebruik te maak van werkplekprogramme wat die behandeling van alle siektes ondervang en nie slegs Vigs nie. Sodoende kan hulle hul gesondheidstatus vertroulik hou en hul lewens verleng word. Onderwysers sal dan ook meer beskikbaar wees om onderrig te gee. Dit sal verder die swaar werkklas, wat as gevolg van afwesigheid ontstaan, voorkom.
- Stel fondse beskikbaar om onderwys-assistente te vergoed vir die tydelike verantwoordelikhede wat hulle aanvaar tydens die afwesigheid van siek onderwysers.
- Interaktiewe deelnamebenaderingsprogramme, soos Resilient Educators (Reds) wat bedoel is om onderwysers te bemagtig om met groter veerkrag die pandemie die hoof te bied, moet op groter skaal geïmplementeer word (Louw, Shisana, Peltzer & Zungu-Dirwayi, 2009; Theron, Geyer, Strydom & Delport, 2008: 77-88; Budget Speech, 2007).

6.13.6.2 Maatskaplike sorg

Afgesien van die groot gaping wat daar tussen ryk en arm bestaan, is die Suid-Afrikaanse maatskaplike sisteem suksesvol besig om armoede te beveg. Dit is dus, hoewel nog nie almal nie, belangrik vir kinders om skool by te woon. Gauteng en die Wes-Kaap blyk die provinsies met die laagste ondervoedingskoerse te wees, terwyl die hoogste koers van ondervoeding in die Oos-Kaap voorkom (Samson, Lee, Ndlebe, McCuene, Van Niekerk, Gandhi, Harigaya & Abrahams, 2012). Tog bestaan daar tendense wat sukses later kan kniehalter en wat voorkomende, proaktiewe optrede vereis:

- Verhoogde toegang tot antiretrovirale behandeling help inderdaad MIV-positiewe volwassenes om langer ekonomies aktief te bly. Dit verlig dus uitgawes van ander gemeenskapsisteme. Tog moet daar teen gewaak word dat Suid-Afrika nie in 'n welsynstaat verval waar al sy burgers onproduktief raak en na die Staat opsien vir toelae nie.
- Suid-Afrika huisves slegs 0.7% van die wêreldbevolking, maar ±17% van die wêreld se Vigsverwante gevalle kom hier voor. 'n Spoedige omkeerstrategie is dus dringend noodsaaklik.

- Dit is ook noodsaaklik dat die Departement van Onderwys omsien na sy werknemers, hoe hy op die omgewing inwerk, gemeenskapsgesondheid verbeter en ondersteunende omgewings skep, behou en verbeter (Wilson, Plotnikof & Shore, 2000).

6.14 SAMEVATTING

Die riglyne wat in hierdie hoofstuk aangebied is, het grotendeels op die organisatoriese strategieë gefokus om onderwysergesondheid te versterk. Dit het die verbetering van onderwysergesondheid ten doel gehad en wel teen die agtergrond van psigologiese geweld soos dit deur onderwysers ervaar word. Die riglyne wat aangebied is, is relevant in soverre dit die navorsing betref en dit kan met sukses by skole toegepas word.

In die volgende hoofstuk word die opsomming, beperkinge, gevolgtrekkings en aanbevelings van die navorsing gegee.

HOOFSTUK 7

OPSOMMING, BEPERKINGS, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal die resultate en bevindinge vanuit die vorige hoofstukke ten opsigte van die aard en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat opsommend weergegee word. Hierin sal die beperkings en gevolgtrekkings verskaf word, en aanbevelings vir verdere navoorsing ook aan die hand gedoen word.

7.2 OPSOMMING VAN HOOFSTUKKE

Ten spyte van die ernstige nadelige impak van psigologiese geweld in die werkplek op die gesondheid van onderwysers in die algemeen, en in die besonder op sekondêreskool-onderwysers, het dit na vore gekom dat navorsing ten opsigte van psigologiese geweld in Suid-Afrika nog ver agter is. Suid-Afrikaanse onderwysers word, soos in die res van wêreld, aan psigologiese geweld blootgestel. Die oortreders van psigologiese geweld in hierdie studie sluit meesal bestuur, leerlinge en ouers in. Fisieke, psigologiese en strukturele geweld veroorsaak stres en gee dikwels aanleiding daartoe dat onderwysers depressief en getraumatiseerd voel. Psigologiese geweld het verdere negatiewe gevolge op die onderwyser se professionele selfvertroue en persoonlike selfbeeld en dit lei tot verskeie ernstige gesondheidsprobleme. Daar heers ook nog groot onkunde oor die teikenpersoon se regte. Onderwysers moet besef dat stilswye oor blootstelling aan psigologiese geweld tot nog verdere aftakeling van hul gesondheid kan lei (Hoofstuk 1).

In hoofstuk 2 is die aard van psigologiese geweld in die werkplek ondersoek. Beperkte studies wat tot dusver oor die fenomeen gedoen is, toon dat heelwat onderwysers nog aan psigologiese geweld blootgestel word. Die negatiewe impak van psigologiese geweld in die werkplek wissel van lae produktiwiteit en motivering onder onderwysers tot hoë uitgawes in gesondheidsorg en

verlies aan mensehulpbronne in die samelewing. Die wyd uiteenlopende benaderings van die fenomeen en kulturele en organisatoriese verskille ten opsigte van die fenomeen strem navorsing.

'n Toename in die literatuur oor die onderwerp onder navorsers kom hoofsaaklik in Europese lande, die VSA en Australië voor. Min inligting bestaan tot nog toe oor wat die oortreder tot sulke negatiewe optredes dryf. Wetgewing in Noorweë, Noord-Amerika, Australië en Finland bepaal dat die bestuur van psigologiese geweld die organisasies se verantwoordelikheid is. In Suid-Afrika is daar 'n klein groep navorsers wat besorg is omdat psigologiese geweld binne werkkonteks aan die toeneem is.

Hoewel daar in hierdie studie bevind is dat daar geen verskil tussen mans en vroue ten opsigte van blootstelling aan psigologiese geweld in die werkplek voorkom nie, word onderwyseresse in Turkye meer aan psigologiese geweld blootgestel as hul manlike kollegas. Dieselfde tendens doen hom ook voor in die Turkse bankwese.

Psigologiese geweld is ongevraagde gedrag gebaseer op ouderdom, ongeskiktheid, ras, kleur, taal, geloof, politieke, vakbond of ander mening of oortuiging, nasionale of sosiale oorsprong, assosiasie met minderheid, geboorte of ander status wat die waarde, waardigheid, emosionele en fisieke welstand en gesondheid van die individu nadelig beïnvloed. Die kategorieë van psigologiese geweld is vorme van kommunikasie, aanval op sosiale verhoudings, aanval op prestige, aanval op gehalte van lewe/werk, aanval wat gesondheid direk raak. Die oorsake van psigologiese geweld bestaan hoofsaaklik uit individuele oorsake en organisatoriese oorsake. 'n Groter bewuswording van die negatiewe gevolge van psigologiese geweld op onderwysers en die werkplek, en die vermoë om dit die hoof te kan bied is noodsaaklik.

In hoofstuk 3 is daar gepoog om die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van die onderwyser toe te lig. Die vertrekpunt van hierdie studie was dat die mens se gesondheid onlosmaaklik verweef is met sy omgewingsgesondheid. In die holistiese ekosistemiese beskouing word die breë eksistensiële kontekste met die ervaring en gedrag van die mens vervat,

onderhou en aangepas. Daar bestaan verskeie sisteme wat aangewend kan word om die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van die individu te bepaal, byvoorbeeld die biopsigososiale sisteem.

In hierdie studie is die biopsigososiale model van George Engel aangewend om menslike funksionering te illustreer. Gesondheid word hivolgens beter in terme van 'n kombinasie van biologiese, psigologiese en sosiale faktore begryp in plaas van in suiwer biologiese terme. Aangesien die kern-oorsake van psigologiese geweld in die meeste gevalle na die oortreder, teiken en organisasie in hierdie studie teruggevoer kon word, is die eienskappe van hierdie betrokkenes ook bespreek.

Persoonlikheidsversteurings het 'n bykomstige verstaan van die fenomeen by hierdie studie gevoeg, aangesien dit met dié van die oortreder van psigologiese geweld vereenselwig kon word. Daar is op drie spesifieke persoonlikheidsversteurings, naamlik antisosiale, psigopatiese en narsissistiese persoonlikheidsversteurings in hierdie studie gefokus.

Dit het verder na vore gekom dat psigologiese geweld selfs erger gevolge as fisieke geweld op die gesondheid van die onderwyser kan hê. Sommige tipiese kenmerke van psigologiese geweld, byvoorbeeld herhaling, duur, individuele persepsie en magsongelykheid kan ook tot die graad van die impak daarvan bydra. Die impak van stres op menslike funksionering onder afsonderlike fasette van menswees is negatief. Dit wil sê op die liggaam (byvoorbeeld die immuunstelsel en wondheling), op die psige en kognisie.

Die gemengdemetode-navorsingsontwerp wat in hierdie studie gebruik is, is in hoofstuk 4 breedvoerig bespreek en beskryf. Hierin is die rasionaal vir die gebruik daarvan, die sterkpunt en uitdagings en onderskragende filosofiese wêreldbeskouing omvat. Die navorsingsontwerp, die samestelling van die navorsingspopulasie en kwantitatiewe en kwalitatiewe studies is ook beskryf. Die kwantitatiewe en die kwalitatiewe ontwerp is gelyklopend in hierdie studie aangebied. Dit het die data-insameling, data-analise en die rasionaal vir die gebruik van hierdie navorsingsontwerpe ingesluit.

Die Hersiene Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) is aangepas om kwantitatiewe data ten opsigte van die aard van psigologiese geweld, soos

deur onderwysers ervaar, in te samel. Die Simptoom-Kontrolelys wat in hierdie studie gebruik is om kwantitatiewe data ten opsigte van die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van onderwysers in te samel is breedvoerig bespreek. Die individuele fenomenologiese onderhoude wat in hierdie studie gebruik is om die ervaring van psigologiese geweld deur sekondêreskool-onderwysers en die impak daarvan op hul gesondheid te ondersoek is beskryf. Die gelyktydig triangulerende ontwerp was in hierdie studie veral nuttig om die navorsingsbevindinge te kruisbevestig te kruisbekragtig en te kruisrugsteun. Die voordeel van die gemengdemetode-navorsing in hierdie studie was dat dit die navorser in staat gestel het om gelyktydig bevestigende en eksplorerende vrae te kon stel en sodoende teorie binne die studie verifieer en genereer. Die sistematiese steekproeftrekking wat in hierdie studie gebruik is, maak die navorsingsbevindinge na alle sekondêre skole in die Vrystaat veralgemeenbaar. Betroubaarheid, geloofwaardigheid, kredietwaardigheid en waarheidswaarde, geldigheid en die etiese aspekte ten opsigte van kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing is hierin vervat.

Die data-analise en data-interpretasie van die kwantitatiewe en kwalitatiewe resultate is in hoofstuk 5 afsonderlik aangebied. Hiertydens is die data wat met behulp van die Hersiene Negatiewe Handelingsvraelys (NAQ-R) en die Simptoom-Kontrolelys ingesamel is, geanaliseer, geïnterpreteer en gesintetiseer. Die mate waarin die kwantitatiewe en kwalitatiewe data konvergeer en die mate waarin soortgelyke data mekaar kruisbevestig, asook die mate waarin die kwalitatiewe data die navorsingsresultate rugsteun, is bespreek. Die kwalitatiewe bevindinge het getoon dat onderwysers nie die nodige hanteringstrategieë ontwikkel het om psigologiese geweld die hoof te kan bied nie. Die kontekstuele raamwerk waarop die navorsing gebaseer is, is by die bespreking van die bevindinge geïnkorporeer.

In hoofstuk 6 is voorkomende maatreëls en ondersteunende strategieë voorgestel om psigologiese geweld te ondervang en die negatiewe impak daarvan op onderwysers se gesondheid te beperk. Die benadering wat gevolg is om strategieë en maatreëls vir die implementering van voorstelle moontlik te maak het op individuele, organisatoriese en gemeenskaplike/sosiale

basisse geskied. Die voorstelle het die holistiese gesondheid, dit wil sê die psigologiese, biofisieke, geestelike, ekologiese en metafisiese kontekste van onderwysers ingesluit. Die bestuur van aggressie is grafies uiteengesit en bespreek. Oplossingsvoorstelle vir die Departement van Onderwys is ook volgens individuele, skool- en nasionale kontekste aan die hand gedoen. Die rol van die skoolhoof is in genoemde hoofstuk uiteengesit.

7.3 BEPERKINGS TEN OPSIGTE VAN DIE STUDIE

Die volgende faktore het 'n beperkende invloed op die studie gehad:

- Die ideaal vir hierdie studie sou wees om al driehonderd en sestig sekondêre skole in die Vrystaat by die studie te betrek, maar dit was weens verskeie redes nie moontlik nie.
- Die wydverspreidheid van sekondêre skole in die Vrystaat het dit finansiële vir die navorser bemoeilik. Die navorser was soms weke uithuisig en moes by polisiestasies in sy motor oornag om afsprake betyds na te kom.
- By een skool is die navorser letterlik uitgesit omdat hy die skoolhoof gevra het waarom twee onderwyseresse hul hare deur leerlinge gedurende onderrigtyd laat vleg. Dit was maar een van vele ontstellende waarnemings. Tog was daar ook meer verblydende waarnemings wat die navorser by skole gemaak het. Daar is nog goeie onderwysers in die tuig.
- Weens tydsbeperkinge en ander praktiese probleme kon al die onderwysers wat aan die onderhoude sou wou deelneem, nie bereik word nie. Die meeste het werkdruk, soos in ooreenstemming met die bevindinge, as rede aangevoer. Die ideaal sou wees dat alle belangstellende deelnemers aan die onderhoude moes kon deelneem.
- As gevolg van beperkte literatuur wat ten tye van die ondersoek binne die Suid-Afrikaanse konteks beskikbaar was en weens die afwesigheid van geskikte meetinstrumente oor psigologiese geweld moes die NAQ-R vir die Suid-Afrikaanse onderwyskonteks aangepas word.

7.4 UITDAGINGS

Die gemengdemetode-ontwerp het verskeie uitdagings aan die navorser, as enkel-navorser, gebied:

- **ALGEMEEN:** In die algemeen vereis die gemengdemetode-ontwerp aansienlike bedrewenheid om gelyktydig en/of afsonderlik dieselfde fenomeen met die gebruik van twee verskillende navorsingsbenaderings te bestudeer.
- **SPESIFIEK:** Die gelyktydige analise van kwantitatiewe en kwalitatiewe data-bronne en die integrasie van daardie resultate in 'n samehangende stel bevindinge en gevolgtrekkings is nie eenvoudig nie.
- **BUITENGEWOON:** Die gemengdemetode-navorsingsontwerp stel die navorser bloot aan volslae studiemislukking indien buitengewone probleme ontwikkel waar die twee stelle resultate onverenigbaar is. Die onervare en/of enkel-navorser kan dan beswaarlik hierdie inkonsekwensies interpreteer en/of uit die weg ruim om meta-inferensies te kan maak.

7.5 DOEL VAN DIE NAVORSING

7.5.1 Die algemene doel

Die algemene doel van die studie was om die aard en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat te ondersoek. Die bevindinge van die studie is benut om riglyne saam te stel ter bevordering van onderwysergesondheid.

7.5.2 Die spesifieke doelstellings

Die spesifieke doelstellings van hierdie studie is om:

- Deur literatuurstudie die aard van psigologiese geweld in die onderwysprofessie in die Vrystaat te ondersoek;
- Deur literatuurstudie die impak van psigologiese geweld op gesondheid na te vors;

- Deur navorsing sekondêreskool-onderwysers se ervaring van psigologiese geweld te bepaal;
- Die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat deur navorsing te bepaal; en
- Riglyne te ontwerp om onderwysers te ondersteun ter bevordering van hul gesondheid.

Die aanname was dat die bevindinge van hierdie studie sou help om inligting te in te samel wat nuttig sal wees vir bevordering van gesondheid by skole. Dit sou verder bydra tot ingeligte beleidsvorming en implementering op die gebied van onderwyserondersteuning ter bevordering van onderwysers in die Vrystaat se gesondheid.

7.6 HIPOTESEFORMULERING

7.6.1 Hoofhipotese

Die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat is inderdaad negatief soos by wyse van hierdie navorsingsbevindinge na vore gebring is. Die hoofhipotese word aanvaar.

7.6.2 Sub-hipoteses

7.6.2.1 Die aard van psigologiese geweld by onderwysers is kompleks

Psigologiese geweld bestaan uit gewelddadige optredes en sluit strukturele geweld, werkplek-aggressie, teistering, mobbing, viktimisering, mishandeling, intimidasie en dreigemente in.

Psigologiese geweld word gekenmerk deur negatiewe optredes deur oortreders teenoor teikenpersone in die werkplek. Voorbeelde van negatiewe optredes is, onder andere, die weerhouding van inligting en hulpmiddele wat die teikenpersoon in die bevredigende uitvoer van sy pligte nodig; buitensporige monitering en onredelike ondersoeke; verskillende reëls vir verskillende persone; onrealistiese verwagtinge; onredelike eise en werk-oormoediging; versperring van beroepsontwikkeling deur die misbruik van gesag;

aanmoediging van ander om teen die teikenpersoon te draai; die vernietiging van verhoudings tussen kollegas.

Negatiewe optredes geskied dikwels voortdurend en herhaaldelik oor 'n tydperk heen. Dit geskied dikwels ten aanskoue van ander ten einde die teikenpersoon te verneder. Negatiewe optredes word gekenmerk deur magswanbalans waartydens die teikenpersoon homself nie kan verdedig nie. Psigologiese geweld vloei heelwaarskynlik voort uit seniors wat in magsposisies aangestel is oor teikenpersone. Hierdie sub-hipotese word aanvaar.

7.6.2.2 Die impak van psigologiese geweld is besonder ernstig

Psigologiese geweld het 'n skadelike negatiewe impak op alle kontekste van die teikenpersoon se gesondheid. Die erns van psigologiese geweld kan verhoog word deur sy tipiese eienskappe soos herhaling, duur en magsbalans. Psigologiese geweld deur seniors word uiters stresvol deur teikenpersone ervaar. Psigologiese geweld is nie slegs 'n konstante stressor wat werktrauma tot gevolg het nie; dit kan ook tot psigologiese gesondheidskade lei wat ernstig genoeg is om as 'n psigologiese versteuring geklassifiseer te word. Dit kan verder as posttraumatische stresversteuring, algemene angsversteuring of depressie geklassifiseer word. Ander ernstige psigologiese gesondheidsinvloede sluit paniekaanvalle, vrees, persoonlikheidsverandering, geweldsfantasering teenoor die oortreder en ander, selfmoordgedagtes, substansgebruik en selfvernietigende neigings in.

Die ekologiese effek wat psigologiese geweld op organisasies en die land het, sluit verhoogde uitgawes, 'n onproduktiewe werkmag, vaardigheidstekorte en afwesigheid in. Psigologiese geweld is dus ekonomies nie alleen nadelig vir die teikenpersoon nie, maar ook vir sy gesin, organisasie, gemeenskap en die ekonomiese sisteem van die land.

Wetgewing en beleidsrigtings wat nie alle vorme van psigologiese geweld in die werkplek ondervang nie, kan as't ware bydra tot die voorkoms van ander vorme van psigologiese geweld. Die gebrek aan gewaarwording van psigologiese geweld en die negatiewe impak daarvan op die onderwysers se gesondheid kan gesien word as aanvaarding van psigologiese geweld. Dit

kan dan aanleiding gee tot 'n toename in voorvalle van psigologiese geweld in die werkplek. Hierdie sub-hipotese word aanvaar.

7.6.2.3 Sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat ervaar psigologiese geweld

Die negatiewe handeling wat veral in die navorsingsbevindinge uitstaan, is werkdruk en werkoorslag. Die deelnemers het ook te kenne gegee dat hulle die hoë werkdruk moet verduur uit vrees vir ontslag. Ander negatiewe handeling, soos in hierdie studie bevind, sluit in menings wat geïgnoreer word; uitermatige monitering van werk; weerhouding van inligting; take met onredelike spertye en aanstootlike aanmerkings. Dit het in die kwantitatiewe en kwalitatiewe studies na vore gekom dat die bronne of oortreders van psigologiese geweld deur die onderwysers met psigologiese geweld geassosieer word. Dit is ook in ooreenstemmende volgorde gedurende die individuele fenomenologiese onderhoude met deelnemers bevestig. Die bronne het veral die bestuur (amptenare en skoolbestuurspanne), leerlinge en ouers ingesluit. Die feit dat bestuur eerste genoem word, dui op sigself op 'n wanbalans van mag tussen bestuur (oortreder) en die onderwysers (teikenpersone). Die verwysings in die individuele fenomenologiese onderhoude na stres wat hoofde ervaar, dui daarop dat hoofde ook onder druk van psigologiese geweld verkeer. Die een groot en belangrike verskil is dat die onskuldige onderwyser die weerligafleier moet wees, in plaas van die oorsprong van die psigologiese geweld, naamlik die Departement van Onderwys. Hierdie sub-hipotese word aanvaar.

7.6.2.4 Psigologiese geweld het 'n nadelige impak op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat

Psigologiese geweld het 'n negatiewe impak op alle fasette van die teikenpersoon se holistiese gesondheid. Die teikenpersone ervaar psigologiese geweld wat deur seniors toegedien word meer stresvol as deur ander veroorsakende bronne. Die biofisiese impak van psigologiese geweld sluit ernstige liggaamlike ongesteldhede soos skerp borspyne na aktiwiteite,

hartkloppings, hoë bloeddruk, maagswere, migraine, chroniese uitgeputheid en moedeloosheid in.

Psigologiese geweld het ook 'n negatiewe impak op die geestelike lewe van die teikenpersoon. Vrae soos of daar nog persone op aarde is wat kan help en krete om hulp en uitroepe na ingrepe van 'n hoër hand dui onder andere op gebrek aan vertrouwe in die medemens. Dit kan verder dui op 'n mate van wanhoop wat daar onder teikenpersone heers. Dit kan daartoe lei dat teikenpersone alle hoop op uitkoms laat vaar. Afwesigheid van hoop kan verder daartoe lei dat onderwysers toenemend nie hul betekenis in die lewe sien nie en uiteindelik selfmoord kan pleeg.

Die ekologiese impak van psigologiese geweld op die onderwysers is waarneembaar in die sin dat hul sosiale en gesinslewens en gesinsverhoudings ontwig word. Die teikenpersone verloor dikwels hul werk en hul gesinne ervaar die werkverlies ook traumaties. Hulle vind dit dan moeilik om die gemeenskap in die oë te kyk. Hulle is dan op toelae aangewese. Die werkloosheid lei dan tot verhoogde gesondheidsorg-uitgawes en beperkte moontlikhede vir 'n ander betrekking. Die teikenpersone kan dan vanuit die metafisiese konteks hul probleme as rede beskou om wraak te neem teen die werkgever. Hierdie sub-hipotese word aanvaar.

7.6.2.5 Riglyne kan ontwerp word ter ondersteuning van onderwysers in die Vrystaat se gesondheid en welstand

Die voorkomingsmaatreëls en ondersteuningstrategieë wat op die basis van die bevindinge van hierdie studie voorgestel word, kom in hoofstuk 6 voor. Die voorstelle is aan die hand gedoen om psigologiese geweld en die impak daarvan op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers te ondervang en te verlig.

In hierdie studie is daar gebruik gemaak van 'n veelvuldigevlak-benadering en die strategieë wat voorgestel word, is op 'n nasionale, skool- en individuele vlak geskoei (vgl. Tabel 6.2). Prosedures vir samewerking tydens 'n ondersoek is hierin aan onderwysers verskaf. Die verskillende tipes voorkoming, ingrypings/intervensies en onderdrukkende programme word in hoofstuk 6 aangedui. Die rol van hoof word uiteengesit ten einde onderwysers

meer in te lig oor wat van die hoof verwag kan word ten opsigte van die uitvoer van sy pligte. Deursnee-riglyne is verskaf om die status van die onderwysberoep in die oë van die samelewing te verbeter. Riglyne vir die bevordering van onderwysers se gesondheid kan op fisieke, emosionele, psigologiese en sosiale gesondheid gerig word. Hierdie sub-hipotese word aanvaar.

7.7 AANBEVELINGS

Die bevindings en aanbevelings wat in hierdie studie gemaak word, moet onder geen omstandighede beskou/gebruik word as plaasvervanger van dié van 'n professionele praktisyn soos 'n mediese praktisyn, sielkundige, psigiater ensovoorts nie.

7.7.1 Algemene aanbevelings

- Ten einde aandag aan die impak van psigologiese geweld op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers te skenk en dit te verlig word die implementering van die voorgestelde voorkomings- en ondersteuningstrategieë aanbeveel.
- Die ondersteuning op alle bestuursvlakke en deur die Departement van Onderwys is onontbeerlik vir die suksesvolle implementering van die voorgestelde strategieë. Hul ondersteuning word hoog aanbeveel.
- Kundiges, soos motiveringsprekers en persone wat oor kennis van psigologiese geweld in die werkplek beskik, kan genader word vir implementering van strategieë.
- Bestuursopleiding vir nuwe toetredende hoofde en indiensopleiding vir bestaande hoofde word aanbeveel.
- Dit het uit die navorsingsbevindinge geblyk dat teikenpersone dikwels nie die ondersteuning van kollegas geniet nie. In baie gevalle tree kollegas so op uit vrees vir die oortreder. Hierdie kollegas moet beseft dat hul stilswye die negatiewe optredes net verder aanhelp. Indien kollegas die teikenpersoon bystaan, kan dit die oortreder laat beseft dat hy nie in sy negatiewe optredes ondersteun word nie en hy sodoende ontmoedig word.

- Dit het uit die navorsingsbevindinge geblyk dat onderwysers oor beperkte strategieë beskik om psigologiese geweld in die werkplek die hoof te kan bied. Onderwysers kan hulle vergewis van die hanteringstrategieë wat in hoofstuk 6 voorgestel word om sodoende die gesondheidsrisiko's te verminder.
- Die implementering van die strategieë alleen is nie genoeg nie; Die effektiwiteit van die strategieë moet ook geëvalueer word. Dit kan daarop neerkom dat 'n tweede meetinstrument vir psigologiese geweld opgestel moet word volgens die behoeftes/tekortkominge wat onderwysers tydens implementering ervaar.
- In ooreenstemming met die versoek van sommige deelnemers word daar aanbeveel dat die bevindinge van hierdie studie aan die Departement van Onderwys bekendgemaak moet word. Die algemene bewuswording van psigologiese geweld en die negatiewe impak wat dit op onderwysers se gesondheid het, kan moontlik 'n houdingsverandering by amptenare en bestuur meebring.
- Wetgewing in Suid-Afrika moet bepaal dat oortreders van psigologiese geweld en werkgewers wat psigologiese geweld toelaat en niks daaromtrent doen nie, meer verantwoordbaar moet wees en aanspreeklik gehou moet word daarvoor. 'n Groter verskeidenheid onafhanklike instansies, benewens die Departement van Onderwys, moet beskikbaar gestel word waar onderwysers hul griewe, anoniem of andersom, kan lug.

