

PSIGIESE UITBRANDING BY ONDER- OFFISIERE IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

**HERMANUS GERHARDUS PIETERS
HONS. B.A.**

**Skripsie goedgekeur as gedeeltelike nakoming van die vereistes
vir die graad
MAGISTER ARTIUM
IN
BEDRYFS-EN PERSONEELSIELKUNDE
in die Departement Lettere en Wysbegeerte
van die
POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT
vir
CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS**

Studieleier: Prof F van Graan

Potchefstroom

1995



DANKBETUIGING

Ek wil graag my dank teenoor die volgende persone en instansies betuig:

- my vrou, Denise, wat altyd in my glo en ondersteun,
- my ouers, vir alles wat hulle gedoen het om dit moontlik te maak om te kon studeer,
- professor F. van Graan wat as studieleier vir hierdie skripsie opgetree het,
- die Sentrum vir Wetenskapontwikkeling vir finansiële bystand,
- die Suid-Afrikaanse Polisie diens vir finansiële bystand,
- die Suid-Afrikaanse Polisie diens en kollegas vir hul hulp en ondersteuning en
- my Skepper, sonder wie se genade en seën hiervan niks sou gewees het nie.

**Opgedra aan my vrou, Denise
Herman en Grové**

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
Opsomming	i-ii
Abstract	iii-iv
HOOFSTUK 1 : PROBLEEM EN DOELSTELLING	1
1.1 PROBLEEMSTELLING	1-2
1.2 DOELSTELLING	2
1.2.1 Literatuurdoelstelling	2
1.2.2 Empiriese doelstellings	3
1.2.3 Hipoteses	3
1.3 BEGRIPSOMSKRYWING	4
1.3.1 Psigiese uitbranding	4-5
1.3.2 Snellermeganismes vir uitbranding	5
1.3.3 Ontslagte	5
1.3.4 Ongeskiktheid	5-6
1.4 HOOFSTUKVOORUITSKOUING	6
HOOFSTUK 2 : DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS	7
1. INLEIDING	7
2. SITUASIONELE SNELLERMEGANISMES WAT MET DIE ERVARING VAN UITBRANDING VERBAND HOU	7
2.1 Intrinsieke snellermeganismes	7
2.1.1 Blootstelling aan gevaarlike, gewelddadige en ongekontroleerde situasies	7-9
2.1.2 Blootstelling aan ernstige ongelukke en lyke	9

2.1.3 Rolonsekerheid	9-10
2.1.4 Rolkonflik	10
2.1.5 Roloorlading	10-11
2.1.6 Verantwoordelikheid vir ander	11-12
2.1.7 Skofwerk	12-13
2.1.8 Roetinewerk	13
2.1.9 Klagtes teen die polisiebeampte	13-14
2.2 Ekstrinsieke snellermeganismes	14
2.2.1 Interne verhoudinge	14
2.2.2 Bevordering	14-15
2.2.3 Geslagsdiskriminasie	15-16
2.2.4 Mannekragtekort	17-18
2.2.5 Toesighouers	18-19
2.2.6 Geleentheid vir persoonlike ontwikkeling	19
2.2.7 Opleiding	19-20
2.2.8 Organisasiebeleid	21-22
2.2.9 Media	22-23
2.2.10 Toerusting	23
2.2.11 Openbare beeld van die polisiebeampte	23-24
2.2.12 Vergoeding	25-26
2.2.13 Sosiale lewe	26
2.2.14 Die regsproses	26-27
3. SAMEVATTING	27-28
HOOFSTUK 3 : BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEK	29
3.1 INLEIDING	29
3.2 DIE ALGEMENE DOEL VAN DIE EMPIRIESE STUDIE	29
3.3 STUDIEPOPULASIE	29
3.4 NAVORSINGSONTWERP	29
3.5 PROSEDURES	30
3.6 BESKRYWING VAN DIE STEEKPROEFTREKKING	30

3.7	BESKRYWING VAN DIE MEETINSTRUMENTE	30
3.7.1	Biografiese vraelys	30-31
3.7.2	Pines-uitbrandingskaal	31
3.7.2.1	Geldigheid en betroubaarheid	32
3.7.2.2	Motivering vir gebruik	32
3.7.3	Van Graan se psigiese uitbrandingskaal	32
3.7.3.1	Geldigheid en betroubaarheid	32
3.7.3.2	Motivering vir gebruik	33
3.7.4	Snellermeganisme vraelys	33
3.7.4.1	Geldigheid en betroubaarheid	33
3.7.4.2	Motivering vir gebruik	33
3.8	STATISTIESE VERWERKING	34
 HOOFSTUK 4 : BESKRYWING VAN DIE DATA		35
 BESKRYWING VAN DIE DATA		35
4.1.	DEMOGRAFIESE DATA	35-36
4.2	REKENKUNDIGE GEMIDDELD EN STANDAARDAFWYKINGS VAN UITBRANDING	36
4.2.1	Rekenkundige gemiddeld en standaardafwykings van uitbranding	36
4.3	FAKTORANALISE VAN DIE VAN GRAAN-UITBRANDINGSKAAL	36-37
4.3.1	Faktor 1: Afname in persoonlike bereiking	37
4.3.2	Faktor 2: Empatie	37-38
4.3.3	Faktor 3: Magteloosheid	38
4.3.4	Faktor 4: Sinloosheid	38-39
4.3.5	Faktor 5: Nutteloosheid	39
4.3.6	Faktor 6: Vermoeidheid	39-40
4.4	DIE VERBAND TUSSEN SNELLERMEGANISMES VIR UITBRANDING EN PSIGIESE UITBRANDING	40

4.5	FREKWENSIEVERDELING, REKENKUNDIGE GEMIDDELD EN STANDAARDAFWYKING VAN SNELLERMEGANISMES PER ITEM	41
4.6	FAKTORANALISE VAN DIE SNELLERMEGANISMEVRAELYS	42
4.6.1	Faktor 1: Gemeenskapsondersteuning	42
4.6.2	Faktor 2: Toesighouding	42-43
4.6.3	Faktor 3: Organisasiekultuur	43
4.6.4	Faktor 4: Krisissituasies en wreedheid	43-44
4.6.5	Faktor 5: Kwalitatiewe oorlading	44
4.6.6	Faktor 6: Konflik met kollegas	44
4.6.7	Faktor 7: Sosiale lewe	45
4.6.8	Faktor 8: Verwagting	45
4.6.9	Faktor 9: Aanpassing	45-46
4.6.10	Faktor 10: Oorlading	46
4.7	VERBAND TUSSEN FREKWENSIE EN INTENSITEIT	46-47
 HOOFSTUK 5 : INTERPRETASIE VAN DIE DATA		48
 INTERPRETASIE VAN DIE DATA		48
5.1.	EMPIRIESE DOELSTELLINGS	48
5.2	HIPOTEESES	48-49
5.3	DIE INTENSITEIT VAN DIE ERVARING VAN PSIGIESE UITBRANDING	49
5.4	DIE ELEMENTE WAARUIT DIE VERSKYNSEL VAN PSIGIESE UITBRANDING BY HIERDIE ONDERSOEGGROEP BESTAAN	50
5.4.1	Metodologiese oorweging	50-51
5.4.2	Beskrywing van die elemente	51
5.4.2.1	Element 1: Afname in persoonlike bereiking	51-52
5.4.2.2	Element 2: Empatie	52-53
5.4.2.3	Element 3: Magteloosheid	53
5.4.2.4	Element 4: Sinloosheid	53-54
5.4.2.5	Element 5: Nutteloosheid	54
5.4.2.6	Element 6: Vermoeidheid	54
5.5	VERGELYKING VAN DIE GETIPEERDE ELEMENTE	55

5.6	DIE VERBAND TUSSEN SITUASIONELE SNELLERMEGANISMES EN DIE ERVARING VAN PSIGIESE UITBRANDING	55-56
5.7	SNELLERMEGANISMES : ELEMENTE EN BELANGRIKHEID	56
5.7.1	Element 10 (Faktor 10) : Oorlading	57
5.7.2	Element 1 (Faktor 1) : Gemeenskapsondersteuning	57-58
5.7.3	Element 8 (Faktor 8) : Verwagting	58-59
5.7.4	Element 2 (Faktor 2) : Toesighouding	59
5.7.5	Element 4 (Faktor 4) : Krisissituasies en wreedheid	59-60
5.7.6	Element 7 (Faktor 7) : Sosiale lewe	60-61
5.7.7	Element 3 (Faktor 3) : Organisasiekultuur	61
5.7.8	Element 6 (Faktor 6) : Konflik met kollegas	61-62
5.7.9	Element 5 (Faktor 5) : Kwalitatiewe oorlading	62
5.7.10	Element 9 (Faktor 9) : Aanpassing	62-63
	HOOFSTUK 6 : SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING	64
6.1	INLEIDING	64
6.2.	SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING	64
6.2.1	Die intensiteit van die ervaring van psigiese uitbranding	64
6.2.2	Die elemente waaruit die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan	64-65
6.2.3	Die verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van psigiese uitbranding	65
6.2.4	Snellermeganismes	65
6.3	AANBEVELING	66
	BYLAE	67-78
	BIBLIOGRAFIE	79

LYS VAN TABELLE

Tabel 1	Demografiese data	35-36
Tabel 2	Rekenkundige gemiddeld en standaardafwyking van uitbranding	36
Tabel 3	Faktor 1: Afname in persoonlike bereiking	37
Tabel 4	Faktor 2: Empatie	38
Tabel 5	Faktor 3: Magteloosheid	38
Tabel 6	Faktor 4: Sinloosheid	39
Tabel 7	Faktor 5: Nutteloosheid	39
Tabel 8	Faktor 6: Vermoeidheid	40
Tabel 9	Verband tussen Pines-uitbrandingstotaaltelling en snellermeganismes	40
Tabel 10	Frekwensieverdeling, rekenkundige gemiddeld en standaardafwyking van snellermeganismes	41
Tabel 11	Faktor 1: Gemeenskapsondersteuning	42
Tabel 12	Faktor 2: Toesighouding	43
Tabel 13	Faktor 3: Organisasie kultuur	43
Tabel 14	Faktor 4: Krisissituasies en wreedheid	44
Tabel 15	Faktor 5: Kwalitatiewe oorlading	44
Tabel 16	Faktor 6: Konflik met kollegas	44
Tabel 17	Faktor 7: Sosiale lewe	45
Tabel 18	Faktor 8: Verwagting	45
Tabel 19	Faktor 9: Aanpassing	46
Tabel 20	Faktor 10: Oorlading	46
Tabel 21	Verband tussen frekwensie en intensiteit	47
Tabel 22	Vergelyking van die getipeerde elemente	55

OPSOMMING

Psigiese uitbranding by onder-offisiere in die Suid-Afrikaanse Polisie diens.

Die doel van die studie was om die elemente waaruit die verskynsel by polisiebeamptes bestaan, te identifiseer, en dit te vergelyk met die elemente soos reeds in die literatuur gedokumenteer; om die intensiteit van die ervaring van psigiese uitbranding by die Suid-Afrikaanse polisiebeampte te bepaal en om die verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding te ondersoek.

In die literatuurstudie is daar op die identifisering van situasionele snellermeganismes gefokus. Vir die doeleindes van hierdie studie is gebruik gemaak van 'n tweeledige indeling van snellermeganismes, naamlik intrinsieke snellermeganismes wat met werksinhoud verband hou en ekstrasieke snellermeganismes wat na alle ander kragte verwys. Alhoewel intrapsigiese kragte as snellermeganisme erken word, is dit vir die doeleindes van hierdie studie uitgesluit.

Vir die empiriese ondersoek is 'n beskikbaarheidsteekproef van 526 polisiebeamptes verkry. Slegs 386 polisiebeamptes het die vraelyste voltooi. Na kontrolering vir korrektheid is 'n totaal van 356 vraelyste gebruik. Die steekproef is by vier hoofafdelings van die polisie gedoen, synde Sigbare Polisiëring, Misdaadbestryding en Onderzoek, Afdeling Binnelandse Stabiliteit en Ondersteuningsdienste.

Die volgende vraelyste is afgeneem: 'n biografiese vraelys, die Pines-uitbrandingskaal, Van Graan se Psigiese Uitbrandingskaal en 'n Snellermeganismevraelys wat deur hierdie ondersoeker, op grond van die literatuurondersoek, saamgestel is. Persentasies, gemiddeldes en

standaardafwykings is bereken vir die Pines-uitbrandingskaal, die Van Graan-uitbrandingskaal en die Snellermeganismevraelys. Die Pearson produkmomentkorrelasie is gebruik om die verband tussen uitbranding en snellermeganismes vir uitbranding, frekwensie en intensiteit van die Van Graan-uitbrandingskaal te bepaal. 'n Faktoranalise is op die Van Graan-uitbrandingskaal en die Snellermeganismevraelys gedoen.

Uit die resultate is bevind dat 'n beduidende lae vlak van uitbranding by die ondersoekgroep, soos deur die Pines-uitbrandingskaal gemeet, voorkom. Verder blyk dit dat die komponente waaruit die verskynsel van uitbranding by hierdie ondersoekgroep voorkom, uniek tot hierdie ondersoekgroep is, en beduidend van die komponensamestelling by ander ondersoekgroepe verskil.

Verder kon geen verband tussen die ervaring van uitbranding, soos deur die Pines-uitbrandingskaal gemeet, en situasionele snellermeganismes verkry word nie. Aan die ander kant is egter duidelike komponensamestelling van situasionele snellermeganismes verkry, en kon daar, op grond van die voorkoms van spesifieke snellermeganismes onderskei word tussen meer en minder belangrike snellermeganismes.

Die vernaamste bydrae wat hierdie studie maak, is die bevestiging dat psigiese uitbranding 'n geïndividualiseerde verskynsel is. Daar moet gewaak word teen die neiging om die verskynsel in algemene terme te konseptualiseer of te definieer. Verder blyk dit ook dat moderatorveranderlikes, soos die spesifieke organisasiekultuur, maar veral ook intrapsigiese kragte, tesame met spesifieke snellermeganismes gebruik moet word om 'n voorspellingsmodel vir die verskynsel te konseptualiseer.

Trefwoorde :

- * Psigiese uitbranding
- * Polisiebeamptes
- * Snellermeganismes

ABSTRACT

Psychological burnout among non-commissioned officers in the South African Police Service

The aim of the study was to identify the elements of which the phenomenon as manifested among police officers consists, and to compare these with the elements as already documented in literature; to determine the intensity of the experience of psychological burnout among South African police officers and to investigate the relationship between situational trigger mechanisms and the experience of burnout

In the literature study there was a focus on the identification of situational trigger mechanisms. For the purposes of the study use was made of a dual division of trigger mechanisms, viz. intrinsic trigger mechanisms related to work content, and extrinsic trigger mechanisms related to other forces. Although intrapsychical forces are acknowledged as trigger mechanisms they have been excluded for purposes of this study.

For the empirical study an availability sample of 526 police officers was obtained. Only 386 police officers completed the questionnaires. Following a check for correctness, a total of 356 questionnaires could be used. The sample was drawn from four main sections of the Police, viz. Visible Policing, Crime Combating and Investigation, Unit for Internal Stability and Support Services.

The following questionnaires were taken down: a biographical questionnaire, The Pines Burnout Inventory, Van Graan Psychological Burnout Scale and a Trigger Mechanism Questionnaire compiled by this researcher on the basis of the literature survey. Percentages, means and standard deviations were calculated for the Pines

Burnout Inventory, the Van Graan Burnout Scale and the Trigger Mechanism Questionnaire. The Pearson product moment correlation was used to determine the relationship between burnout and the trigger mechanisms for burnout, frequency and intensity of the Van Graan Burnout Scale. A factor analysis was done on the Van Graan Burnout Scale and the Trigger Mechanism Questionnaire.

From the results it emerged that a significant, low level of burnout occurs in the study group as measured by the Pines Burnout Inventory. It also emerged that the components of which the burnout in this study group consisted appeared to be unique to this group, and differed significantly from the componential constitution of the other study groups.

No relationship could be found between the experience of burnout as measured by the Pines Burnout Inventory and situational trigger mechanisms. On the other hand, however, a clear componential constitution of situational trigger mechanisms could be found, and on the basis of the incidence of specific trigger mechanisms a distinction could be made between more and less important trigger mechanisms.

The most important contribution of this study is to be found in the confirmation that psychological burnout is an individualized phenomenon. One has to guard against the trend to conceptualize the phenomenon in general terms or to define it in such a way. It also emerged that the moderator variables, such as a specific organizational structure, but then especially also intrapsychical forces, together with specific trigger mechanisms, should be used to conceptualize a prediction model for the phenomenon.

Keywords :

- * Psychological burnout
- * Police officers
- * Trigger mechanisms

HOOFSTUK 1

PROBLEEM EN DOELSTELLING

1.1 PROBLEEMSTELLING

Die Suid-Afrikaanse Polisie is, soos enige ander subsisteem, onderworpe aan die impak van die afname in ekonomiese welvaart. Dit gee aanleiding tot 'n voortdurende verskraling van infrastruktuur en toerusting. Aan die ander kant, veral as gevolg van die dramatiese ontwikkeling op die politieke, maar ook sosiaal-maatskaplike front, het die eise wat aan die Suid-Afrikaanse Polisie gestel word, betekenisvol geëskaleer. Die resultaat van hierdie twee kragte, is dat die polisie, en daarom ook die individuele polisiebeampte, homself in 'n knyptangsituasie bevind. Aan die een kant is daar 'n vinnig eskalerende eis om prestasie, terwyl daar, aan die ander kant, 'n afname in die infrastruktuur en toerusting is om hierdie verhoogde energie-eis te bolwerk.

Subjektief kan die gevolgtrekking gemaak word dat hierdie knyptangeffek tot 'n verhoogde uitvloei van psigiese, fisiese en kognitiewe energie aanleiding kan gee. As Van Graan (1993) se definisie van psigiese uitbranding as 'n chroniese tekort aan fisiese, psigiese en kognitiewe energie in aanmerking geneem word, kan die veronderstelling gemaak word dat die Suid-Afrikaanse polisiebeampte aan die ervaring van uitbranding onderworpe kan wees. Hierdie veronderstelling word in 'n mate ondersteun deur berigte wat onlangs in die pers verskyn het (Anon, 1993b:21).

Die verskynsel van psigiese uitbranding by die Suid-Afrikaanse polisiebeampte is deur Breed (1988) ondersoek, alhoewel die ondersoek beperk is tot onlusbeheerpolisiebeamptes. Boshoff (1985) het die verskynsel van stres by die polisiebeampte ondersoek, sonder om die verband tussen stres en die ervaring van uitbranding te tipeer. Vele verwysings na uitbranding by die polisiebeampte kom in oorsese publikasies voor. Volgens hierdie navorsing is dit so dat die verskynsel

uitbranding wel onder polisiebeamptes voorkom, aldus Wallace, Roberg en Allen (soos aangehaal deur Roberg, Hayhurst en Allen, 1988:386).

Dit is egter onduidelik in watter mate hierdie verskynsel in die Suid-Afrikaanse Polisediens voorkom. Nog belangriker is die feit dat dit blyk dat die verskynsel van uitbranding nie noodwendig in dieselfde vorm, of elemente, by verskillende beroepsgroepe manifesteer nie (Van Graan 1989). Die tipering van die verskynsel is van belang omdat dit die spesifieke ingreep sou kon bepaal. Verder is dit ook onduidelik watter situasionele snellermeganismes verantwoordelik sou kon wees vir die ervaring van uitbranding.

Uit die voorafgaande is die volgende navorsingsvrae vir hierdie studie geformuleer:

1. Is die verskynsel psigiese uitbranding aanwesig by die Suid-Afrikaanse polisiebeampte?
2. Uit watter elemente bestaan die verskynsel van uitbranding by polisiebeamptes en hoe verskil dit van die elemente wat reeds in die literatuur geïdentifiseer is?
3. Watter situasionele snellermeganismes kan met die ervaring van uitbranding in verband gebring word?

1.2 DOELSTELLINGS

Na aanleiding van bogenoemde navorsingsvrae word die volgende doelstellings geformuleer:

1.2.1 Literatuurdoelstelling

Om die kragte wat as situasionele snellermeganismes kan dien, vanuit die literatuur te identifiseer. Hierdie kragte vorm dan die basis vir die samestelling van die vraelys wat die teenwoordigheid (frekwensie) en intensiteit van situasionele snellermeganismes, soos van toepassing op hierdie ondergroep, meet.

1.2.2 Empiriese doelstellings

- 1.2.2.1 om die intensiteit van die ervaring van psigiese uitbranding by die Suid-Afrikaanse polisiebeampte te bepaal;
- 1.2.2.2 om die elemente waaruit die verskynsel by polisiebeamptes bestaan, te identifiseer, en dit te vergelyk met die elemente soos reeds in die literatuur gedokumenteer;
- 1.2.2.3 om die verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding te ondersoek en
- 1.2.2.4 om die elemente waaruit snellermeganismes wat met die voorkoms van uitbranding verband hou, te identifiseer.

1.2.3 HIPOTEESES

- H01** Die vlak van ervaarde psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep is beduidend laag.
- H1** Die vlak van ervaarde psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep is beduidend hoog.
- H02** Daar bestaan geen verskil tussen die elemente waaruit die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan, en die elemente soos in die literatuur beskryf nie.
- H2** Daar bestaan wel 'n verskil tussen die elemente waaruit die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan, en die elemente soos in die literatuur beskryf.
- H03** Daar bestaan geen verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding by hierdie ondersoekgroep nie.
- H3** Daar bestaan wel 'n verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding by hierdie ondersoekgroep.

1.3 BEGRIPSOMSKRYWING

1.3.1 Psigiese uitbranding

Psigiese uitbranding is 'n begrip wat wydlopieg gedefinieer word. Maslach (soos aangehaal deur Paine, 1982:30) het in 'n analise van vyftien definisies van die term, tot die gevolgtrekking gekom dat daar, ten spyte van die wydlopiegheid, tog sekere ooreenkomste bestaan, naamlik:

- psigiese uitbranding, of kortweg uitbranding, is 'n verskynsel wat op individuele vlak voorkom en waargeneem kan word;
- uitbranding is 'n intrapsigiese ervaring wat gevoelens, houdings, waardes, motiewe en verwagtings betrek en
- uitbranding is 'n onaangename ervaring vir die individu wat deur probleme, ongemak, wanfiksionering en/of negatiewe gevolge gekenmerk word.

Verder blyk dit dat die volgende elemente, waaruit die verskynsel bestaan, gedokumenteer is:

- uitputting (ook beskryf as: "wearing out", "loss of energy", "depletion" en "fatigue"). Veral emosionele uitputting vorm 'n belangrike komponent van psigiese uitbranding. Ander beskrywings van emosionele uitputting is: "a loss of feeling and concern", "a loss of trust", "a loss of spirit" en "a loss of interest";
- depersonalisasie of 'n gevoel van afstomping en onbetrokkenheid, en
- 'n toenemende negatiewe reaksie teenoor die self en eie prestasie.

(Maslach, soos aangehaal deur Paine, 1982:30).

Volgens die skrywer kan die gevolgtrekking gemaak word dat die verskynsel te make het met 'n eensydige uitvloei van energie. Die verskynsel van uitbranding manifesteer wanneer die uitvloei van energie die beskikbaarheid daarvan oorskry.

Alhoewel die individu die ooreising van die beskikbare energie in die meerderheid van gevalle kan verwerk, kan 'n akute korttermyn uitvloei van energie, of 'n chroniese energie-ooreising, die verdedigingsmeganismes van die individu beïnvloed. Sodoende kan die verskynsel van post-traumatiese stres (in die geval van die akute uitvloei van energie) en psigiese uitbranding (in die geval van 'n chroniese energie-ooreising) gesneller word. Op grond van hierdie beredenering word die definisie van Du Toit (1992:8) vir die doeleindes van hierdie ondersoek aanvaar, naamlik: "Psigiese uitbranding volg wanneer die uitvloei van psigiese energie, chronies die beskikbaarheid daarvan by die individu oorskry. Dit gaan gepaard met óf 'n emosionele, óf 'n fisiese, óf 'n kognitiewe ervaring, óf 'n kombinasie daarvan, wat as negatief of onaangenaam deur die individu geïnterpreteer word."

1.3.2 Snellermeganisme vir uitbranding

Met "snellermeganisme" word daardie kragte wat die uitvloei van energie sneller of aktiveer, bedoel. Die term snellermeganismes word bo die tradisionele term "bronne van uitbranding" verkies, omdat dit die moontlikheid van perseptuele distorsie meer as die tradisionele term beperk.

Vir die doeleindes van hierdie studie word slegs op situasionele snellermeganismes, wat met die werksituasie verband hou, gefokus. Intrapsigiese snellermeganismes, of situasionele snellermeganismes ekstern van die werksituasie, word uitgesluit.

1.3.3 Ontslagte

Ontslagte binne die teks verwys na die situasie waar polisiebeamptes uit vrye wil uit die organisasie bedank.

1.3.4 Ongeskiktheid

Ongeskiktheid verwys na die situasie waar 'n polisiebeampte medies ongeskik

verklaar word vir aktiewe diens binne die Suid-Afrikaanse Polisie diens.

1.4 HOOFSTUKVOORUITSKOUING

Die indeling van die hoofstukke in die studie is soos volg:

Hoofstuk 1 sluit die probleemstelling, doelstellings, beskrywing van terminologie en die hoofstukvooruitskouing van die studie in.

'n Literatuuroorsig oor situasionele sneller meganismes wat tot uitbranding aanleiding kan gee, word in hoofstuk 2 gegee.

In hoofstuk 3 word 'n beskrywing van die ondersoek, met spesifieke verwysing na die wyse van steekproefneming, die instrumente en vraelys, asook die metodes van ontleding, weergegee.

In hoofstuk 4 word die rou data gepubliseer en in hoofstuk 5 bespreek.

Die gevolgtrekkings, samevattinge en aanbevelings word in hoofstuk 6 bespreek.

HOOFSTUK 2

DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

1. INLEIDING

Hierdie hoofstuk het ten doel om daardie intrinsieke en ekstrinsieke snellermeganismes, binne die Suid-Afrikaanse Polisie, wat met die ervaring van uitbranding geassosieer word, vanuit die literatuur te beskryf.

2. SITUASIONELE SNELLERMEGANISMES WAT MET DIE ERVARING VAN UITBRANDING VERBAND HOU

Arsenal en Dolan (1983: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:154) verdeel situasionele snellermeganismes in twee kategorieë, naamlik intrinsieke snellermeganismes wat met werksinhoud verband hou, en ekstrinsieke snellermeganismes wat na alle ander situasionele werksverwante kragte verwys.

2.1 Intrinsieke snellermeganismes

2.1.1 Blootstelling aan gevaarlike gewelddadige en ongekontroleerde situasies

Die polisiebeampte word dikwels met gevaarlike en onbekende situasies gekonfronteer. Verskeie van hierdie situasies hou die moontlikheid van geweld, ernstige beserings, ongeskiktheid en selfs die dood in. Dat die voorkoms van geweld ook deur die polisiebeampte self as energie-eisend getipeer word, word deur die navorsing van Sewell (1983: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:154) bevestig. Dienste wat tot geweld teenoor die polisiebeampte aanleiding kan gee, of die polisiebeampte wat geweld teen 'n ander persoon gebruik, of situasies met die potensiaal vir geweld, is as die veeleisendste in terme van

psigologiese aanpassing en die tydsduur van herstel gerapporteer. Ook Coman en Evans (1991:154) rapporteer dat die vyf vernaamste snellermeganismes vir die Britse polisiebeampte met werklike en dreigende fisiese geweld verband hou. Hierdie stelling word bevestig deur Hurrell (1977: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:154). Hierdie outeurs het bevind dat om in gesinsituasies in te meng, om 'n persoon met 'n wapen te konfronteer en skietgevegte, die meeste energie vereis. Coman (1987: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:155), rapporteer dat dreigende of werklike gewelddadige en gevaarlike situasies as van die belangrikste snellermeganismes deur die Britse polisiebeamptes gerapporteer word. Dit blyk egter dat die frekwensie van die voorkoms van dié snellermeganismes laag is.

Die lae frekwensie van blootstelling aan geweld en dood, soos deur Coman (1987: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:155) gerapporteer is heelwaarskynlik minder op die Suid-Afrikaanse polisiebeampte van toepassing. Veral as die stygende tendensies, soos deur die volgende weerspieël word, in aanmerking geneem word. Hieruit kan afgelei word dat daar veral in die jongste tyd 'n beduidende eskalering in die frekwensie van insidente plaasgevind het.

- Tydens die periode 1920 tot 1924, is 46 polisiebeamptes gedood en 2917 aan diens beseer (Dippenaar, 1988:73);
- slegs vir die jaar 1942, is 36 polisiebeamptes gedood (Dippenaar, 1988:187);
- in die loop van 1992, vind 254 moordvoorvalle (aan en van diens) op polisiebeamptes plaas (Jansen, 1993);
- in die tydperk 1 Januarie 1993 tot 26 September 1993 was daar 573 aanvalle op polisiebeamptes in die Oos-Rand (Anon, 1993a:13);
- 'n totaal van 629 polisiebeamptes is in die tydperk 1990 tot 30 September 1993 vermoor (Strydom, 1993b:30) en
- 'n totaal van 173 polisiebeamptes is in die tydperk 1 Januarie 1994 tot 31 Augustus 1994 in die Witwatersrand gebied vermoor (Conradie en Freislich, 1994:5).

Hieruit kan die afleiding gemaak word dat die frekwensie van blootstelling aan geweld en dood by die Suid-Afrikaanse polisiebeampte besig is om toe te neem.

2.1.2 Blootstelling aan ernstige ongelukke en lyke

Alhoewel die blootstelling aan lyke as een van die belangrikste snellermeganismes by rampe beskou word, is daar min data beskikbaar oor die psigologiese impak wat die blootstelling aan lyke of dele van die menslike liggaam op die mens het (Jones 1985: soos aangehaal deur Ursano en McCarrol, 1990:397). Reaksies soos: "dit kon ek gewees het," is algemeen. Die liggame van kinders stimuleer 'n gevoel van familiariteit, en emosionele betrokkenheid vind maklik plaas. Die hanteerder of die aanskouer van die liggame rapporteer dikwels gedagtes soos: "Ek onthou nog toe my kinders hierdie ouderdom was." Ervare personeel waarsku nuwe personeel: "Moenie na die gesig kyk nie. Moenie emosioneel betrokke raak nie. Moenie daaraan dink as 'n persoon nie" (Ursano en McCarrol, 1990:397).

Die blootstelling aan lyke by 'n ramptoneel is 'n betekenisvolle psigologiese snellermeganisme wat 'n slagoffer van die hulpverlener kan maak. Die hanteerder van lyke word getraumatiseer deur visie, reuk, die hantering van die groteske, en die versorging van die ontydige dooie (Ursano en McCarrol, 1990:398).

2.1.3 Rolonsekerheid

Gowler en Legge (1975: soos aangehaal deur Farber, 1983:6) beweer dat wanneer die persepsie by mense bestaan dat hulle moet presteer, maar geen sukseskriteria het waarteen hulle hul prestasie kan evalueer en definieer nie, dit as 'n snellermeganisme vir uitbranding kan dien. Die aard van die polisiebeampte se werk fokus meer op voorkoming, as op eindresultate. Daarom word sy sukses eerder in terme van die afwesigheid van insidente (misdad) gemeet, as op grond van meetbare eindresultate, soos in die geval van werknemers, byvoorbeeld in die vervaardigingsektor. Omdat "afwesigheid" of "afname" eerder op 'n verdedigende strategiese benadering as op 'n prestasiegeoriënteerde benadering dui, kan dit vir

die polisiebeampte moeilik wees om sy eie prestasie voortdurend te monitor. Uiteindelik kan dit tot 'n onsekerheid ten opsigte van die werklike toevoeging van waarde aanleiding gee.

2.1.4 Rolkonflik

In die algemeen word na rolkonflik verwys wanneer die individu aan teenstrydige verwagtinge blootgestel word. As sodanig kan konflik volg wanneer daar teenstrydighede is in intrapsigiese verwagtings, dus as die individu botsende waardes of behoeftes nahou; wanneer daar teenstrydigheid is in die verwagtings of behoeftes op interpersoonlike vlak, byvoorbeeld tussen die individuele polisiebeampte en sy toesighouer (Steyn en Van Rensburg, 1985:99-100).

Die konflik wat veral interpersoonlike teenstrydigheid meebring, manifesteer onder andere in uitsprake soos: "Ek weet nie wat om te doen nie, omdat daar te veel toesighouers is wat vir die polisiebeampte sê wat om te doen."