7.7.2 Aanbevelings ten opsigte van toekomstige navorsing

- 'n Samewerkende spanbenadering, waar elke lid van die groep navorsers 'n belangrike bydrae lewer tot die komplekse, gelyktydige, ontvouende navorsingsontwerp en waar 'n kragtiger gemengde-metode-ontwerp opgelewer kan word, word aanbeveel.
- 'n Gestandaardiseerde meet-instrument vir die aard en impak van psigologiese geweld binne die Suid-Afrikaanse Departement van Onderwys word aanbeveel.

- Navorsing oor assessering van produktiwiteitsverlies as gevolg van onderwysers se swak gesondheid tydens dienslewering.
- Navorsing oor die aard en impak van psigologiese geweld op die gesondheid van amptenare van die Departement van Onderwys en bestuur word aanbeveel. Sodoende kan 'n omvattende verstaan van die oortreder se optrede bekom word.
- Die gebruikte meet-instrumente moet uitgebrei en verleng word vir die inoefening van die effektiewe hantering van psigologiese geweld in die werkplek sodat die vaardighede in die sekondêreskool-onderwyser se suksesvolle en bevredigende werkverrigting kan manifesteer.
- Gesprekvoering tussen die Departement van Onderwys en onderwysers op grondvlak bied 'n ideale geleentheid om voorkomend op te tree en om geestesgesondheid by die sekondêreskool-onderwyser te verseker. Navorsing in verband met kommunikasiemetodes tussen onderwysers en die Onderwysdepartement word sterk aanbeveel.
- Toekomstige navorsing oor die effek van psigologiese geweld in die werkplek ten opsigte van die verskillende etnisiteite in Suid-Afrika word aanbeveel. Die bevindinge kan dan oorkoepelend met navorsingsbevindinge wat op primêre, sekondêre en tersiêre vlak gemaak is, vergelyk word.
- Navorsing oor psigologiese geweld onder onderwysers in alle provinsies in Suid-Afrika (nasionaal) word aanbeveel.

7.8 OPSOMMING

Die navorsingsbevindinge van albei data-stelle in hierdie studie het bevestig dat sekondêreskool-onderwysers in die Vrystaat inderdaad psigologiese geweld in die werkplek ervaar. Onderwysers ervaar psigologiese geweld in verskillende vorme en op verskillende vlakke. Die bevindinge het getoon dat psigologiese geweld 'n negatiewe impak het op die gesondheid van sekondêreskool-onderwysers en dat sekondêreskool-onderwysers gebrek ly aan effektiewe strategieë om psigologiese geweld in hul werkplekke te kan hanteer.

Daar word in die vooruitsig gestel dat die intervensies en ondersteuning wat in hierdie studie saamgestel is, sekondêreskool-onderwysers teen psigologiese geweld bemagtig. Die waarde van die navorsing is dat sekondêreskool-onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word, bygestaan en ondersteun word. Onderwysers voel dikwels magteloos wanneer hulle aan psigologiese geweld blootgestel word omdat hulle nie weet hoe om dit te hanteer nie. Hierdie studie kan daardie leemte by sekondêreskool-onderwysers vul. Die studie kan hoop verskaf, want met behulp van intervensie is psigologiese geweld beheerbaar. Daar word verder in die vooruitsig gestel dat die navorsingsbevindinge van hierdie studie en die voorstelle wat daarin gemaak word van groot waarde vir die Departement van Onderwys, ouers, belangegroepe, gesondheidsamptenare, geneeshere, sielkundiges, beraders en nieregeringsorganisasies ter voorkoming en oplossing van psigologiese geweld sal wees. Dit kan deels bydra tot volhoubare holistiese gesondheid van sekondêreskool-onderwysers.

BIBLIOGRAFIE

- Abrami, P.C., Poulsen, C. & Chambers, B. 2010. Teacher motivation to implement an educational innovation: Factors differentiating users and non-users of cooperative learning. R. Routledge Taylor & Francis Group. Concordia University. Canada, pp.55-73.
- Adams, A.1992. Bullying at work. How to confront and overcome it. London: Virago Press.
- Adamson, E. 2004. The Everything Stress Management Book. Avon, pp.68.
- Agresti, A. 2002. Categorical Data Analysis. 2nd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Aldwin, C.M. 2007. Stress, Coping and Development: Second Edition. The Guilford Press. A division of Guilford publications Inc. New York. ISBN1572308400, pp.7-14.
- Allcorn, S. 1994. Anger in the workplace. Westport, CT: Quorum Books.
- Allen, N. B., Lewinsohn, P. & Seeley, J.R. 1998. Prenatal and perinatal influences on risk for psychopathology in childhood and adolescence. *Developmental Psychopathology*, 10:513-29.
- Allen, P.J. 2005. Workplace Bullying. <http://www.workplacebullying.com.au>.
- Alloway, N. & Gilbert, P. 1998. Video game culture: playing with masculinity, violence and pleasure. In S. Howard (Ed.), *Wired up: young people and the electronic media*, pp.95, 98-99, 102-105, 107.
- American Psychiatric Association. 2000. DSM-IV-TR (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) 4th ed. Text Revision. Washington, DC: American Psychiatric Association, 943 p.
- American Psychiatric Association (APA). 2005. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 4th Edition Text Revision. DSM-IV TR. Washington, DC (463-468).
- American Psychiatric Association (APA). 2014. Violence. 750 First St NE. Washington DC. 2002-4242.

- Anderson, C. 2004. *The dangerous lives of teachers*. [Web:] <http://educationlawconsortium.org/Anderson.pdf>. pp.16. [Datum van gebruik: 15/02/2010].
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. 2002. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, Vol. 28 No. 6, pp.787-810.
- Andersson, J. 2001. Report on Harassment at the workplace. *Committee of Employment and Social Affairs*, Session Document, pp. 1-23.
- Andersson, L. & Pearson, C. 1999. Tit for Tat? The spiralling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, Volume 24, Issue 3, pp. 452-472.
- Angst, J. & Sellaro, R. 2000. Historical perspectives and natural history of bipolar disorder. *Biological Psychiatry*, Vol. 48(6), pp. 445-457.
- Anisma, H. & Merali, Z. 1999. Understanding Stress: Characteristic and Caveats. U.S. 2007/0249666 A1, pp.199-233.
- Anon. 2006. Health promotion for staff. Thrive: Rhode Island's Coordinated School Health Program. [Web:] www.thrive.org/components/health_education. [Date of access: 16/05/2010].
- Anon. 2010. Bullying in the workplace. [Web:] <http://www.workplacebullying.org/about.html>, pp.30-45.
- Anon. 2011. Bully Blocking – Your Bullying. [Web:] <http://F:/Bully%20Blocking%20%20Your%20bullying%20social%20resilience%20resource.htm> .
- Anon. 2011. Stages of Social-Emotional Development in Children and Teenagers. [Web:] <http://www.childdevelopmentinfo.com/bm/tags/emotional-development> [Datum van gebruik: 30/09/2011].
- Anon. 2011. Stress. [Web:] http://kidshealth.org/teen/your_body_basics/endocrine.html. [Date of access: 23/12/2011].
- Anon. 2012. Coping With Work Overload. [Web:] <http://www.mindtools.com>. [Datum van gebruik: 05/03/2012].

Anon. 2012. Poor Communication. Poor Communication Leads to Inadequate Workplaces. [Web:] <http://www.anonymousemployee.com>. [Datum van gebruik: 27/08/2012].

Anon. 2013. Cyber bullying – different forms of cyber bullying (Part 1). [Web:] www.headspace.org.au/media/41514/ed202.pdf.

Aquino, K. 2000. The Structural and Individual Determinants of Workplace Victimization: The effects of hierarchical status and conflict management styles. *Journal of Management*, 2000, Vol. 26, pp.1-6.

Aquino, K. & Bradfield, M. 2000. Perceived victimization in the workplace: The role of situational factors and victim characteristics. *Organizational Science*, 11(5):525-537.

Arbuckle, C. & Little, E. 2004. Teachers' perceptions and management of disruptive classroom behaviour during middle years (years five to nine). *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 4:59-70.

Aricak, T., Sinen, S., Aysegul, U., Secda, S., Ciplak, S., Nesrin, Y. & Cemil, M. 2008. Cyber Bullying among Turkish adolescents. *Cyber psychology and behaviour*, 11(3):250-261.

Armitage, C. J. & Conner, M. 2000. Social cognition models and health behaviour: A structured review. *Psychology and Health*, 15, 173-189.

Arnold, J., Cooper, C.L. & Robertson, I.T. 1998. *Work Psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (3rd Edition). Pearson Education Ltd: Harlow, Essex, pp.386-402

ASTI (Association of Secondary Teachers, Ireland). 2005. *Bullying at work-ASTI advice*. [Web:] www.asti.ie/pdfs/FAQ/Bullying2005.pdf, pp.2. [Datum van gebruik; 15/02/2010].

Atkinson, W. 2001. Keeping violent employees out of the workplace, *Risk Management* 48 (2001), pp. 12–21.

Awadalla, C.A. & Roughton, J.E. 1998. Workplace violence prevention: The new safety focus. *Professional Safety*, 43(12):31-35.

- Ayoko, O.B., Callan, V.J. & Hartel, C.E.J. 2003. 'Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviours', *International Journal of Organisational Analysis*, vol.11, no.4, 2003, pp.283-301.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. & De Cuyper, N. 2009. 'A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model'. *Journal of Community and Applied Psychology*, vol.19, pp. 7-9.
- Baldry, A.C. 2004. The impact of direct and indirect bullying on the mental and physical health of Italian youngsters. *Aggressive Behavior*, 30:343-355.
- Banner, S. 2001. HELL in your hallways. *Journal of Property Management*, 66 (1):52- 56.
- Barling, J. 1996. The Prediction, Experience and Consequences of Workplace Violence. *Violence on the Job. Identifying Risks and Developing Solutions*. G. Vandebos & Bulato (Eds.) Washington D.C.: *American Psychological Association*, 29-41.
- Barling, J., Rogers, A.G. & Kelloway, E.K. 2001. Behind closed doors: in-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence, *Journal of Occupational Health Psychology*6 (2001), pp. 255–269.
- Barlow, D.H. & Durand, V.M. 2006. *Abnormal psychology: an integrative approach*. 5th Edition. Belmont, Calif,: Wadsworth. 574 p.
- Barlow, D.H. & Durand, V.M. 2009. *Abnormal Psychology: an integrative approach*. 5th ed. Canada: Wadsworth Cengage Learning. 574 p.
- Barlow, D.H. & Durand, V.M. 2012. *Abnormal Psychology: An integrative approach*, 6th edition. United Kingdom: Wadsworth, Cengage Learning.
- Barnett, K. & McCormick, J. 2003. Vision, Relationship and Motivation: A case study. *Journal of Education Administration*, Vol. 41 Iss.1, pp.55-73.
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. 1996. Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive behavior*, 22:161-173.
- Baron, R.A. & Richardson, D.R. 1994. *Human Aggression (2nd Edn.)*, Plenum, New York (1994).

- Bates, J. 2007. The benefits of Health Promotion in the Workplace. [Web:] http://www.who.int/entity/occupational_health/topics/en. [Datum van gebruik: 30/09/2010].
- Bates, J. 2009. Health Promotion in the Workplace. Transforming America. [Web:] <http://www.wellnessproposals.com/>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].
- Baumeister, R., Stillwell, A. & Wotman, S. 1990. Victim and perpetrator accounts of interpersonal conflict: Autobiographical narratives about anger. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5):994-1005.
- Bean, J. & Apple, M. 1999. Democratic Schools: Lessons from the Chalk Face. Buckingham: Open University Press.
- Beidel, D.C., Bulik, C.M. & Stanley, M.A. 2010. Abnormal Psychology. Pearson Education Inc., Publishing. Prentice Hall. Upper Saddle River: New Jersey, pp.373-379.
- Bennell, P. 2004. Incentives in Sub-Saharan Africa and Asia. Knowledge and Skills for Development, Corporative Education, and Comparative Education Review, pp.1-11.
- Bergman, M.M. 2008. Advances in Mixed Method Research: Theories and Applications. *Journal of Mixed Methods Research*. SAGE, pp.1-6.
- Berk, L. 2000. Development Through the Lifespan (2nd Edition). blog.lib.umn.edu/.../Bronfenbrenner%20articles%205.9.2001pdf.
- Beswick, J., Gore, J. & Palferman, D. 2006. Bullying at work: a review of literature. Health & Safety Laboratory. Harper Hill, Buxton, Derbyshire, pp.1-65.
- Beyers, J.M., Bates, J.E., Pettit, G.S. & Dodge, K.A. In Press. Neighborhood structure, parenting processes, and the development of youths' externalizing problems: A multilevel analysis. *American Journal of Community Psychology*.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. 1994. Aggression among university employees. *Aggression Behaviour*, 20:173-184.
- Black, S. 1998. A different kind of leader. *American School Board Journal*, 185:32-35.

- Blaine, S. 2005. Focus on Crime in Cape Schools. *Business Day*: 4, 18 August, pp.1-6.
- Blase, J. & Blase, J. 2003. The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational Administration*, 14(4):376-422.
- Blase, J. & Blase, J. 2006. Teachers' perspectives on principal mistreatment. *Teacher Education Quarterly*. [Available:] http://www.teqjournal.org/Back%20Issues/Volume%2033%VOL33%20PDFS/33_4/20blase&blase-33_4.pdf [Datum van gebruik: 06/08/2013].
- Blase, J. & Blase, J. 2008. The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3), pp.163-301. [Beskikbaar:] <http://www.emeraldinsight.com/0957-8234.html>. [Datum van gebruik: 07/03/2011]
- Blauw, W.A. 1998. Strategic planning for the implementation of a culture of learning and teaching in a school. MEd dissertation. Stellenbosch: University of Stellenbosch, pp.1-10.
- Bloom, G. & Krovetz, M. 2001. A step into principalship. *Leadership*, 30(3):12.
- Borrell-Carrió, F. 2010. The Biopsychosocial Model 25 years Later: Principles, Practice and Scientific Inquiry. Department of Medicine, University of Barcelona: Catalanian Institute of health.
- Botha, C., Basson, M. & Du Plessis, J. 2010. The perceptions of post-graduate students regarding workplace bullying. Noordwes Universiteit. Potchefstroom, pp.1-10.
- Botha, R.J. 2004. Excellence in Leadership: Demands on the Professional School Principal. *South African Journal of Education*. Vol. 24(3):239-243.
- Bouteyre, E. & Vitale, C. 2006. Exploratory study of coping strategies and suffering involved in moral harassment at work as found in 134 testimonies in a forum. *Pratiques Psychologiques*, 12, 45-557.
- Brakel, S.J. 1998. Legal liability and workplace violence, *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law* 26 (1998):553–562.

- Bray, E. 2005. Codes of conduct in public schools: A legal perspective. *South African Journal of Education*, Vol. 25(3):133-138.
- Breakwell, G.M., Hammond, C.F.D. & Smith, J.A., eds. 2006. Research methods in psychology. 3rd Edition. London: Sage. 450 p.
- Brodbelt, S. 1973. Teachers' Mental Health: Whose Responsibility? *The Phi Delta Kappan*, Vol. 55, No.4 (Dec., 1973), pp. 268-269. [Web: URL:] <http://www.jstor.org/stable/20297531>. [Datum van gebruik: 27/09/2010].
- Brodsky, C.M. 1976. The harassed worker. Toronto: Lexington Books, D.C. Heath & Co.
- Brotheridge, C.M. & Grandey, A.D. 2002. Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work". *Journal of Vocational Behaviour* 60, 17-39 [Available:] <http://www.idealibrary.com>. [Datum van gebruik: 07/03/2010].
- Browne-Ferrigno, T. 2003. Becoming a principal: Role Conception, Initial Socialization, Role-Identity Transformation, Purposeful Engagement, EAQ. *The Journal of Leadership for Effective & Equitable Organizations. Educational Administration Quarterly*, October 2003.
- Browne-Ferrigno, T. & Shoho, A. 2002. An exploratory analysis of leadership preparation selection criteria. Paper presented at the annual meeting of the University Council for Educational Administration, Pittsburgh, PA.
- Bruns, D. & Disorbio, J.M. 2006. Chronic Pain and Biopsychosocial Disorders. *Practical Pain Management*, March 2006, volume 6, issue 2.
- Bryman, A. 2001. Social research methods. New York: Oxford University Press. 540 p.
- Buchwald, A.M. & Rudick-Davis, D. 1993. The symptoms of major depression. *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 102(2):197-209.
- Budd, J.W., Arvey, R.D. & Lawless, P. 1996. Correlates and consequences of workplace violence, *Journal of Occupational Health Psychology*1(1996):197–210.

Budget Speech. 2007. Minister of Finance. Communications Directorate. National Treasury, 21 February [Web:] <http://www.treasury.gov.za>. [Datum van gebruik: 19/03/2012].

Burgess, T. (ED.) 1992. Accountability in schools. London: Longman, pp.1-21.

Burke, M., Hsiang, S. & Miguel, E. 2013. Weather and Violence. *The New York Times: Sunday Review*. Published: August 30, 2013. [Datum van gebruik: 17/03/2014].

Burns, A. & Burns, R. 2008. Basic Marketing Research (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education. Pp. 245. ISBN 978-0-13-205958-9.

BUSH, T. 2003. Organizational structures. *In: M. Thurlow, T. Bush & M. Coleman (Eds.). Leadership and Strategic Management in South African schools*. London: Commonwealth Secretariat, pp.1-54.

Bush, T. & Jackson, D. 2002. A preparation for school leadership: International perspectives. *Educational Management and Administration*, 30(4).

Bush, T., Kiggundu, E. & Moorosi, P. 2011. Preparing new principals in South Africa: THE ace: School Leadership Programme. *South African Journal of Education*, Vol. 31:31-43.

Bushman, B. J., & Anderson, C. A. 1998. Methodology in the study of aggression: Integrating experimental and nonexperimental findings. In R. Geen & E. Donnerstein (Eds.), *Human aggression: Theories, research, and implications for policy*. San Diego, CA: Academic Press.

Byrnes, J.D. 2003. The aggression continuum: A paradigm shift. *Occupational Health and Safety*, 69 (2):70-71.

Cacioppo, J. T., Berston, G. G., Sheridan, J. F. & McClintock, M. K. 2000. Multilevel integrative and human behavior: social neuroscience and the complementing nature of social and biological approaches. *Psychological Bulletin*, 126; 829-43.

Cadoret, R.J., Yates, W.R., Troughton, E., Woodworth, G. & Stewart, M.A. 1995. Genetic–environmental interaction in the genesis of aggressivity and conduct disorders. *Archives of General Psychiatry*. 1995;52:916–924.

- Candib, L. 2002. Working with suffering. *Patient Educ Couns*, 2002; 48: 43-50. <http://www.annfamned.org/cgi.content/full/2/6/576/DC1>
- Canter, L. & Canter, M. 1996. *Parents on your side*. Santa Monca, California. Delmar Publishers, pp.1-15.
- Carifio, J. & Rocco, J.P. 2007. Ten Common Misunderstandings, Misconceptions, Persistent Myths and Urban Legends about Likert Scales and Likert Response Formats and their Antidotes. *Journal of Social Sciences*. 3(3):106-116.
- Carituna. 2008. Lawyers and Employers Take The Fight to "Workplace Bullies". *The Wall Street Journal*. 8(4), 2008.
- Carlson, D. 2011. Chair of Organizational Development. Hankamer School of Business. Baylor University.
- Carrol, L. 2011. Your boss may be ruining your marriage. [WEB:] <http://www.lifeinc.today.msnbc.msn.com> [Dec. 2011] [Datum van gebruik: 06/08.2013].
- Castillo, R.J. 1997. *Culture and Mental Illness. A client-centered approach*. Library of Congress Cataloging-in-publication Data, p.95.
- Cemalo Ö Lu, N. & ErtRTÜRK, A. 2007. A study on acts of mobbing suffered by teachers in terms of their gender. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar*, 5(22):345-362.
- Centers for Disease Control and Prevention. 2007. National Center for Injury Prevention and Control. 2007. Web-based Injury Statistics Query and Reporting System (WISQARS) www.cdc.gov/ncipc/wisqars.
- Centers for Disease Control and Prevention. 2008. National Survey on Drug Use and Health. 1600 Clifton Rd. Atlanta, GA 30333. USA.
- Centers for Disease Control and Prevention. 2011. Insufficient Sleep is a Public Health Epidemic. Web-based Injury Statistics Query and Reporting System (WISQARS) www.cdc.gov/ncipc/wisqars.
- Chappell, D. & Di Martino, V. 2000. Violence at Work. Asian-Pacific Newsletter. [Web:] www.occuphealth.fi/info/asian/AP199/violence04htm.

- Chen, P.Y. & Spector, P.E. 1992. Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4):177-184.
- Cherry, K. 2012. What Is a Random Sample? About.com Guide. [Datum van gebruik: 30/08/2012].
- Chisholm, L. & Valley, S. 1996. The culture of learning and teaching in Gauteng schools: Report of the Committee on the culture of learning and teaching. Johannesburg, Education Policy Unit, University of the Witwatersrand.
- Cipani, E. 2005. The Olweus bullying prevention program: a proven school-based program to reduce bullying. *The Brown University Child and Adolescent Behaviour Letter*, 21(4):1-5.
- Clark, L.A. & Watson, D. 1991. Self- versus Peer-ratings of specific emotional traits: Evidence of convergent and discriminant validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 926-940.
- Cleckley, H.M. 2010. THE PSYCHOPATH – The Mask of Sanity. Special Research Project of Quantum Future School. [Web:] http://www.cassiopaea.org/cass/sanity_1. [Datum van gebruik: 07/03/2011].
- Coco, M.P. (1998). The new war zone: The workplace. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 63 (1):15-21.
- Cohen, J. 1988. Statistical power analysis for behavioural sciences. 2nd Edition, pp.25-26.
- Cohen, J. 1992. Statistics a power primer. *Psychology Bulletin* 112:155-159. DOI:101037/0033-29091121155pmid 19565683.
- Coie, J.D. & Dodge, K.A. 1998. Aggression and antisocial behavior. In: Damon W, Eisenberg N, editors. *Handbook of child psychology: Vol. 3. Social, emotional, and personality development*. 5. New York: Wiley; 1998. pp. 779–862.
- Conner, M.G. 2005. Are you involved with a psychopath? Stop the madness. [Web: URL:]<http://www.cassiopaea.com>. [Datum van gebruik: 20/12/2010].

- Cooper, C., Einarsen, S., Hoel, H. & Zapf, D. 2009. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice. No Bully For Me: adding insight to injury.* [Web:] <http://www.nobullyforme.org/books.shtml>. [Datum van gebruik: 24/08/2009].
- Coulson, N., Goldstein, S., Ntuli, A. & Usin, S. 1998. Promoting health in South Africa. An action manual. Sandton: Heineman, p.1.
- Cowie, H., Bradshaw, L., Kaipianen, S., Smith, P.K., Liefoghe, A., Naylor, P., Olafsson, R., Rayner, C., Rivers, I. & Schafer, M. 1999. Adult Bullying. Report of a working party. TMR Network Project. [Web:] http://www.gold.ac.uk/tmr/reports/aim2_survey1.html. [Datum van gebruik: 30/09/2010].
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, Peter K. & Pereira, B. 2002. Aggression and Violent Behavior: Measuring workplace bullying. *Elsevier Science Ltd* 7(2000):33-51.
- Coxon, R. 2012. Mental Healthy. Bullying in the workplace. Overcome anxiety.
- Coyne, I., Smith, L., Chong, P., Seyne, E. & Randall, P. 2003. Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences and perceptions of the working environment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3):209-228.
- Creswell, J.W. 2009. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. California: Sage Publications. 260 p
- Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. 2007. Design and conducting mixed methods research. Thousand Oaks, Calif.: Sage. 275 p.
- CTV.ca News Staff. 2005. *38% of Ontario teachers report being bullied.* [Web:] http://www.ctv.ca/servlet/ArticleNews/story/CTVNews/20050926/teachers_bullies_05092. [Datum van gebruik; 15/02/2010].
- Czubaj, C.A. 1996. Maintaining Teacher Motivation. *Journal Article Excerpt*. Vol.116. Penguin Tutoring Co (SA). [Web:] <http://www.penguintutoring.co.za>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].
- Dake, J.A., Price, J.H. & Telljohann, S.K. 2003. The nature and extent of bullying in school. *Journal of School Health*, 73(5):173-180.

- Dana, D. 2012. Prevention and Early Resolution of Workplace Conflict. Mediation Training Institute International. [Available: URL] www.mediationworks.com. [Datum van gebruik: 10/10/2012].
- Danesh, H. 1994. *The psychology of spirituality*. Manotick, Ontario, Canada: Nine Pines Publishing.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliot, G.P. 2003. *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Amex, IO: Civil Society Publishing.
- Davis, C. 2005. The Good Fight. Daily Telegraph, March 23, 2005, p. 83. Sydney, Australia: Nationwide News, Pty Limited.
- De Cremer, D. 2002. The self-relevant implications of distribution rules: When self-esteem and acceptance are influenced by violations of the equity rule. *Social Justice Research*, 15, pp.327-339.
- De Cremer, D., Van Knippenberg, D., Van Dijke, M. & Bos, A.E.R. 2004. How self-relevant is fair treatment? Social self-esteem moderates interactional justice effects. *Social Justice research*, 17, pp.407-419.
- De Cremer, D., Van Knippenberg, B., Van Knippenberg, D., Mullenders, D & Stinglhamber, F. 2005. Rewarding leadership and fair procedures as determinants of self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 90, pp.3-12.
- De Cubas, M.M. & Field, T. 1993. Children of methadone-dependent women: Developmental outcomes. *American Journal of Orthopsychiatry*, 1993;63:266–276.
- Deelstra, J.T., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., Stroebe, W., Zijlstra, F.R.H. & Van Doornen, L. 2003. Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, pp.324-331.
- Deering, C.G., Glover, S.G., Ready, D., Eddleman, H.C. & Alarcon, R.D. 1996. Unique patterns of comorbidity in posttraumatic stress disorder from different sources of trauma, *Comprehensive Psychiatry* 37, pp. 336–346.
- De Jesus, S.N. & Conboy, J. 2001. A stress management course to prevent teacher distress. *The International Journal of Educational Management*, Vol. 15(3):131-137.