Subjektief kan die veronderstelling gemaak word dat die polisiebeampte hom- of haarself dikwels in 'n eskalerende konfliktsituasie bevind. Die rede vir die veronderstelling is dat daar 'n persepsie by die publiek skyn te bestaan dat die polisiebeampte ten alle tye sal weet hoe om op te tree, uitsprake te maak, regverdige beslissings te vel en besluite te neem. Uiteraard kan dit druk op die polisiebeampte plaas om op kort kennisgewing, en dikwels onder intense emosionele toestande, ten alle tye korrek en regverdig op te tree. Sou dit gebeur dat die individuele polisiebeampte onseker voel oor die verwagtings van sy toesighouers, en daarom nie onvoorwaardelik op hulle ondersteuning kan staat maak nie, kan aanvaar word dat 'n intense gevoel van teenstrydigheid ervaar kan word.

2.1.5 Roloorlading

Kwalitatiewe en kwantitatiewe werksoorlading, in samehang met 'n tekort aan

mannekrag en buitensporige eise en verwagtings wat geplaas word op polisiebeamptes, is volgens Cooper *et al.* (1982); Ball (1985); Gudjonsson en Adlam (1985: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:155) 'n beduidende snellermeganisme vir uitbranding. Kwantitatiewe oorlading verwys na te veel werk, terwyl kwalitatiewe oorlading na die moeilikheidsgraad van die werk verwys. Kwantitatiewe oorlading word hoofsaaklik deur mannekragtekorte gesneller. Die mannekragtekorte dra ook daartoe by dat die aantal werksure wat 'n individu per werkskof moet werk, verhoog (Hurrell, 1977 en Davidson, 1979, soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:155).

Roloorlading is, ten opsigte van die Suid-Afrikaanse polisiebeampte, heelwaarskynlik 'n beduidende snellermeganisme. In 1993 was daar 1 852 223 ernstige misdade en 492 698 nie-ernstige misdaadsake aangemeld, wat deur die bestaande mannekrag van 12000 ondersoekbeamptes ondersoek moet word (Vermeulen, 1994). Dit impliseer 'n saakbelading van 195 sake per ondersoekbeampte. As gevolg van die toename in misdaad, eskaleer die toevoeging van sake met tot soveel as 30 tot 40 nuwe sake per maand per ondersoekbeampte. Hierdie syfer staan in skerp teenstelling met die 20 sake per maand per ondersoekbeampte, soos deur die Internasionale Kommissie van Juriste bepaal word (Van Rensburg, 1993:1). Bloot gebaseer op hierdie tendensie, kan aanvaar word dat kwantitatiewe roloorlading heelwaarskynlik as 'n beduidende snellermeganisme beskou kan word.

2.1.6 Verantwoordelikheid vir ander

Verantwoordelikheid vir ander mense word deur Mayes, Barton en Ganster (1991:306) as 'n snellermeganisme getipeer. Laasgenoemde het in hul studie (waarvan 'n strata van die steekproef polisiebeamptes was) gevind dat proefpersone van 25 jaar en jonger meer simptome van swak gesondheid soos byvoorbeeld hoofpyne en maagpyne ervaar wanneer hulle gekonfronteer word met 'n verhoogde vlak van verantwoordelikheid vir ander mense, as proefpersone ouer as 25 jaar. Vir proefpersone ouer as 40 jaar het die verantwoordelikheid vir ander

en siektesimptome 'n beduidende negatiewe verband getoon. Hieruit kan die afleiding gemaak word dat die verantwoordelikheid vir ander mense meer negatief deur jonger as ouer mense ervaar word, as die teenwoordigheid van siektesimptome as maatstaf gebruik word.

2.1.7 Skofwerk

Wilkinson (1970: soos aangehaal deur Kroes, 1985:37), gee te kenne dat "The human adult is an animal whose body is tuned by evolution and training to go about its business during the hours of daylight and sleep during the hours of darkness. Ask it to work at night and sleep during the day and it does both rather badly". Hierdie aanhaling beskryf 'n snellermeganisme waarmee polisiebeamptes in sekere poste daaglik gekonfronteer word.

Eerstens blyk dit dat skofwerk 'n moontlike impak op die fisiologiese funksionering van die individu kan hê. Kroes (1985:38) beweer dat die liggaam volgens 'n vier-en-twintig-uur-siklus funksioneer. Binne hierdie siklus is daar fluktuasies in liggaamstemperatuur, urinevloei, nierafskeiding van natrium, potasium en fosfate, metabolisme, hartslag, velgeleibaarheid, kortikale en medullêre vervaardiging van adrenale hormone, die slaapsiklus, en in algemene verstandelike en fisiese funksionering. Die werk van skofte, asook die verandering in skofskedules, kan op 'n versteurende wyse met die fisiologiese ritme inmeng. As sodanig kan die afleiding gemaak word dat skofwerk 'n belangrike fisiologiese snellermeganisme vir uitbranding kan vorm, aangesien 'n optimale fisiologiese funksioneringspatroon, 'n voorvereiste vir weerstand teen die ervaring van uitbranding is.

Tweedens kan skofwerk ook 'n impak op die polisiebeampte se sosio-psigologiese ondersteuningsnetwerk hê. Die werk van ongereelde ure impliseer 'n verwydering tussen die individuele polisiebeampte en sy gesin, waardeur die wedersydse psigiese ondersteuning wat normaalweg deel van die gesinsisteam is, wegval.

Skofwerk vereis aanpassingsenergie en moet as sodanig as 'n snellermeganisme beskou word (Kroes, 1985:40 en Brown en Campbell, 1990:313).

2.1.8 Roetinetwerk

Dit blyk uit verskeie studies (Rubinstein, 1973; Eisenberg, 1975; Kroes, 1985; Hurrell, 1977 en Davidson, 1979: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156) dat roetine en herhalende take snellermeganismes vir uitbranding is. Hierdie snellermeganisme se voorkoms word by poste waar administratiewe take die polisiebeampte se primêre taak is, aangetref.

Polisiebeamptes rapporteer ook hulle ontevredenheid met die hoeveelheid papierwerk wat hulle vir 'n eenvoudige taak moet voltooi. Die tyd wat hierdie werk in beslag neem, verhinder hulle om belangriker werk na behore te voltooi (Robinson, 1981; Gudjonsson en Adlam, 1985: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156 en Moyer, 1986:366).

2.1.9 Klagtes teen die polisiebeampte

Met die Lansdown-kommissie se verslag van 1936 het dit aan die lig gekom dat die aantal klagtes teen polisiebeamptes byna verdubbel het. Die kommissie toon aan dat lede van die publiek onnodige vals klagtes teen die polisie lê, met die doel om hul eie misdadigheid te verdoesel of om die oorsake te versteek. Die kommissie het van die prokureur-generaal van Transvaal verneem dat die aantal klagtes teen polisiebeamptes byna verdubbel het sedert die kommissie met sy sitting begin het, en dat die meeste klagtes wat ingebring is, van alle waarheid of grondigheid ontbloot was. Die kommissie het hulle soos volg uitgespreek; "dat baie van die klagtes hulle oorsprong het in die hoop dat, hoe meer die polisie beskimp word, hoe meer kans daar bestaan dat hierdie aantygings geglo sal word." (Dippenaar, 1988:127-128).

Dit is moeilik om die bevinding van die Lansdown-kommissie op die huidige

situasie van toepassing te maak, aangesien daar nie inligting oor huidige tendense bestaan nie. Dit is waarskynlik dat daar 'n toename in klagtes kan wees, wat as rede dien vir die insluiting van hierdie aspek as snellermeganisme.

2.2 Ekstrinsieke snellermeganismes

2.2.1 Interne verhoudinge

Swak interne verhoudinge binne die Suid-Afrikaanse Polisie word volgens polisiebeamptes deur verskeie faktore veroorsaak. Die vernaamste faktor is die verskil tussen die polisiebeampte wat sigbare polisiëringswerk doen en die ondersoekbeamptes wat in privaatdrag werk. Hierdie verskynsel is 'n bron van konflik wat reeds sedert 1924 bestaan. Die feit dat ondersoekbeamptes 'n beter salaris en toelaag ontvang het, dat speurwerk persone vereis met hoë verstandelike helderheid en eerlikheid en die bewering dat die beste polisiebeamptes uit die polisie vir speurwerk gekeur word, is faktore wat die interne verhoudinge binne die polisie negatief beïnvloed (Dippenaar, 1988:72).

Hierdie skrywer is van mening dat hierdie persepsies deur middel van oorlewering oorgedra word aan die polisiebeampte van vandag. Nuwe lede tot spesifieke eenhede word op die verskille van byvoorbeeld speurders en sigbare polisiëring gewys. Etikette soos "platkepse", "doekvoete" en "stasierotte" word gou vir nuwe lede aangeleer. Intergroepkonflik wat aanleiding gee tot swak interne verhoudinge is 'n verskynsel wat nasionaal in die Suid-Afrikaanse Polisie voorkom.

2.2.2 Bevordering

Eisenberg, (1975); Kroes, (1985); Hurrel, (1977: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:157 en Moyer,1986:366) is van mening dat onvoldoende loopbaanontwikkeling 'n snellermeganisme vir uitbranding vir sekere polisiebeamptes kan wees. 'n Beperking op bevordering en beroepsmobiliteit is

volgens bogenoemde outeurs 'n beduidende sneller vir uitbranding. Wilson en Western (1972: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:157) rapporteer dat kompetisie wat gegeneer word deur 'n streng bevorderingsbeleid ook uitbranding kan sneller, deurdat dit 'n versteurende invloed op groepskohesie het. Wilson en Western (1972: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:157) het in hulle studie bevind dat 37% van polisiebeamptes hulle werk bedank as gevolg van 'n gebrek aan bevorderingsgeleentheid. 'n Gebrek aan loopbaanontwikkeling en die onvermoë van polisiebeamptes om nuwe vaardighede in die werksplek te ontwikkel, dien ook as snellermeganismes vir uitbranding (Coman, 1987: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:157).

2.2.3 Geslagsdiskriminasie

In 1960 het die polisie-inspektoraat deur die Onderzoek en Metodestudie Afdeling van die Suid-Afrikaanse Polisie diens versoek dat soveel geskikte lede van die polisie diens as moontlik van klerklike werk vrygestel moet word vir uitvoerende polisiepligte. Vroulike werkkragte moet in polisie kantore vir tikwerk en ander klerklike werk van 'n roetine- en herhalende aard gebruik word. Hierdie aankondiging het so 'n negatiewe reaksie in die polisie diens veroorsaak, dat 'n spesiale artikel in die destydse polisie tydskrif, die *Nongqo*, gepubliseer moes word om die werkmodes van die bepaalde afdeling te omskryf (Dippenaar, 1988:289).

Met die aankondiging van die kommissaris van die Suid-Afrikaanse Polisie op 6 November 1971 dat die instelling van 'n Vrouepolisiemag 'n wesenlike realiteit was, het polisie beamptes die aankondiging afgemaak as onrealisties en onprakties, aldus Dippenaar (1988:428-429). Hierdie gevoel word weerspieël deur uitdrukkings soos: "Geen vroumens sou immers die volgehoue druk, angs, stremming en spanning wat met polisieëring saamgaan, kan hanteer nie - selfs die mans kan dit nie hanteer nie, te oordeel aan die getal ontslagte." (Dippenaar, 1988:428-429.)

Johnson (1991:15) is van mening dat verskeie vroulike polisie beamptes in die begin van hulle loopbane agtergekom het dat manlike polisie beamptes nie weet of hulle

die vroulike polisiebeampte as 'n dame of 'n polisiebeampte moet hanteer nie.

Terborg (1977: soos aangehaal deur Gaines en Jermier, 1983:581), is van mening dat vrouens wat 'n manlik gedomineerde beroep betree, minder suksesvol is in die oorbrugging van tradisionele geslagsrolsossialisering as wat dikwels voorgegee word. Hulle ervaar ook meer emosionele uitputting as gevolg daarvan. Vrouens in nie-tradisionele vroulike beroepe, soos polisiëring, ervaar uitbranding meer intens as hul manlike kollegas wat in dieselfde pos as hulle is, as gevolg van diskriminasie, verlies aan ondersteuning van manlike kollegas en rolkonflik (Gaines en Jermier, 1983:581).

Negatiewe houdings van manlike polisiebeamptes teenoor vroulike polisiebeamptes word gerapporteer as 'n snellermeganisme vir die ervaring van uitbranding by vroulike polisiebeamptes (Wexler en Logan, 1983:48-49 en Bartol, 1992:256). Wexler en Logan (1983:48-49) is van mening dat hierdie negatiewe houdings op verskeie wyses manifesteer, soos vrae rondom hulle seksuele oriëntasie, weiering om met vroulike kollegas te praat, anti-vroulike aanmerkings, weiering om saam met vroulike polisiebeamptes te werk, deur vrouens weg te stoot wanneer daar 'n bakleiery is, dreigemente dat hulle nie ondersteun sal word wanneer hulle in gevaar verkeer nie en weiering dat die vrouens voertuie bestuur.

Silbert (1982:48) het in haar studie bevind dat vroulike polisiebeamptes meer uitbranding as hul manlike kollegas ervaar. Sy stel die hipotese dat die dames se uitbrandingsvlakke verhoog word as gevolg van die negatiewe houding van hul manlike kollegas.

"It's twice as hard for a women to get a second chance once she has made a mistake on the job. Then she is classified with, She can't do it, she's a woman. The burden of proof that you can do your job, is left to you." (Cooper en Wyman, 1985:19.)

2.2.4 Mannekragtekort

Die werklike getalsterkte van die Suid-Afrikaanse Polisie diens het op 1 April 1913 'n groot totaal van 5 882 lede, waarvan 101 offisiere was, gehad (Dippenaar, 1988:12). Die afdelingskommissaris van die Wes-Kaap rapporteer soos volg: "Die huidige getalsterkte van die Mag in hierdie afdeling is heel onvoldoende en herhaalde versoeke deur die publiek vir polisiebeskerming moes geweier word weens lede wat nie beskikbaar is nie." (Dippenaar, 1988:37.) Hierdie tendens van mannekragtekorte word herhaaldelik deur afdelingskommissarisse en die kommissaris in verslae genoem. Die huidige personeelkorps van die Suid-Afrikaanse Polisie diens bestaan tans uit 114 503 lede, waarvan daar 75 858 (66 %) polisiebeamptes, 9 300 (8 %) munisipale polisiebeamptes, 15 786 (14 %) polisie-assistente, 6 870 (6 %) burgerlikes, en 6 850 (6 %) algemene assistente is (Van der Merwe, 1993:7).

Die feit dat die munisipale lede en polisie-assistente nie 6 maande opleiding ontvang het nie, maar slegs 'n drie weke kursus voltooi het en dat hulle nie die bevoegdheid van die permanente polisiebeamptes het nie, plaas 'n groter werkslas op die permanente polisiebeamptes. Die las word vererger deur 2838 opgeleide polisiebeamptes wat dienste verrig as telefoniste, registrasieklerke, liasseerklerke, koeriers, hofordonnansse en sekretaresses en dus nie vir polisiëring beskikbaar is nie. Daar word aanvaar dat die noodsaaklikheid vir sommige wagdienste, soos die beskerming van persele, nou en in die toekoms sal voortbestaan. Tydens die verslagtydperk van Van der Merwe (1993) het dit aan die lig gekom dat 9 707 lede wagdienste verrig; 3 501 word belas met toegangsbeheer; 3 485 lede doen statiese bewaking en 1 247 is belas met die bewaking van gevangenis (Van der Merwe, 1993:16). Alhoewel die belang van sommige wagdienste nie ontken kan word nie, ontstaan die vraag of dit werklik koste-effektief is om 9 707 opgeleide lede vir wagdienste aan te wend.

Alhoewel die Suid-Afrikaanse Polisie diens 114 503 personeellede tot hul beskikking het, toon die afdeling Doelmatigheidsdienste aan dat daar 'n tekort aan 27 % is

(Van der Merwe, 1993:15). Soos reeds genoem is daar in 1993 1 852 223 ernstige gevalle van misdaad en 492 698 nie-ernstige gevalle van misdaad aangemeld, dus 'n totaal van 2 344 921 sake (Vermeulen, 1994). Die 12 000 ondersoekbeamptes moes elkeen gemiddeld 195 sake ondersoek. Dit is dus duidelik waarom polisiebeamptes mannekragtekorte as 'n snellermeganisme vir uitbranding ervaar.

Brown en Campbell (1990:312) het in hulle studie van 1285 polisiebeamptes aangetoon dat vyftig persent die tekort aan mannekrag as een van die betekenisvolle snellers vir uitbranding ervaar.

2.2.5 Toesighouers

Verskeie studies het die belang van ondersteuning in die teenwerking van die ervaring van uitbranding aangetoon. Daar is gevind dat individue wat hulle toesighouers hoog aanslaan op ondersteuningsgedrag, lae vlakke van uitbranding rapporteer (Kroes, 1985:15; Kaufmann en Beehr, 1989:194; Seltzer en Numerof, 1988:443 en Gudjonsson, 1983:254).

Vanuit die literatuur is dit duidelik dat daar 'n beduidende verband tussen die hoeveelheid ondersteuning, tevredenheid met die ondersteuning en die ervaring van uitbranding is (Graf, 1986:184). Hierdie bevindings suggereer dat die polisiebeampte wat 'n behoefte aan sosiale ondersteuning het en dit ontvang, minder blootgestel word aan die ervaring van uitbranding. Polisiebeamptes rapporteer dat hulle ontevrede is met die gebrek aan ondersteuning wat hulle van hulle toesighouers ontvang. Dit, tesame met die gebrek aan ondersteuning van hulle portuurgroep, versnel uitbranding (Rubenstein, 1973 en Reiser, 1974: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156).

Volgens Caldwell en Dorling (1991:158) is dit nodig dat die polisiebeampte ervaar dat sy toesighouer hom in alle gevalle sal ondersteun. Laasgenoemde outeurs is van mening dat die meeste polisiebeamptes hierdie ondersteuning nooit nodig sal

kry nie. Dit is egter belangrik vir polisiebeamptes om verseker te wees dat wanneer hulle hul toesighouer nodig het, hy hulle sal ondersteun.

Volgens Robinson (1981:2257) hou die meeste werknemers in die arbeidsveld nie van 'n toesighouer wat 'n outokratiese bestuurstyl handhaaf nie. Robinson (1981:2257) het bevind dat toesighouers met 'n outokratiese bestuurstyl die mees betekenisvolle snellermeganisme vir uitbranding by polisiebeamptes is.

2.2.6 Geleentede vir persoonlike ontwikkeling

In Gaines en Jermier (1983:582) se studie het die gebrek aan bevorderings- en oorplasingseleentede die mees betekenisvolle verband met beide die frekwensie en intensiteit van emosionele uitputting getoon. Hierdie bevinding word ondersteun deur Eisenberg (1975), Freudenberg (1977) en Reiser (1974: soos aangehaal deur Gaines en Jermier, 1983:582).

Volgens die Mannekragplan nommer 1 van die Suid-Afrikaanse Polisie is die noodzaak vir regstellende aksie van groot belang (Van der Merwe, 1993:15). Die afleiding kan gemaak word dat bevorderingsgeleentede vir blanke polisiebeamptes in die toekoms gebrekkig kan wees en dat psigiese uitbranding juis hierdeur gesnel kan word.

2.2.7 Opleiding

Onvoldoende opleiding sowel as te veel opleiding kan dien as 'n sneller vir uitbranding, aldus Caldwell en Dorling (1991:158), Daviss (1982:14) en Martelli, Waters en Martelli (1989:272). Caldwell en Dorling (1991:158) is van mening dat vaardighede wat deur opleiding aangeleer word, opgedeel word in tegniese, menslike en persoonlike vaardighede. Slegs opleiding in tegniese vaardighede, soos wapenhantering en wetlike aspekte word aan die Suid-Afrikaanse polisiebeampte gegee tydens sy intree-opleidingstydperk in die Opleidingskollege. Opleiding in menslike- en persoonlike vaardighede, soos konflik- onderhandelingsvaardighede en

streshantering word nie aan die polisiebeampte gegee nie. Volgens Caldwell en Dorling (1991:158) kan hierdie gebreke in opleiding vir 'n spesifieke pos 'n snellermeganisme vir uitbranding wees.

Opleiding in menslike vaardighede, soos konflikhantering en onderhandelingsvaardighede is ten minste net so belangrik as tegniese vaardighede, maar word dikwels geïgnoreer. Stresvolle kontak met die publiek is 'n alledaagse gebeurtenis. Hy moet in staat wees om sy menslike verhoudingsvaardighede te gebruik om potensiële stresvolle situasies te ontloot (Caldwell en Dorling, 1991:158).

Verder is Caldwell en Dorling (1991:158-159) van mening dat die polisiebeampte persoonlike oorlewingsvaardighede, waaronder ontspanningstegnieke, aangeleer moet word.

Steyn (1993:1) sê: "A philosophy and a organizational strategy that allows the police and the community to work close together to solve problems of crime, fear of crime, physical and social disorder and neighbourhood decay; offering the hope of overcoming widespread apathy at the same time it restrains any impulse to vigilantism. This new relationship, based on mutual trust, respect and accountability, suggests the police also serve as a catalyst, challenging people to accept their share of the responsibility in searching for new ways to provide in the safety of the community and to protect and enhance the lives of those who are most vulnerable - the disadvantaged, the aged, the poor, the disabled, juveniles and the homeless." Hy sê ook verder: "It requires innovative police officers capable of sound judgment, discretionary decision making, problem solving abilities, officers who are provided with the knowledge, skills and tools to deal with the social causes of the crime phenomenon rather than act only in terms of its consequences - police officers who can win the respect and trust of the community." (Steyn, 1993:2. Hierdie benadering tot opleiding is wat die aspirant polisiebeampte in die toekoms mee te make gaan kry.

2.2.8 Organisasiebeleid

Polisieorganisasies is gewoonlik burokratiese van aard, met organisasieëls en werksprosedures wat presies in detail voorskryf hoe die werk gedoen moet word. Binne die organisasiestrukture is daar geen of baie min geleentheid vir onverhinderde kommunikasievloei tussen die vlakke van die organisasie (Goldhaber, 1983: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156). Polisieorganisasies wat klem plaas op die nakoming van formele werkpraktyke en ingeperkte kommunikasievloei, word dikwels gerapporteer as stresvolle plekke om in te werk (Kroes *et al.* 1981: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:155).

Departementele beleid as snellermeganisme vir uitbranding is heelwaarskynlik meer subtiel, maar het volgens Kroes *et al.* (1981: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156), 'n beduidende rol in die ervaring van uitbranding te speel. Polisiebeamptes word uitgereik met 'n vuurwapen en ammunisie en word aangesê om misdaad te bekamp en die vrede te bewaar. Hierdie relatiewe simplistiese stelling gaan gepaard met 'n buitengewone hoë vlak van verantwoordelikheid. Die polisiebeampte mag selfs die lewe van 'n individu neem, indien geregverdig. Hy word die nodige hulpmiddele gegee om dit te doen, naamlik 'n wapen, outoriteit, 'n uniform, 'n aanstellingsertifikaat en die vaardigheid deur middel van opleiding. Die polisiebeampte word vertrou om te besluit wanneer hy hierdie mag kan gebruik. Aan die ander kant word beleid en orders uitgereik wat voorskriftelik die lengte van sy hare, die dra van 'n uniform en waar en wanneer hy mag eet, bepaal. Hierdie relatief minder belangrike besluite word uit die polisiebeampte se hande geneem (Kroes *et al.*, 1981: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156).

Spoedige goedkeuring van roetinesake, of die verhoogde vryheid om besluite te neem en hulpbronne aan te wend, is volgens Rogers (1984:6) 'n buffer teen uitbranding. Gudjonsson (1983:254) rapporteer in die studie oor die Britse Polisie diens dat polisiebeamptes voel dat indien daar minder burokratiese hindernisse is, hulle ervaring van uitbranding sal verminder.

Caldwell en Dorfling (1991:159) is van mening dat polisieorganisasies buigsamer moet wees en ruimte laat vir outonomie, sodat individuele behoeftes geakkommodeer kan word. Volgens Gaines en Jermier (1983:582) het die teenwoordigheid van reëls geen betekenisvolle verband met uitputting nie, maar die afdwing van onbuigsame reëls korreleer positief met die frekwensie van emosionele uitputting. Gaines en Jermier (1982: soos aangehaal deur Gaines en Jermier, 1983:582), toon aan dat werknemers die teenwoordigheid van reëls sien as beskerming, veral as hulle die diskresie het in die hoe en wanneer hulle toegepas moet word.

Gaines en Jermier (1983:583) het bevind dat onbuigsame reëls meer problematies en emosioneel uitputtend vir speurders en patrolliedienste as vir die ondersteuningsdienste is. Laasgenoemde sien die teenwoordigheid en die afdwing van reëls as beskermend en spanningverliggend, terwyl die speurders en patrolliedienste voel hulle status is van so 'n aard dat hulle die reëls behoort te kan buig, as gevolg van hul rol in die samelewing.

2.2.9 Media

Volgens Kroes (1985:57) is die persepsie van polisiebeamptes dat die oorgrote meerderheid mediadekking ten opsigte van polisieoptredes negatief is. Hierdie tendens gee daartoe aanleiding dat polisiebeamptes soms nie teenoor wetsoortreders wil optree nie, omdat die mediadekking wat verleen word, negatief is. Polisiebeamptes se ervaring is dat positiewe bydraes geïgnoreer word.

Strydom (1993a:52) is van mening dat die polisiebeampte versigtig moet wees wanneer hy met die media te doen kry. Hy haal aan wat 'n joernalis van The Weekly Mail oor die Suid-Afrikaanse Polisie diens te sê gehad het: "With policemen the 'bimbo' approach seems to be particularly effective. I went in and started chatting, asking inane questions like 'What gun is that ?' even though I knew exactly what the answer was. You smile sweetly and they tell you a lot. They explain more because they think you don't understand what they're talking about." Strydom (1993d:24) haal die Sowetan aan: "We are outraged by the jackboot

behaviour of Johannesburg policeman." Strydom (1993c:22-26) beskryf die media se bevooroordeeldheid soos volg: "Because foreign newsmen and women come to South Africa with preconcieved ideas about the SA Police, the attention is often negative."

Brown en Campbell (1990:3120) toon in hulle studie aan dat 20 % van polisiebeamptes wat deelgeneem het aan hulle ondersoek, kritiek wat deur die media uitspreek word, as 'n snellermeganisme ervaar het.

2.2.10 Toerusting

Die tekort of onvoldoende toerusting en materiaal word gesien as 'n snellermeganisme waarmee verskeie professies mee te doen kry. Kroes *et al.* (1981: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:156) is van mening dat die nie-beskikbaarheid en betroubaarheid van toerusting as 'n snellermeganisme vir uitbranding by polisiebeamptes dien. In die uitvoering van hulle pligte vertrou 'n polisiebeampte op sy toerusting. Wanfunksionering gee aanleiding daartoe dat hy nie sy pligte kan uitvoer nie. Die nie-beskikbaarheid of wanfunksionering van toerusting soos vuurwapens, beskermende voertuie, koeëlvaste baadjies en tweerigtingradio's kan 'n polisiebeampte se veiligheid ernstig in gevaar stel.

Rogers (1984:6) toon aan dat wanneer polisiebeamptes spoedeisend moet optree en voldoende benodigde toerusting beskikbaar is, dit as buffer teen uitbranding dien.

2.2.11 Openbare beeld van die polisiebeampte

So vroeg as 1936 het die goewerneur-generaal opdrag aan die Landsdown-kommissie gegee om onder andere die verhouding tussen die polisie en nie-blankes, en die verhouding tussen die polisie en die publiek te ondersoek. Die kommissie het die volgende gerapporteer: "Na 'n sorgvuldige ondersoek van die getuienis is ons sienswyse dat die verhouding tussen swartes en die polisie gekenmerk word deur 'n onderdrukte vyandigheid, waardeur hartelike samewerking uitgesluit is, en wat

nadelig is vir die polisie diens sowel as vir die swartes self. Dit is gedeeltelik te wyte aan die vyandskap wat die polisie hulle op die hals haal deur onpopulêre wetgewing uit te voer. Wat verder daartoe bydra, is die wyse waarop hierdie uitvoering plaasvind en die algemene houding van sekere polisiebeamptes teenoor die swart bevolking." (Dippenaar, 1988:128.)

Ten spyte van die strukturele veranderings wat die polisie diens onder die huidige regering ondergaan het, skyn dit dat daar nie veel sprake van 'n verbetering in die verhouding tussen die polisie aan die een kant, en die gemeenskap aan die ander kant is nie. 'n Swak polisie-gemeenskapverhouding wat die polisiebeampte 'n negatiewe openbare beeld gee, dien as 'n snellermeganisme vir uitbranding onder polisiebeamptes. Polisiebeamptes is van mening dat indien die verhouding tussen die polisie en die gemeenskap verbeter kan word, die oplosyfer van sake sal verhoog en dat die werklading sal afneem. Negatiewe gemeenskaphoudings teenoor die polisie is instrumenteel in die versterking van die vervreemdingsgevoel by die polisiebeampte. Spesifieke klagtes wat deur polisiebeamptes geopper word, sluit 'n gebrek aan publieke ondersteuning, klagtes van die publiek teenoor die polisie, aanrandings op die polisie en die persepsie dat die massamedia bevooroordeel teenoor die polisie en hulle optredes is, in (Robinson, 1981:2255 en Coman en Evans, 1991:154).

Die polisiebeampte moet negatiewe en selfs vyandige sosiale handeling van die publiek in die gesig staar. Insidente soos betogings, name noem, gooi van bottels, klippe en petrolbomme asook geksheerdery kan as snellermeganismes vir uitbranding dien.

Gudjonsson (1983:254) het in 'n studie oor die Britse Polisie diens gerapporteer dat polisiebeamptes meen dat verbeterde polisie-gemeenskapsverhoudinge werkstres sal verminder. In die Suid-Afrikaanse Polisie diens is goeie polisie-gemeenskapsverhoudinge veral belangrik, omdat die negatiewe openbare beeld van die polisie daartoe aanleiding gee dat inligting wat nodig is om misdaad na wense te ondersoek, nie van die publiek verkry word nie.

2.2.12 Vergoeding

In 'n ondersoek by polisiebeamptes van San Francisco het Silbert (1982:48) gevind dat swak salarisse die vernaamste snellermeganisme vir die ervaring van uitbranding by polisiebeamptes was. Eisenberg (1975: soos aangehaal deur Gaines en Jermier, 1983:571) en Martelli, Waters en Martelli (1989:272) het gevind dat ontoereikende vergoedingsisteme 'n verband met die ervaring van stres by polisiebeamptes toon.

In 'n ondersoek in die VSA waartydens drie-en-twintig professies teenoor mekaar geplaas is, blyk dit dat die polisie as 'n professionele ontoereikende vergoeding as die belangrikste snellermeganisme geïdentifiseer het (Kroes, 1985:43).

Ook in Suid-Afrika blyk dit dat ontevredenheid met vergoeding 'n toenemende rol as snellermeganisme begin speel. Die eerste en enigste blanke polisiestaking het op 2 November 1917 as gevolg van swak salarisse plaasgevind. Polisiebeamptes se lewenstandaarde was betreklik laag en vergoedingskale vir 'n konstabel het in dié tydperk gewissel van 'n aanvangsalaris van 45 sent per dag tot 'n topskaal van 75 sent per dag (Dippenaar, 1988:34-35).

Op 16 September 1936 het die goewerneur-generaal aangekondig dat 'n kommissie ondersoek moet instel na onder andere salarisskale. Die kommissie het die volgende bevind: "Die getuienis het ons oortuig dat die huidige skale van besoldiging in die geval van konstabels en onder-offisiere, ontoereikend is om die manskappe in staat te stel om daardie mate van ordentlikheid, fatsoenlikheid en onvatbaarheid vir versoeking uit te leef, wat hulle posisie in die polisie diens verg, en dat as gevolg daarvan dwarsdeur die Mag 'n ernstige gevoel van onrus en ontevredenheid heers. Die eise wat aan lede van die polisie diens gestel word, is swaar en strek aansienlik verder as dié wat vir die meeste ander soorte werke vereis word. Sy werk stel hom bloot aan baie gevare." (Dippenaar, 1988:128.)

In die jaar 1948 het 691 polisiebeamptes ontslag gekoop. Die Suid-Afrikaanse Polisiejaarverslag laat homself só hieroor uit: "Die redes hoekom die manne die Mag verlaat, is beter vooruitsigte elders. Die verskil in besoldiging, wanneer dit

vergelyk word met betrekkinge buite die Mag, kan egter ongetwyfeld as die vernaamste rede beskou word." (Dippenaar, 1988:215.)

Dippenaar (1988:573) rapporteer dat die mag gedurende 1979 'n mannekragtekort ondervind het wat grootliks toegeskryf word aan 'n skielike vlaag van ontslagte wat aan finansiële oorwegings toegeskryf kan word. In 1981 het polisiebeamptes 'n gemiddelde aanpassing van 15,3 % ontvang. Die polisiebeamptes in die laer range het 'n verhoging van 19,8 % ontvang. Die aansoeke tot herindiensneming het in dié jaar met bykans 33 % toegeneem (Dippenaar, 1988:595-596).