- De Kloet, E., Joels, M. & Holsboer, F. 2005. "Stress and the brain: from adaptation to disease". *Nature Reviews Neuroscience*6(6): 463–475. doi:10.1038/nrn1683. PMID 15891777.
- Denes, S. 2003. Workplace Violence Red Flags. Rural telecommunications; May/June 2003; Vol. 22. Issue 3, p9,1-2p. <http://www.puk.ac.za:2048/login?url=http://search.ebscoHost.com/login.aspx?>
- Denzin, N.K.& Lincoln, Y.S. 2005. Handbook of qualitative research. London: Sage, pp.104-497.
- Department of Education. 2004a. South African National Professional Qualification for Principalship (SANPQP). Directorate: Educational Management and Governance Development. Concept paper, September.
- Depedro, M.M., Sánchez, M.I.S., Navarro, M.C.S. & Izquierdo, M.G. 2008. Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health: *The Spanish Journal of psychology*. 11(1):219-227.
- De Vos, A.S., Strydom, H., Fouche, G.B. & Delport, L.S.L. 2005. Research at grassroots for social sciences and human service professions. 3rd Edition. Pretoria: Van Schaik. 472 p.
- Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P. & Cooper, C.L. 2010. Coping with Work Stress: A Review and Critique: John Wiley & Sons Ltd, pp.1-15.
- De Wet, C. 2003. Eastern Cape Teachers' perceptions of the causes and the scope of school violence. *Acta Criminologica*, 16(3):89-106.
- De Wet, C. 2005. The Voices Victims and Witnesses of School Bullying. Department of Comparative Education and Education Management. University of the Free State: Bloemfontein, pp.84-722.
- De Wet, C. 2006. Educator-targeted Bullying: Fact or Fallacy? *Acta Criminologica* 19(2):53-73.
- De Wet, C. 2010b. Victims of educator-targeted bullying: A qualitative study. *South African Journal of Education*, 30:189-201.
- Diamond, M. 1997. Administrative assault: A contemporary psychoanalytic view of violence and aggression in the workplace. *American Review of Public*

Administration, 27(3), pp. 228-247. [Beskikbaar:]
<http://www.puk.ac.za:2593pqdweb>.

Die Bybel. 1986. Nuwe Vertaling. Die Bybelgenootskap van Suid-Afrika. Nasionale Boekdrukkery. Roggebaai: Kaapstad, pp.598.

Di Martino, V. 2000. Violence at the workplace: the global challenge. [Web:]
www.i/o.org.

Di Martino, V. 2003. Workplace violence in the health sector: Relationship between work stress and workplace violence in the health sector. Geneva: WHO. <http://www.ilo.org/public/english>, pp.2. [Date of access: 16/05/2010].

Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C.L. 2003. Preventing violence and harassment in the workplace. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Committee. [Web:] www.eurofound.europa/publications/2002/112/en/ef02112enpdf. [Date of access: 16/05/2010].

Dimatteo, M.R., Haskard, K.B. & Williams, S. L. 2007. Health beliefs, disease severity, and patient adherence: A meta-analysis. *Medical Care*, 45, 521-528.

Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. 2006. 'Neuroticism and the Psychosomatic Model of Workplace Bullying'. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no.1.

Dodge, K.A. 1990. Nature versus nurture in childhood conduct disorder: It's time to ask a different question. *Developmental Psychology*. 1990;26:698–701.

Dodge, K.A. & Pettit, G.S. 2003. *Developmental Psychology. A Biopsychosocial model of the Development of Chronic Conduct Problems in Adolescence*. 2003 March; 39(2): 349–371. Center for Child and Family Policy, Duke University;

Donald, D, Lazarus, S. & Lolwana, P. 2002. Educational psychology in context. Cape Town: Oxford University Press, pp.4.

DSM-IV-TR. 1996. (Sien American Psychiatric Association).

Ducker, P. 2013. Developing future-fit leadership. UJ Management Sciences. Careers Matter. The Teacher, February 2013.

- Duckworth, M.P., Hale, D.D., Clair, S.D. & Adams, H.E. 2000. Influence of interpersonal violence and community chaos on stress reactions in children. *Journal of International Violence*, 15(8):806-826.
- Duffy, M. & Sperry, L. 2007. Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal: Counseling and Therapy for couples and Families*, 15(4), pp.398-404.
- Dunn, K. 2000. Bullying in the workplace often goes unnoticed. *Workforce*, 79(4):28-29.
- Dunn, P.K. & Smyth, G.K. 2001. Tweedie Family Densities: Methods of Evaluation. *In: Proceedings of the 16th International Workshop on Statistical Modelling*, Odense, Denmark.
- Dunn, P.K. & Smyth, G.K. 2005. Series Evaluation of Tweedie Exponential Dispersion Model Densities, *Statistics and Computing*, 15, 267-280.
- Edberg, H. 2012. Happiness and Awesomeness: Tips that work in real life. Put a stop to your anxiety with these 8 simple tips.
- Education Law Newsletter. 2001. Tackling the bullies: schools' liability. [Web:][http://www.ruddwatts.com/newsroom/publications/education/june 2001/education.asp](http://www.ruddwatts.com/newsroom/publications/education/june%202001/education.asp) [Datum van gebruik: 10/10/2012].
- Edwards, D. 2005. Post-traumatic Stress Disorder as a Public Health Concern in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 15(2):125-134.
- Edwards, R.J. & Rothbard, P.N. 1999. Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person–Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 77, No. 2. pp 85–129.
- Edwards, W. 2002. Excellence in principal leadership. *The International Principal*, 5: 3-5.
- Einarsen, S. 1999. The nature and causes of bullying. *International Journal of Manpower*, 20, 16-227.

- Einarsen, S. 2000. Harassment and Bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior: A review Journal*, 5 (4):371-401.
- Einarsen, S. 2000b. Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo. In M. Sheehan, S. Ramsey & J. Patrick (Eds.), *Transcending boundaries, Integrating people. Proceedings of the 2000 Conference, Brisbane, Griffith University, Brisbane, Australia*, p.11
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives*. London: Taylor & Francis. 420p.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. & Skogstad, A. 1998. Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupation Health & Safety*, 14, 563-568.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. 2001. Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, 10(4):393-413.
- Einarsen, S. & Raknes, B.I. 1997. Harassment at work and the victimization of men. *Violence and victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. & Matthiesen, S.B. 1994. Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality: An explanatory study. *EUR J Work Organ Psychol* 1994; 5(2):185-201.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. & Hellestøy, O.H. 1994. Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An explanatory study. *European work and organizational psychologist*, 1994, 4(4):381-401. Erlbaum (UK) Taylor & Francis Ltd.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. 1996. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:185-201.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. 1996. Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work. In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and victimization at*

work. *A Special Issue of the European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2/1996, pp.187.

Eley, T.C., Lichensteinl, P, & Stevenson, J. 1999. Sex differences in the etiology of aggressive and nonaggressive antisocial behavior: Results from two twin studies. *Child Development*. 1999;70:155–168.

Elliot, R.H. & Jarrett, D.T. 1994. Violence in the workplace: the role of human resource management, *Public Personnel Management*23(1994), pp. 287–299.

Ellis, S.M. & Steyn, H.S. 2003. Practical significance (effect sizes) versus or in combination with statistical significance (P-values). *Management dynamics*, 12(4):51-53.

Engel, G.L. 1975. The death of a twin: mourning and anniversary reactions-fragments of 10 years of self-analysis. *Int J. Psychoanal*, Vol.56, pp.23-40.

Engel, G.L. 1977. The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science* 196:129–136. ISSN 0036-8075 (print) / ISSN 1095-9203 (web) DOI: 10.1126/science.847460

Engel, G.L. 1980. The clinical application of the biopsychosocial model. *Am J Psychiatry*, Vol. 137, pp.535-544.

Esterhuyse, K.G.F., Louw, D.A. & Bach, J.M. 2007. Post-traumatic stress disorder and exposure to violence among Venda and North Sotho adolescents. *Health SA Gesondheid*, vol. 12(2).

Farrell & Geist-Martin. 2005. Workplace Bullying. *In Wikipedia* (Retrieved 2012). Arizona State University. [Datum van gebruik: 06/08/2012].

Ferris, G.R., Zinko, R, & Brouer, R.L. 2007. 'Strategic Bullying as a Supplementary, Balanced Perspective on Destructive Leadership', *The Leadership Quarterly*, vol.1892007), pp.195-206.

Field, A. 2005. *Discovering statistics Using SPSS*. London: SAGE publications. 779 p.

Field, T. 1996. *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying: Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. Oxfordshire: Success Unlimited Books.

Field. T. 2009. Issues related to bullying. Those who can do- Those who can't Bully.[Web; <http://www.bullyonline.org/related/abuse.htm#corporal%20punishment>] [Datum van gebruik: 31/08/2009].

Fitzgerald, L.F, Swan, S. & Magley, V.J. 1997. But was it really sexual harassment? In: W.O. O'Donohue (Ed.). *Sexual harassment: theory, research and treatment*. Boston: Allyn and Bacon.

Flannery, D.J., Williams, L.L. & Vazsoyi, A.T. 1999. Who are they with and what are they doing? Delinquent behavior, substance use, and early adolescents' after-school time. *American Journal of Orthopsychiatry*.69(2):247–253.

Flyvbjerg, B. 2006. "Five Misunderstandings About Case Study Research."*Qualitative Inquiry*, 12(2):219-245.

Fowles, D.C. 2001. Biological variables in psychopathology: A psychobiological perspective. In: Sutker PB, Adams HE, editors. *Comprehensive handbook of psychopathology*. 3. New York: Kluwer Academic/Plenum Press; 2001. pp. 85–104.

Fox, C.L. & Boulton, M.J. 2005. The social skills problems of victims of bullying: self, peer and teacher perceptions. *British Journal of Educational Psychology*, 75:313-328.

Frankel, H. 2007. 'What's the Crime Mr. Wolf?', *Times Educational Supplement*, no. 4728, pp.20-23.

Frankel, R. 2010. The General Model: Biological-Psychological-Social. *Behavioral Medicine Associates, Inc.* p.1 [Web:] <http://www.human-nature.com/freeassociations/Engel/1html>.

Frankel, R.M., Quill, T.E. & McDaniel, S.H. 2003. *The biopsychosocial approach: Past, Present, Future*. University of Rochester Press, Rochester, NY.

Frankl, V. 1946/1984. *Man's search for meaning*. New York: Washington Square Press.

- Frese, M. & Zapf, D. 1988. Methodological issues in the study of work stress. (In C.L. Cooper & R. Payne (eds.), *Causes, coping and consequences of stress at work*: 375-411). Chichester: Wiley.
- Gandolfo, R. 1995. MMPI-2 Profiles of workers' compensation claimants who present with claimant of harassment. *Journal of Clinical Psychology*, 51, 711-716.
- Gatchel, R. J. & Oordt, M. S. 2003. Clinical health psychology and primary care: Practical advice and clinical guidance for successful collaboration. American Psychological Association: Washington, D.C.
- Geddes, D. & Baron, R.A. 1997. Workplace aggression as a consequence of negative performance feedback. *Management Communication Quarterly*, 10(4):433-455.
- Gelman, A. 2005. Analysis of variance? Why it is more important than ever. *The Annals of Statistics*. 33:1-53.
- Gholipour, A. 2007. Organizational Behavior Management. Samt Publications. *International Journal of Business Management*. Vol. 6(6) 2012: pp.237-238.
- Gholipour, A. & Tehran, I. 2011. Organizational Bullying and Women Stress in Workplace. *International Journal of Business Management*. Vol. 6(6): pp.236.
- Giaconial, R.M., Reihertz, H.Z., Silvermanl, A.B., Pakiz, B., Frost, A.K. & Cohen, E. 1995. Traumas and posttraumatic stress disorder in a community of older adolescents. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 34(10):1369-1380.
- Gilbert, J.J. 2002. Environmental and Endogenous control of sexuality in a rotifer life cycle: Developmental and Population Biology. *Evolution and Development*. Volume 5(1), pp.19-24.
- Gilbert, P. 2001. Depression and stress: a biopsychosocial exploration of evolved functions and mechanisms. *Stress: The International Journal of the Biology of Stress*, 4, 121-35.
- Giorgi, G. 2006. The Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) in Italy, University of Florence, Department of Psychology, Florence, Italy, pp.71.

Giorgi, G. 2009. Workplace Bullying Risk Assessment in 12 Italian organization. *International Journal of workplace health management*, Vol2, No 1, pp 34-47.

Glaser, B. & Pleskin, L. 1992. The qualitative-quantitative distinction in the social science. Dordrecht: Kluwer. 231 p.

Glaso, L., Matthiesen, S.B., Nielsen, M.B. & Einarsen, S. 2007. Personality and Social Sciences: Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48 pp. 313-319.

Glavas, M.M. & Weinberg, J. 2006. Stress, Alcohol Consumption and the Hypothalamic-Pituitary-Adrenal Axis. In S. Yehuda D.I. Mostofsky. *Nutrients, Stress and Medical Disorders*. Totowa, NJ Humana Press, pp.165-183.

Gliem, A.J. & Gliem, R.R. 2003. Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. October 8-10.

Glomb, T.M. & Miner, A.G. 2000. Workplace anger, aggression and affect: Using Affective Events Theory as an interpretive framework. Paper presented in the symposium: *Anger at work: Conceptual and Methodological Extensions Second International Conference on Emotions in Organizational Life*, 10 August: Toronto.

Goddard, W. & Melville, S. 2001. *Research methodology: An introduction*. Lansdowne: Juta & Co, pp.47.

Goldschmidt, L., Day, N.L. & Richardson, G.A. 2000. Effects of prenatal marijuana exposure on child behavior problems at age 10. *Neurotoxicology and Teratology*. 2000;22:325-336.

Goodwin, C.J. 1995. *Research in psychology: methods and design*. New York: John Wiley & Sons, Inc. 480p.

Gordon, I. 1975. *Human development: A transactional perspective*. New York: Harper & Row.

Gottesman, I.I. & Goldsmith, H.H. 1994. Developmental psychopathology of antisocial behavior: Inserting genes into its ontogenesis and epigenesis. In: Nelson CA, editor. *Threats to optimal development: Integrating biological,*

psychological, and social risk factors. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1994. pp. 69–104.

Goulet, L.R. 1997. Modelling aggression in the workplace: The role of role models. *Academy of Management Executive*, 11(2):84-86.

Gouws, L.A.; Louw, D.A.; Meyer, W.F. & Plug, C. 1997. *Psigologiese woordeboek*. Johannesburg : Mc Graw Hill, pp.179-292.

Govender, V.G. 2007. A multiple case study of parent involvement with Grade 8 learners of mathematics. *Doktorale proefskrif*, pp19.

Graham, G. 2002. Behaviorism. In E. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Retrieved October 2009, pp.389-400 [Web:]<http://plato.stanford.edu/entries/behaviorism>.

Graham, J., Christian, L. & Kiecolt-Glaser, J. 2006. Stress, Age and Immune Function: Toward a Lifespan Approach. *Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 29, pp 389-400.

Graves, D. 2002. *Fighting back; overcoming bullying in the workplace*. London: McGraw-Hill. 141p.

Gray, J.A. 1987. *The psychology of fear and stress*. Cambridge, England: Cambridge University Press; 1987.

Greenberg, J. & Baron, R. 1997. *Behavior in organizations: Understanding and Managing the human side of work* (6th Edition.). Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall.

Greenberg, J. & Colquitt, J.A. 2005. *Handbook of Organizational Justice*. Mahwah, NJ. US: Lawrence Erlbaum Associates.

Gregson, J. 2001. System, environmental, and policy changes: Using the social-ecological model as a framework for evaluating nutrition education and social marketing programs with low-income audiences. *Journal of Nutrition Education*, 33(1):4-15.

Greve, W. 2002. Gesundheitliche Auswirkungen von Gewalt. In: R. Schwarzer, M. Jerusalem and H. Weber, Editors, *Gesundheitspsychologie von A bis Z. Ein Handwörterbuch* ., Hogrefe, Göttingen (2002), pp. 227–230.

- Guerin, S. & Hennessy, E. 2005. *Aggression and bullying*. Leicester: BPS Blackwell, pp.23.
- Guerra, N.G., Huesmann, L.R. & Hanish, L. 1994. The role of normative beliefs in children's social behavior. In: Eisenberg N, editor. *Review of personality and social psychology, development, and social psychology: The interface*. Thousand Oaks, CA: Sage; pp. 140–158.
- Guerra, N.G., Huesmann, L.R., Tolan, P.H., Van Acker, R. & Eron, L.D. 1995. Stressful events and individual beliefs as correlates of economic disadvantage and aggression among urban children. *Journal of Clinical and Consulting Psychology*, Vol. 63, pp. 518–528.
- Guerrero, L. K., & La Valley, A. G. 2006. Conflict, emotion, and communication. In J. G. Oetzel, & S. Ting-Toomey (Eds.), *The SAGE handbook of conflict communication*. Thousand Oaks, CA: Sage, 69-96.
- Gunderson, J.G., Ronningstam, E. & Smith, L.E. 1995. Narcissistic Personality Disorder: *In* W.J. Livesley (Ed.). *The DSM-IV personality disorders*, pp.201-212. New York: Guilford Press.
- Hall, P.S. 2005. Bullying and the Teacher. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, pp.1-48.
- Hallberg, L.R.M. & Strandmark, K.M. 2006. Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, pp.1:109-119.
- Halliday, I.G. 1999. *Developing a professional teaching service*. London: Commonwealth Secretariat and Association for the Development of Education in Afrca.
- Halligan, P.W. & Aylward, M. 2006. *The Power of Belief: Psychosocial influence on illness, disability and medicine*. Oxford University Press, UK.
- Hamilton-West, K. 2011. *Psychological processes in health and illness*. London Sage.

Hansen, A.M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Carde, A.H. & Oback, P. 2006. Bullying at work: Health outcomes and psychological stress response. *Journal of psychosomatic research*, 63-72.

HANSEN, A.M., HOGH, A., PERSSON, R. 2011. Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of Psychological Research*, 70, pp.19-27

Hanson, W.E., Creswell, J.W., Plano Clark, V.L., Petska, K.S. & Creswell, J.D. 2005. Mixed method research in counselling psychology. *Journal of counselling psychology*, 52(2):224-235.

Hare, R. 1980/2003. Manual for the Revised Psychopathy Checklist, 2nd Edition, Multi-health Systems, Toronto, pp.379.

Haslam, I. 2004. Welcome to hell's office. *Community Care*, 1538, 49.

Hazards Magazine Factsheet 70. 2000. Psychoterror: Action is needed to end bullying in the workplace.

Heape, J. 2012. Bullying in the Workplace. [Web:] http://www.EzineArticles.com/?expert=Jack_Heape, p.1. [Datum van gebruik: 18/12/2012].

Heathfield, S.M. 2012. How to deal with a bully at work. Workplace Health Express. Occupational Health & Safety Professional Medicals. [Available:] <http://www.wkint.co.za/Health>. [Datum van gebruik: 28/02/2012].

Heim, C., Newport, J., Heit, S., Graham, Y. P., Wucox, M., Bonsall, R., Miller, A. H. & Nemeroff, C. B. 2000. Pituitary-adrenal and autonomic responses to stress in women after sexual and physical abuse in childhood. *Journal of American Medical Association*, Vol. 284, pp.592-597.

Hepworth, W. & Towler, A. 2004. The effects of individual differences and charismatic leadership on workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, (2004), pp 176-185.

Hick, M. 2007. Student Motivation: Inspiring the Future. [Web:] <http://www.articlebasement.com/authors/1003/>, pp.1-17. [Datum van gebruik: 03/05/2011].

Hills, J. 2012. Orion Partners. Personnel Today. (A UK study).

HOEL, D. 1999. Work and Organizational Psychology-Workplace Bullying (Mobbing). [Web:] www.uni-frankfurt.de/fb05/psychologie/Abteil/ABO/fors, [Datum van gebruik: 20/07/2010].

Hoel, D & Cooper, C. 2000. Destructive conflict and bullying at work. Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation, Manchester School of Management: UMIST, pp.18-185. [Web:] [www.le.ac.uk/unions/ aut/umist1](http://www.le.ac.uk/unions/aut/umist1).

Hoel, D., Einersen, S. & Cooper, C.L. 2003. Organizational effects of bullying *In: Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* London, Taylor and Francis, pp.33-420.

Hoel, H. 2004. Violence and harassment in European Workplaces: Trends and political responses. Keynote address presented at the 4th International Conference on Bullying and Harassment in the workplace, 28-29 June, Bergen, Norway.

Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C. 2001. Workplace Bullying. *In Cooper, C. & Robertson, I. Well-being in Organisations, A reader for Students and Practitioners*, Chapter 2, pp.55-90. West Essex: John Wiley & Sons Ltd.

Hoel, H. & Salin, D. 2003. Organizational antecedents of workplace bullying. *In: Einersen, s., Hoel, H., Zapf, D & Cooper, C (2003). Bullying and Emotional Abuse in the Workplace.* London, Taylor and Francis, pp.205-420.

Hoods, S.B. 2004. Bullying in the Workplace. Canadian Business. Rogers Media Publishing Ltd.

Hoover-Dempsey, K. & Sandler, H. 1997. Why do parents become involved in their children's education. *Review of Education Research*, 67, 3-42.

Hord, S.M. 1997. Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. Southwest Educational Development Laboratory, 211 East Seventh Street Austin. [Web:] <http://eric.ed.gov/ericwebportal/contentdelivery/serlet/ericervlet>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].

Houdmont, J. & McIntyre, S. 2007. Occupational Health Psychology. European perspectives on research, education and practice. Vol. 2. 2007.

- Howard, J.L. 2001. Workplace violence in organizations: An exploratory study of organizational prevention techniques. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(2):57-75.
- Howell, D.C. 2002. *Statistical methods for psychology* (5th Edition). Pacific Grove, CA; Duxbury/Thomson Learning, pp.604.
- HSA. 2002. Code of Practice in the prevention of workplace bullying. www.has.ie.
- Hurrell, J.J., Worthington, K.A. & Driscoll, R.J. 1996. Job stress, gender and workplace violence: analysis of assault experiences of state employees. In: G.R. Van den Bos and E.Q. Bulatao, Editors, *Violence on the Job. Identifying Risks and Developing Solutions*, American Psychiatric Association, Washington DC (1996), pp. 163–170.
- Huysamen, G.K. 1993. *Metodologie vir die Sosiale en Gedragwetenskappe*. Halfweghuis: Southern Boekuitgewers (Edms) Bpk, pp.120.
- International Labour Office (ILO). 2002a. Women, Gender and the Informal Economy: Assessment of ILO research and suggested ways forward. London School of Economics: International Labour Office-Geneva.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). 2002c. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Geneva: International Labour Office, Employment Sector). [Online] Available at: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/informal/genero/doc.htm> [Datum van gebruik: 07/03/2010].
- International Labour Organization. 1998. Violence in the Job- a Global Problem from the International Labour Organization. Geneva. [Web:] <http://www.worktrauma.org>. [Datum van gebruik: 15/02/2010].
- International Labour Organization. 1999. Terms of Reference for a sweeping survey of international workplaces “violence”.
- Jackson, B. & Kelley, C. 2002. Exceptional and innovative programs in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 38(2):192-212.
- Jackson, M. & Ashley, D. 2005. Physical violence in Jamaica’s health sector. *Pan American Journal of Public health*, 18(2): 114-121.

- Jansen, J. 2011. Oor Brokdrolletjies en Rosyntjies. Bookstorm (Edms) Beperk en Macmillan (Edms) Beperk via Booksite Afrika. ISBN: 978-1-920434-17-5.
- Jekielek, J., Eng, P. & Koczorowska, M. 2000. Educating management in combating low-level aggression in the workplace. XIV World Meeting: Prevention and control of aggression and the impact on its victims, 9-14 July, University of Valencia, Spain.
- Jenkins, E.L., Layne, L.A. & Kisner, S.M. 1992. Homicide in the workplace: the U.S. experience, 1980–1988, *AAOHN Journal* 40 (1992), pp. 215–218.
- Jordaan, W. & Jordaan, J. 1989. Man in context. Johannesburg: Lexicon Publishers, pp.41.
- Karlsson, J. 2002. The role of democratic governing bodies in South African schools. *Comparative Education*, 38(3):327-336.
- Kasch, K.L., Rottenberg, J., Arnow, B.A. & Gotlib, I.H. 2002. Behavioral activation and inhibition systems and the severity and course of depression. *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 111, pp.589-597.
- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Bjorkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A. & Lagerspelz, K. 2001. Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggression Behaviour*, 27, 360-371.
- Keashly, L. 2001. Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence & Victims*, 16(3), 233–268.
- Keashly, L. & Harvey, S. 2006. Emotional abuse at work: *In* E.K. Kelloway, J. Barling & J. Hurrell (Eds), *Handbook of workplace violence* (pp.95-120). California: Sage, 95-120.
- Keashly, L. & Jagatic, K. 2001. Workplace abuse and aggression. Paper presented at the American Public Health Association Conference, Chicago, IL, November.
- Keashly, L., & Jagatic, K. 2003. By any other name: American perspectives on workplace bullying. *In* S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Workplace Emotional Abuse* 11706-Kelloway-4838.qxd 12/19/2005 3:52. London: Taylor Francis.

- Keirse, D. 1998. Please understand me II: Temperament character intelligence. Del Mar: Prometheus Nemesis.
- Keith, S. & Martin, M.E. 2005. Cyber Bullying: creating a culture of respect in a cyber world. *Reclaiming children and youth*, 13(4):224-228.
- Kelle, U. & Seidel, J. 1995. "DIFFERENT Functions of Coping in the Analysis of Textual Data" in U. Kelle (Editor). *Computer-Aided Data Analysis: Theory, Methods and Practice*. London: Sage.
- Keller, M.B., Klein, D.N., Hirschfeld, R.M.A., Kocsis, J.H., McCullough, J.P. & Miller, I. 1995. DSM-IV Mood disorders field trial. *American Journal of Psychiatry*, Vol. 152, pp.843-849.
- Kemeny, M.E. 2003. The psychology of stress. *Current directions in Psychological Science*, 12(4);124-129.
- Khansari, D., Murgo, A. & Faith, R. 1990. Effects of stress on the immune system. *Immunology Today*. Vol. 11, pp. 170-175
- Khanya Life Coaching. 2010. Education in South Africa. ICT schools in the Western Cape. [Web:] <http://www/en.wikipedia.org/wiki/Istofcountriesbyliteracyrate>.
- Kilic, E.D. 2009. *Social Behavior and Personality*, 2009, 37(77), 869-880. Society for Personality Research [Inc.]. DOI 102224/sbp.2009.37.7869.
- Kilmann, I. 1991. *Making organisations competitive*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kinder, A., Hughes, R. & Cooper, C. 2008. *Performance and Job satisfaction*. John Wiley & Sons Ltd. The atrium, South Gate, Chichester: West Sussex, p 54.
- Kirsten, G.J.C. 2001. *The use of meditation as a strategy for stress management and the promotion of wellness in teachers: an educational psychological approach*. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif-PhD.)
- Kirsten, G.J.C. 2007. *Psychological violence as work trauma impacting on the health of teachers: a health protection and psycho-legal issue for teacher*

support. (Paper represented at the 3rd International Congress of Psychology and Law, Adelaide, Australia. 18p).