Na aanleiding van die salarisverhogings op 1 Desember 1993, van 18 tot 25 persent vir hoër range (van brigadier tot generaal) meen SAPU dat dit tot groot arbeidsonrus onder SAPU-lede sal lei, omdat die gaping tussen hoër en laer range daardeur beduidend vergroot word. Konstabels verdien tans sowat R14 500 per jaar teenoor R226 784 per jaar vir generaals.

2.2.13 Sosiale lewe

Silbert (1982:47) rapporteer dat polisiebeamptes konflikterende verwagtinge van hul familie aan die een kant, en die eise van hul werk aan die ander kant, ervaar. Hierdie outeur rapporteer verder dat hierdie konfliktsituasie 'n betekenisvolle positiewe verband met uitbranding getoon het. Spesiale dienste en bystandsdienste verhoed die polisiebeampte om sy sosiale lewe ten volle uit te leef.

2.2.14 Die regsproses

Coman en Evans (1991:154) konstateer dat die regsisteem 'n bron van ontevredenheid en 'n snellermeganisme vir uitbranding by polisiebeamptes is. Respondente in verskeie studies het aangetoon dat vertraginge en konstante verdagings by kriminele verhore veroorsaak dat hulle werkskedules ontwrig word en dat beplanning uiters moeilik word (Eisenberg, 1975; Kroes, 1985; Hurrel, 1977 en Davidson, 1979: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:155). Polisiebeamptes rapporteer dat streng kruisondervraging deur regslui 'n hoë vlak

van psigologiese ongemak by hulle laat ontstaan (Loo, 1984: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:154). Baie belangrik is die feit dat polisiebeamptes rapporteer dat hulle glo die regstelsel onnodig toegeeflik is in die hantering van oortreders. Dit dra by tot hulle werklading en algemene werkstres (Davidson, 1979: soos aangehaal deur Coman en Evans, 1991:154 en Goodman, 1990:96). Polisiebeamptes voel dat die arrestasieproses van min waarde is omdat baie misdadigers te gou op borgtog of deur die gevangenisowerhede vrygelaat word. Die individuele polisiebeampte voel homself magteloos om enigsins 'n impak op hierdie proses te hê. Hierdie gevoel van magteloosheid kan tot sinisme en hoë vlakke van frustrasie aanleiding gee. Indien hierdie probleme wat in die regsproses ondervind word, voortgaan, is die waarskynlikheid groot dat polisiebeamptes 'n gevoel van dissatisfaksie sal ontwikkel (Clinton, 1981:61).

Binne die Suid-Afrikaanse konteks gebeur dit skynbaar maklik dat oortreders gearresteer word, borg toegestaan word om net weer later gearresteer te word vir 'n soortgelyke of 'n ander ernstige misdaad. Soortgelyke situasies kom ook voor waar misdadigers op parool geplaas word nadat die howe langtermyn gevangenisstraf opgelê het. Hierdie oortreders wat op parool geplaas word, maak hulle dikwels binne hul parooltydperk weer skuldig aan dieselfde misdaad waarvoor hulle gevonniss is (Pieters, 1993).

3. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die kragte wat as situasionele snellermeganismes vir die ervaring van psigiese uitbranding kan dien, geïdentifiseer. Verder is in hierdie hoofstuk die situasionele snellermeganismes in twee kategorieë, naamlik intrinsieke snellermeganismes wat met werksinhoud verband hou, en ekstrasieke snellermeganismes wat na alle ander situasionele werksverwante kragte verwys, onderskei. Wat opvallend is, is die feit dat daar minder intrinsieke as ekstrasieke snellermeganismes geïdentifiseer is.

In die volgende hoofstuk word die bespreking van die algemene empiriese doelwit, navorsingsontwerp, prosedures wat gevolg is en statistiese tegnieke breedvoerig uiteengesit.

HOOFSTUK 3

BESKRYWING VAN DIE ONDERSOEK

3.1 INLEIDING

Hierdie hoofstuk word aan die bespreking van die algemene empiriese doelwit, navorsingsontwerp en prosedures wat gevolg is, gewy. Die statistiese tegnieke wat gebruik is, word ook bespreek.

3.2 DIE ALGEMENE DOEL VAN DIE EMPIRIESE STUDIE

Die gebrek aan navorsingsresultate ten opsigte van die konstruk psigiese uitbranding by polisiebeamptes, onder-offisiere (adjudant-offisiere, sersante, onder-sersante en konstabels) in die Suid-Afrikaanse Polisie, en die unieke situasie van die polisiebeampte in Suid-Afrika, motiveer die studie van hierdie studiepopulasie.

3.3 STUDIEPOPULASIE

Die studiepopulasie bestaan uit 2516 polisiebeamptes werksaam by die vier hoofvertakings van die polisie, naamlik Misdaadbestryding en Onderzoek (686), hierna verwys as MBO, Afdeling Binnelandse Stabiliteit (176), hierna verwys as ABS, Sigbare Polisie (1392) en Ondersteuningsdienste (262) in die Wes-Transvaalstreek.

3.4 NAVORSINGSONTWERP

In hierdie studie is van die ex post facto-velddstudie gebruik gemaak. Daar is dus nie enige pogings aangewend om die onafhanklike veranderlikes te manipuleer nie.

3.5 PROSEDURES

Om aan die empiriese doelwitte te voldoen, is dit nodig dat sekere prosedures gevolg word. Dit sluit die samestelling van die steekproef, seleksie van meetinstrumente en statistiese verwerking van die data in. Hierdie prosedures word vervolgens bespreek.

3.6 BESKRYWING VAN DIE STEEKPROEFTREKKING

Die steekproeftrekking is deur middel van 'n beskikbaarheidsteekproef (20 % van studiepopulasie) gedoen by eenhede, stasies en takke wat geïdentifiseer is vir hierdie ondersoek. Die steekproef het bestaan uit onder-offisiere verbonde aan Misdaadbestryding en Onderzoek (137), Afdeling Binnelandse Stabiliteit (35), Sigbare Polisiëring (278) en Ondersteuningsdienste (76).

Van die 526 proefpersone het 386 (73 %) hul vraelyste voltooi en teruggestuur. Van die vraelyste is 30 (7 %) nie korrek voltooi nie. 'n Totaal van 356 (68 %) van die steekproef is dus in die studie gebruik. Sommige vraelyste is by eenhede, stasies en takke deur die skrywer afgeneem. Die meerderheid van die vraelyste is aan die bevelvoerders vir verspreiding gestuur, nadat hy/sy in verband met die aard van die vraelyste ingelig is.

3.7 BESKRYWING VAN DIE MEETINSTRUMENTE

3.7.1 Biografiese vraelys

'n Biografiese vraelys is opgestel om die volgende gegewens in te win:

- geslag
- ras
- huistaal
- ouderdomsgroep
- huwelikstatus
- aantal kinders

- hoogste opvoedkundige kwalifikasie
- aantal diensjare in die polisie
- rang
- vertakking
- werk die polisiebeampte skofte

3.7.2 Die Pines-uitbrandingskaal

Die uitbrandingskaal is opgestel deur Pines, Aronson en Kafry (1981). Dit kan individueel of in 'n groep afgeneem word met die doel om 'n uitbrandingstelling te bereken. Die vraelys bestaan uit 21 items waarop die proefpersone moet aandui hoe hulle in die algemeen voel. Die frekwensie van die verskillende simptome word op 'n 7-puntskaal aangedui waar 1 = nooit, 2 = een of twee keer, 3 = selde, 4 = soms, 5 = dikwels, 6 = gewoonlik en 7 = altyd. Die vraelys se instruksies word aan die bokant van die vraelys gegee. Die vraelys word op die volgende wyse nagesien ten einde 'n uitbrandingstelling te bereken: Die aangeduide waarde van items 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 en 21 word bymekaar getel en = A. Die aangeduide waarde na items 3, 6, 19 en 20 word bymekaar getel = B. B word afgetrek van 32 om C te kry. A word nou by C getel om D te kry. D word nou deur 21 gedeel om die uitbrandingstelling te bereken.

$$A = \Sigma \text{ items } 1,2,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 + 21$$

$$B = \Sigma \text{ items } 3,6,19,20$$

$$C = 32 - B$$

$$D = A + C$$

$$\text{Uitbrandingstelling} = D/21$$

Normatiewe waardes is deur die outeurs vasgestel. 'n Telling van 2-3 dui op min uitbranding, 3-4 op matige uitbranding, 4-5 op erge uitbranding en 5-7 op akute uitbranding.

3.7.2.1 Geldigheid en betroubaarheid

Daar is besluit om hierdie instrument in te sluit, aangesien dit oor 'n betekenisvolle betroubaarheidskoëffisiënt beskik. Met behulp van die toets-hertoetsmetode is 'n skaalkoëffisiënt met 0,89 vir 'n eenmaandinterval verkry. Met berekening van die alpha-koëffisiënt vir interne konstantheid het die waardes gewissel tussen 0,91 en 0,93 (Pines, Aronson en Kafry, 1981:204).

3.7.2.2 Motivering vir gebruik

Hierdie skaal is ontwikkel om die effek van chroniese stres te meet by mense wat met ander mense (veral in hulpverlenende hoedanigheid) werk. Hierdie skaal pas dus goed in die milieu van die polisiebeampte wat as gevolg van sy werksomstandighede aan chroniese stressituasies blootgestel word.

3.7.3 Van Graan se psigiese uitbrandingskaal

Die instrument is oorspronklik deur Van Graan en Kotze (1988:9) ontwikkel en aangepas deur Van Graan (1989:10). Dit bestaan uit 60 items waarop die proefpersone moes aandui hoe dikwels (0=Nooit en 7=Daagliks) en hoe intens (0=Nooit en 6=Baie intens) hulle die emosies wat deur die stellings weerspieël word, ervaar.

Die eerste 21 stellings is 'n vertaling uit die Maslach Burnout Inventory (stelling 10, soos in die MBI geformuleer, is uitgelaat), terwyl 39 addisionele stellings geformuleer is op grond van die beskrywing van die aard en simptomatologie van uitbranding soos wat dit in die literatuur voorkom.

3.7.3.1 Geldigheid en betroubaarheid

Geen betroubaarheid en geldigheidsyfers is al gerapporteer nie.

3.7.3.2 Motivering vir gebruik

Die instrument is gebaseer op die voorkoms van simptomatologie van die verskynsel van uitbranding soos in die literatuur gerapporteer. Die instrument sal dus die identifisering van die elemente waaruit die verskynsel bestaan, toelaat. Omdat hierdie studie die elemente waaruit die verskynsel by polisiebeamptes bestaan, wil identifiseer, is daar op die instrument besluit. Hierdie instrument het ook deur middel van faktoranalise getoon dat vyf onafhanklike subskale geïdentifiseer kan word, naamlik emosionele uitputting, frustrasie en ontmoediging, persoonlike bereiking, minderwaardigheid/angs en oorlading.

3.7.4 Snellermeganismevraelys

Hierdie vraelys is opgestel deur die skrywer. Die items wat in die vraelys voorkom, meet die frekwensie van 'n spesifieke snellermeganisme. Die vraelys bestaan uit 53 items waarop die proefpersone moes aandui hoe dikwels (0 = Nie van toepassing of nooit en 7 = gedurig) hulle die ervaring wat deur die stellings weerspieël word, ervaar. Die doel van die vraelys is nie om 'n snellermeganismetelling vir elke proefpersoon te bereken nie, maar om die frekwensie van elke spesifieke snellermeganisme in verband te bring met die psigiese uitbrandingservaring.

3.7.4.1 Geldigheid en betroubaarheid

Geen geldigheids- of betroubaarheidsyfer is beskikbaar nie.

3.7.4.2 Motivering vir gebruik

Dit is onduidelik watter situasionele snellermeganismes verantwoordelik sou kon wees vir psigiese uitbranding in die Suid-Afrikaanse Polisie diens of watter situasionele snellermeganismes kan met die ervaring van uitbranding in verband gebring word. Die kragte wat die situasionele snellermeganismes uitoefen, kan sodoende geïdentifiseer word.

3.8 STATISTIESE VERWERKING

Data-ontleding of -verwerking is deur die statistiese konsultasiediens van die PU vir CHO gedoen.

Die statistikapakket is gebruik om die volgende statistiese verwerkings te verkry:

- beskrywende statistiek, byvoorbeeld persentasies, gemiddeldes en standaardafwykings;
- die Pearsonkorrelasie om die verband tussen uitbranding en snellermeganismes vir uitbranding, frekwensie en intensiteit en snellermeganismes en die Van Graan-uitbrandingskaal te bepaal en
- faktoranalise om faktore van die veranderlikes te bepaal.

Vervolgens sal die resultate van die ondersoek in hoofstuk 4 bespreek word.

HOOFSTUK 4

BESKRYWING VAN DIE DATA

In hierdie hoofstuk word slegs die resultate gerapporteer, terwyl die bespreking in hoofstuk 5 gedoen word. Die resultate van die ondersoek word onder die volgende hoofde aangebied: demografiese data; rekenkundige gemiddeld en standaardafwyking van uitbranding; faktoranalise van die Van Graan-uitbrandingskaal; verband tussen snellermeganismes vir uitbranding en psigiese uitbranding; faktoranalise van die snellermeganismevraelys; frekwensieverdeling, rekenkundige gemiddeld en standaardafwyking van snellermeganismes en die verband tussen frekwensie- en intensiteitskaal van die Van Graan-uitbrandingskaal.

4.1 DEMOGRAFIESE DATA

Uit die demografiese data (tabel 1) het die volgende aan die lig gekom:

TABEL 1:DEMOGRAFIESE DATA

GESLAG %			
Manlik : 76		Vroulik : 24	
RAS %			
Blank : 25.6		Kleurling : 5.3	Swart : 68.8
TAAL %			
Afrikaans : 71.6	Engels : 2	Tswana : 16	Xhosa : 3.4
S.Sotho : 2.8	Zulu : 1.4	N.Sotho : 1.4	Tsonga : 1.4
OUDERDOM %			
21 of jonger : 16.9	22-28 : 49.2	29-35 : 16.9	36-42 : 10.1
43-48 : 5.1	49 en ouer : 2		
HUWELIKSTATUS %			
Ongetroud : 33.14	Getroud : 62.4	Geskei : 3.1	Weduwee : 1.4 /wewenaar
KINDERS %			
Geen : 40.4	1 kind : 25	2-3 : 30.6	4-5 : 3.4
6 of meer : 0.6			

KWALIFIKASIES %			
Std 7 : 3.1	Std 8 : 10.4	Std 9 : 4.8	Std 10 : 76.1
Diploma : 3.7	B Graad : 1.1	Hons Graad : 0.8	
DIENSJARE %			
Minder as 1 : 0.3	1 minder as 6 : 45.2	6 minder 10 : 24.2	10 minder as 20:21.3
20 minder as 30 : 8.1	30 en meer : 0.8		
RANG %			
Konstabel : 38.5	O/Sersant : 13.2	Sersant : 36	Adjutant : 12.3
VERTAKKING %			
Ondersteuning : 11	Sigbare Pol. : 29.5	MBO : 50	ABS : 9.6

4.2 REKENKUNDIGE GEMIDDELD EN STANDAARDAFWYKING VAN UITBRANDING

4.2.1 Rekenkundige gemiddeld en standaardafwyking van uitbranding

Volgens die resultate in tabel 2 gerapporteer, is die totale rekenkundige gemiddeld (\bar{X}) vir psigiese uitbranding op die Pines-uitbrandingskaal vir die steekproef 2.01 met 'n standaardafwyking van 0.75. Hierdie veranderlike word breedvoerig in hoofstuk 5 bespreek.

TABEL 2: REKENKUNDIGE GEMIDDELD EN STANDAARDAFWYKING VAN UITBRANDING

VERANDERLIKE	\bar{X}	σ
Uitbranding	2.01	0.75

4.3 FAKTORANALISE VAN DIE VAN GRAAN-UITBRANDINGSKAAL

Die data is onderwerp aan 'n faktoranalise en die Varimax-rotasiemetode is toegepas. Die Varimax-rotasiemetode het 14 faktore met 'n eiewaarde van groter as een ten opsigte van die frekwensie geïdentifiseer. Slegs items met 'n lading van groter as 0.4 word gerapporteer. Slegs die resultate ten opsigte van die eerste 6

faktore word hier bespreek, omdat die faktore verantwoordelik is vir 67.57 % van die kumulatief verklaarde variansie, en faktore sewe tot veertien uit die groepering van die residu-elemente bestaan.