Kirsten, G.J.C., Van Der Walt, J.L. & Viljoen, C.T. 2009. Health, well-being and wellness: an ego-systemic approach. *Health SA Gesondheid*, 14(1), March.

Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. 2003. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occup Environ Med*, 60:779-783.

Klein, K.E. 2008. *Business Week*. Employers Can't Ignore Workplace Bullies. May,7.2008.

KLEIN, K. J., TOSI, H., & CANNELLA, A. A. 1999. Multilevel theory building: Benefits, barriers, and new developments. *Academy of Management Review*, 24, 243-248.

Klein, M. 1959. Our adult world and its roots in infancy. *Human Relations*, 12, 291-303.

Konwea, W. 2009. The bullying of teachers, advice for bullied and stressed teachers. [Web;] <http://www.bullyonline.org/workbully/teachers.htm>. [Datum van gebruik: 24/08/2009].

Koolhaas, J. & McEwen, B. 2011. Stress revisited: A critical evaluation of the stress concept. *Neuroscience and Behavioral Reviews*, Vol.35, pp 1291-1301. [Date of access: 23/12.2011].

Kopp, W. 2012. The Trouble With Humiliating Teachers: Making rankings public undermines the trust educators need to build collaborative teams. [Web:] <http://online.wsj.com/article.html>. [Datum van gebruik: 07/03/2012].

Kraus, G. 1997. The psychodynamics of constructive aggression in small groups. *Small Group Research*, 28(1):122-145. Available: <http://www.puk.ac.za:2593/pqdweb>

Krefting, L. 1991. Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *American Journal of Occupational therapy*, 45(30), 23-29.

Krug, E.G., Mercy, J.A., Dahlberg, L.L. & Zwi, A.B. 2002. The Lancet. The world report on violence and health. Volume 360, Issue 9339: pp.1083-1088. Elsevier Ltd.

Krug, S.E. 1992. Instructional Leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, Vol. 28, pp.430-443.

Kunene, Z. & Prew, M. 2005. South African National Qualification for principals: reality or dream. Paper presented at the 7th World Convention of the International Conference of Principals, pp.4. Cape Town, July 2005.

Kyriacou, C. 2001 'Teacher Stress: Directions for Future Research' *Educational Review*, 53 (1):27-35.

Labone, E. 2008 Contexts for Learning and Development, Pearson Education, Australia.

Lanyon, R. & Goodstein, L. 2004. Validity and reliability of a pre-employment screening test: the Counterproductive Behavior Index (CBI), *Journal of Business and Psychology* 18 (2004), pp. 533-553.

Larmer, C. 2005. Bully for you. Sunday Telegraph, May 1, 2005, p.502. Sydney, Australia: Nationwide News Pty. Limited.

Lashway, L. 2003. Transforming principal preparation. ERIC. Clearinghouse on Educational Management, Eugene OR.

Latham, A. 2010. Poor Communication- What Does It Really Mean? Uncommon Clarity Inc. [Web:] info@uncommonclarity.com. [Datum van gebruik: 27/08/2012].

Lau, V.C.S., Au, W.T. & Ho, J.M.C. 2003. A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behaviour in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1):73-99.

Laurence, C. & Green, K. 2005. Perceiving classroom aggression: The influence of setting, intervention style and group perceptions. *British Journal of Educational Psychology*, 75:587-607.

Law, M., Stewart, D., Letts, L., Pollock, N., Bosch, J. & Westmorland, M. 1998. Guidelines for critical review form for qualitative studies, as

accompanying. MacMaster University.[Web:]<http://www.sesi.information.bangor.ac.uk/english/homeresearch/technicalreports/sesi-020formats/SESI-020.doc>, pp.2. [Datum van gebruik: 22 November 2005].

Lawson, J. 2011. Livestrong Com. The Limitless Potential of You. Eliminating passive aggressiveness. Demand Media.

Lazarus, R.S. 1966. Psychological Stress and the Coping Process. New York: McGraw-Hill.

Leather, P., Lawrence, C., Beale, D., Cox, T. & Dickson, R. 1998. Exposure to occupational violence and the buffering effects of intra-organizational support, *Work and Stress*12, pp. 161–178.

LeBlanc, M.M. & Kelloway, E.K. 2002. Predictors and outcomes of workplace violence and aggression, *Journal of Applied Psychology*87 (2002), pp. 444–453.

Leck, J.D. 2001. Optimum online: Violence in the workplace: A new challenge, Volume 31(1).

Leck, J.D. 2002. How violence is costing the Canadian workplace. Research Forum-HRProfessional. Leck@admin.uottowa.ca.

Lee, R.T. & Brotheridge, C.M. 2006. When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), pp.352-377.

Leedy, P.D. & Omrod, J.E. 2001. Practical Research: Planning and Design. 7th Edition. Uppersaddle River, N.J.: Merrill, pp. 107-219.

Leedy, P.D. & Omrod, J.E. 2005. Practical Research- Planning and Design. 8th Ed. New Jersey: Pearson. P.317.

Lefrancois, G.R. 2001. Of children: An introduction to child and adolescent development. New York: Thompson Learning, pp.89-90.

Lethoko, W.M. 1999. The role of teachers in the establishment of a conducive environment for the culture of learning and teaching. Paper presented in a conference in Norway, pp.4. Oct/Nov. 1999.

- Lewins, A., Taylor, C. & Gibbs, G.R. 2010. "What is Qualitative Data Analysis (QDA)?" [Web:] www.onlineqda.hud.ac.uk/Intro_QDA/what_is_qda.php. [Datum van gebruik: 14/05/2012].
- Lewis, D. 1999. Workplace bullying: interim findings of a study in further education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20(1/2):106-118.
- Lewis, D. 2000. Workplace bullying – a case of moral panic? In M. Sheehan, S. Ramsay & J. Patrick (Eds.). *Transcending boundaries: Integrating people, processes and systems* (Conference proceedings). Brisbane, Queensland, Australia: Griffith University.
- Lewis, D.O. & Pincus, J. 2009. Issues Related to Bullying. Those who can, do. Those who can't, bully. [Web:] <http://www.bullyonline.org/related/abuse.htm#Corporal%20punishment>. [Datum van gebruik: 24/08/2009].
- Lewis, J., Coursol, D. & Wahl, K.H. 2002. Addressing issues of workplace harassment: Counseling the targets. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 109-117.
- Lewis, S.E., & Orford, J. 2005. Women's experiences of workplace bullying: changes in social relationships. *Journal of community and applied psychology*, 15: 29-47.
- Leymann, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 15: 119-126.
- Leymann, H. 1992b. *The Mobbing Encyclopaedia*: Bullying; Whistleblowing. Identification of mobbing activities.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. 1996. Mobbing and the development of PTSD. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 251-275.
- Leymann, H. & Tallgren, U. 1989. Investigation of the frequency of mobbing at work within SSAB with a new survey questionnaire. *Arbete, Mäniska, Miljö*, 1, 3-12.
- Liefooghe, A.P.D. 2004. Bullying at work: An Introduction to the symposium. *British Journal of Manpower*, 29, nos ½, pp.1-12.

- Liefvooghe, A.P.D. & Olofsson, R. 1999. "Scientists" and "Amateurs": Mapping the Bullying Domain'. *International Journal of Man Power*, 20(1/2), pp.40.
- Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. 2002. Qualitative communication research methods: Second Edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Linhares, B. 2011. A personal appeal from Bruno Linhares, pp.1-17. [Web:] [http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Stress\(biology\)&oldid=467087344](http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Stress(biology)&oldid=467087344).
- Linnoila, V.M.I. & Verkkunen, M. 1992. Aggression, suicidality, and serotonin. *Journal of Clinical Psychology*.1992;53(Suppl 10):46–51.
- Litrownik, A.J., Newton, R.A.E., Hunter, W.M., English, D. & Everson, M.D. 2003. Exposure to family violence in young at-risk children: A longitudinal look at the effects of victimization and witnessed physical and psychological aggression. *Journal of family violence*, 18(1):59-73.
- Loewenthal, D.T. 1996. An introduction to psychological tests and scales. Taylor & Francis Group. ISBN 1857284054. p.141. [Available:] <http://www.getcited.org/pub/100275604>.
- Louw, J., Shisana, O., Peltzer, K. & Zungu-Dirwayi, N. 2009. Examining the impact of HIV/AIDS on South African educators. *South African Journal of Education*, Vol. 29(2). Pretoria.
- Lunenburg, F.C. 1995. The principalship: concepts and applications. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lutgen-Sandvik, P. 2008. Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying, trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), pp.79-119.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S.J. & Alberts, J.K. 2006. Burned by bullying in the American workplace: prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 4(6)837-838. 11 Feb. Available: Research Articles and Books. <http://bullyinginstitute.org/Burned.pdf>. [Date of access: 8 May 2010].
- Lykken, D.T. 2006. The mechanism of emergence: Genes, Brain and Behavior. Volume 5(4), pp306-310.
- MacDonald, D. 1999. Teacher Attrition: A Review of Literature Teaching and Teacher Education 15.

- Maercker, A. 2003. Posttraumatische Belastungsstörungen. In: M. Jerusalem and H. Weber, Editors, *Psychologische Gesundheitsförderung. Diagnostik und Prävention* ., Hogrefe, Göttingen (2003), pp. 635–654.
- Maes, M. 1995. Evidence for an immune response in major depression: a review and hypothesis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 19, 11-38.
- Mahoney, J.L. 2000. School extracurricular activity participation as a moderator in the development of antisocial patterns. *Child Development*. 2000;71:502–516.
- Majola, X. 2013. The Teacher. Appreciate learners. Teaching technique. July 2013. Independent School Sector.
- Malinauskieė, V., Obelenis, V. & Dopagienė, D. 2005. Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers. *ACTA MEDICA LITUANICA*. 2005. Volume 12 (2): pp. 20-25.
- Mandela, N.H. 1996. Long Walk to Freedom. [Web:]<http://www.education.gov.za/content/documents/complete.pdf>.
- Manning, C. 2001. Issues of general practitioners. (In Tehrani, N., ed. *Building a culture of respect: managing bullying at work*. London & New York: Taylor & Francis. pp.185-199).
- Manser, M. & Turton, N. 1998. *Advanced Learners Dictionary*. Wordsworth Editions, p574. ISBN 1853267635.
- Maree, K. 2007. *First Steps In Research*. Pretoria: Van Schaik Publishers, pp 15-20.
- Martin, P. 1997. *The Sickening Mind: Brain, behavior immunity and disease*. London: Flamingo.
- Martinko, M.J., Gundlach, M.J. & Douglas, S.C. 2002. Toward an integrative theory of counterproductive workplace behaviour: A causal reasoning perspective. *International Journal of selection and assessment*, 10 (1/2):36-40.

- Masson-Maret, H. & Steiner, D.D. 2004. Justice climate and moral harassment: Theoretical perspectives and diagnostic tools. *Psychologie du travail et des organisations*, 10,9-28.
- Masuku, S. 2002. Prevention is better than cure. Addressing violent crime in South Africa. *SA Crime Quarterly*, 3(2):5-12.
- Matsela, M.A. 2009. Psychological Violence as Work Trauma Impacting on Teachers' in Lesotho: Guidelines for teacher support for health promotion. North West University: Potchefstroom.
- Matsui, J. 2005. Bullying in the workplace. A survey of Ontario's elementary and secondary school teachers and education workers. Ontario: English Catholic Teachers' Association (OECTA).
- Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. 2001. MMPI-2 Configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 251-275.
- Matthiesen, S.B., Raknes, B.I. & Røkkum, O. 1989. Bullying at work: *Journal of the Norwegian Psychological Association*, 26: 761-774.
- Mattice, C. 2012. No Workplace Bullies. Helping you build a civil workplace by providing solutions for the problem of workplace bullying. [WEB:] <http://www.farmerskey.com/article.htm?c=3849>. [Datum van gebruik: 06/08/2013].
- Mazza, J.J. & Reynolds, W.M. 1999. Exposure to violence in younger inner-city adolescents: Relationships with suicidal ideation, depression and PTSD symptomatology. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 27(3):203-213.
- McCune, J.C. 1994. Companies grapple with workplace violence. *Management Review*, 83(3):52-57.
- McDermott, P. & Rothenberg, J. 2000. Why Urban Parents Resist Involvement in their children's Elementary Education. *The Qualitative Report*, Vol.5, No.3&4. [Web:] <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR5-3/>.
- McLaren, N. 2002. The myth of the biopsychosocial model. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, Vol. 36 (5), pp.701-703.

McLaren, N. 2004. The Biopsychosocial Model and Scientific Fraud". {Paper presented to RANZCP Congress, Christchurch NZ May 2004. Revised version: "When does Self-Deception become Culpable?" Chap.8 in McLaren N. "Humanizing Madness: Psychiatry and the cognitive neurosciences" ISBN 9781932690392

McLennan, A. 1997. Education Management and Development in South Africa: Trends and frameworks. *In: W.J. Smith, M. Thurlow & W.F. Forster (eds.). Supporting Education Management in South Africa. International perspectives, Vol.1, pp.49. Selected themes in education management development. Johannesburg: CSAEMP.*

McLeod, S.A. 2008. Simply Psychology. Likert Scale. [Web:] <http://www.simplypsychology.org//likert-scale.html>. [Datum van gebruik: 21/08/2012].

McLeroy, K. R., Bibeaul, D., Steckler, A., & Glanz, K. 1988. An ecological perspective on health promotion programs. *Health Education Quarterly*, 15, 351-377.

McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2006. Research in education: Evidence based inquiry. Thousand Oak, Calif.: Sage. 517 p.

McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2010. Research in Education – Evidence Based Enquiry. 7th Edition. New Jersey: Pearson. 511 p.

McSweeney, N. 2002. Students as young as seven hit and bully teachers. *Irish Examiner*, pp.1. [Web;] http://archives.tcm.ie/irishexaminer/2002/06/18/story_30398.asp. [Datum van gebruik; 15/02/2010].

Meglich, P. 2002. Gender Effects of Interpersonal Workplace Harassment. *Journal of Applied Business and Economics*. University of Nebraska at Omaha. Volume 39(3).

Merlo-Booth, L. 2011. Straight talk 4 women. *Journal Article Excerpt*. Vol. 116. Penguin Tutoring Co. (SA) [Web:] <http://www.penguintutoring.co.za>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].

- Mertens, D.M. 2013. Emerging Advances in Mixed Methods: Addressing Social Justice. *Journal of Mixed Methods Research*. July 2013: 215-218. doi:10.1177/1558689813493994. [Datum van gebruik:04/08/2013].
- Meseguer, M. 2005. Ongepubliseerde Doktorale Tesis. Universiteit van Murcia.
- Meyer, H.W. 2011. The nature and impact of psychological violence on staff members' health in FET Colleges: Strategies for prevention and support. Thesis submitted for the degree Doctor of Philosophy in Educational Psychology at the Potchefstroom Campus of the North-West University.
- Midirs. 2002. New Research shows workplace violence threatens health services. [Web:] www.midirs.org.
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1):87-111.
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. 2002. Relationships between exposure to bullying at work and psychological and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Miles, D.R. & Carey, G. 1997. Genetic and environmental architecture of human aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997;72:207-217.
- Miller, A. 1991. Personality types, learning styles and educational goals. *Educational Psychology*, 11(3-4):217-238.
- Miller, D.T. 2001. Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology*, 52, pp.527-553.
- Molloy, G.N. & Pierce, M.B. 1990. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60:37-51.
- Moloi, K. 2007. An overview of education management in South Africa. *South African Journal of Education*, 27(3):463-476.

- Montgomery, D.C. 2001. *Design and Analysis of Experiments* (5th ed.). New York: Wiley.
- Moore, J. 2003. Manager of Oregon Department of Human Services-Health Services, <http://www.dhs.state.or.us/publichealth/hpcdp/about.cfm#why>
- Moore, L.R. 1997. Preventing homicide and acts of violence in the workplace. *Professional Safety*, 42(7):20-23.
- Morris, J.B. 2006. Violence in the workplace- a growing problem in America.
- Mostofsky, D.I. & Barlow, D.H. 2000. *The management of stress and anxiety in medical disorders*. Needham Heights, MA: Ally & Bacon.
- Mouton, J. 2008. *How to succeed in your Master's & Doctoral Studies - A South African guide and resource book*. Pretoria: Van Schaik. Pp.280.
- Mulkeen, A., Chapman, D.W., Dejaegher, J.G. & Leu, E. 2007. Recruiting, retaining and retraining secondary school teachers and principals in Sub-Saharan Africa. The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank 1818H Street, NW. Washington, DC. 20433, USA.
- Mundy, L. 2001. *Self-help for overcoming depression*. Wellington : Lux Verbi.
- Murphy, L.R., Hurrell, J., Saulter, S.L. & Keita, G.P. 1995. The Assaulted Staff Action Program: an approach to coping with the aftermath of violence in the workplace. In: L.R. Murphy, Hurrell J.Jr., S.L. Sauter and G. Puryear Keita, Editors, *Job Stress Interventions, American Psychological Association*, Washington, DC (1995), pp. 199–212.
- Myburgh, CPH & Poggenpoel, M. 2002. Teachers' experience of their school environment – implications for health promotion. *Education*. Vol. 123. Issue 2. 2002/12/1. [Datum van gebruik: 17/03/14].
- Myers, M.A. & Thompson, V.L. 2000. The impact of violence exposure on African American youth in context. *Youth & Society*, 32(2):253-267.
- Nahavandi, A. & Malekzadeh, A.R. 1999. *Organizational behavior: The person-organization fit*. Uppersaddle River, New Jersey: Prentice-Hall, pp.544.

Naidoo, J.P. 2005. Educational decentralization and school governance in South Africa: From policy to practice. International Institute for Educational Planning, pp.83-84. [Web:] <http://www.unesco.org/iiep>. [Datum van gebruik: 30/09/2011]

Namie, G. 2000. U.S. Hostile Workplace Survey 2000. Sept. [Web:] <http://bullyinginstitute.org/res/2000wbti.pdf> [Datum van gebruik: 30/03/2010].

Namie, G. 2003. Improving the practice of management. Workplace bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*. [Web:] <http://www.iveybusinessjournal.com>. [Datum van gebruik: 06/08/2013].

Namie, G. 2003b. The Workplace Bullying Institute (WBI) Report on Abusive Workplaces. October, pp.1. [Web:] <http://www.bullyinginstitute.org/res/2003results.pdf>. [Datum van gebruik: 10/10/ 2010].

Namie, G. 2013. WBI Study: First-Time Abusers in Bullied Targets' Lives. Research, target, WBI Instant Poll, workplace bullying, Workplace Bullying Institute. [Datum van gebruik: 12/07/2013].

Namie, G. & Namie, R. 2000. The bully at work: what you can do to stop the hurt & reclaim your dignity on the job. Naperville, Ill.: Source Bbooks, pp.1-287.

Namie, G. & Namie, R. 2003. Workplace bullying: Introduction to the silent epidemic. Workplace Bullying and Trauma Institute, pp.205.

Namie, G. & Namie, R. 2007. Bullying in the Workplace: Recognising and dealing with it: A presentation prepared for Know Bull: 03/05/2009, pp.1-8. [Available:] <http://www.know-bull.com>.

Namie, G. & Namie, R. 2009. The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job, 2nd edition. Naperville, Illinois: Sourcebooks Inc.

Namie, G. & Namie, R. 2009b. U.S. Workplace bullying: Some basic considerations and consultation interventions. *Consulting Psychological Journal special issue: Workplace bullying and mobbing: Organizational Consultation Strategies*, [Available:] <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2009A.pdf>. [Datum van gebruik: 06/08/2013].

- Naran, J. 2005. Reclaiming our lawless schools. *Sunday Tribune*: 4,12 June, pp.4.
- Needleman, H.L., Riess, J.A., Tobin, M.J., Biesecker, G.E. & Greenhouse, J.B. 1996. Bone lead levels and delinquent behavior. *Journal of the American Medical Association*.1996, 275(5):363–369.
- Neuman, J.H. & Baron, R.A. 1998. Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behaviour*, 22, 161-173.
- Neuman, J.H. & Baron, R.A. 1998. Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24 (3):391-420.
- Neuman, W.L. 2003. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 4th Edition, pp.179-388. Boston: Allyn & Bacon.
- Neuman, W.L. 2006. *Social research methods: Qualitative and Quantitative approaches*. 6th Edition, 35-196. Boston, Mass: Pearson.
- Niedl, K. 1996. Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *In: Zapf & Leymann (Eds.): Mobbing and victimization at work. A Special Issue of the European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2/1996, pp.239-249.
- NIOSH. National Institute for Occupational Safety and Health. 1993. Center for Disease Control and Prevention. Homicide in the workplace (Document No. 705003). Washington, DC: Author.
- Nistler, R. & Maiers, A. 2000. Stopping the silence: Hearing parents' voices in an urban first-grade family literacy program. *The Reading Teacher*, 53, 670-680.
- Nolen-Hoeksema, S. 1998(b). Clashing views on Abnormal Psychology. Dushkin: McGraw-Hill, pp.76-78.
- Norman, D. 1980. Twelve issues for cognitive science. *Cognitive Science*, 4, 1-32. [Reprinted in Norman, D. (1981). Twelve issues for cognitive science. In D. Norman (Ed.), *Perspectives on cognitive science* (pp. 265-295). Norwood, NJ: Ablex Publishing Corp.]

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J.K. 2006. Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent cluster approach. *Work and Stress*, 20(4):288-301.

Nunnally, J. & Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric theory*. 3rd edition. New York: Mc Graw-Hill Inc.

Odendaal, F.F., Schoonees, P.C., Swanepoel, C.J., Du Toit, S.J. & Booysen, C.M. 1997. *Verklarende handwoordeboek vir die Afrikaanse taal*. Kaapstad: Perskor.

O'Donnell, M.P. 2009. The Wisdom of Practice and the Rigor of Research. *American Journal of Health Promotion*, 24,1, iv. [Web:]<http://www.healthpromotionjournal.com/online.html>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].

Oetzel, J. G., Ting-Toomey, S., Rinderle, S. 2006. Conflict communication in contexts: A social ecological perspective. In J. G. Oetzel & S. Ting-Toomey (Eds.), *The SAGE handbook of conflict communication*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Olson, S, Brookstein, F.L. & Theide, K. 1997. Association of prenatal alcohol exposure with behavioral and learning problems in early adolescence. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*.1997;36:1187–1194.

Olweus, D. 2000b. Sweden. (In Smith, P.K., Morita, Y., Junger-Tas, J., Olweus, D., Catalano, R. & Slee, P. eds. *The nature of school bullying: a cross-national perspective*. London: Routledge: pp.7-39.

Olweus, D., Limber, S. & Mihalic, S.F. 1999. Blueprints for violence prevention. Book nine: Bullying prevention program. Boulder: Center for the Study and Prevention of Violence, pp.10.

Omari, M. 2003. Towards dignity & respect: an exploration of antecedents & consequences of bullying behavior in the workplace. (Research report.), pp.8. [Web:]www.ic/pp.curtin.edu.au/local/docs/discussion/2005/1.03_maryam%20Omari_%20bullying.pdf. [Date of access: 16/05/2010].

O'Neil, D. 2011. Ten Tips for Being Assertive Without Being Aggressive. [Web:] www.crackingconfidence.co.uk/. [Datum van gebruik: 30/05/2012].

Paoli, P. & Merillie, D. 2001. Third European survey on working conditions 2000, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Luxembourg: Office for official Publication for the European Communities.

Parker, C.I., Baltés, B., Young, S., Huff, J., Altmann, R., Lacost, H. & Roberts, J. 2003. Relationships between psychology climate perceptions and work outcomes: A meta analytical review. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, p. 389-416.

Parker, S.A. & Day, V.P. 1997. Promoting inclusion through instructional leadership: The roles of the secondary school principal. NASSP. Bulletin, pp.83-89.

Parry, J.M. & Stevens, A. 2001. Prospective health impact assessment: pitfalls, problems and possible ways forward, pp.323-1177. [Web:] <http://www.BMJ.com/content/323/7322/1177>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].

Patterson, G.R., Reid, J.B. & Dishion, T.J. 1992. A social learning approach: Volume 4. Antisocial boys. Eugene, OR: Castalia; 1992.

Pearson, C.M., Andersson, L.M. & Porath, C.L. 2000. Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2):123-138.

Pelcovitz, D., Kaplan, S.J., De Rose, R.R., Mandel, F.S., & Salzinger, S. 2001. Psychiatric Disorders in Adolescents Exposed to Domestic Violence and Physical Abuse. *American Journal of Orthopsychiatry*, 70(3):360-368.

Peltzer, K. 1999. Posttraumatic stress symptoms in a population of rural children in South Africa. *Psychological Reports*, 85(2):646-650.

Perimäki-Dietrich, R. 2002. TUTB-News letter. [Available:] <http://www.hesa.etui-rehs.org>, pp.16-19. [Datum van gebruik :07/03/2010].

Pervin, K. & Turner, A. 1998. A study of bullying of teachers by pupils in an Inner London school. *Pastoral Care*, 4010, December, pp.5.

Petersen, C., Maier, S.F. & Seligman, M.E.P. 1995. *Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control*. New York: Oxford University Press. ISBN 0-19-504467-3

Peterson, K. 2002. The Professional Development of Principals: Innovations and opportunities. *Educational Administration Quarterly*, 38(2):213-232.

Phillips, K.A., Yen, S. & Gunderson, J.G. 2003. Personality Disorders. In R.E. Hales & S.C. Yudofsky (Eds.). *Textbook of Clinical Psychiatry* (4th Edition), pp.804-832. Washington, D.C. American Psychiatric Publication.

Pick, G. 2000. Motivation Through Challenge. [Web:] <http://www.edweek.org/tm/tmstory.cfm?slug>. [Datum van gebruik: 30/09/2010]

Pietersen, C. 2005. A Diagnostic Approach to Measuring and Managing Workplace Aggression. *South African Journal of Human Resource Management*, 3(1):1-5.

Pietersen, H.J. & Pietersen, C. 2004. Workplace Aggression Inventory, Unpublished Research Instrument. University of Limpopo: Department of Industrial and Organizational Psychology.

Pleis, J.R., Ward, B.W. & Lucas, J.W. 2009. U.S. Department of Health and Human Services. Summary Health Statistics for U.S. adults: National Health Interview Survey 2009. PMID: 21905341. Vital and Health Statistics. Series 10, Data from the National Health Survey, 2010 (249), pp.1-207.

Poggenpoel, M. & Myburgh, C. 2014. A coaching supervision programme to facilitate the mental health in business coaches in South African Practice. University of Johannesburg. [Web:] www.uj.ac.za/EN/Faculties/health/research/... [Datum van gebruik:17/03/2014].

Pollack, I. 2003. Don't let client bully you into losing your focus on sale. *Forth Business Press*: 20-21, 17-23 Oct.

Portin, B.S., Shen, J. & Williams, R.C. 1998. The changing principalship and its impact: Voices from principals. *NASSPBulletin*, 82: p1-8.

Potgieter, J.M., Visser, P.J. Van Der Bank, A.J., Mothata, M.S. & Squelch, J.M. 1997. Understanding the South African Schools Act. What school governors need to know. Pretoria: Development of Education.

Quine, L. 1999. Workplace bullying in the NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.

- Quinn, N. 2008. Life Without Panic Attacks. Anxiety: How can I stop feeling anxious all the time? [Web:] <http://www.theamt.com/members/>. [Datum van gebruik: 30/09/2010].
- Raffaele, L.M. & Knoff, H.M. 1999. Improving home-school collaboration with disadvantaged families: Organizational, principles, and approaches. *28*(3):448-466.
- Randall, P. 1997. *Adult Bullying: perpetrators and victims*. London: Routledge, pp.183.
- Randall, P. 2001. *Bullying in Adulthood: assessing the bullies and their victims*. New York: Brunner Routledge, pp.212.
- Rayner, C. 1997. The prevalence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, pp.199-208.
- Rayner, C. & Hoel, H. 1997. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Psychology*, 7, pp.187-191.
- Rayner, C. & Hoel, H. & Cooper, C.L. 2002. *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* London and New York: Taylor & Francis.
- Rayner, C. & Keashly, L. 2005. Bullying at work: A perspective from Britain and North America (S. Fox & P. Spector, eds. *Counterproductive work behaviors*. Washington D.C.: American Psychological Association, pp.271-296.
- Reynaldo, J. & Santos, A. 1999. Cronbach's Alpha: A tool for Assessing the Reliability of Scales. Texas Agricultural Service. Volume 37(2):1-4.
- Rigby, K. & Bagshaw, D. 2003. Prospects of adolescent students collaborating with teachers in addressing issues of bullying and conflict in schools. *Educational Psychology*, 23(5):535-546.
- Rivera, R. 2012. How to stop Anxiety and Dissiness. [Web:]<http://www.calmclinic.com/anxietytest/>. [Datum van gebruik: 18/06/2012].

- Robins, L.N. 1978. Sturdy childhood predictors of adult antisocial behaviour: Replications from longitudinal studies. *Psychological Medicine*, (8), pp. 611-622.
- Robinson, H. 2007. Dualism. In E. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. [Web:] <http://plato.stanford.edu/entries/dualism/> [Datum van gebruik: 30/03/2011].
- Rodkin, P.C. & Hodges, E.V.E. 2003. Bullies and victims in the peer ecology: four questions for psychologists and school professionals. *School Psychology Review*, 32(2):384-400.
- Rogers, K.A. & Kelloway, E.K. 1997. Violence at work: Personal and organizational outcomes, *Journal of Occupational Health Psychology* 2 (1997), pp. 63–71.
- Ronningstam, E. 2009. Understanding and Identifying the Narcissistic Personality. Harvard Medical School and Psychosocial Center, McLean Hospital, Belmont, Mass, pp.104-105.
- Rottenberg, J., Gross, J. & Gotlib, I. 2005. Emotion content insensitivity in major depressive disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 114, pp. 627-639.
- Rousseau, D. M., & House, R. J. 1994. Meso organizational behavior: Avoiding three fundamental biases. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 1, pp. 13–30. New York: John Wiley.
- Rout, U.R. & Rout, J.K. 2002. Stress management for primary health professionals, pp.115. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Ruback, R.B. & Thompson, M.P. 2001. Social and Psychological Consequences of Violent Victimization, Sage, Thousand Oaks, CA (2001).
- Runyan, C.W.; Zakocs, R.C. & Zwerling, C. 2000, Administrative and behavioral interventions for workplace violence prevention, *American Journal of Preventive Medicine* 18 (2000):116–127.
- Rutherford, J. 2007. New Labour and the end of welfare Compass Online April 25, 2007

Rutter, M., Giller, H & Hagell, A. 1998. *Antisocial behavior by young people*. New York: Cambridge University Press; 1998.

Saarela, K.L. & Isotalus, N. 1999. Workplace violence in Finland: High-risk groups and preventive strategies. *American Journal of Industrial Medicine*, Volume 36(1), 80-81.

Saigh, P.A. 1991. The development of post-traumatic stress disorder following four different types of traumatization. *Behavioural Research and Therapy*, 29(3):213-216.

Saisan, J., Smith, M., Robinson, L. & Segal, R. 2012. Sleep Disorders and Sleeping Problems. Symptoms, treatment and help for common sleep disorders. [Web:] http://www.helpguide.org/life/sleep_disorders.html. [Datum van gebruik: 18/06/2012].

Salekin, R.T. 2006. A Review and Meta-Analysis of the Psychopathy Checklist and Psychopathy Checklist-Revised: Predictive Validity of Dangerousness. Volume 3(3), pp.203-215.

Samson, M., Lee, U., Ndlebe, A., MacCuene, K., Van Niekerk, I., Gandhi, V., Harigaya, T. & Abrahams, C. 2012. The social and economic impact of South Africa's social security system. Commissioned by the Directorate: Finance and Economics Department of Social Development.

Sanders, B.J. & Crowe, R.R. 1996. Overview of health promotion in the workplace. In Scriven, A & Orme, J. Eds. *Health promotion: Professional perspectives*. Basingstoke: Palgrave, pp. 199-211).

Santrock, J. W. 2007. *A Topical Approach to Human Life-span Development* (3rd ed.). St. Louis, MO: McGraw-Hill.

Sapolsky, R. M. 1996. Why stress is bad for your brain. *Science*, Vol..273, pp.749-50.

Sapolsky, R. M. 2000. Glucocorticoids and hippocampus atrophy in neuropsychiatric disorders. *Archives of General Psychiatry*, Vol.57, pp.925-35.

Sarafio, E.P. & Smith, T.W. 2012. *Health Psychology: Biopsychsocial Interactions*, 7th ed. Hoboken: New Jersey: Wiley.

Sarason, I.G., Sarason, B., Brock, D.N. & Pierce, G.R. 1996. Social support: current status, current issues (16). In C.D. Spielberger, I.G. Sarason, J.B. Brebner, M.T. John, E. Greenglass & P.Laungani (Eds.) *Stress and Emotion: anxiety, anger and curiosity*, pp. 3-27. London: Taylor & Francis.

Sarno, J.E. MD. 1998. The Mindbody Prescription: Healing the Body, Healing the Pain. 1998. [Available:] [http://en.wikipedia.org/wiki/ Biopsychosocial model#cite_note-2](http://en.wikipedia.org/wiki/Biopsychosocial_model#cite_note-2) [Date of access: 30/09/2011].

Scarpa, A. & Raine, A. 2000. Violence associated with anger and impulsivity. In: Borod JC, editor. *The neuropsychology of emotion*. New York: Oxford University Press; 2000. pp. 320–339. Series in Affective Science.

Schabracq, M. 1998. Toward a phenomenological framework for the study of work and organizational stress. *Human Relations*, 51(5):625-648. Available: <http://www.puk.ac.za:2593/pqdweb> [Datum van gebruik: 30/09/2010].

Schafer, W. 2000. *Stress management for wellness*, 4th edition. Fort Worth. Harcourt College publishers.

Schat, A.C. & Kelloway, E.K. 2000. The effects of perceived control on the outcomes of workplace aggression and violence, *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (3):386–402.

Schat, A.C.H., Frone, M.R., & Kelloway, E.K. 2006. Prevalence of workplace aggression in the U.S. workforce: Findings from a national study. In E. K. Kelloway, J. Barling, and J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence*, pp.47-89. Thousand Oaks, CA: Sage.

Schein, E. 1985. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schiarnberg, L. & Smith, K. 1982. *Human development*. New York: Macmillan.

Schneiderman, N. 2004. Psychological, behavioral, and biological aspects of chronic diseases. *Current Directions in Physiological Science*, Vol. 13, pp. 247-251.

Schurink, W., Fouché, C.B. & De Vos, A.S. 2011. *Qualitative Data Analysis and Interpretation*. In A.S. de Vos, H. Strydom, C.B. Fouché & C.S.L. Delpont.

Research at Grass Roots. For the Social Sciences and Human Service Professions. Fourth edition. Pretoria: Van Schaik. pp. 397-423.

Seedat, S., Nyamai, C., Njenga, F., Vythilingum, B. & Stein, D.J. 2004. Trauma exposure and posttraumatic stress symptoms in adolescents: A schools survey in Cape Town and Nairobi. *British Journal of Psychiatry*, 184(2):169-175.

Seedat, S., Van Noord, E., Vythilingum, B., Stein, D.J. & Kaminer, D. 2000. School survey of exposure to violence and posttraumatic stress symptoms in adolescents. *South African Journal of Child and Adolescent Mental Health*, 12(1):38-44.

Seers, K. 2012. Evidence Based Nursing. RCN Research Institute, School of Health & Social Studies, University of Warwick, Coventry, CV4 7AL, BMJ Publishing Group Ltd & The RCN Publishing Company Ltd.

Selleck, C.S., Sirles, A.T. & Newman, K.D. 1989. Health Promotion at the Workplace. *Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses*. [Web:] <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed?> [Datum van gebruik: 30/09/2010].

Selye, H. 1997. Confusion and Controversy in the stress field. *Journal of Human Stress*, Vol.1, pp. 37-44.

Senge, P.M. 1990. The art and practice of learning organizations. New York: Doubleday.

SEW NEWS. 1999. ICN Outlines Nurses' Concerns at ILO Meeting on Human Resources Development. [Web:] www.icn.ch.

Sheehan, M. 1999. Workplace bullying: responding with some emotional intelligence. *International Journal of Management and Decision making*, 5(1): 21-34.

Sheehan, M., BARKER, M. & MCCARTHY, P. 2004. Analysing metaphors used by victims of workplace bullying. *International Journal of management and decision making*, 5(1):21-34.

Sheskin, D.J. 2007. Handbook of Parametric and Non-parametric Statistical Procedures, 4th Edition: Chapman & Hall/CRC.

- Shisana, O., Peltzer, K., Zungu-Dirwayi, N. & Louw, M.A. 2005. The health of our educators, pp.109. Cape Town: HSRC Press.
- Shore, A. 2003. Affect Regulation & the Repair of the self. New York: W.W. Norton. ISBN0393704076.
- Simon, G.K. 1996. 'In Sheep's Clothing', A.J. Christopher & CO., United States of America, pp.8-10.
- Singer, M.I., Anglin, T.M., Song, L.Y. & Lunghofer, L. 1995. Adolescents' exposure to violence and associated symptoms of psychological trauma. *Journal of the American Medical Association*, 273(6):477-482.
- Singh, P., Mbokodi, S.M. & Msila, V.T. 2004. Black parental involvement in education. *South African Journal of Education*, 24(4):301-307.
- Singh, R.R. 2008. HR – Revolution: Are you aware of bullying? [Web:] www.nationalhrd.org/newsletters/2007 [Datum van gebruik: 30/09/2010].
- Sloan, L.M., Matyok, T., Schmitz, C.L. & Lester Short, G.F. 2010. A story to tell: bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3):87-97.
- Slora, K.B., Joy, D.S., Jones, J.W. & Terris, W. 1991. The prediction of on-the-job violence. In: J.W. Jones, Editor, *Pre-employment Honesty Testing*, Quorum Books, Westport, CT (1991), pp. 171–183.
- Smith, B.D. 1998. Psychology Science & Understanding, pp.18-26. Boston: McGraw-Hill.
- Smith, M., Robinson, L. & Segal, R. 2012. Can't sleep? Understanding insomnia and its symptoms.http://www.helpguide.org/life/insomnia_treatment.html. [Datum van gebruik: 18/06/2012].
- Smith, M., Segal, R. & Segal, J. 2011. Understanding stress: Symptoms, Signs, Causes and Effects, pp.1-31. [Web:] <http://www.helpguide.org>.
- Smith, M., Segal, R. & Segal, J. 2012. How to Stop Worrying. Selfhelp Strategies for Anxiety Relief. [Web:] <http://www.stop-anxiety-attack-symptoms.com/anxiety.html>. [Datum van gebruik: 18/06/2012].

- Smokowski, P.R. & Kopasz, K.H. 2005. Bullying in schools: An overview of types, effects, family characteristics and intervention strategies. *Children & Schools*, 27(2):101-110.
- Southerland, M.D., Collins, P.A. & Scarborough, K.E. 1997. Workplace Violence, Anderson, Cincinnati (1997).
- Spector, P.E., Coulter, M.L., Stockwell, H.G. & Matz, M.W. 2007. Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences, *Work and Stress*, 21(2), 117-130.
- Spector, P.E. & Jex, S.M. 1998. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, pp.356-367.
- Stacey, R.D. 1993. Strategic management and organisational dynamics. London: Pitman Publishing.
- Stallworth, L.E. & Adams, M.C. 2010. Workplace Mediators Seek a Role in Taming Faculty Bullies. [Web: URL:] <http://chronicle.com/article/Workplace-Mediators-Seek-a/65815#comments>. [Datum van gebruik: 30/03/2010].
- Steffgen, G. 2008. Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention. *European Review of Applied Psychology*, Volume 4, December 2008, pp.285-295.
- Steffgen, G. In Press. Violence in Luxembourg schools: the role of school culture. In: Österman, K., Björkqvist K. (Eds.), Contemporary research on aggression, vol. I: School violence. Abo Akademi University, Finland.
- Steinman, S. 2003. Workplace violence in the health sector. Country case study: South Africa, ILO, ICN, International Joint Program of workplace violence in the health sector, pp.59.[Web:]http://www.icn.ch/sewworkplace/wpv_hs_southafrica.pdf. [Date of access: 16/05/2010].
- Stewart, D. 1998. Gower handbook of management skills. Gower Publishing, p.282-924.ISBN0566078899.

- Steyn, G.M. 2000. The changing principalship in South African schools. *Educare*, 31:251-274.
- Steyn, H.S. 1998. *Praktiese beduidendheid: Die gebruik van effekgroottes*. Potchefstroom: Publikasiebeheer Komitee, PU vir CHO, pp.28.
- Stokols, D. 1996. Translating social ecological theory into guidelines for community health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 10, 282-298.
- Sudarshan, K.L. 2007. Introduction to ANOVAs – Presentation transcript (January 3012).
- Suzuki, J. 2002. Intergrated Pediatric Residency Program. Honolulu, Hawaii, 96826.
- Tambur, M. & Vadi, M. 2009. Bullying at Work: Research in Estonia, using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R).
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. 2003. *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage: Creswell, J. (2007), pp.211.
- Taylor, J., Lacono, W.G. & McGue, M. 2000. Evidence for a genetic etiology of early-onset delinquency. *Journal of Abnormal Psychology*, 2000;109:634–643.
- Taylor, M.S. 2001. Reflections on fairness: Continuing the progression of justice research and practice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp.342-353.
- Taylor, S.E., Repetti, R.L. & Seeman, T. 1997. Health psychology. What is an unhealthy environment and how does it get under the skin? *Annua Review of Psychology*, Vol. 48, pp. 411-447.
- Teddlie, C. & Tashakkori, A. 2006. A General Typology of Research Designs Featuring Mixed Methods. *Research in the Schools*, pp.12-211.
- Teegen, F. 2002. *Posttraumatische Belastungsstörungen bei gefährdeten Berufsgruppen*, Huber, Bern (2002).
- Tehrani, N. 2004. Bullying: a source of chronic post traumatic stress? *British Journal of Guidance & Counseling*, Vol. 32, No. 3. pp 384-366.

Terry, P.M. 1999. Essential skill for principals. *Thrust for Educational Leadership*, 29: 28-32.

The Health and Safety at Work Etc. ACT. 1974. HSWA, HSWAct or HASAWA [WEB:] <http://www.legislation.gov.uk>. [Datum van gebruik: 04/08/2013].

Theron, L., Geyer, S., Strydom, H. & Delport, C.S.L. 2009. The Roots of Reds: A Rationale for the support by the HIV and AIDS pandemic. *Review, Health SA Gesondheid*, 13:77-88.

The 2007 WBI-Zogby Suvey. 2011. Workplacebullying.org. [Beskikbaar: URL.] <http://www.workplacebullying.org/research.html>. [Datum van gebruik: 24/11/2012].

Thompson, C.L. & Rudolph, L.B. 1992. Counselling children. 3rd Edition. Pacific Grove: Brooks, pp.32-34.

Thompson, R. 1971. *A systems approach to instruction*. Hamden, CT: Linnet Books.

Thomson, R. 2013. *Journal of Mixed Methods Research (JMMR)*. [URL] <http://intl-mmr.sagepub.com>.

Thurlow, M. 2003. The management of schools. *In*: M. Thurlow, T. Bush & M. Coleman (Eds.). *Leadership and Strategic planning in South African schools*. London: Commonwealth Secretariat.

Tracey, J.I. & Robins, R.W. 2004. Putting the self into self-conscious: A theoretical model. *Psychological inquiry*, 15, pp.103-125.

Tracy, S.J., Alberts, J.K. & Lutgen-Sandvik, P. 2006-2012. *Employee Rights Guide and Employee Workplace Rights: Return from Workplace Bully to Employee Rights in the Workplace*.

UNISON. 1997. *UNISON members' experience of bullying at work*. London: UNISON.

Vadi, M. & Meri, R. 2005. *Estonian Culture in the framework of Jofstede's Model (Case of Hotel Industry)*. *TRAMES*, 9(59/54), 3:268-284.

Van Veldhoven, M. & Meijman, T.F. 1994. Measuring psychosocial demands with a questionnaire: The VBBA. Amsterdam: NIA.

Van Wyk, N.J. 1996. Parent involvement in Black urban communities in Gauteng. Pretoria: UNISA.

Vartia, M. 2001. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27(1):63-69.

Vartia, M. 2003. Workplace bullying. A study on the work environment, well-being and health. *People and Work Research Reports 56*. Finnish Institute of Occupational Health, pp. 103-126.

Vartia, M. 2004. Research, practice and increased awareness: The Finnish experience. Keynote address presented at the 4th International Conference on Bullying and Harassment in the workplace, 28-29 June, Bergen, Norway.

Vikesland, G. 2009. Servant Leadership. Seven Pillars of Servant Leadership: Practicing the Wisdom of Leading by Serving. [Web:] <http://www.amazon.com/Review/RIG9JZ0OLL530R>.

Verdugo, R.R. & Schneider, J.M. 1999. Quality Schools, Safe Schools: A Theoretical and Empirical Discussion. *Education and Urban Society*, 31, pp. 286-308.

Verdugo, R. & Vere, A. 2003. International Labour Office. Workplace Violence in service sectors with implications for the Education Sector: Issues, Solutions and Resources, pp.18-19. [Available:] <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/education/wp208pdf>

Waldman, I.D. & Rhee, S.H. 2006. Genetic and environmental influences on psychopathy and antisocial behavior. (In: C. Patrick (Ed.). *Handbook of psychopathy*, pp.205-228. New York: The Guilford Press.

Walker, I.S. 1998. Parent involvement in children's literacy during the primary school years (Doctoral thesis). Clayton: Monash University.

Walter, H. 1993. Mobbing – Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Campus, Frankfurt/M (1993).

- Weil, A. 1999. *Breathing. The Master Key to Self-healing (The self Healing Series)*. Sounds True, Incorporated.
- Whitted, K.S. & Dupper, D.R. 2005. Best practices for preventing or reducing bullying in schools. *Children & Schools*, 27(3):167-175.
- WHO see WORLD HEALTH ORGANIZATION.
- Widiger, T.A. & Corbitt, E.M. 1995. Antisocial personality disorder: *In* W.J. Livesley (Ed.). *The DSM-IV personality disorders*, pp. 103-126.
- Wikipedia. 2009. Wikipedia, the free encyclopedia. [Available:] <http://en.wikipedia.org/wiki/socialecologicalmodel>. [Datum van gebruik: 30/09/2011].
- Wikipedia. 2009. Wikipedia, the free encyclopedia. Navigation Search. AASampling (Statistics). [Datum van gebruik: 30/08/2012].
- Wikipedia. 2012. Correlation Coefficient. <http://www//Mathbits.com>. [Datum van gebruik: 28/09/2012].
- Wikipedia. 2012. Hierarchical Clustering. [Besikbaar] <http://en.wikipedia.org/wiki/hierarchical/clustering>. [Datum van gebruik: 21/12/2012].
- Wild, S., Rolic, G., Green, A., Sicree, R. & King, H. 2004. Global prevalence of diabetes: Estimates for the year 2000 and projections for 2030. *Diabetes Care*, 27, 1047-1053.
- Wilkenson, L. 1999. Statistical Methods in Psychology Journals; Guidelines and Explanations. *American Psychologist* 54 (8):594-604.
- Wilson, B. 2004. A teacher forced out of the profession. [Web;] <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business3461703.stm>. [Datum van gebruik: 24/08/2009].
- Wilson, D.R., Plotnikoff, R.C. & Shore, C.L. 2000. *Research perspectives on Workplace Health Promotion*. Centre for health promotion studies. University of Alberta, Edmondton: Alberta.
- Wilson, W.J. 1996. *When Work Disappears: The world of the new urban poor*, New York: Alfred A Knoff.

Wisniewskil, L. & Gargiulo, R.M. 1997. Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31(3):325-346.

Workplace Bullying Institute. 2007. Workplace bullying. [Web:] http://en.wikipedia.org/wiki/workplace_bullying#column-one. [Date of access: 15/05/2010].

Workplace Bullying Institute. 2007. Bully At Work. Why U.S. Employers Do So Little. Workplace Bullying Institute-Zogby Survey. [Web:] www.workplacebullying.org/targets/problem/employer-resistance.html.

Workplace Bullying Institute. 2010. Who Gets Targeted? Healthy Workplace Bill. <http://www.workplacebullying.org/wbiforum/>. [Datum van gebruik: 21/06/2010].

Workplace Bullying Institute. 2010. Bully At Work. How Bullying Happens. [Web:] www.workplacebullying.org/targets/problem/why-bullies-bully.html.

World Health Organization (WHO).. 1997. Promoting health through schools. A report of a WHO Expert Committee on Comprehensive School Health Education and Promotion. Geneva: WHO library cataloguing in publication data.

World Health Organization (WHO). 1998. Health promotion: Glossary. Geneva: WHO. www.who.int/healthpromotion/about/hp%20glossary%20in%20hpi.pdf.-WHO. [Date of access: 16/05/2010].

World Health Organization (WHO). 2002. New Research Shows Workplace Violence Threatens Health Services. [Web:] www.who.int.

Wormald, K. 2005. When your boss is a bully. OfficeSolutions, July-August 2005.

Writing, A. 2012. The Effects of Poor Communication in Business. University of Rochester.

Yilmaz, G. & Soydas, A.U. 2006. Bullying among Turkish Bank Employees and Its Relationship With Sick Leave. Faculty of Economic and Business Administration, Kocaeli University, Kocaeli, pp.2-4. Turkey.

Zapf, D. 1999. Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-84.

Zapf, D. & Einarsen, S. 2003. Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. (In S. Einarsen, H., Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper eds. *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, pp.165-184. London: Taylor & Francis.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. 2003. Empirical findings on bullying in the workplace. *In: Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, pp.103-126. London, Taylor and Francis.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. 1996. On the relationship between factors and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:215-237.

Zohar, D. 1999. When things go wrong: The effect of daily work hassles on effort, exertion and negative mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3):265-283.

ADDENDA

ADDENDUM A: SERTIFIKAAT VAN SEKRETARIAAT



NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRWA
NOORDWES UNIVERSITEIT

Private Bag X0001, Potchefstroom
South Africa 2520

Tel: (018) 200-4000
Faks: (018) 200-4010
Web: <http://www.nwu.ac.za>

Ethics Committee
Tel: +27 18 290 4850
Fax: +27 18 293 5329
Email: Ethics@nwu.ac.za
2012/10/22

This is to certify that the next project did receive approval from the NWU Ethics Committee:

Project title : Die aard en impak van psigologiese geweld op
sekondêre-skoolonderwysers Riglyne vir ondersteuning

Project leader: Dr GJC Kirsten

Student: N Phooko

Ethics Clearance no: NWU-00011-11-A2

The Ethics Committee would like to remain at your service as scientist and researcher, and wishes you well with your project. Please do not hesitate to contact the Ethics Committee for any further enquiries or requests for assistance.

Yours sincerely

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marietjie Halgryn', written over a horizontal line.

Me. Marietjie Halgryn
NWU Ethics Secretariate

ADDENDUM B: BRIEF AAN DEPARTEMENT VAN ONDERWYS

PO Box 1911
Kroonstad 9500
Tell:0562181507
Cell:0824909877

THE HEAD
DEPARTMENT OF EDUCATION.
PRIVATE BAG X 20565
BLOEMFONTEIN

9300

SIR

I am a student at the North-West University at present, enrolled for my PhD-degree. My promotor is Dr. G.J.C. Kirsten. My humble request to you is to give me permission to do the research in the Free State with regard to the topic as set out in my research proposal. The title of my proposed study is:

**THE NATURE AND IMPACT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON
SECONDARY SCHOOL EDUCATORS: GUIDELINES FOR SUPPORT.**

I am of the opinion that the Department of Education will benefit from the research to be done seeing that the topic is relevant and has an influence on all stakeholders within the education system at schools. I would therefore like to request permission to do the research within the Free State. The research is also approved by the Ethics Committee of the North-West University (Reference: Ethics number:000112-11-A2).

Thanking you in anticipation.

Yours in service


.....
SIGNATURE

NEHEMIAH PHOOKO (STUDENT NUMBER: 10643591)

.....
Date

ADDENDUM C: AANSOEKVORM VAN ONDERWYSDEPARTEMENT

Ref no: 16/4/1/11...- 2011.....



education

Department of
Education
FREE STATE PROVINCE

**APPLICATION FORM TO REGISTER RESEARCH PROJECTS IN THE FREE STATE
DEPARTMENT OF EDUCATION**

- ❖ Please complete all the sections of this form that are applicable to you. If any section is not applicable please indicate this by writing N/A.
- ❖ If there are too few lines in any of the sections please attach the additional information as an addendum.
- ❖ Attach all the required documentation so that your application can be processed.

Send the application to:

Maitland Street
BLOEMFONTEIN
9300

Private Bag X20565
Bloemfontein
9300.