4.3.1 Faktor 1: Afname in persoonlike bereiking

Volgens die resultate in tabel 3 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur ervaringe van: my werksinisiatief voel gedemp; wat in my werk gebeur, laat my vertrou in myself verloor; dit voel asof ek voor 'n muur te staan kom en ek kan nie vorder nie; dit voel asof ek nie meer na die ideale streef nie; my belangstelling rondom my werk voel minder; ek voel bedruk; dinge word moeilik; ek moet meer kans waag; ek voel onbevoeg in my werk; ek ervaar 'n gevoel van hopeloosheid; ek voel verstandelik uitgeput; dit voel of my werksdoeltreffendheid daal; dit voel asof ek teen 'n te vinnige tempo werk en dit voel of ek meer gee as wat ek ontvang.

TABEL 3: FAKTOR 1: AFNAME IN PERSOONLIKE BEREIKING

FAKTOR 1:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1. Werksinisiatief voel gedemp	0.75
2. Wat in my werk gebeur, laat my vertrou in myself verloor	0.74
3. Voel asof ek voor muur te staan kom en ek kan nie vorder nie	0.73
4. Voel ek streef nie meer na die ideale nie	0.72
5. My belangstelling rondom my werk voel minder	0.71
6. Voel bedruk	0.69
7. Dinge word moeilik, moet meer kans waag	0.68
8. Voel onbevoeg in my werk	0.68
9. Ervaar gevoel van hopeloosheid	0.65
10. Voel verstandelik uitgeput	0.65
11. Voel of my werksdoeltreffendheid daal	0.61
12. Voel ek werk teen 'n te vinnige tempo	0.55
13. Voel of ek meer gee as ontvang	0.48
Eie waarde	18.28
% Gemeenskaplike variansie	30.48

4.3.2 Faktor 2: Empatie

Volgens die resultate in tabel 4 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat: ek maklik ander mense se probleme kan hanteer en dat ek maklik kan verstaan hoe ander voel.

TABEL 4: FAKTOR 2: EMPATIE

FAKTOR 2:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Kan maklik ander se probleme hanteer	0.72
2.Kan maklik verstaan hoe ander voel	0.63
Eie waarde	4.86
% Gemeenskaplike variansie	8.11

4.3.3 Faktor 3: Magteloosheid

Volgens die resultate in tabel 5 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat ek die einde van my pad bereik het; dat ek meer gevoelloos teenoor mense geword het; dat voel ek beheer oor my werk verloor het; dit voel of ander my blameer vir hulle probleme; ek raak geïrriteerd in my werksituasie en dit voel of ek mense hanteer soos objekte.

TABEL 5: FAKTOR 3: MAGTELOOSHEID

FAKTOR 3:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Dit voel asof ek die einde van my pad bereik het	0.74
2.Ek het meer gevoelloos teenoor mense geword	0.70
3.Voel ek het beheer in my werk verloor	0.66
4.Voel of ander my blameer vir hulle probleme	0.64
5.Raak geïrriteerd in my werksituasie	0.59
6.Voel of ek mense hanteer soos objekte	0.52
Eie waarde	2.33
% Gemeenskaplike variansie	3.89

4 3.4 Faktor 4: Sinloosheid

Volgens die resultate in tabel 6 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat ek al hoe meer tyd aan my werk bestee, maar minder gedoen kry; ek

voel uitgebuit en misbruik deur kragte buite my beheer en ek weet nie waarheen jaag ek met al die gewerk nie.

TABEL 6 FAKTOR 4: SINLOOSHEID

FAKTOR 4:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Ek bestee al hoe meer tyd aan my werk, maar kry minder gedoen	0.65
2.Ek voel uitgebuit en misbruik deur kragte buite my beheer	0.61
3.Waarheen jaag ek met al die gewerk ?	0.58
Eie waarde	2.08
% Gemeenskaplike variansie	3.48

4.3.5 Faktor 5: Nutteloosheid

Volgens die resultate in tabel 7 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat die organisasie sonder my kan klaarkom; ek aanvaar dinge maar soos dit is en voel ek mors my tyd in die werk wat ek doen.

TABEL 7: FAKTOR 5: NUTTELOOSHEID

FAKTOR 5:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Ek voel die organisasie kan sonder my klaarkom	0.74
2.Ek aanvaar dinge maar soos dit is	0.55
3.Ek voel ek mors my tyd in die werk wat ek doen	0.44
Eie waarde	1.73
% Gemeenskaplike variansie	2.89

4.3.6 Faktor 6: Vermoeidheid

Volgens die resultate in tabel 8 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat om direk met mense te werk, te veel stremming op my plaas en om heeldag met mense te werk, is regtig vermoeiend.

TABEL 8: FAKTOR 6: VERMOEIDHEID

FAKTOR 6:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Om direk met mense te werk, plaas te veel stremming op my	0.70
2.Om heeldag met mense te werk, is regtig vermoeiend	0.69
Eie waarde	1.56
% Gemeenskaplike variansie	2.62

4.4 DIE VERBAND TUSSEN SNELLERMEGANISMES VIR UITBRANDING EN PSIGIESE UITBRANDING

Die verband (r) tussen snellermeganismes en die Pines-uitbrandingskaal per item word in tabel 9 aangetoon.

TABEL 9: VERBAND (r) TUSSEN SNELLERMEGANISMES VIR UITBRANDING EN DIE PINES-UITBRANDINGSTOTAALTELLING

PEARSON KORRELASIEKOEFFISIËNT			
	r		r
SNEL 1	0.28	SNEL 28	-0.002
SNEL 2	0.13	SNEL 29	0.18
SNEL 3	0.06	SNEL 30	0.20
SNEL 4	0.30	SNEL 31	0.10
SNEL 5	0.03	SNEL 32	0.23
SNEL 6	0.18	SNEL 33	0.28
SNEL 7	0.22	SNEL 34	0.31
SNEL 8	0.16	SNEL 35	0.18
SNEL 9	0.10	SNEL 36	0.27
SNEL 10	0.15	SNEL 37	0.39
SNEL 11	0.03	SNEL 38	0.21
SNEL 12	0.20	SNEL 39	0.03
SNEL 13	0.14	SNEL 40	0.15
SNEL 14	0.30	SNEL 41	0.18
SNEL 15	0.20	SNEL 42	0.26
SNEL 16	0.13	SNEL 43	0.21
SNEL 17	0.10	SNEL 44	0.12
SNEL 18	0.10	SNEL 45	-0.06
SNEL 19	0.11	SNEL 46	0.19
SNEL 20	0.30	SNEL 47	0.24
SNEL 21	0.29	SNEL 48	0.27
SNEL 22	0.30	SNEL 49	0.23
SNEL 23	0.40	SNEL 50	0.19
SNEL 24	0.11	SNEL 51	0.33
SNEL 25	0.30	SNEL 52	0.18
SNEL 26	0.20	SNEL 53	0.27
SNEL 27	0.21		

**4.5 FREKWENSIEVERDELING, REKENKUNDIGE GEMIDDELD EN
STANDAARDAFWYKING VAN SNELLERMEGANISMES PER ITEM**

Die persentasie frekwensieverdeling per item word in tabel 10 aangetoon.

**TABEL 10: FREKWENSIEVERDELING, REKENKUNDIGE GEMIDDELD EN
STANDAARDAFWYKING VAN SNELLERMEGANISMES**

NO	ITEM	% FREKWENSIE OP SKAAL 0 - 7								\bar{x}	σ
		0	1	2	3	4	5	6	7		
1	Te veel aan wreedheid blootgestel	44.1	21.6	11.8	9.8	2.5	1.1	3.4	5.6	1.50	1.99
2	Werk met krisissituasies	18.8	16.3	18.8	16.6	6.2	1.4	4.2	17.7	2.84	2.41
3	Werk u in gevaarlike situasies	20.5	16.0	12.6	13.2	8.1	7.0	2.8	19.7	3.03	2.52
4	Is u werk te veel	32.3	18.3	13.5	13.2	5.9	3.9	4.2	8.7	2.14	2.24
5	Ernstige motorongelukke	41.6	19.9	14.3	7.9	3.7	0.8	2.8	9.0	1.70	2.18
6	Te min betaling vir die werk	16.6	5.6	9.8	6.2	2.5	3.9	4.5	50.8	4.56	2.84
7	Onseker oor wat verwag word	43.0	14.9	10.7	7.6	6.7	3.7	2.2	11.2	1.96	2.39
8	U en kollegas in konflik	57.0	14.3	8.4	7.0	4.5	0.3	1.7	6.7	1.28	2.03
9	Polisiewerk raak te gespesialiseerd	49.4	11.0	10.1	3.7	1.7	4.5	1.1	18.5	2.07	2.72
10	Te min mense vir werk	14.0	6.2	9.6	9.8	3.4	3.9	5.6	47.5	4.53	2.74
11	Te veel vir spesiale dienste opgeroep	33.7	26.1	11.8	4.5	3.1	2.0	1.7	17.1	2.15	2.55
12	Wil huil, maar mag nie omdat 'n man is	59.0	11.5	4.5	3.7	2.8	1.4	0.6	16.6	1.69	2.62
13	Te veel kompetisie vir bevordering	41.3	13.2	7.9	5.1	3.4	2.5	1.1	25.6	2.55	2.91
14	Gediskrimineer omdat u 'n vrou is	0.0	4.0	2.4	4.7	9.4	5.9	11.8	61.2	5.78	2.03
15	Waardes in konflik met kollegas	39.9	20.5	10.1	8.1	5.1	4.5	2.2	10.1	1.92	2.31
16	Doelstellings in konflik met kollegas	42.1	13.2	10.1	9.6	7.3	5.1	2.8	9.8	2.02	2.36
17	Goed gedra omdat u 'n polisiebeampte is	15.7	6.2	3.4	5.1	3.4	5.9	3.4	57.0	4.90	2.79
18	Mense vermy u omdat u polisiebeampte	42.1	14.3	8.7	7.0	7.0	4.5	2.5	13.8	2.14	2.53
19	Beroep het 'n lae sosiale status	43.3	15.4	8.1	7.6	4.2	3.1	2.5	15.7	2.12	2.59
20	Werk meng met sosiale lewe in	45.2	11.8	9.0	8.1	3.4	4.5	3.7	14.3	2.12	2.59
21	Toesighouer is onbevoeg	51.4	14.6	4.2	7.9	3.4	3.4	5.3	9.8	1.77	2.44
22	Aan te veel toesighouers rekenskap gee	35.7	15.7	8.4	5.9	6.5	3.4	5.3	19.1	2.58	2.74
23	Geen ondersteuning van toesighouers	37.1	12.6	8.4	10.1	4.2	6.5	3.7	17.4	2.52	2.67
24	Verantwoordelikhede raak te veel	37.9	20.5	10.1	4.5	5.1	3.1	2.5	16.3	2.19	2.58
25	Toesighouer gee nie werklik om	51.7	10.4	6.2	6.7	4.2	3.4	3.7	13.8	1.94	2.59
26	Kry skuld vir ander se foute	37.4	15.7	9.6	7.6	4.5	4.5	3.9	16.9	2.39	2.64
27	Nie toerusting om werk te doen nie	26.4	8.4	7.0	4.2	8.4	8.4	7.3	30.0	3.63	2.87
28	Polisie word onregverdig geblameer	16.3	6.2	9.0	7.6	3.4	6.2	9.3	42.1	4.41	2.76
29	Beskik nie oor voldoende opleiding nie	46.9	14.3	10.1	5.1	7.9	2.5	1.4	11.8	1.84	2.40
30	Magsorders onvanpas	35.7	20.5	7.0	11.0	5.1	2.8	2.0	16.0	2.25	2.54
31	Departementele beleid onvanpas	42.7	19.1	6.7	6.7	4.2	7.0	3.1	10.4	1.96	2.42
32	Organisasie se kultuur onbuigsam	45.5	12.9	7.0	11.0	7.6	3.7	2.5	9.8	1.92	2.35
33	Toesighouers het onbuigsame bestuurstyl	38.2	14.3	9.3	10.7	4.2	2.5	6.5	14.3	2.33	2.58
34	Te veel papierwerk	19.7	8.1	7.6	8.1	8.4	7.0	7.3	33.7	4.01	2.77
35	Mense skinder van mekaar	12.6	4.8	3.4	8.7	5.1	4.8	6.2	54.5	5.00	2.62
36	Tekort aan geleenthede vir ontwikkeling	23.9	11.5	10.1	7.9	7.3	6.2	5.6	27.5	3.41	2.79
37	Te veel mense wat sê wat om te doen	34.0	11.0	9.6	7.6	7.9	5.6	3.9	20.5	2.79	2.74
38	Toesighouers is besluiteloos	42.7	13.8	11.0	7.0	3.4	6.5	3.7	12.1	2.08	2.49
39	Kan nie by veranderings in SAP aanpas	54.2	13.8	11.5	3.4	2.5	3.7	0.8	10.1	1.51	2.28
40	Klagtes teen u vanaf die publiek te veel	43.3	13.2	8.7	7.9	6.7	4.2	2.8	13.2	2.11	2.51
41	Politiek in stryd met wat verwag word	53.7	10.1	6.7	6.5	5.9	3.4	2.5	11.2	1.77	2.45
42	Publiek gee nie ondersteuning nie	19.9	11.2	11.8	10.4	8.7	6.2	3.1	28.7	3.51	2.70
43	Regering gee nie ondersteuning nie	22.2	9.0	6.7	8.4	7.6	9.3	5.3	31.5	4.00	2.79
44	Polisiediens swak beeld in publieke oog	22.8	10.7	9.6	8.1	5.6	8.1	9.3	25.8	3.54	2.76
45	Gemeenskap se standarde gaan agteruit	0.0	0.0	98.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.3	2.02	0.27
46	Gemeenskap raak ongedisiplineerd	14.0	7.3	11.2	11.2	7.3	9.8	6.5	32.6	4.08	2.60
47	Magtelos teenoor massa-optredes	11.0	7.0	7.9	11.2	10.4	9.0	8.4	35.1	4.39	2.50
48	Polisiebeampte 'n teiken vir geweld	17.7	10.1	7.0	7.9	5.6	5.9	5.6	40.2	4.14	2.82
49	Regsproses oneffektief	6.7	2.5	5.3	6.5	4.5	5.6	9.0	59.8	5.51	2.25
50	Hofuitsprake onbillik	19.9	6.7	9.6	6.2	9.6	10.1	6.5	31.5	3.92	2.72
51	Mediadekking van polisie negatief	19.1	8.1	10.4	8.4	5.1	5.3	7.6	36.0	4.00	2.81
52	Positiewe bydrae geignoreer	9.8	5.6	6.7	9.6	3.1	9.6	11.8	43.8	4.85	2.83
53	Misdadigers te maklik op parool	6.7	3.9	7.3	12.4	9.3	3.9	10.7	45.8	4.96	2.34

4.6 FAKTORANALISE VAN DIE SNELLERMEGANISMEVRAELYS

Die data is onderwerp aan 'n faktoranalise en die Varimax-rotasiemetode is toegepas. Die Varimax-rotasiemetode het 14 faktore met 'n eiewaarde van groter as een ten opsigte van die frekwensie geïdentifiseer. Slegs items met 'n lading van groter as 0.4 word gerapporteer. Slegs die resultate ten opsigte van die eerste tien faktore word hier bespreek, omdat die faktore verantwoordelik is vir 64.10 % van die kumulatief verklaarde variansie, en faktore elf tot veertien uit die groepering van die residu-elemente bestaan.

4.6.1 Faktor 1: Gemeenskapsondersteuning

Volgens die resultate in tabel 11 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel van magteloosheid teenoor massa-optredes; misdadigers word te maklik op parool geplaas; my positiewe bydrae word geïgnoreer; die gemeenskap het ongedissiplineerd geraak; die regering gee nie ondersteuning nie; die regsproses is oneffektief; die polisiebeampte is 'n teiken vir geweld; hofuitsprake is onbillik; mediadekking van die polisie is negatief en die publiek gee nie ondersteuning nie.

TABEL 11: FAKTOR 1: GEMEENSKAPSONDERSTEUNING

FAKTOR 1:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Magteloos teenoor massa-optredes	0.75
2.Misdadigers word te maklik op parool geplaas	0.75
3.My positiewe bydrae word geïgnoreer	0.72
4.Die gemeenskap het ongedissiplineerd geraak	0.70
5.Die regering gee nie ondersteuning nie	0.66
6.Die regsproses is oneffektief	0.66
7.Die polisiebeampte is 'n teiken vir geweld	0.62
8.Hofuitsprake is onbillik	0.60
9.Mediadekking van die polisie is negatief	0.58
10.Die publiek gee nie ondersteuning nie	0.56
Eie waarde	11.13
% Gemeenskaplike variansie	21.01

4.6.2 Faktor 2: Toesighouding

Volgens die resultate in tabel 12 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat toesighouers besluiteloos is; daar geen ondersteuning van toesighouers is nie; toesighouers onbevoeg is; toesighouers nie werklik omgee nie; ek die skuld kry vir ander se foute; my verantwoordelikhede te veel raak; ek aan

te veel toesighouers moet rekenskap gee; daar te veel mense is wat vir my sê wat om te doen en dat toesighouers 'n onbuigsame bestuurstyl handhaaf.