Tel: 051 - 404 9287/404 9217

Fax: 051 - 404 9274

1 Title (e.g. Mr, Ms, Dr, and Prof):

M	R		
---	---	--	--

2 Initials and surname:

N		P	H	O	O	K	O										
---	--	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3 Telephone: Home:

0	5	6	-	2	1	8	1	5	0	7		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

			-									
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cell:

0	8	2	-	4	9	0	9	8	7	7		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

Fax:

0 8 6 - 5 6 8 6 1 1 4

E-Mail

1 2 f R A n E H @ - g m a i l . C O M

4 Home Address:

1	1	A	D	A	M	B	L	O	E	M	S	T	R				
B	R	E	N	T	P	A	R	K									
K	R	O	O	N	S	T	A	D									
														9	4	9	9

5 Postal Address:

P	O	B	O	X	1	9	1	1											
K	R	O	O	N	S	T	A	D											
																9	5	0	0

6.2 Occupation: PENSIONER

6.3 Place of employment: N/A

7 Name of course:

EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

8 Name of supervisor/promoter: Dr. G.J.C. KIRSTEN

Please attach a **letter from your supervisor** confirming that you have registered for the course you are following.

9 Title of research project:

THE NATURE AND IMPACT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON SECONDARY SCHOOL EDUCATORS: GUIDELINES FOR SUPPORT.

10 Concise explanation of the research topic:

THE GENERAL AIM OF THE STUDY IS TO INVESTIGATE THE NATURE AND IMPACT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON SECONDARY SCHOOL EDUCATORS IN THE FREE STATE AND DEVELOP GUIDELINES FOR THE SUPPORT FOR HEALTH PROMOTION.

11 Application value that the research may have for the Free State Education Department:

THE ASSUMPTION IS THAT THE RESEARCH FINDINGS OF THIS STUDY MAY PROVIDE VALUABLE INFORMATION THAT CAN CONTRIBUTE TO THE HEALTH PROMOTION OF EDUCATORS. IT MAY HELP THE FREE STATE DEPARTMENT OF EDUCATION IN ESTABLISHING REGULATIONS WITH THE VIEW OF IMPLEMENTING EDUCATOR SUPPORT FOR HEALTH PROMOTION IN THE FREE STATE.

ACCORDING TO THE LITERATURE LITTLE RESEARCH HAS BEEN DONE ON PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN SOUTH AFRICA, AND EVEN LESS AMONGST EDUCATORS. THIS RESEARCH CAN MAKE A CONTRIBUTION TOWARDS THE CORPUS OF KNOWLEDGE ABOUT PSYCHOLOGICAL VIOLENCE, SPECIFICALLY AS IT PREVAILS AMONGST EDUCATORS IN THE FREE STATE.

12.1 The full particulars of the group with whom the research is to be undertaken:

THIS STUDY WILL BE CARRIED OUT WITH EDUCATORS WHO ARE SARO-REGISTERED MEMBERS. THEY WILL BE QUALIFIED TEACHERS WHO TEACH AT SECONDARY SCHOOLS IN THE FREE STATE. THE RESEARCH WILL BE UNDERTAKEN WITH MALE AND FEMALE EDUCATORS.

12.2 List of schools/Directorates in the Department/Officials:

10 THIS RESEARCH WILL BE UNDERTAKEN WITH 800 EDUCATORS FROM 87 SCHOOLS. THE SCHOOLS WERE RANDOMLY SELECTED BY THE STATSTICAL CONSULTATION SERVICES OF THE NORTHWEST UNIVERSITY. DUE TO A CONFIDENTIALITY ASSURANCE THE RESEARCHER CANNOT DIVULGE THE NAMES OF EDUCATORS AND SCHOOLS WHO PARTAKE IN THE RESEARCH TO AVOID REFERENCE OR VICTIMIZATION.

12.3 Grades:

QUALIFIED EDUCATORS

12.4 Age and gender groups:

ADULT MALES AND FEMALES

12.5 Language groups:

ENGLISH

12.6 Numbers to be involved in the research project:

800

- 13 Full particulars of how information will be obtained eg questionnaires, interviews, standardized tests. Please include copies of questionnaires, questions that will be asked during interviews, tests that will be completed or any other relevant documents regarding the acquisition of information.**

INFORMATION WILL BE AQUIRED BY MEANS OF QUESTIONNAIRES, STANDARDIZED TESTS AND QUESTIONS ASKED DURING INTERVIEWS. QUESTIONS THAT WILL BE ASKED DURING INTERVIEWS ARE:

- i) WHAT IS THE PREVALENCE OF PSYCHOLPGICAL VIOLENCE AMONGST EDUCATORS IN THE FREE STATE?
- ii) WHAT ARE THE NEGATIVE ACTS ASSOCIATED WITH PSYCHOLOGICAL VIOLENCE EXPERIENCED BY EDUCATORS?
- iii) HOW DO EDUCATORS EXPERIENCE PSYCHOLOGICAL VIOLENCE?
- IV) WHAT IS THE NATURE AND IMPACT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON EDUCATORS' HEALTH?
- V) WHAT SUPPORT CAN BE OFFERED FOR ENHANCING EDUCATOR-HEALTH?
- VI) (SEE ATTACHMENTS FOR QUESTIONNAIRES)

14 The **starting and completion dates** of the research project: (Please bear in mind that research is usually not allowed to be conducted in the schools during the fourth term.)

HOPEFULLY DURING SECOND QUARTER DEPENDING ON TIME FOR DEPARTMENTAL PERMISSION GIVEN.

15 Will the research be conducted **during or after school hours?**

AFTER SCHOOL HOURS.

16 If it is necessary to use school hours for the research project, **how much time** will be needed?

N/A

17 **How much time will be spent on the research project** by individual educators and/or learners?

EDUCATORS- APPROXIMATELY 45 MINUTES

18 **Have you included:**

18.1 A letter from **your supervisor** confirming your registration for the course you are following? **Yes/No**

18.2 A draft of the letter that will be sent **to the principals** requesting permission to conduct research in their schools? **Yes/No**

18.3 A draft of the letter that will be sent **to parents** requesting permission for their children to participate in the research project?..(If applicable) **N/AYes/No**

18.4 Copies of **questionnaires** that you wish to distribute? **Yes/No**

18.5 A list of **questions** that will be asked during the interviews? **Yes/No**

I confirm that all the information given on this form is correct.

N. PHOOKO

20/04/2011


.....
SIGNATURE

ADDENDUM D: BEWYS VAN REGISTRASIE



NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
POTCHEFSTROOMKAMPUS

Private Bag X8001, Potchefstroom
South Africa, 2520

Tel: (018) 299-1111/2222
Web: <http://www.nwu.ac.za>

Faculty of Education Sciences
Tel: (018) 299-4788
E-pos: Tiaan.Kirsten@nwu.ac.za

18 April 2011

DIRECTOR STRATEGIC PLANNING, POLICY & RESEARCH
Room 304
Old CNA Building
Maitland Street
BLOEMFONTEIN
9300

Dear Sir/madam

Promoter: Nehemiah Phooko

I hereby state that Mr. Nehemiah Phooko is currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology at the Potchefstroom Campus of the North-West University. The title of his thesis is:

Die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêre-skoolonderwysers: Riglyne vir ondersteuning.

I am also writing this letter to you in order to confirm that I will act as promoter of the study.

Sincerely

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tiaan Kirsten'.

Dr. Tiaan Kirsten
Promoter

Onsa verskeie kopieëre Dr. Tiaan Kirsten (018) 299-4788 P. 18/19/2011 Promoter 11.doc
15 Maart 2011

ADDENDUM E: TOESTEMMING VANAF ONDERWYSDEPARTEMENT

i7/05/2011 08:46 0514049249

DEP PRP&PPP

PAGE 03/03



education
Department of
Education
FREE STATE PROVINCE

Enquiries: Khadite M
Reference: 19/4/111 - 2011

Tel: 051 404 9275
Fax: 051 404 9274
E-mail: research@edu.fs.gov.za

2011 – 05 – 16

MR N. PHOOKO
11 Adambloems Street
KROONSTAD
9499

Dear Mr Phooko

REGISTRATION OF RESEARCH PROJECT

1. This letter is in reply to your application for the registration of your research project.
2. Research topic: **The nature and impact of psychological violence on Secondary Educators - Guidelines for support.**
3. Your research project has been registered with the Free State Education Department.
4. Approval is granted under the following conditions:-
 - 4.1 The name of participants involved remains confidential.
 - 4.2 The questionnaires are completed and the **interviews are conducted outside normal tuition time.**
 - 4.3 This letter is shown to all participating persons.
 - 4.4 A bound copy of the report and a summary on a computer disc on this study is donated to the Free State Department of Education.
 - 4.5 Findings and recommendations are presented to relevant officials in the Department.
5. The costs relating to all the conditions mentioned above are your own responsibility.
6. **You are requested to confirm acceptance of the above conditions in writing to:**

DIRECTOR: STRATEGIC PLANNING, POLICY AND RESEARCH,
CNA Building, Maitland Street - Private Bag X20565, BLOEMFONTEIN, 9301

We wish you every success with your research.

Yours sincerely


FR SELLO
DIRECTOR: STRATEGIC PLANNING, POLICY AND RESEARCH

Directorate: Strategic Planning, Policy & Research - Private Bag X20565, Bloemfontein, 9300 - Room 301, Old CNA building,
Maitland Street, Bloemfontein 9300 - Tel: 051 404 9287/ Fax: 051 4049274 E-mail: quality@edu.fs.gov.za

ADDENDUM F: AANVAARDING VAN VOORWAARDES

PO Box 1911
Kroonstad 9500
13 May 2011
Tell:0562181507
Cell:0824909877

THE DIRECTOR
STRATEGIC PLANNING, POLICY AND RESEARCH
CNA BUILDING
PRIVATE BAG X20565
BLOEMFONTEIN
9301

SIR/MA'AM

I hereby confirm acceptance of the conditions (point 4.1 to 6) as set out in your approval of conducting my research in the Free State.

I would also like to take the opportunity of correcting three points in the letter:

- i) Fazile Dabi Education District should read ALL FIVE EDUCATION DISTRICTS IN THE FREE STATE.
- II) Masters should read PHD (DOCTORATE).
- iii) Pricipals are not part of the target group but educators are in deed.

I would lastly like to commend your staff for the professionalism they display throughout. That is delivery.

Thanking you.

Yours in service


.....
SIGNATURE

Nehemiah Phooko.

.....
Date

ADDENDUM G: BRIEWE AAN SKOOLHOOFDE

11 PO Box 1911
Kroonstad 9500
Tell:0562181507
Cell:0824909877

Dear Principal

I am reading for my PhD study at the North-West University, Potchefstroom campus. My research focuses on the nature and impact of psychological violence on Secondary School Teachers. The questionnaire forms an essential aspect of this research. Authorisation for this research was given by the Free State Department of Education. The research is also approved by the Ethics Committee of the North-West University (Reference: Ethics number:.....).

Your school was randomly selected to participate in this survey. I therefore kindly request your assistance in completing this questionnaire. The completion of the questionnaire will take approximately 30 minutes.

Please take note of the following:

- The questionnaire is completed on a voluntary basis
- No harm can come to you as a result of the questionnaire
- All information will be treated as confidential
- The identity of participants will not be revealed and every respondent (and school) will remain anonymous
- Completion of this questionnaire will not make an impact on teaching time
- **Date of return:.....**

Your co-operation is highly valued and appreciated. Your positive attitude will contribute to the benefit of our profession enhancing professionalism of both educators and education managers.

Regards.


.....
SIGNATURE

N. PHOOKO.

.....
Date

ADDENDUM H: BRIEWE AAN ONDERWYSERS

PO Box 1911
Kroonstad (9500)

Dear Educator

I am reading for my PhD study at the North-West University, Potchefstroom Campus. My research focuses on the nature and impact of psychological violence on Secondary School Teachers. The questionnaire forms an essential aspect of this research. Authorisation for this research was given by the Free State Department of Education. The research is also approved by the Ethics Committee of the North-West University (Reference: Ethics number: NWU-00011-11-A2). The title of my proposed study is:

**THE NATURE AND IMPACT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON
SECONDARY SCHOOL EDUCATORS: GUIDELINES FOR SUPPORT.**

Your school was randomly selected to participate in this survey. I therefore kindly request your assistance by completing this questionnaire. The completion of the questionnaire will take you approximately 30 minutes.

Before completing the questionnaire, please take note of the following:

- The questionnaire is completed on a voluntary basis
- No harm can come to you as a respondent in completing the questionnaire
- All information will be treated as confidential
- The identity of participants will not be revealed and every respondent (and school) will remain anonymous
- Completion of this questionnaire indicates that your participation has been voluntary and that you were in agreement of participating in this research.
- **Date of return: WHEN QUESTIONNAIRES ARE COMPLETED**

Your co-operation is highly valued and appreciated. Your positive attitude will contribute to the benefit of our profession enhancing professionalism of both educators and education managers.


.....
SIGNATURE

Regards.
Date

N.PHOOKO.

ADDENDUM I: VERTROUWLIKHEIDSVERSLAG EN -OOREENKOMS

**CONFIDENTIALITY REPORT
CONFIDENTIALITY AGREEMENT**

TITLE: THE NATURE AND IMPACT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON SECONDARY SCHOOL EDUCATORS: GUIDELINES FOR SUPPORT.

AIM: The aim of this research is to determine the nature and impact of psychological violence on Secondary School Educators in the Free State with the ultimate aim of developing guidelines for support of educators who were exposed to psychological violence. The research findings will also be presented to the Department of Education as the employer. Educators will also **benefit** from the study in as far as their concerns towards this phenomenon are addressed.

Feed back will be given to all stakeholders soon after the completion of data analysis and the research findings.

Completion of the questionnaires can be done within less than half an hour. Pseudonyms can also be applied in order to ensure anonymity. Educators who want to be interviewed individually can indicate likewise on the questionnaire. The researcher's contact details are: 056 2181507 OR 0824909877 OR 12franeh@gmail.com

I, the researcher, undertake that all the information which appears on this form and which will be given in the accompanying questionnaires as well as all matters raised during the discussions with the focus group will be handled with the strictest **confidentiality**. No information may/will be held against a person to harm him/her in any way either physically, psychologically, emotionally or socially.


.....
SIGNATURE

N. PHOOKO

.....
Date

I, a teacher at a Secondary School in the Free State, am conversant with the aim of the research as well as what is expected of me during the focus group discussion. I undertake to handle all matters that might arise during the discussion as highly confidential. I further undertake not to use information given during the research against a person to harm him/her in any way either physically, psychologically, emotionally or socially.

.....

Pseudonym/Signature (Teacher).

.....

Date

ADDENDUM J: DEMOGRAFIESE BESONDERHEDE

DEMOGRAPHICS (Please circle the number that corresponds).

GENDER				
Male	1			
Female	2			
AGE	18 – 25 years	26 – 30 years	31 – 40 years	41 – 50+ years
	1	2	3	4

Teaching experience	0-5 yrs	6-10 yrs	11-20 yrs	21-30 yrs	31+ yrs
	1	2	3	4	5

Highest Level of Education	Diploma	BA	B.Ed/Hons.	M-Degree	PhD	Other
	1	2	3	4	5	6

Please specify other:

Post Level	PL 1	Senior Educator	HOD	Other
	1	2	3	4

School type	Public	Independent	Other
	1	2	3

Ethnic group	Black	White	Coloured	Indian
	1	2	3	4

Teaching grade	8	9	10	11	12
	1	2	3	4	5

ADDENDUM K: HERSIENE NEGATIEWE HANDELINGSVRAELYS (NAQ-R)

		Never	Seldo	Often	Always
1	Someone withholding information which affects your performance	1	2	3	4
2	Being humiliated in connection with your work	1	2	3	4
3	Being ordered to do work below your level of competence	1	2	3	4
4	Having key areas of responsibility replaced with more unpleasant tasks	1	2	3	4
5	Spreading rumours about you	1	2	3	4
6	Being excluded	1	2	3	4
7	Having offensive remarks made about you	1	2	3	4
8	Being the target of spontaneous anger	1	2	3	4
9	Intimidating behaviour (e.g. finger pointing, invasion of personal space, shoving, blocking/barring the way)	1	2	3	4
10	Hints from others that you should quit your job	1	2	3	4
11	Repeated reminders of your mistakes	1	2	3	4
12	Facing hostile reactions when you approach	1	2	3	4
13	Persistent criticism of your work	1	2	3	4
14	Having your opinions ignored	1	2	3	4
15	Practical jokes carried out by people you don't get along with	1	2	3	4
16	Being given tasks with unreasonable deadlines	1	2	3	4
17	Having allegations made against you	1	2	3	4
18	Excessive monitoring of your work	1	2	3	4
19	Pressure not to claim something which by right you are entitled to (e.g. sick leave, holiday entitlement, travel expenses)	1	2	3	4
20	Being the subject of excessive teasing	1	2	3	4
21	Being exposed to an unmanageable workload	1	2	3	4

22	Threats of violence	1	2	3	4
----	---------------------	---	---	---	---

23. *Have you been bullied at work? We define bullying as a situation where one or several individuals persistently over a period of time perceive themselves to be on the receiving end of negative actions from one or several persons, in a situation where the target of bullying has difficulty in defending him or herself against these actions. We will not refer to a one-off incident as bullying.*

Using the above definition, please state whether you have been bullied at work over the last six months?

No 1

Yes, but only rarely

Yes, now and then 3

Yes, several times per week

Yes, almost daily

NAQ – Negative Acts Questionnaire

© Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy, 1994; Hoel, 1999

ADDENDUM L: SIMPTOOM-KONTROLELYS**SYMPTOM CHECKLIST**

Please score the following symptoms with a circle (only mark one per question).

	List of symptoms	No symptoms	Had symptoms but not increased	Had symptoms but increased	New symptom
1.	Stress, excessive worry	1	2	3	4
2.	Heart attack	1	2	3	4
3.	Feelings of panic	1	2	3	4
4.	Loss of concentration	1	2	3	4
5.	Heart arrhythmia	1	2	3	4
6.	Hair loss	1	2	3	4
7.	Sharp chest pain after activity/exercise	1	2	3	4
8.	Disrupted sleep	1	2	3	4
9.	Chest pain	1	2	3	4
10.	Ulcers	1	2	3	4
11.	Feeling edgy, irritable, easily startled	1	2	3	4
12.	Constantly on guard	1	2	3	4
13.	High blood pressure/hypertension	1	2	3	4
14.	Stress headaches	1	2	3	4
15.	Fibromyalgia – inflamed joints and connective tissue	1	2	3	4
16.	Recurrent memories, nightmares and flashbacks	1	2	3	4
17.	Obsession over details at work	1	2	3	4
18.	Irritable bowel syndrome (colitis)	1	2	3	4
19.	Racing heart rate	1	2	3	4
20.	Migraines	1	2	3	4

21.	Suicidal thoughts	1	2	3	4
22.	Needing to avoid feelings, thoughts, and situations that remind you of trauma	1	2	3	4
23.	Feeling a general emotional "flatness"	1	2	3	4
24.	Body aches – muscles or joints	1	2	3	4
25.	Thinking about being violent towards others	1	2	3	4
26.	Exhaustion, leading to an inability to function	1	2	3	4
27.	Asthma	1	2	3	4
28.	Allergies	1	2	3	4
29.	Compulsive behaviours	1	2	3	4
30.	Feeling depressed	1	2	3	4
31.	Use of substances to cope: tobacco, alcohol, drugs, food	1	2	3	4
32.	Shame or embarrassment that led to dramatic changes in lifestyle	1	2	3	4
33.	Skin changes, e.g., shingles, rashes, acne	1	2	3	4
34.	Significant weight change	1	2	3	4
35.	Jaw tightening/teeth grinding	1	2	3	4
36.	Feeling chronically fatigued/tired	1	2	3	4

If you have experienced **any other symptom or symptoms not indicated on this checklist**, please indicate it below and tell us:

If you had the symptom before the experience of psychological violence and it had not worsened since the experience; or

If the above symptom has worsened since your experience of psychological violence; or

If the symptom is new since the experience of psychological violence.

THANK YOU FOR YOUR PARTICIPATION AND FOR COMPLETING THESE QUESTIONNAIRES.

ADDENDUM M: DEELNAME AAN ONDERHOUD

I (Name/pseudonym of educator.....) would like to be interviewed individually. My contact details are:
Tel.No:..... Cell.No:.....

School:.....

Town :.....

.....

ADDENDUM N: BESONDERHEDE VAN STUDIELEIER

IN THE EVENT OF ANY QUERIES OR CONCERNS RESULTING FROM THIS RESEAERCH PLEASE FEEL FREE TO CONTACT DR. G.J.C. KIRSTEN AT:

The Northwest Universty
School for Educational Psychology
PO BOX 34
Potchefstroom
2520
TEL.NO: 0182994766.

.....

ADDENDUM O: BEVESTIGING VAN STATISTIEK



NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
POTCHEFSTROOMKAMPUS

Privaatsak X6001 Potchefstroom 2520
Tel (018) 299 1111 Faks (018) 299 2799
<http://www.puk.ac.za>

Statistiese Konsultasiediens
Tel: (018) 299 2651

Faks: (018) 299 2557

05 Junie 2013

Re: Proefskrif Mnr. N. PHOOKO, studentenommer 10643591

Hiermee word bevestig dat Statistiese Konsultasiediens die data verwerk het en ook betrokke was by die interpretasie van die resultate.

Vriendelike groete

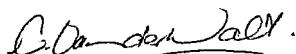
E Fourie

ADDENDUM P: VERKLARING VAN TAALVERSORGER

6

15 Julie 2013

Hiermee verklaar ek, me Cecilia van der Walt, dat ek die taalversorging van die proefskrif van mnr Nehemiah Phooko, onder die opskrif *Die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-onderwysers: Riglyne vir ondersteuning* behartig het.



ME CECILIA VAN DER WALT

BA (*Cum Laude*)
HOD (*Cum Laude*),
Plus Taalversorging en vertaling op Hons-vlak (*Cum Laude*),
Plus Akkreditering by SAVI vir Afrikaans en Vertaling
Registrasienommer by SAVI: 1000228

E-pos-adres: ceciliavdw@lantic.net

Selnummer: 072-616 4943 (S)

Faksnommer: 086 578 1425

ADDENDUM Q: ONDERHOUD-TRANSKRIPSIE

A. Kategorie 1: Die aard van psigologiese geweld

Vraag: Wat is die aard van psigologiese geweld?

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Aard van psigologiese geweld	Psigologiese geweld deur Departement	17
	Psigologiese geweld deur hoofde	16
	Emosionele geweld deur Departement	15
	Emosionele geweld deur hoofde	15
	Fisieke geweld deur leerlinge	13
	Fisieke geweld deur hoofde	2

1. Psigologiese geweld deur die Departement

(35): *It is not necessary for us to share the principal's stress with her, especially when the Department needs information from her.*

(35): *Dit is nie nodig dat ons die skoolhoof se stres met haar moet deel nie, veral wanneer die Departement inligting van haar verlang.*

(09): *Our Department is the main source of stress. They are bossy when they come to our schools.*

(09): *Ons Departement is die hoofbron van stres. Hulle is baasspelerig wanneer hulle na ons skole kom.*

(20): *Psychological violence is about us being blackmailed.*

(20): *Psigologiese geweld gaan daaroor dat ons afgepers word.*

(66): *When the Department asks you to improve your performance, they stick to their initial opinion; even if you have improved.*

(66): *Wanneer die Departement jou vra om jou werkverrigting op te skerp hou hulle hulle by hul aanvanklike siening; al het jy verbeter.*

(05): *Rules change too frequently and it is frustrating.*

(05): *Die reëls verander te gereeld en dit is frustrerend.*

(00): *The environment is not conducive for learning.*

(00): *Die omgewing is nie goed vir leer nie.*

2. Psigologiese geweld deur skoolhoofde

(35): *We feel the pain of psychological violence, especially during exams. Invigilation is being made stressful.*

(35): *Ons voel die pyn van psigologiese geweld, veral gedurende eksamentyd. Toesighouding word stresvol gemaak.*

(32): *Respect from the principal lacks.*

(32): *Respek komende van die hoof ontbreek.*

(01): *The principal is too autocratic and harsh.*

(01): *Die skoolhoof is te outokraties en hardhandig.*

(38): *One is being shouted at in front of the children on a regular basis as a result of stress.*

(38): *As gevolg van stres word daar gereeld ten aanskoue van die leerlinge op jou geskree.*

(20): *We are being blackmailed emotionally and intellectually.*

(20): *Ons word emosioneel en verstandelik afgepers.*

(45): *When the mind is disturbed it does not consider the body.*

(45): *Wanneer die denke versteur is, kan dit nie die liggaam in ag neem nie.*

(66): *Even if you try your best you will always hear that it is not up to standard. But the same quality of work by others is being recognized.*

(66): *Al doen jy jou bes, hoor jy altyd dat dit nie op standaard is nie, maar dieselfde gehalte werk van ander geniet erkenning.*

(40): *The principal does not take you into consideration in the presence of colleagues.*

(40): *Die skoolhoof neem jou in die teenwoordigheid van kollegas nie in ag nie.*

(39): *Things are not being done professionally here at our school.*

(39): *Hier by ons skool word dinge nie professioneel hanteer nie.*

(06): *It is quite difficult to give this monster a name, but it is about our principal.*

(06): *Dit is moeilik om die monster 'n naam te gee, maar dit gaan oor ons skoolhoof.*

3. Emosionele geweld deur die Departement

(09): *Our Department is the main source of stress.*

(09): *Ons Departement is die hoofbron van stres.*

(01): *My psychiatrist has even asked if there are persons in the Department who can support me.*

(01): *My psigiater het selfs gevra of daar persone in die Departement is wat my kan ondersteun.*

(45): *The Department must realize that psychological violence is like a ticking time bomb.*

(45): *Die Departement moet besef dat psigologiese geweld soos 'n tikkende tydbom is.*

(66): *We cannot report factors of unease with the Department because it then becomes a problem.*

(66): *Ons kan nie faktore van ongemak by die Departement aanmeld nie want dan raak dit 'n probleem.*

(05): *Criteria meetings cause things not to happen according to plan.*

(05): *Kriteria-veranderings veroorsaak dat dinge nie soos beplan, uitwerk nie.*

(00): *Uninvolvement of the Department.*

(00): *Onbetrokkenheid van die Departement.*

4. Emosionele geweld deur skoolhoofde

(35): *We can see during meetings that this person is stressed up and she wants to share it with us. We don't need that.*

(35): *Gedurende vergaderings kan ons sien dat die persoon opgestres is en dat sy die stres met ons wil deel. Ons het dit nie nodig nie.*

(01): *Learners do not listen and the principal does not support us at all.*

(01): *Leerlinge luister nie en die hoof ondersteun ons geensins nie.*

(84): *Emotions often run high and we are the ultimate victims.*

(84): *Emosies loop dikwels hoog en ons is die eindelike slagoffers.*

(38): *We are being shouted at in front of the learners when the principal experiences stress.*

(38): *As die hoof stres ervaar, word daar voor leerlinge op ons geskree.*

(20): *Psychological violence is about us being blackmailed.*

(20): *Psigologiese geweld is om emosioneel en verstandelik afgepers te word.*

(45): *Teachers cannot live to their unlimited potential.*

(45): *Onderwysers kan nie hul onbepaalde potensiaal uitleef nie.*

(66): *Despite contextual evidence, your work is not recognised.*

(66): *Ten spyte van kontekstuele bewyse word jou goeie werk nie erken nie.*

(40): *The principal looks passed you in the presence of others.*

(40): *Die skoolhoof kyk by jou verby in die teenwoordigheid van ander.*

(39): *Meetings are being held on a regular basis in the principal's office and we have to wait in the staffroom. We are not informed about what it was all about after the meetings.*

(39): *Vergaderings word gereeld in die hoof se kantoor gehou en dan moet ons in die personeelkamer wag. Na afloop van die vergaderings word ons nie in kennis gestel waarom dit gegaan het nie.*

5. Fisieke geweld deur leerlinge

(32): *Learners show no respect and they are aggressive.*

(32): *Leerlinge toon geen respek nie en hulle is aggressief.*

(10): *We are the ultimate targeted victims.*

(10): *Ons is die uiteindelik geteikende slagoffers.*

(84): *We are grieved by the violence we see daily.*

(84): *Ons is gekrenk deur die geweld wat ons daaglik aanskou.*

(01): *I was afraid to go and see him in the presence of my attackers.*

(01): *Ek was bang om hom in die kantoor saam met my aanvallers te gaan spreek.*

(56): *To my opinion psychological violence is physical.*

(56): *Die aard van psigologiese geweld is na my mening fisiek.*

(39): *I was physically attacked by two boys.*

(39): *Ek is fisiek deur twee seuns aangerand.*

6. Fisieke geweld deur skoolhoofde

(87): *The nature of psychological violence as applied by my principal is physical.*

(87): *Die aard van geweld wat deur my skoolhoof toegepas word, is fisiek.*

(01): *I was afraid to go and see him in the presence of my attackers.*

(01): *Ek was bang om hom in die kantoor saam met my aanvallers te gaan spreek.*

(20): *It is physically too exacting.*

(20): *Dit is fisiek te veeleisend.*

B. Kategorie 2: Negatiewe optredes deur bestuur teenoor onderwysers

Vraag: Watter negatiewe optredes assosieer u met psigologiese geweld?

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur bestuur teenoor onderwysers	Ondermyning van teikens	15
	Weerhouding van ondersteuning aan teikens	14
	Viktimisering van teikens	13
	Verbale en Fisieke aggressie teenoor teikens	12
	Bevoordeling van ander onderwysers	11
	'n Geskinder en verspreiding van gerugte oor teikens	9
	Oorwerk of oorlading van teikens	8
	Teistering van teikens	6
	Isolasie van teikens	5

1. Ondermyning van teikens

(35): *During school functions I am ordered to capture the activities on video. I am not consulted beforehand. Others who want to help are being rejected.*

(35): *Tydens skoolfunksies word ek opdrag gegee om die verrigtinge op video vas te lê. Ek word nie vooraf geraadpleeg nie. Ander wat wil help, word afgewys.*

(02): *Our Department is the main source of stress. They are bossy.*

(02): *Ons Departement is die hoofbron van stres. Hulle is baasspelerig.*

- (10): *Emotions that run high.*
- (10): *Emosies wat hoog loop.*
- (01): *The principal is too autocratic.*
- (01): *Die skoolhoof is te outokraties.*
- (56): *Except other incidents of psychological violence I can speak wide and in detail about it here at our school.*
- (56): *Benewens ander voorvalle van psigologiese geweld kan ek wyd en indringend daaroor praat hier by ons skool.*
- (38): *One is being shouted at in front of the children on a regular basis as a result of stress.*
- (38): *As gevolg van stres word daar voor die leerlinge op 'n mens geskree.*
- (20): *We are emotionally blackmailed and threatened.*
- (20): *Ons word emosioneel afgepers en gedreig*
- (35): *One is not given the opportunity to live one's potential to the fullest.*
- (35): *'n Mens word nie die geleentheid gegun om jou volle potensiaal uit te leef nie*
- (66): *It is unfortunately true that your efforts are not recognized, even if you have done your best. Even if you have brought the contextual contents to the attention of your seniors.*
- (66): *Dit is ongelukkig so dat jy nie erkenning ontvang nie; al het jy jou bes gedoen. Selfs al het jy die kontekstuele inhoud onder die aandag van jou seniors gebring.*
- (40): *It is more psychological in nature because the principal makes you indignant in front of your colleagues.*
- (40): *Dit is meer psigologies van aard want die skoolhoof verneder jou ten aanskoue van ander kollegas.*

2. Weerhouding van ondersteuning aan teikens

- (00): *Management shows no empathy.*
- (00): *Bestuur toon geen empatie nie.*
- (35): *Stress plays the most important role with regard to psychological violence. Especially during exams. It is then when you have to invigilate without assistance.*
- (35): *Stres speel die belangrikste rol ten opsigte van psigologiese geweld. Gedurende eksamentyd, veral. Dan moet jy toesig hou sonder bystand.*
- (01): *When I was seriously ill my principal informed me that I was faking my illness. It happened in spite of medical certificates that confirmed my state. He showed with indecent hand signs that I am sexually inactive that is why I was sick. Disgruntled colleagues spoke to him about it. He simply was never there to assist.*
- (01): *Toe ek ernstig siek was, het my skoolhoof my ingelig dat ek my siekte versin. Dit, ten spyte van mediese sertifikate wat my toestand bevestig het. Hy het met onweloweglike handgebare gewys dat ek seksueel onaktief is en daarom siek is. Ontevrede kollegas het ook al met hom daaroor gepraat. Hy was net nooit daar om te ondersteun nie.*
- (18): *I am not talking about material things. When I had marital problems, I received no support from my principal.*
- (18): *Ek praat nie van materiële dinge nie. Tydens my huweliksprobleme het ek geen ondersteuning van my skoolhoof ontvang nie.*
- (20): *Instead of support we are being emotionally and spiritually broken down.*
- (20): *In plaas van ondersteuning word ons emosioneel en geestelik afgetakel.*
- (66): *It is urgent that we enjoy support at work.*
- (66): *Dit is noodsaaklik dat ons ondersteuning by die werkplek moet geniet.*

- (40): *The rest of the staff is aware of their negative intentions but they too are doubtful to support me.*
- (40): *Die res van die personeel is bewus van hul negatiewe voornemens teen my, maar ook hulle is huiwerig om my te ondersteun.*
- (39): *We dare not express our dissatisfaction at Head Office because she will know about it and nothing will happen further.*
- (39): *Ons durf nie ons ontevredenheid by Hoofkantoor te kenne gee nie want sy sal daarvan weet en niks sal verder gebeur nie.*
- (56): *After our principal has been punished with canes by the learners the Department did nothing but honoured him instead for "bravery" at a year-end function.*
- (56): *Nadat ons skoolhoof deur leerlinge met latjies "gestraf" is, het die Departement niks gedoen nie, maar hom eerder by 'n jaareind-funksie met 'n toekenning vir "dapperheid" vereer.*
- (97): *Unnecessary pressure, with deliberate restraint of support, can be associated with psychological violence.*
- (97): *Onnodige druk, met opsetlike weerhouding van ondersteuning, kan met psigologiese geweld vereenselwig word.*
- (05): *I really wonder weather we are appreciated for what we do.*
- (05): *Ek wonder regtig of ons waardeer word vir wat ons doen.*
- (66): *We expect to be treated as professionals at school and we should be supported positively when we falter.*
- (66): *Ons verwag om by die skool as professionele persone behandel word en wanneer ons fouteer, moet ons positief ondersteun word.*

3. Viktimisering van teikens

- (35): *When the school holds functions it is my responsibility to capture the activities. In many instances I have to do it while I have other work to do. I have to do it to prevent expulsion.*
- (35): *Wanneer die skool funksies hou, is dit my verantwoordelikheid om die verrigtinge af te neem en in baie gevalle moet ek dit doen terwyl ek ander werk het om te doen. Ek moet dit maar doen om ontslag te vermy.*
- (10): *When the principal is under pressure to provide information to the Department, that pressure is projected upon us. We are the ultimate victims of a situation that had started at the top.*
- (10): *Wanneer die skoolhoof onder druk is om inligting aan die Departement te verskaf, word dit op ons geprojekteer. Ons is dan die eindelike slagoffers van 'n situasie wat bo begin het.*
- (01): *He instructed my HOD to see to it that I catch up with work that was three months behind, within a month. I had to resign against my will.*
- (01): *Hy het aan my departementshoof opdrag gegee om toe te sien dat ek drie maande se agterstallige werk binne 'n maand inhaal. Ek moes toe teen my sin bedank.*
- (38): *We have to cope with the work pressure because we are afraid of losing our jobs.*
- (38): *Ons moet die werkdruk verwerk want ons is bang dat ons ons werk kan verloor.*
- (00): *We are caught in a system of blustering.*
- (00): *Ons is vasgevang in 'n stelsel van baasspelerigheid.*
- (20): *We are emotionally and spiritually blackmailed.*
- (20): *Ons word emosioneel en geestelik afgepers.*

- (35): *The mind is being disturbed psychologically and communication between body and soul is dismantled which leads to a dysfunctional body. It inhibits human productivity.*
- (35): *Die geheue word psigologies versteur en kommunikasie tussen liggaam en denke word verbrokkel wat eindelijk tot 'n disfunksionele liggaam lei. Dit inhibeer menslike produktiwiteit.*
- (66): *We try to resolve problems, but the threats that go along with that – if you don't do this or that I will do this to you.*
- (66): *Ons probeer om 'n probleem op te los maar die dreigemente wat daarmee gepaard gaan – as jy nie dit of dat doen nie sal ek sus of so met jou doen.*
- (40): *I am aware that the principal is being respected by the staff, but he threatens me with expulsion or redeployment on a regular basis.*
- (40): *Ek is bewus daarvan dat die skoolhoof deur die personeel gerespekteer word maar hy dreig my gereeld met ontslag of herontplooiing.*

4. Verbale en fisieke aggressie teenoor teikens

- (01): *My principal made me understand that I was faking my illness and that I (according to his hand signs) was sexually inactive.*
- (01): *My skoolhoof het my laat verstaan dat ek my siekte versin en dat ek (volgens sy handgebare) seksueel onaktief is.*
- (56): *The nature of psychological violence, according to my observations, is physical.*
- (56): *Die aard van psigologiese geweld is volgens my observasies meer fisiek.*
- (10): *Stress is the ultimate consequences of emotions that run very high during arguments.*
- (10): *Stres is die uiteindelijke gevolg van emosies wat tydens woordewisselings baie hoog loop.*

- (38): *One is being shouted at in front of the children on a regular basis as a result of stress.*
- (38): *As gevolg van stres word daar gereeld op 'n mens in die teenwoordigheid van die leerlinge geskree.*
- (20): *Psychological violence leads to us being blackmailed verbally.*
- (20): *Psigologiese geweld lei daartoe dat ons verbaal afgepers word.*
- (35): *People who are treated badly are being influenced negatively by psychological violence. Psychological violence is like a time bomb. The principal is in many instances rude and short tempered.*
- (35): *Persone wat verbaal swak behandel word, word nadelig deur psigologiese geweld beïnvloed. Psigologiese geweld is soos 'n tydbom. In baie gevalle is die skoolhoof onbeskof en opvlieënd.*
- (40): *The principal even sent his henchmen to persuade me to subdue to his autocracy. My refusal made of me a target. They try their utmost to humiliate me in front of colleagues during meetings.*
- (40): *Die skoolhoof het selfs sy agterryers gestuur om my te oorreed om aan sy outokrasie toe te gee. My weiering het van my toe 'n teiken gemaak. Hulle doen hul uiterste bes om my in vergaderings voor my kollegas af te kraak.*
- (06): *Our principal does his personal affairs during school hours. He leaves school at 12h30 daily to collect money for money laundering (farfy). After I confronted him about this action I became disfavoured. These actions go on unabated. My writing to the Department did not bear any fruit. He calls me names and he threatens me regularly. He feels untouchable because he gets all his information from a family member who works at Head Office. This makes him feel powerful.*
- (06): *Ons skoolhoof doen sy persoonlike sake gedurende skool-ure. Hy verlaat die skool elke dag om 12h30 om geld vir "farfy" (geldwassery) te gaan in. Nadat ek hom hieroor gekonfronteer het, het ek in onguns verval. Dit gaan tot vandag toe onverpoosd voort. My skrywe aan die Departement het ook*

niks opgelewer nie. Nou noem hy my name en hy dreig my gereeld. Hy voel ook onaantasbaar omdat hy al sy inligting deur 'n familielid op Hoofkantoor bekom. Dit laat hom magtig voel.

5. Bevoordeling van ander onderwysers

- (35): As a computer teacher I have to assist certain teachers when they need help but others not. This happens frequently when I am busy myself. This creates tension because the principal creates the impression that I am the one that decides who to help. In many instances I have to help her favourites immediately.*
- (35): Ek moet as rekenaar-onderwyser sekere onderwysers bystaan wanneer hulle hulp nodig het, maar ander nie. Dit geskied dikwels wanneer ek self besig is. Dit veroorsaak spanning, want die skoolhoof skep die indruk dat ek besluit wie gehelp moet word. In talle gevalle moet ek haar gunsteling onverwyld help.*
- (01): When the principal's relatives fall ill they are sent home without delay to recover. They never submit medical certificates but I am asked for them even if I was ill for only one day.*
- (01): Wanneer die skoolhoof se familie-lede effens siek voel, word hulle summier huis toe gestuur om te herstel. Hulle dien ook nooit mediese sertifikate in nie, maar ek word daarvoor gevra al was ek net een dag siek.*
- (09): Psychological violence is also felt from the side of the Department. Certain schools were visited unannounced by officials of the Department at the start of the new school year. Our school was the targeted school and within it, certain teachers were targeted. Certain teachers were visited in their classrooms and it was obviously those who were not in the principal's good books. After we confronted him about this we were instructed by Head Office to explain our actions in writing.*
- (09): Psigologiese geweld komende van die Departement word ook gevoel. Aan die begin van die jaar het sekere skole onaangekondigde besoeke deur*

amptenare ontvang. Ons skool was die teikenskool en daarbinne was sekere onderwysers die teikenpersone. Sekere onderwysers is in hul klasse besoek en dit was opvallend dié wat nie in die guns van die hoof was nie. Nadat ons hom hieroor gekonfronteer het, het ons opdrag van Hoofkantoor ontvang dat ons ons optrede skriftelik moes verduidelik.

(38): Family violence is a reality in many households but in some it is intervened reconcilably and in others not.

(38): Gesinsgeweld is 'n werklikheid in die meeste huishoudings, maar by sommige word daar versoenend ingegryp en by ander nie.

(35): Rudeness towards teachers influences their potential negatively.

(35): Onbeskofftheid teenoor onderwysers beïnvloed hul potensiaal negatief.

(66): The work of certain teachers is being rated high while others whose work is of higher quality enjoy no recognition. The teachers even know that they are being deceived.

(66): Sekere onderwysers se werk word hoog aangeslaan, terwyl ander wie se werk beter is, geen erkenning geniet nie. Die onderwysers weet ook al dat hulle mislei word.

(10): You are continuously oppressed. You cannot express yourself or you are being threatened with expulsion.

(10): Jy word voortdurend onderdruk. Jy kan jou mening nie lug nie, of jy word met ontslag gedreig.

6. Oorwerk en oorlading van teikens

(35): During the exams I have to invigilate and mark scripts. Marking must be completed and submitted within a limited time.

(35): Gedurende die eksamens moet ek toesig hou en skrifte nasien. Nasienwerk moet binne beperkte tye afgehandel en voorgelê word.

- (01): *He instructed my HOD to see to it that I catch up with work that was three months behind, within a month. How could it be possible?*
- (01): *Hy het my departementshoof opdrag gegee dat hy moet toesien dat ek drie maande se verlore werk binne een maand moet inhaal. Hoe kon dit moontlik wees?*
- (38): *The work load is high. We endure it out of fear that we might lose our jobs.*
- (38): *Werkdruk is hoog. Ons verduur dit uit vrees dat ons ons werk kan verloor.*
- (35): *Instead of the principal giving herself time to finish matters, it is obvious that she experiences stress and she wants to transfer that stress upon us.*
- (35): *In plaas daarvan dat die skoolhoof haar tyd gun om dinge af te handel is dit tydens vergaderings duidelik dat sy stres ervaar en dan wil sy daardie stres op ons oordra.*

7. 'n Geskinder en die verspreiding van gerugte oor teikens

- (01): *The principal is spreading rumours among the staff that I am not ill and that I am just pretending. Some of my colleagues spoke to him about it but it continues unabated. I spoke to him about it myself but matters only got worse.*
- (01): *Die skoolhoof versprei gerugte onder die personeel dat ek nie siek is nie en net voorgee. Van my kollegas het al met hom hieroor gaan praat, maar dit gaan onverpoosd voort. Ek het self met hom hieroor gaan praat, maar dit het sake net vererger.*
- (32) *One learner told me that a story was going round that I am rearing a springbok inside me. Teachers heard it also.*
- (32): *Een leerling het my meegedeel dat 'n gerug die rondte doen dat ek 'n springbok in my maag rondra. Onderwysers het dit ook te hore gekom.*
- (66): *Criticism without substantial reasons- but the threats that go with it are glaring.*

(66): *Kritiek sonder geldige redes- maar die dreigemente wat daarmee gepaard gaan, is skreiend.*

(40): *He even sent his henchmen to persuade me.*

(40): *Hy het selfs een van sy agterryers na my gestuur om my te oorreed.*

(39): *We dare not express our dissatisfaction at Head Office because a relative informs her.*

(39): *Ons durf nie ons ontevredenheid by Hoofkantoor lug nie, want 'n familielid lig haar in daaroor.*

8. Teistering van teikens

(32): *A learner told me that the principal said that they should watch that I am carrying a springbok in my stomach. Henceforth I did not know how to react in front of the learners.*

(32): *'n Leerling het aan my vertel dat die hoof aan hulle gesê het dat hulle moet oplet dat ek 'n springbok in my maag rondra. Ek het nie meer geweet hoe om voor die leerlinge op te tree nie.*

(01): *When he could see that I was seriously ill he made me understand by means of hand signs that I am sexually inactive. I could not react immediately because my energy level was very low. He carried on with it and he told other teachers too.*

(01): *Toe hy kon sien dat ek ernstig siek is, het hy my met handgebare gewys dat ek seksueel onaktief is. Ek kon nie onmiddellik reageer nie omdat my energievlak baie laag was. Hy het voortgegaan en dit ook aan ander onderwysers vertel.*

(66): *Sometimes you find that your work is good and that it was done to the best of your ability. The contextual composition of your work is functional, but it is being ignored. That of your senior, who you helped, is recognized as if it was his original idea.*

- (66): *Soms vind jy dat jou werk goed is en dat dit na die beste van jou vermoë gedoen is. Die kontekstuele samestelling van jou werk is funksioneel, maar dan word dit oor die hoof gesien. Dié van jou senior, vir wie jy gehelp het, word erken asof dit sy oorspronklike idee is.*
- (4): *The principal uses other colleagues to persuade me to succumb to his autocratic act. Since then I received class visits daily to see what I was doing in class. Every movement at school is being watched. It is not a healthy situation.*
- (40): *Die skoolhoof gebruik ander kollegas om my tot onderwerping aan sy outokratiese optrede te oorreed. Sedertdien kry ek besoeke om te kyk wat ek in my klas doen. Elke beweging by die skool word dopgehou. Dit is nie 'n gesonde situasie nie.*
- (39): *The principal makes us aware on a regular basis that she is connected to people higher up in the Department. She is being kept posted. We have nowhere to complain.*
- (39): *Die skoolhoof laat ons gereeld verstaan dat sy met mense hoër in die Departement verbind is. Sy word gereeld op hoogte gehou. Ons kan dus nêrens gaan kla nie.*
- (06): *After I confronted the principal about his activities he began to harass me regularly. I had to carry out everything to the letter while he went on with his activities. I also have to hear his insulting remarks on a regular basis.*
- (06): *Sedert ek die skoolhoof gekonfronteer het oor sy aktiwiteite teister hy my gereeld. Ek moet alles tot op die letter uitvoer, terwyl hy voortgaan met sy aktiwiteite. Ek moet ook op gereelde grondslag sy snedige aanmerkings aanhoor.*
- (00): *Inadequate training does not bring about change or development. Sometimes the Department does not know how and it fails dismally to appreciate qualifications. This leads to frustration and uncertainty.*

- (00): *Onvoldoende opleiding bewerkstellig nie verandering of groei nie. Soms weet die Departement self nie hoe nie en dan word kwalifikasies gruwelik misken. Dit lei tot frustrasie en onsekerheid.*
- (09): *We had to write reports why certain things were not in place during the unannounced visits. Until now we have not received any feedback.*
- (09): *Ons moes verslae skryf oor waarom sekere dinge nie reg was tydens die onaangekondigde besoeke nie. Tot op hede het ons nog geen terugvoer ontvang nie.*

9. Isolasië van teikens

- (35): *I prefer to sit in my classroom during break in order not to be asked to help. In so doing I isolate myself from my colleagues.*
- (35): *Ek verkies om gedurende pouses in my klaskamer te sit ten einde nie gevra te word om te help nie. In die proses isoleer ek my van kollegas.*
- (56): *Our staff sees the award by the Department for bravery as utterly sarcastic. Ever since our principal is being avoided by others and we as observers feel it too.*
- (56): *Ons personeel sien die toekenning deur die Departement vir dapperheid as uiters sarkasties. Ons skoolhoof word gevolglik deur ander vermy en ons as die waarnemers voel dit ook aan.*
- (20): *I withdrew myself from colleagues totally. This led to a situation where I do not trust my colleagues anymore.*
- (20): *Ek het my heeltemal aan kollegas onttrek. Dit het daartoe gelei dat ek kollegas nie meer vertrou nie.*
- (66): *If you don't do this or that we will do this to you: We against you: Which means I am isolated from the group already.*
- (66): *As jy nie dit of dat doen nie, sal ons dit aan jou doen: Ons teenoor jou: Dit wil sê ek is alreeds van die groep geïsoleer.*

(39) *We have to wait in the staffroom and we are not informed what the meeting was all about. Some of us feel that we are not part of the school.*

(39): *Ons moet in die personeelkamer wag en ons word nie ingelig oor wat in daardie vergadering bespreek was nie. Sommige van ons voel dat ons nie deel van die skool is nie.*

(00): *The Department must realize that teacher training is inadequate and we are being denied this right.*

(00): *Die Departement moet besef dat onderwysersopleiding onvoldoende is en ons word hierdie reg ontsê.*

C. **Kategorie 3: Negatiewe optredes deur kollegas teenoor teikens**

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur kollegas teenoor teikens	Kollegas ontsien nie teikens se reg op werk nie	7
	Kollegas ondergrawe teikens	6
	Teikens word geïsoleer	5

1. **Kollegas ontsien nie teikens se reg op werk nie**

(35): *I have to assist other colleagues on the computer. They do not take it into account that I have to complete my work too. I cannot refuse because they run to the principal.*

(35): *Ek moet ander kollegas op die rekenaar bystaan. Hulle neem nie in ag dat ek ook my werk moet afhandel nie. Ek kan nie weier nie want dan hardloop hulle na die skoolhoof.*

(45): *Some teachers treat their colleagues badly. Socio-economic factors play a huge role in this.*

(45): *Sommige onderwysers behandel hul kollegas swak. Sosio-ekonomiese faktore speel 'n groot rol hierin.*

(40): *The negative treatment by seniors and employers gradually gets a grip on colleagues. The actions of colleagues confirm this daily.*

(40): *Die negatiewe handelinge deur seniors en werkgewers kry geleidelik 'n houvas op kollegas. Die optredes van kollegas bevestig dit daagliks.*

(87): *It is being revealed increasingly by our colleagues.*

(87): *Dit word in toenemende mate deur ons kollegas geopenbaar.*

(39): *I really appreciate it that we could meet here in the privacy of my home and by so doing I could get rid of all my frustrations.*

(39): *Ek waardeer regtig die feit dat ons hier in die privaatheid van my huis kon ontmoet en ek sodoende ontslae kon raak van al my frustrasies.*

2. Kollegas ondergrawe teikens

(35): *Colleagues sit in front of the computers pretending to work while others have to wait. The blame is put on me.*

(35): *Kollegas sit voor die rekenaars en gee voor dat hulle werk, terwyl ander moet wag. Ek word dan die skuld gegee daarvoor.*

(09): *Two colleagues got up in a meeting with officials and said that there were problems indeed, but they would elaborate afterwards in absence of us. This was so uncalled for and we had to write reports.*

(09): *Twee kollegas het in die vergadering opgestaan en aan die amptenare vertel dat daar wel probleme by die skool was en dat hulle later in ons afwesigheid sou uitbrei daarop. Dit was so ongevraagd en ons moes verslae skryf.*

(45): *Colleagues claim on a regular basis that they know their rights through post-modernism but trample upon those of others.*

(45): *Kollegas maak dikwels aanspraak daarop dat hulle deur postmodernisme hul regte ken, maar dan vertrap hulle dié van ander.*

3. Teikens word geïsoleer

(35): *During break I sit in my classroom and colleagues see it as a way of isolating myself.*

(35): *Ek sit in my klaskamer gedurende pouses en kollegas sien dit as my manier om my te isoleer.*

(40): *It gradually gets a grip on some staff members. I feel like an outcast at school.*

(40): *Dit kry geleidelik 'n houvas op sommige lede van die personeel. Ek voel toenemend soos 'n verstoteling by die skool.*

(39): *In a certain sense colleagues allow themselves to be manipulated by others. There are three of us who still stand our ground. The rest have crossed the floor.*

(39): *In 'n sekere sin laat kollegas dit toe dat hulle deur ander gemanipuleer word. Ons is nog net drie oor wat ons man staan. Die res het oorgeloop.*

(09): *Their action was a psychological attack on us as colleagues, because those who were visited are isolated to this day.*

(09): *Hul optrede is 'n psigologiese aanslag op ons as kollegas, want dié wat besoek was, word vandag nog geïsoleer.*

D. Kategorie 4: Negatiewe optredes deur ouers teenoor onderwysers

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur ouers teenoor onderwysers	Huislike probleme van leerlinge wat aanleiding gee tot geweld teenoor onderwysers	5
	Ouers se afwysende houdings jeens onderwysers	4