TABEL 12: FAKTOR 2 : TOESIGHOUDING

FAKTOR 2:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Toesighouers is besluiteloos	0.76
2.Daar geen ondersteuning van toesighouers is nie	0.76
3.Toesighouers is onbevoeg	0.76
4.Toesighouers gee nie werklik om nie	0.72
5.Ek kry die skuld vir ander se foute	0.62
6.My verantwoordelikhede raak te veel	0.58
7.Ek aan te veel toesighouers rekenskap gee	0.57
8.Daar te veel mense is wat vir my sê wat om te doen	0.56
9.Toesighouers het 'n onbuigsame bestuurstyl	0.50
Eie waarde	4.08
% Gemeenskaplike variansie	7.71

4.6.3 Faktor 3: Organisasiekultuur

Volgens die resultate in tabel 13 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat die departementele beleid is en magsorders onvanpas is en dat die organisasie se kultuur onbuigsam is.

TABEL 13: FAKTOR 3: ORGANISASIEKULTUUR

FAKTOR 3:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Departementele beleid is onvanpas	0.79
2.Magsorders is onvanpas	0.77
3.Organisasie se kultuur is onbuigsam	0.67
Eie waarde	2.49
% Gemeenskaplike variansie	4.71

4.6.4 Faktor 4: Krisissituasies en wreedheid

Volgens die resultate in tabel 14 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat daar altyd met krisissituasies en ernstige ongelukke gewerk word; dat ek aan te veel aan wreedheid blootgestel word en dat ek in gevaarlike situasies moet werk.

TABEL 24: FAKTOR 4: KRISISSITUASIES EN WREEDHEID

FAKTOR 4:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1. Werk met krisissituasies	0.71
2. Werk met ernstige ongelukke	0.63
3. Te veel aan wreedheid blootgestel	0.61
4. Werk in gevaarlike situasies	0.56
Eie waarde	2.14
% Gemeenskaplike variansie	4.05

4.6.5 Faktor 5: Kwalitatiewe oorlading

Volgens die resultate in tabel 15 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat polisiewerk te gespesialiseerd raak; ek wil huil maar mag nie, omdat ek 'n man is, en dat daar te veel klagtes teen my te veel van die publiek se kant af is.

TABEL 15: FAKTOR 5: KWALITATIEWE OORLADING

FAKTOR 5:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1. Polisiewerk is te gespesialiseerd	0.74
2. Ek wil huil, maar mag nie, omdat ek 'n man is	0.50
3. Klagtes teen my te veel vanaf publiek	0.48
Eie waarde	2.02
% Gemeenskaplike variansie	3.82

4.6.6 Faktor 6: Konflik met kollegas

Volgens die resultate in tabel 16 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat my waardes en doelstellings in konflik is met die van my kollegas.

TABEL 16: FAKTOR 6: KONFLIK MET KOLLEGAS

FAKTOR 6:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1. Waardes in konflik met kollegas	0.75
2. Doelstellings in konflik met kollegas	0.73
Eie waarde	1.68
% Gemeenskaplike variansie	3.19

4.6.7 Faktor 7: Sosiale lewe

Volgens die resultate in tabel 17 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat my beroep 'n lae status het; dat my werk met my sosiale lewe inmeng en dat ek te veel vir spesiale dienste opgeroep word.

TABEL 17: FAKTOR 7: SOSIALE LEWE

FAKTOR 7:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1. Beroep het 'n lae status	0.66
2. Werk meng in met sosiale lewe	0.57
3. Word te veel vir spesiale dienste opgeroep	0.49
Eie waarde	1.61
% Gemeenskaplike variansie	3.04

4.6.8 Faktor 8: Verwagting

Volgens die resultate in tabel 18 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat daar te veel kompetisie vir bevordering is en dat ek my moet goed gedra omdat ek 'n polisiebeampte is.

TABEL 18: FAKTOR 8: VERWAGTING

FAKTOR 8:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1. Daar is te veel kompetisie vir bevordering	0.75
2. Ek moet my goed gedra omdat ek 'n polisiebeampte is	0.47
Eie waarde	1.42
% Gemeenskaplike variansie	2.68

4.6.9 Faktor 9: Aanpassing

Volgens die resultate in tabel 19 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat ek nie kan aanpas by verandering in die SAP nie en dat my politiek in stryd is met wat van my verwag word.

TABEL 19: FAKTOR 9: AANPASSING

FAKTOR 9:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Kan nie aanpas by verandering in die SAP nie	0.64
2.Politiek is in stryd met wat van my verwag word	0.52
Eie waarde	1.39
% Gemeenskaplike variansie	2.63

4.6.10 Faktor 10: Oorlading

Volgens die resultate in tabel 20 gerapporteer, word hierdie faktor gekenmerk deur 'n gevoel dat daar is te min mense vir die werk is en dat ek te min betaal word vir die werk wat ek doen.

TABEL 20: FAKTOR 10 OORLADING

FAKTOR 10:	
ITEMBESKRYWING	LADING
1.Te min mense vir die werk	0.75
2.Te min betaling vir die werk	0.68
Eie waarde	1.33
% Gemeenskaplike variansie	2.52

4.7 VERBAND TUSSEN FREKWENSIE EN INTENSITEIT

Vir die berekening van die verband tussen frekwensie en intensiteit vir uitbranding op die Van Graan-uitbrandingsvraelys, is die Pearson Korrelasiekoëffisiënt gebruik. Die resultate word in tabel 21 aangedui. Die laagste korrelasie (r) is -0.04 , en die hoogste korrelasie is 0.70 . Die afleiding kan gemaak word dat daar in totaal ($r = 0.26$) nie 'n beduidende verband tussen frekwensie en intensiteit is nie.

TABEL 21: VERBAND TUSSEN FREKWENSIE EN INTENSITEIT

NO	ITEM	r
1	Voel emosioneel uitgeput.	0.08
2	Teen die einde van die werkdag voel ek opgebruik	0.53
3	Ek voel vermoeid as ek in die môre opstaan en besef dat ek nog 'n werksdag in die gesig moet staar	0.56
4	Ek kan maklik verstaan hoe ander mense oor dinge voel	0.22
5	Dit voel vir my of ek sommige mense soos onpersoonlike objekte behandel	0.13
6	Om heeldag met mense te werk is regtig vir my vermoeiend	0.33
7	Ander mense se probleme kan ek maklik hanteer	0.12
8	Ek voel dat my werk my uitbrand	0.08
9	Ek voel dat ek, deur my werk, ander mense se lewens positief beïnvloed	-0.02
10	Ek het meer gevoelloos teenoor mense geword vandat ek my huidige werk begin doen het	0.09
11	Ek bekommer my dat die werk wat ek tans doen, besig is om my emosioneel hard te maak	0.51
12	Ek voel baie energiek	0.02
13	Ek voel gefrustreer in my werk	0.00
14	Ek voel dat ek in hierdie pos te hard werk	0.50
15	Ek voel dat ek nie regtig omgee wat met ander mense gebeur nie	0.31
16	Om direk met mense te werk, plaas te veel stremming op my	0.25
17	Dit is vir my maklik om 'n ontspanne atmosfeer met ander mense te skep	0.19
18	Noue samewerking met ander mense is vir my stimulerend	0.50
19	In my huidige werk het ek baie dinge bereik wat die moeite werd is	0.53
20	Dit voel vir my asof ek die einde van my pad bereik het	0.05
21	In my werk hanteer ek emosionele probleme op 'n kalm wyse	0.03
22	Dit voel vir my asof andere my vir sommige van hulle probleme blameer	-0.00
23	Dit voel vir my asof dinge wat met my gebeur onwerklik is.	0.25
24	Ek voel fisies tam	0.45
25	Ek voel ek bereik al hoe minder in my werk	0.44
26	Ek voel of ek nie meer na die "ideale" streef nie	0.70
27	Ek voel verstandelik uitgeput	0.55
28	Ek kry die gevoel van magteloosheid in my werk	0.43
29	Ek ervaar 'n gevoel van hopeloosheid	0.64
30	Ek voel entoesiasties in my werk	0.09
31	Ek voel dit is wonderlik om te lewe	0.28
32	Ek raak geïrriteerd in my werksituasie	-0.04
33	Dit voel vir my of ek onrealistiese en hoë verwagtings in my werk nastreef	0.29
34	Ek voel lus om my goed op te pak en te loop	0.31
35	Ek voel ek werk teen 'n te vinnige tempo	0.42
36	Ek kry die gevoel van hulpeloosheid in my werk	-0.02
37	Dit voel vir my asof ek voor 'n muur te staan gekom het en net nie kan vorder nie	0.50
38	Wat in my werk gebeur, laat my vertrou in myself verloor	0.47
39	Ek kan my lewensprioriteite in my werk uitleef	0.08
40	Ek voel dat ek in my werksituasie beheer verloor	0.06
41	Ek voel onbevoeg in my werksituasie	0.53
42	Dit voel of my werksdoeltreffendheid daal	0.42
43	Dit voel of my werksinisiatief gedemp is	0.59
44	My belangstelling rondom my werk voel minder	0.61
45	Ek voel bedruk	0.45
46	Dinge word so moeilik dat ek al hoe meer risiko's moet loop of kansse moet waag	0.37
47	Ek bestee al hoe meer tyd aan my werk, maar kry skynbaar al hoe minder uitgerig	0.58
48	Ek vra myself af: "Waarheen jaag ek met al hierdie werk?"	0.59
49	In my werksituasie voel ek uitgebuit en misbruik deur kragte buite my beheer	0.43
50	Dit voel vir my of ek meer gee as wat ek terug ontvang	0.42
51	Ek ervaar 'n gevoel van verlies in my effektiwiteit as leier	0.42
52	Ek voel dat die fragmentasie in die werk my oorweldig	0.51
53	Ek voel dat ek al een is wat besluite neem	0.40
54	Ek voel bang, maar weet nie eintlik vir wie of waarvoor nie	0.31
55	Ek voel dat daar te veel van my verwag word	0.31
56	Ek voel gespanne	0.33
57	Ek voel ek mors my tyd in hierdie werk wat ek doen	0.29
58	Ek bekommer my oor my werk	0.07
59	Ek aanvaar dinge maar soos dit is	0.25
60	Ek voel dat die organisasie sonder my kan klaarkom, maar ek kan nie sonder die organisasie klaarkom nie	0.22

Vervolgens sal die resultate van die ondersoek in hoofstuk 5 bespreek word.

HOOFSTUK 5

INTERPRETASIE VAN DIE DATA

In hierdie hoofstuk word die resultate soos uiteengesit in hoofstuk 4 bespreek. Die interpretasie en bespreking van die data word volgens die doelstelling in paragraaf 1.2.2 geformuleer en bespreek. Volledigheidshalwe word hierdie empiriese doelstellings, asook die hipoteseformulering hier herhaal.

5.1 EMPIRIESE DOELSTELLINGS

- 5.1.1 om die intensiteit van die ervaring van psigiese uitbranding by die Suid-Afrikaanse polisiebeampte te bepaal;
- 5.1.2 om die elemente waaruit die verskynsel by polisiebeamptes bestaan, te identifiseer, en dit te vergelyk met die elemente soos reeds in die literatuur gedokumenteer;
- 5.1.3 om die verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding te ondersoek en
- 5.1.4 om die elemente waaruit snellermeganismes wat met die voorkoms van uitbranding verband hou, te identifiseer.

5.2 HIPOTEESES

- H01** Die vlak van ervaaarde psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep is beduidend laag.
- H1** Die vlak van ervaaarde psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep is beduidend hoog.
- H02** Daar bestaan geen verskil tussen die elemente waaruit die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan, en die elemente soos in die literatuur beskryf nie.
- H2** Daar bestaan wel 'n verskil tussen die elemente waaruit die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan, en die elemente soos in die literatuur beskryf.

H03 Daar bestaan geen verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding by hierdie ondergroep nie.

H3 Daar bestaan wel 'n verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van uitbranding by hierdie ondergroep.

5.3 DIE INTENSITEIT VAN DIE ERVARING VAN PSIGIESE UITBRANDING

Volgens die resultate soos met behulp van die Pines-uitbrandingskaal verkry, en soos in tabel 2 gerapporteer, is die gemiddelde uitbrandingstelling vir hierdie ondergroep, 2.01. Volgens die normtabelle soos deur Pines *et al.* (1981) gerapporteer, verteenwoordig 'n gemiddelde telling van 2-3 'n onbeduidende vlak van uitbranding; 'n gemiddelde telling van 3-4 dui op matige uitbranding; 'n gemiddelde telling van 4-5 dui op beduidende uitbranding en 'n telling van 5-7 dui op akute uitbranding.

Indien die gemiddelde telling van 2.01 soos in hierdie ondersoek verkry, teenoor die normtellings geprojekteer word, kan die afleiding gemaak word dat die intensiteit van die ervaring van uitbranding vir hierdie ondergroep beduidend laag is. Hierdie resultaat verskil van die gemiddelde telling van 3.7, soos deur Wissing en Breed (1989:20) verkry.

Spekulatief kan die beduidende lae telling wat hier verkry word aan die volgende moontlike oorsake toegeskryf word:

Die ondergroep (onder-offisiere in die Wes-Transvaalstreek) is minder blootgestel aan snellermeganismes en ervaar daarom laer vlakke van uitbranding. Alternatiewelik kan geredeneer word dat die spesifieke kultuur van die organisasie vyandig teenoor die erkenning van uitbrandingsimptomatologie is, en daarom kan dit die intensiteitsvlak negatief beïnvloed. Hierdie gevolgtrekking is egter nie empiries geverifieer nie, en is daarom bloot spekulatief.

Hiermee word die eerste empiriese doelstelling bereik.

H01 word, op grond van hierdie resultate, ondersteun.

5.4 DIE ELEMENTE WAARUIT DIE VERSKYNSEL VAN PSIGIESE UITBRANDING BY HIERDIE ONDERSOEKGROEP BESTAAN

5.4.1 Metodologiese oorwegings

Die vraelys, soos saamgestel deur Van Graan (1989), meet die voorkoms van die simptomatologie van psigiese uitbranding op grond van beide frekwensie en intensiteit. Daar is besluit om die vraelys in sy huidige vorm toe te pas, en beide frekwensie en intensiteit te meet op grond van Maslach en Jackson (1981) se aanbeveling dat beide ingesluit moet word. Verder gaan Maslach en Jackson (1981) van die veronderstelling uit dat, alhoewel daar verwag kan word dat daar 'n beduidende verband tussen frekwensie- en intensiteitstellings verkry sal word, dit nie noodwendig die geval is nie.

Volgens die resultate soos in tabel 21 gerapporteer, blyk dit dat daar by 16 items (uit 'n totaal van 60 items) wel 'n beduidende verband tussen frekwensie en intensiteit bestaan. Aan die ander kant is die verband tussen frekwensie en intensiteit ten opsigte van die oorblywende 44 items nie beduidend nie. Op grond van hierdie resultaat, en ook op grond van die feit dat die verband tussen die totale frekwensie- en intensiteitstelling ($r = 0,26$) ook onbeduidend is, kan die afleiding gemaak word dat die verband tussen frekwensie- en intensiteitstellings, in die geheel gesien, onbeduidend is.

Hierdie resultaat verskil van die resultaat soos deur Du Toit (1992:68) bevind, wat van dieselfde vraelys gebruik gemaak het.

Sou daar 'n beduidende verband tussen frekwensie en intensiteitstellings bestaan, kon enige twee van hierdie veranderlikes na willekeur gebruik word om die elemente waaruit die verskynsel bestaan, te bestudeer. Dit is egter nie die geval nie. Verder sal die gebruikmaking van beide frekwensie- en intensiteitstellings vir die bestudering van die elemente waaruit die verskynsel van uitbranding bestaan, tot interaksie tussen die twee aspekte aanleiding gee. Daarom is besluit om Maslach en Jackson (1981) se aanbeveling te volg, en slegs van frekwensietellings gebruik te maak in die bestudering van die elemente waaruit die verskynsel bestaan.

Daar is besluit om eerder frekwensietellings as intensiteitstellings te gebruik, omdat aanvaar word dat frekwensietellings eerder die definisie van uitbranding, soos in hoofstuk 1 geformuleer, ondersteun. Hierdie definisie plaas die klem op die chroniese oorskryding van die uitvloeï van energie (soos teenoor die beskikbare energie geprojekteer). Daarom is die fokus, volgens hierdie skrywer, eerder op die aantal kere wat 'n bepaalde simptome voorkom, as op die eenmalige of kortstondige voorkoms van simptome.