1. Huislike probleme van leerlinge wat aanleiding gee tot geweld teenoor onderwysers

(35): *We are affected by the problems of the learners sometimes. It is a massive task. Especially family problems of the learners themselves – personal problems of the learners. They experience serious problems and we cannot leave them on their own. We also have to apply Ubuntu.*

(35): *Somtyds raak die leerlinge se probleme ons ook. Dit is 'n groot taak. Veral familieprobleme van leerlinge self – persoonlike probleme van die leerlinge. Hulle het ernstige probleme en ons kan hulle nie aan hul eie lot oorlaat nie. Ons moet ook Ubuntu toepas*

(56): *Some of the learners laughed but we later discovered that those who laughed were also traumatized by the incident.*

(56): *Sommige leerlinge het gelag, maar ons het later ontdek dat dié wat gelag het, eweneens deur die voorval getraumatiseer was.*

(45): *Examples of incidents are divorce, death, HIV/Aids. In such instances there is always a cloud of negativity and it affects us as teachers.*

(45): *Voorbeelde is gevalle van egskeiding, dood, MIV/Vigs. So is daar altyd 'n wolk van negatiwiteit en dit raak ons as onderwysers.*

(00): *We are not just teachers any more. We are counsellors also; even at home after hours.*

(00): *Ons is nie meer slegs onderwysers nie. Ons is ook beraders; selfs na-ure tuis.*

2. Ouers se afwysende houdings jeens onderwysers

(00): *Parents currently have the right to decide whether the child should be promoted and in most cases it is the only time that they can be seen at the school.*

- (00): *Ouers het nou ook die reg om te besluit of die kind bevorder moet word en in die meeste gevalle is dit die enigste tyd dat hulle by die skool gesien word.*
- (66): *When you need parents at the school to discuss their children's shortcomings, they do not turn up. At the end of the year when the children did not do well it is the teacher who did not do his work as a teacher. The Department makes the situation even worse.*
- (66): *Wanneer jy ouers by die skool benodig om met hulle oor die tekortkominge van hul kinders te praat daag hulle nie op nie. Aan die einde van die jaar wanneer leerlinge nie goed vaar nie, is dit die onderwyser wat nie sy werk as onderwyser doen nie. Die Departement vererger die situasie nog verder.*
- (05): *Sometimes I wonder whether we as teachers are appreciated for what we are doing.*
- (05): *Ek wonder soms of ons onderwysers waardeer word vir wat ons doen.*
- (35): *Parents do not realize that we have a mammoth task to work with their children. With 40 children in a class each teacher has a problem of some kind that should have been resolved at home.*
- (35): *Ouers besef nie dat ons 'n reusetaak het om met hul kinders te werk nie. Met 40 kinders in 'n klas het elke onderwyser elke dag die een of ander probleem wat by die huis opgelos moes word.*

E. Kategorie 5: Negatiewe optredes deur leerlinge teenoor onderwysers

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Negatiewe optredes deur leerlinge teenoor onderwysers	Leerling-aggressie en –intimidasië	9
	Leerlinge se dissipline-probleme	8

1. Leerling-aggressie en -intimidasie

(35): *Learners' aggressive behaviour also has a detrimental effect on us as teachers.*

(35): *Leerlinge se aggressiewe gedrag het ook 'n nadelige effek op ons as onderwysers.*

(09): *Not all of us were raised in that way.*

(09): *Nie almal van ons is op daardie wyse grootgemaak nie.*

(56): *Where on earth has it ever happened that learners punish the principal with canes just because they want more money for a matric farewell?*

(56): *Waar op aarde het dit al gebeur dat leerlinge die skoolhoof met latjies slaan omdat hulle meer geld vir 'n matriek-afskeid wil hê?*

(38): *We are really frightened by the aggression that learners show and in the meantime we cannot afford to lose our jobs.*

(38): *Ons raak werklik vreesbevang weens die aggressie wat leerlinge openbaar en intussen kan ons dit nie bekostig om ons werk te verloor nie.*

(18): *Fighting and quarrelling at home cause learners to think that aggressive behaviour is normal.*

(18): *Bakleiery en struwelinge tuis maak dat leerlinge dink aggressiewe gedrag is normaal.*

(87): *Intimidation and physical attacks by learners, of which one was on me personally. I had to undergo psychological treatment. I felt many times lonesome.*

(87): *Intimidasie en fisieke aanvalle deur leerlinge, waarvan een op my persoonlik was. Ek moes sielkundige behandeling na die aanval ontvang. Ek het dikwels eensaam gevoel.*

2. Leerlinge se dissipline-probleme

(32): *We observe a general lack of respect among learners.*

- (32): *Ons bespeur 'n algemene gebrek aan respek onder leerlinge.*
- (45): *Learners use post-modernism to their own detriment because they claim that they know their rights, but does it go with responsibility?*
- (45): *Leerlinge gebruik postmodernisme tot hul eie nadeel, want hulle beroep hulle op die feit dat hulle hul regte ken, maar gaan dit gepaard met verantwoordelikheid?*
- (05): *Sometimes I wonder whether we as teachers are appreciated for what we are doing.*
- (05): *Ek wonder soms of ons as onderwysers waardeer word vir wat ons doen.*
- (00): *Learners come late to school regularly.*
- (00): *Leerlinge daag gereeld laat by die skool op.*
- (32): *It is traumatic, especially when they do not listen or do their work.*
- (32): *Dit is traumaties, veral wanneer hulle nie luister of hul werk doen nie.*

F. Kategorie 6: Blootstelling van teikens aan psigologiese geweld

Vraag: Hoe ervaar u psigologiese geweld? Word dit deur kollegas, seniors, werkgewers, ouers, leerlinge toegepas?

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Blootstelling van teikens aan psigologiese geweld	Blootstelling deur die werkgewer	15
	Blootstelling deur seniors	14
	Blootstelling deur ouers	11
	Blootstelling deur leerlinge	8
	Blootstelling deur kollegas	4

1. Blootstelling deur die werkgewer

- (09): *The Department, without doubt.*
- (09): *Deur die Departement- Ongetwyfeld.*

- (38): *We experience the biggest pressure from the Department.*
- (38): *Ons kry die grootste druk van die Departement af.*
- (40): *The Department*
- (40): *Die Departement!*
- (39): *The Department! I appreciate it that we could meet in the privacy of my home in order to get rid of my frustrations.*
- (39): *Die Departement! Ek waardeer dit dat ons in die privaatheid van my huis kon ontmoet sodat ek ontslae kon raak van my frustrasies.*
- (00): *The Department! Inadequate training. We are caught up in a system.*
- (00): *Die Departement! Onvoldoende opleiding. Ons is vasgevang in 'n stelsel.*

2. Blootstelling deur seniors

- (01): *By my principal; my ex-principal, to put it correctly.*
- (01): *Deur my skoolhoof; my gewese skoolhoof, om dit reg te stel.*
- (66): *Our seniors mostly, especially our learning facilitators.*
- (66): *Meesal seniors, veral ons leerfasiliteerders.*
- (40): *Our seniors. It increasingly gets a grip on us.*
- (40): *Ons seniors. Dit kry toenemend 'n houvas op ons.*
- (39): *Seniors. In the sense that they allow the principal to manipulate them.*
- (39): *Seniors. In die sin dat hulle toelaat dat die skoolhoof hulle manipuleer.*
- (06): *By one senior. I regret the day when I applied for a teaching post here.*
- (06): *Deur een senior. Ek is spyt dat ek vir 'n pos hier aansoek gedoen het.*
- (00): *Seniors show no empathy.*
- (00): *Die seniors toon geen empatie nie.*

3. Blootstelling deur ouers

(18): *A very serious one of psychological violence is that of parents.*

(18): *'n Baie ernstige een van psigologiese geweld is dié van ouers.*

(45): *Parents! They know their rights too much.*

(45): *Ouers. Hulle weet te veel van hul regte.*

(66): *Our parents do not turn up.*

(66): *Ons ouers daag nie op nie.*

(87): *By parents to a limited extent.*

(87): *In 'n beperkte mate, deur ouers.*

(05): *Parents demand a lot and they are less supportive.*

(05): *Ouers eis baie en is minder ondersteunend.*

4. Blootstelling deur leerlinge

(32): *Learners mostly; Parents not so much.*

(32): *Meesal leerlinge; nie soseer ouers nie.*

(54): *By learners! They grow up in an aggressive world.*

(54): *Deur leerlinge. Hulle word in 'n aggressiewe wêreld groot.*

(38): *Especially by learners. They are not disciplined and they do not want to work.*

(38): *Deur leerlinge, veral. Hulle is nie gedissiplineerd nie en hulle wil nie werk nie.*

(45): *Learners depend on their rights too much.*

(45): *Leerlinge beroep hulle te veel op hul regte.*

5. Blootstelling deur kollegas

(09): *Two colleagues out of the blue got up during a meeting with the officials and said that there were problems indeed.*

(09): *Gedurende 'n vergadering met amptenare het twee kollegas uit die bloute opgestaan en gesê dat daar wel probleme is.*

(45): *Postmodernism is being used out of proportion.*

(45): *Postmodernisme word deur kollegas buite verband geruk.*

(40): *I increasingly feel like an outsider.*

(40): *Ek voel toenemend soos 'n buitestander.*

(87): *To a certain extent by colleagues.*

(87): *In 'n mate deur kollegas.*

G. Kategorie 7: Die impak van psigologiese geweld

Vraag: **Wat is die impak van psigologiese geweld op u gesondheid?**

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Die impak van psigologiese geweld	Psigologiese impak op onderwysers	24
	Sosiale impak op onderwysers	21
	Biologiese impak op onderwysers	17

1. Psigologiese impak op onderwysers

(35): *If you cannot eat you cannot concentrate and this causes headaches. Learner problems also have a psychological impact on us.*

(35): *As jy nie eet nie kan jy nie konsentreer nie, en dit veroorsaak hoofpyne. Leerlingprobleme het ook 'n psigologiese impak op ons.*

(09): *Teaching is a once in a lifetime experience but the scars it leaves behind are disgusting and lasting.*

- (09): *Die onderwys is 'n eens-in-'n-leeftyd-ervaring, maar die letsels wat dit agter laat is afskuwelik en blywend.*
- (32): *It is very traumatic.*
- (32): *Dit is baie traumaties.*
- (10): *You are oppressed regularly.*
- (10): *Jy word gereeld onderdruk.*
- (01): *I am constantly worried. I have developed stress. At that time the doctor recommended that I should use tranquilizers.*
- (01): *Ek is alewig bekommerd. Ek het stres ontwikkel. Op daardie tydstip het die dokter aanbeveel dat ek slaappille moet neem.*
- (56): *I can assure you. It erodes our resilience.*
- (56): *Ek kan u verseker, dit kalwe ons veerkrag weg.*
- (38): *Depression and stress. We fear that we might lose our jobs.*
- (38): *Depressie en stres. Ons is bevrees dat ons ons werk kan verloor.*
- (18): *It is too much for me. It can lead to ill health and even suicide.*
- (18): *Dit is te veel vir my. Dit kan aanleiding gee tot swak gesondheid en selfs selfmoord.*
- (20): *It might sound strange, but we are psychologically undermined.*
- (20): *Dit mag vreemd klink, maar ons word psigologies ondermyn.*
- (45): *The impact is that there is no discretion with regard to proper rational thinking.*
- (45): *Die impak is dat daar geen diskresie ten opsigte van behoorlike, rasionele denke is nie.*
- (66): *It causes extreme tiredness. You just want to stay at home, sleep and not go to school.*

- (66): *Dit veroorsaak uiterste moegheid. Jy wil net tuis bly, slaap en nie skool toe gaan nie.*
- (40): *It makes me sick and I feel betrayed.*
- (40): *Dit maak my siek en ek voel verraai.*
- (87): *After the physical attack I did not want to go to my classroom. The principal made me feel that I was the transgressor.*
- (87): *Na die fisieke aanval op my wou ek nie meer na my klaskamer gaan nie. Die skoolhoof het my laat voel dat ek die oortreder was.*
- (39): *It causes distrust and even betrayal among colleagues.*
- (39): *Dit veroorsaak wantroue en selfs verraad onder kollegas.*
- (06): *It drives me crazy – this unfairness.*
- (06): *Dit dryf my tot rasserny – hierdie onregverdigheid.*
- (00): *Stress, suicide and early deaths are the order of the day.*
- (00): *Stres, selfmoordgedagtes en vroeë sterftes is aan die orde van die dag.*

2. Sosiale impak op onderwysers

- (35): *It is a massive task; especially with regard to family problems. The children experience serious problems and we cannot leave them on their own.*
- (35): *Dit is 'n massiewe taak, veral ten opsigte van gesinsprobleme en persoonlike probleme. Die kinders ervaar ernstige probleme en ons kan hulle nie aan hul eie lot oorlaat nie*
- (09): *We were not all brought up like that.*
- (09): *Ons is nie almal so grootgemaak nie.*
- (01): *My doctor suggested that I live a stress-free life. But how?*
- (01): *My dokter het aanbeveel dat ek 'n stres-vrye lewe moet voer, maar hoe?*

- (56): *The Department gives an award to the principal for allowing learners to beat him with canes.*
- (56): *Die Departement gee aan die hoof 'n toekenning vir dapperheid, omdat hy toegelaat het dat leerlinge hom met latjies slaan.*
- (38): *How am I going to look my community in the eyes if I lose my job?*
- (38): *As ek my werk verloor. Hoe sal ek my gemeenskap in die oë kan kyk?*
- (66): *Sometimes I feel that others are out to judge you.*
- (66): *Soms voel ek dat ander net daar is om jou te veroordeel.*
- (40): *It makes me sick because it erodes my relationship with my colleagues. Innocent people become suspect and it destroys relationships that were supposed to last long.*
- (40): *Dit maak my siek, want dit erodeer my verhoudings met my kollegas. Onskuldiges kom onder verdenking en dit vernietig verhoudings wat veronderstel is om lank te hou.*
- (87): *It was clear to me that the School Governing Body and my seniors did not believe me. Currently I feel like leaving the teaching profession.*
- (87): *Dit was vir my duidelik dat die skoolbeheerraad en my seniors my nie geglo het nie. Nou het ek lus om die onderwysberoep te verlaat.*
- (39): *It is quite unhealthy how things are being done here. It should not happen between colleagues.*
- (39): *Dit is heel ongesond soos dinge hier gedoen word. Dit mag nie tussen kollegas gebeur nie.*
- (06): *My wife even requested me not to bring my school problems home. It causes friction in our marriage.*
- (06): *My eggenote het my gevra om nie my skoolprobleme huis toe te bring nie. Dit veroorsaak wrywing binne my huwelik.*
- (05): *The children manipulate us as parents when we are exhausted.*

(05): *Die kinders manipuleer ons as ouers wanneer ons uitgeput is.*

3. Biologiese impak op onderwysers

(35): *Sometimes I do not get a chance to eat. It is then that I experience headaches and muscle pains.*

(35): *Soms kry ek nie eens kans om te eet nie. Dan ervaar ek hoofpyne en spierpyne.*

(09): *It has left a permanent nauseous feeling; especially when I have to go to school.*

(09): *Dit het 'n permanente nare gevoel gelaat, veral wanneer ek skool toe moet gaan.*

(10): *We are threatened with expulsion on a regular basis; even when we are ill.*

(10): *Ons word gereeld met ontslag gedreig; al is ons regtig siek.*

(01): *Negative! Arthritis does not like stress.*

(01): *Negatief! Artritis hou nie van stres nie*

(56): *I have never thought that it would be necessary for me to visit a doctor due to high blood pressure.*

(56): *Ek het nooit kon dink dat ek 'n geneesheer sal besoek oor hoë bloeddruk nie.*

(18): *Cardiac problems. I received treatment for my heart for six months.*

(18): *Hartprobleme. Ek het ses maande lank behandeling vir my hart ontvang.*

(20): *Your eating habits and everything will influence you.*

(20): *Jou eetgewoontes en alles sal jou beïnvloed.*

(45): *Super negative. Your body is influenced negatively when the mind is disturbed.*

(45): *Super-negatief. As jou verstand versteur raak, word die liggaam nadelig beïnvloed.*

(66): *It brings along physical tiredness.*

(66): *Dit bring fisieke moegheid mee.*

(40): *It takes its toll physically, because I suffer from gastric ulcer as a result of it.*

(40): *Fisiek eis dit sy tol, want ek ly aan bloeiende maagswere as gevolg daarvan.*

(87): *I did not want to go to school anymore after the physical attack on me.*

(87): *Na die fisieke aanval op my wou ek nie meer skool toe gaan nie.*

(00): *Headaches every day, arthirits and other aches.*

(00): *Hoofpyn daagliks, artritis en ander pyne.*

H. Kategorie 8: Noodsaaklikheid van onderwyserondersteuning

Vraag: Het onderwysers 'n behoefte aan ondersteuning ten einde hul gesondheid te verbeter?

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Onderwyser- ondersteuning	Onderwysers verlang sosiale steun	18
	Onderwysers verlang Departement-steun.	14
	Onderwysers verlang steun van die gesondheidsektor.	8

1. Onderwysers verlang sosiale steun

(10): *Yes! They need support definitely.*

(10): *Ja. Hulle het definitief ondersteuning nodig.*

(01): *Yes. Most teachers experience the need for support.*

(01): *Ja. Die meeste onderwysers ervaar die behoefte aan ondersteuning.*

- (39): *Oh yes! But who is willing to listen to our story? We now start to doubt if there are still kind people on earth. One of my colleagues has even committed suicide.*
- (39): *O ja. Maar wie is bereid om na ons storie te luister? Ons begin nou twyfel daaraan of daar nog goeie mense op die aarde is. Een van my kollegas het selfs selfmoord gepleeg.*
- (05): *If parents could just realize that we need their support.*
- (05): *As ouers net kon beseef dat ons hul ondersteuning nodig het.*
- (06): *Yes! We do have a need for support but who can bring about such a mind-shift?*
- (06): *Ja. Ons het behoefte aan ondersteuning, maar wie kan so 'n kopskuif teweeg bring?*

2. Onderwysers verlang Departement-steun

- (35): *It is important for us to get support from the Department. Sometimes one gets ill due to stress. That is why the Department must come afore with a plan. Seniors must have their year plans, and unplanned activities should not interfere with the plans.*
- (35): *Dit is noodsaaklik vir ons om ondersteuning van die kant van die Departement te ontvang. Soms raak 'n mens siek weens stres. Daarom moet die Departement met 'n plan vorendag kom. Seniors moet hul jaarplanne hê, en onbeplande aktiwiteite moet nie met die planne inmeng nie.*
- (09): *Yes! We do have a need for support. But who will provide that support if the persons who are supposed to provide that support are sick themselves? There is a total lack of trust.*
- (09): *Ja. Ons het behoefte aan ondersteuning. Maar wie sal daardie ondersteuning verskaf as die persone wat veronderstel is om dit te doen self siek is? Daar is 'n algehele gebrek aan vertroue.*

- (45): *We need massive support and help. There is always disparity within the Public sector. There is always a cloud over socio-economic affairs, promotion affairs et cetera. The Department drags its feet too often when employees should be informed about psychological violence and the treatment thereof.*
- (45): *Ons benodig massiewe ondersteuning en hulp. Daar is altyd dispariteite binne die openbare sektor. Daar hang altyd 'n wolk oor sosio-ekonomiese aangeleenthede, bevorderingsaangeleenthede ensovoorts. Die Departement sleep te dikwels voete wanneer werknemers ingelig moet word oor psigologiese geweld en die behandeling daarvan.*
- (66): *Yes! Teachers have a need for support from the Department on numerous levels. If a teacher experiences problems to execute his work maximally he should be re-trained and improved.*
- (66): *Ja. Onderwysers het op verskeie vlakke behoefte aan ondersteuning van die kant van die Departement van Onderwys. Indien 'n onderwyser probleme ondervind om sy werk maksimaal te verrig behoort so 'n onderwyser heropgelei en opgeskerp te word.*
- (40): *On your previous question. Yes. We do have a serious need for support from the Department.*
- (40): *Op u vorige vraag. Ja. Ons het dringend behoefte aan ondersteuning van die kant van die Departement.*
- (06): *It is as if the Department is rotten to the bone and our children suffer as a result.*
- (06): *Dit is asof die Departement tot in die murg verrot is en ons kinders ly daaronder.*
- (00): *The Department can help a lot by making available more special schools. The child can then be identified and helped earlier to be included in the main stream. The Department should react faster. Help in the form of intensive training is very urgent.*

(00): *Die Departement kan baie help deur die vestiging van meer spesiale skole. Dan kan die kind vroeër geïdentifiseer en gehelp word om by die hoofstroom aan te sluit. Die Departement moet vinniger reageer. Hulp met intensiewe opleiding is dringend noodsaaklik.*

3. Onderwysers verlang steun van die gesondheidsektor

(35): *On the basis of our profession we should not necessarily share our stress.*

(35): *Gegronde op ons profesie, moet ons nie noodwendig ons stres deel nie.*

(56): *Yes, indeed! Teachers are vulnerable to many health risks.*

(56): *Ja, inderdaad. Onderwysers is kwetsbaar vir baie gesondheidsrisiko's.*

(87): *Oh yes! Of course! If teachers are not supported it can happen that they leave the profession, dead or alive.*

(87): *O, ja. Natuurlik. Indien onderwysers nie ondersteun word nie, kan hulle die beroep, lewend of dood, verlaat.*

(66): *Teachers do not have a medical scheme of their choice. Their health can be enhanced if they can be supported in this regard.*

(66): *Onderwysers het nie 'n mediese skema van hul keuse nie. Indien hulle in hierdie verband ondersteun word, kan hul gesondheid verbeter.*

(05): *The Department should support us more with our medical schemes.*

(05): *Die Departement moet ons beter met ons mediese skemas ondersteun.*

Van die deelnemers het die volgende bygevoeg ten opsigte van die onderwerp, psigologiese geweld.

I. **Kategorie 9: Deelnemers se refleksie op navorsing**

Vraag Is daar enigiets anders wat u sal wil byvoeg ten opsigte van hierdie onderwerp?

HOOFKATEGORIE	SUB-KATEGORIEË	N=32
Deelnemers se refleksie op navorsing	Voorstelle ten opsigte van die skool	9
	Voorstelle ten opsigte van sosiale betrokkenheid	4
	Wat is die indrukke oor navorsing	2

1. **Voorstelle ten opsigte van die skool**

(35): *The problems of learners and parents affect us. Their actions and behaviour.*

(35): *Leerlinge en ouers se probleme affekteer ons- hul handelinge en gedrag.*

(56): *Help, people! Help us please!*

(56): *Help, mense, help ons asseblief!*

(38): *The Department should visit schools in order to determine their roles with regard to education in the country.*

(38): *Die Departement moet skole besoek om hul rolle ten opsigte van onderwys in die land vas te stel.*

(18): *We can speak on behalf of many teachers. Teachers unload by alcohol-abuse when they are overloaded with work. This can lead to a situation where they are absent from work. They can become alcoholics and not do their work well. Sometimes they also have their own problems and they have to teach with these worries. If only we can get one session per quarter at least where we can just talk to other teachers. A motivational speaker, once per quarter, might give teachers an opportunity just to unload.*

(18): *Ons kan namens baie onderwysers praat. Wanneer onderwysers oorlaai is met werk, kan hulle ontlaai deur alkohol-misbruik. Dit kan aanleiding gee tot die probleem dat hulle afwesig is. Hulle kan alkoholiste raak en hulle werk nie behoorlik verrig nie. Soms het hulle ook hul eie probleme en dan moet hulle ook met hierdie ander kwellinge onderrig gee. As ons ten minste eenmaal per kwartaal 'n sessie kan kry waar ons net met ander onderwysers kan gesels. 'n Motiveringspreker- eenmaal per kwartaal – kan onderwysers die geleentheid gee om net te ontlaai.*

(39): *I only hope that God will send salvation to this school.*

(39): *Ek hoop net dat God redding na die skool sal stuur.*

(05): *We can overcome many problems if time is managed correctly, and physical training must be brought back in abundance.*

(05): *Indien tyd reg bestuur word, kan ons baie probleme die hoof bied, en liggaamlike oefening moet in oorvloed teruggebring word.*

2. Voorstelle ten opsigte van sosiale betrokkenheid

(20): *It is generally bad if people are not positive about life. Many of us are not positive and it often leads to suicide.*

(20): *Dit is in die algemeen sleg as mense nie positief is oor die lewe nie. Baie van ons is nie positief nie, en dit lei dikwels tot selfmoord.*

(54): *Workplace stress causes many problems and special attention should be given to cases of teachers.*

(54): *Werkstres veroorsaak baie probleme en spesiale aandag moet aan gevalle van onderwysers geskenk word.*

(66): *Stress can be alleviated somewhat if our spouses are involved in one way or another with education.*

(66): *Indien gades op die een of ander wyse by die onderwys betrek kan word, kan dit die stres heelwat verlig.*

3. Voorstelle ten opsigte van navorsing

- (45): *Research such as this should also provide for a template which consists of a point score. We should also be able to ask the researcher what he would do if he were exposed to psychological violence. We often wonder ourselves if we are on the right track with regard to our search for solutions. The questions are undoubtedly good and the interview is good. It is good because as I speak to you right now it unlocks my blindness on the subject, psychological violence.*
- (45): *Navorsing soos hierdie moet voorsiening maak vir 'n masker wat 'n puntetelling bevat. Ons moet ook die onderhoudvoerder kan vra wat hy sou doen as hy aan psigologiese geweld blootgestel sou word. Ons wonder dikwels self of ons op die regte pad is in ons soeke na oplossings. Die vrae is ongetwyfeld goed en hierdie mondelinge onderhoud is goed. Dit is goed, want soos ek nou met u gesels, ontsluit dit my blindheid oor die onderwerp, psigologiese geweld.*
- (40): *I am of the opinion that research such as this should not just end up in the libraries of universities. It must be brought to the attention of our employers. They do not go to universities to search for findings and suggestions. We must have the assurance that the contents is being communicated through to the Department. By so doing they cannot deny receipt of such findings and suggestions. We will then undoubtedly be emancipated to approach them and ask them what they are going to do about it all. They will then realise that we are aware of the findings and suggestions and that such research truly voices our feelings.*
- (40): *Ek dink navorsing soos hierdie moet nie net in die biblioteke van universiteite beland nie. Dit moet onder die aandag van ons werkgewers gebring word. Hulle gaan nie na die universiteite om na bevindinge en aanbevelings te soek nie. Ons moet die versekering kry dat die inhoud deurgevoer word na die Departement. Sodoende kan hulle nie die ontvangs van bevindinge en aanbevelings ontken nie. Dan kan ons hulle*

sonder twyfel nader en vra wat hulle daaromtrent gaan doen, want hulle sal besef dat ons kennis dra daarvan en dat sulke navorsing waarlik ons gevoelens verwoord.