5.4.2 Beskrywing van die elemente

5.4.2.1 Element 1: Afname in persoonlike bereiking

Volgens die resultate, soos in tabel 3 gerapporteer, bestaan faktor 1, soos vanuit die geroeteerde faktoranalise verkry, uit 13 items. Die gemeenskaplike variansie is 30.48 %. Hierdie faktor maak die grootste bydrae tot die kumulatiewe gemeenskaplike variansie van 67.57 % . Hieruit kan die afleiding gemaak word dat die belangrikste element waaruit die verskynsel van uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan, 'n gevoel van afname in persoonlike bereiking is. Daar is besluit om hierdie element as *afname in persoonlike bereiking* te tipeer, op grond van die feit dat items 2, 3, 4 en 11 met hierdie tipering verband hou. Wat egter opval, is dat hierdie items ook sinvol met item 1, wat op 'n demping van werksinisiatief dui, en item 5, wat op 'n afname in die persoon se belangstelling in sy werk dui, verbind kan word.

Verder blyk dit dat die enkele item wat na die term uitputting verwys, met kognitiewe uitputting te make het. Die ander elemente van uitputting (verwys na paragraaf 1.4.1), naamlik emosionele en fisiese uitputting, is by geeneen van die ses elemente ingesluit nie. Op grond hiervan kan die gevolgtrekking gemaak word dat uitputting meer na kognitiewe en verstandelike uitputting, as na emosionele of fisiese uitputting verwys.

Dit is egter opmerklik dat kognitiewe uitputting vir hierdie ondersoekgroep verband hou met gevoelens van bedruktheid en 'n gevoel dat persoonlike bereiking besig is om af te neem. As die afwesigheid van die emosionele komponent van uitbranding in aanmerking geneem word, kan geargumenteer word dat lede van hierdie

ondersoekgroep meer kognitief-beredeneerd teenoor hulle werksomgewing, as emosioneel-ervarend staan.

Verder blyk dit ook dat respondente meen dat hulle teen 'n te vinnige tempo werk (item 12), dat dinge moeilik word en dat hulle al hoe meer kansse moet waag (item 7). Hieruit kan die afleiding gemaak word dat hierdie ondersoekgroep meen dat hulle kwantitatief oorlaai is. Die subjektiewe afleiding sou gemaak kan word dat hulle die oorlading hanteer deur risiko's te neem en kansse te waag.

As sodanig verskil die konstruk van hierdie element met die resultate van ander navorsers, beide op grond van die tipering van die eerste element, asook die inhoudelike samestelling van die element. Du Toit (1992:60) het element 1 as frustrasie en ontmoediging getipeer, terwyl Van Graan en Kotze (1988:10), Frith *et al.*, (1985:149), Pines en Aronson (1983:269), asook Maslach en Jackson (1981:108) element 1 as uitbranding getipeer het. Alhoewel items wat met uitputting te make het wel in die konstruk van hierdie element voorkom, het hierdie outeurs besluit om element 1 as uitbranding te tipeer, as gevolg van die voorkoms van die kontrole item, "voel uitgebrand", in hierdie element. Hierdie kontrole-item kom egter nie by een van die elemente in die huidige ondersoek voor nie.

Samevattend kan beweer word dat die belangrikste element waaruit die ervaring van uitbranding vir hierdie ondersoekgroep bestaan, 'n afname in persoonlike bereiking is. Alhoewel die tipering van dié element in ooreenstemming is met die tipering van die verskynsel deur Maslach en Jackson (1981:108), blyk dit dat die samestelling van die element uniek tot hierdie ondersoekgroep is.

5.4.2.2 Element 2: Empatie

Die tweede element word as *empatie* getipeer. Wat egter opval is dat die lading vir beide die items positief is. Volgens Maslach en Jackson (1981:113) en Golembiewski (1990:553) sou 'n mens veronderstel dat die lading vir positiewe items negatief moet wees, en dat dit meer op 'n afname in die item dui. In hierdie geval is die lading vir beide hierdie items, wat positief geformuleer is, positief. Dit is moeilik om te bepaal wat die implikasie hiervan vir die totale konstruk van die verskynsel van uitbranding is, en daar kan hoogstens beweer word dat hierdie

ondersoekgroep meen dat hulle ander se probleme maklik kan hanteer en dat hulle kan verstaan hoe ander voel.

5.4.2.3 Element 3: Magteloosheid

Die derde element word as magteloosheid getipeer op grond van item 1: *voel dat ek die einde van my pad bereik het*, item 3, *voel dat ek beheer in my werk verloor*, en item 4, *voel of ander my blameer vir hulle probleme*.

Wat egter opval, is dat hierdie drie items met elemente van depersonalisasie verband hou, deurdat respondente voel dat hulle meer gevoelloos teenoor ander raak (item 2), en mense soos objekte hanteer (item 6). Wat egter interessant is, is die insluiting van item 5 by hierdie element, wat daarop dui dat die ervaring van magteloosheid en depersonalisasie met die ervaring van irritasie verband hou. 'n Mens sou kon spekuleer dat respondente, sou hulle 'n gevoel van magteloosheid ervaar, geïrriteerd en aggressief raak.

Uiteraard kan geredeneer word dat hierdie gevoel van irritasie, en dan ook die gemanifesteerde aggressie óf op ander, óf op die self geprojekteer word. Sou die aggressie op ander geprojekteer word, en dus eksplodeer, kan geredeneer word dat die individuele polisiebeampte meer in konflik met beheersisteme kan kom ná die instelling van die Oorgangsregering as daarvoor. Hieruit kan veronderstel word dat die waarskynlikheid van eksplodering minder, en die implodering van aggressie meer waarskynlik raak. Indien dit die geval is, kan geredeneer word dat hoër vlakke van energie nodig sal wees om die geïmplodeerde aggressie te beheer, en daarom tot 'n hoër vlak van uitbranding aanleiding kan gee. As sodanig is hierdie bloot 'n veronderstelling en moet in hierdie lig geïnterpreteer word. Aan die ander kant meen hierdie skrywer dat hierdie veronderstelling aktueel genoeg is om verder ondersoek te word.

5.4.2.4 Element 4: Sinloosheid

Hierdie element word as *sinloosheid* getipeer. Respondente meen dat die gevoel dat hulle al hoe meer tyd aan hulle werk spandeer en al hoe minder gedoen kry (item 1), met die gevoel dat hulle uitgebuit en misbruik word deur kragte buite hulle

beheer (item 2), en die vraag van waarheen hulle met al die gewerk jaag (item 3), verband hou. Wat opval, is dat die item wat veronderstel is om magteloosheid te meet (item 2), nie met element 3 geassosieer word nie. Heelwaarskynlik is die rede hiervoor te vinde in die feit dat die formulering van hierdie item 'n meer direkte emosionele as kognitiewe aanslag het.

5.4.2.5 Element 5: Nutteloosheid

Die vyfde element word as *nutteloosheid* getipeer. Hierdie ondersoekgroep meen dat die gevoel dat die organisasie sonder hulle kan klaarkom (item 1) met die aanvaarding van dinge soos dit is (item 2), en die gevoel dat hulle hul tyd mors in die werk wat hulle doen (item 3), verband hou. Die afleiding kan gemaak word dat die gevoel dat die organisasie sonder die respondent kan klaar kom (item 1) en die gevoel dat ek my tyd mors met die werk wat ek doen (item 3), 'n gevoel van nutteloosheid laat ontstaan. Dit wil voorkom asof 'n gevoel van nutteloosheid met die ervaring van hopeloosheid en die aanvaarding van dinge soos dit is (item 2), verband hou. Moontlik laat die gevoel van nutteloosheid 'n gevoel van hopeloosheid ontstaan.

5.4.2.6 Element 6: Vermoeidheid

Die sesde en laaste element word as *vermoeidheid* getipeer op grond van item 1 wat lui dat om direk met mense te werk te veel stremming op my plaas, en item 2 wat sê om heeldag met mense te werk, regtig vermoeiend is. Die tipering van hierdie element as vermoeidheid word gebaseer op die aanname dat die polisiebeampte, as gevolg van die aard van sy werk, in 'n eensydige energie-uitvloei verhouding tot mense staan. Aan die ander kant bestaan daar geen of weinig moontlikheid dat energie vanaf "ander mense" na die polisiebeampte kan terugvloei nie. Sou die hoë frekwensie en intensiteit van energie-uitvloei in aanmerking geneem word, soos weerspieël in kwantitatiewe oerlading (kyk hoofstuk 2), kan aanvaar word dat hierdie gevoel van vermoeidheid die uiteindelijke resultaat van die eensydige uitvloei van energie is, en daarom 'n beduidende element van uitbranding vir hierdie ondersoekgroep vorm.

5.5 VERGELYKING VAN GETIPEERDE ELEMENTE

Die vergelyking van die elemente soos verkry by die ondersoekgroep en soos verkry uit die literatuur, word soos volg in tabel 22 voorgestel.

TABEL 22 VERGELYKING VAN GETIPEERDE ELEMENTE

	ELEMENT 1	ELEMENT 2	ELEMENT 3	ELEMENT 4	ELEMENT 5	ELEMENT 6
Pieters (1995)	Afname in persoonlike bereiking	Empatie	Magteloosheid	Sinloosheid	Nutteloosheid	Vermoeidheid
Du Toit (1992)	Frustrasie en ontmoediging	Uitputting	Oorlading en onsekerheid	Persoonlike bereiking	Depersonalisasie	
Van Graan & Kotzé (1988)	Emosionele uitputting	Frustrasie en ontmoediging	Persoonlike bereiking	Minderwaardigheid /angs	Oorlading	

Hieruit kan die gevolgtrekking gemaak word dat die verskynsel van uitbranding, soos wat dit by hierdie ondersoekgroep voorkom, van die tipering soos deur ander skrywers, wat van die vraelys van Van Graan (1989) gebruik gemaak het, verskil. Hierdeur word die veronderstelling wat Van Graan (1989) gemaak het, naamlik dat die tipering van die elemente waaruit uitbranding bestaan tussen verskillende professies verskil, bevestig. Die gevolgtrekking waartoe hierdie skrywer kom, is dat die verskynsel van psigiese uitbranding 'n unieke verskynsel is, en dat verskillende ondersoekgroepe verskillende elementsamestellings sal toon.

Hiermee word die tweede empiriese doelstelling bereik.

H2 word, op grond van hierdie resultate, ondersteun.

5.6 DIE VERBAND TUSSEN SITUASIONELE SNELLERMEGANISMES EN DIE ERVARING VAN PSIGIESE UITBRANDING

Die verband tussen die totaalstelling van die ervaring van uitbranding, soos deur die vraelys van Pines gemeet, en die tellings ten opsigte van die verskillende snellermeganismes, is bepaal. Die resultaat van hierdie verbandbepaling word in tabel 9 weergegee.

Volgens hierdie resultate is daar geen snellermeganisme wat 'n betekenisvolle verband met uitbranding het nie. Die feit dat snellermeganismes wat op grond van hulle verbintenis met die ervaring van uitbranding vanuit die literatuur geselekteer word, geen verband met uitbranding by hierdie ondersoek het nie, dui daarop dat die teenwoordigheid van hierdie snellermeganismes moontlik met 'n andersoortige ervaring gepaard gaan. Die beduidende lae vlak van uitbranding wat by hierdie ondersoekgroep verkry is, ondersteun hierdie veronderstelling en daar kan tot die gevolgtrekking geraak word dat Pines se instrument nie noodwendig die mees optimale instrument is om die intensiteit van uitbranding by hierdie ondersoekgroep te meet nie, of dat die groep vanweë situasionele onsekerhede en 'n bepaalde organisasieklimaat ontkennend staan teenoor simptome van uitbranding.

Hiermee word die derde empiriese doelwit afgehandel.

H03 word, op grond van hierdie resultate, ondersteun.

5.7 SNELLERMEGANISMES : ELEMENTE EN BELANGRIKHEID

Daar is besluit om die resultate wat die teenwoordigheid van spesifieke snellermeganismes meet, aan 'n faktoranalise te onderwerp, om daardeur die snellermeganismes in bepaalde elemente te groepeer. Die rede vir hierdie besluit is dat die samestelling van elemente uiteindelik die ingreep ten opsigte van die bestuur van uitbranding kan fokus op strategiese elemente, in plaas daarvan dat ingreep-energie ten opsigte van individuele snellermeganismes gefragmenteer word.

Verder is dit ook belangrik om binne elke element ten opsigte van die belangrikheid van items te onderskei. Dit sal die bepaling van 'n spesifieke ingreep per element toelaat, en ook die begrip ten opsigte van die konstruk van elke element verhoog.

Die resultate van die faktoranalise word in tabelle 11 tot 20 gerapporteer, terwyl die belangrikheid van elke item in tabel 10 gerapporteer word.

Daar is besluit om die aanbieding van die elemente ten opsigte van die gemiddelde belangrikheid te rangskik, eerder as ten opsigte van die persentasie gemeenskaplike variansie.

5.7.1 Element 10 (Faktor 10): Oorlading

Volgens die resultate, soos in tabel 20 gerapporteer, bestaan element 10, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit twee items. Alhoewel die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element die laagste, naamlik 2.52 is, is die gemiddelde van die gemiddeldes van die twee items die hoogste vir al tien elemente, naamlik 4.545.

Daar is besluit om hierdie element *oorlading* te noem, omdat aanvaar word dat die term oorlading beide na 'n proses (soos in hierdie geval) en 'n ervaring kan verwys. Oorlading bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat daar te min mense is vir die werk wat gedoen moet word (tabel 20, item 1), en dat hulle te min betaal word vir die werk wat hulle doen (tabel 20, item 2).

Ten spyte van die relatiewe lae vlak van interaksie wat tussen die twee items bestaan, soos weerspieël deur die gemeenskaplike variansie van 2.52 %, blyk dit tog dat die gemiddelde telling vir hierdie twee items onderskeidelik 4.53 (tabel 10, item 10) en 4.56 (tabel 10, item 6) is. Die relatiewe hoë gemiddeld wat vir hierdie twee items behaal is, is veral te wyte aan die feit dat 47.5 % van die respondente ten opsigte van item 10, en 50.8 van die respondente ten opsigte van item 6, die alternatief 7 (voel gedurig so) gekies het. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat 'n betekenisvolle deel van hierdie ondersoekgroep hulle buitengewoon sterk ten opsigte van die alternatief uitspreek.

5.7.2 Element 1 (Faktor 1): Gemeenskapsondersteuning

Volgens die resultate, soos in tabel 11 gerapporteer, bestaan element 1, soos vanuit die gerooteerde faktoranalise verkry, uit 10 items. Die gemeenskaplike variansie is 21.01 %, en hierdie faktor maak die grootste bydrae tot die kumulatiewe gemeenskaplike variansie van 64.10 % . Hieruit kan die afleiding gemaak word dat hierdie 10 items die hoogste mate van interaksie met mekaar het. Daar is besluit om hierdie element as gemeenskapsondersteuning te tipeer, op grond van die feit dat al 10 items met hierdie tipering verband hou.

Dit blyk dat die term *gemeenskap* vir hierdie ondersoekgroep uit vier groepe bestaan, naamlik die publiek (tabel 11, items 1,3,4,7 en 10), die regsproses (tabel 11, items 2,6 en 8), die media (tabel 11, item 9) en die regering (tabel 11, item 5). Die gemiddelde responstelling (tabel 10) vir daardie items wat met die publiek te make het, is 4.128, vir die items wat met die regsproses te make het 4.796; vir die item wat met media te make het 4.00 en vir die item wat met die regering te make het 4.00. Hieruit kan die gevolgtrekking gemaak word dat die itemgroep wat die belangrikste bydrae ten opsigte van gemiddelde response maak, met die regsproses te make het. Volgens die item wat die hoogste gemiddelde bydrae van 5.51 maak, is die mening van hierdie ondersoekgroep dat die regsproses oneffektief is (tabel 10, item 49). Volgens die item wat die tweede hoogste gemiddelde bydrae van 4.96 gemaak het, is die mening van hierdie ondersoekgroep dat misdadigers te maklik op parool vrygelaat word (tabel 10, item 53). Aan die ander kant behaal die item wat met die billikheid van hofuitsprake te make het 'n telling van 3.92 (tabel 10, item 50). Hieruit kan die gevolgtrekking gemaak word dat hierdie ondersoekgroep meen dat die oneffektiwiteit van die regsproses meer met die proses na vonnisoplegging, as met die proses van vonnisoplegging as sodanig, te make het. Gebaseer op hierdie gevolgtrekking, kan die aanname gemaak word dat die verloop van die proses na vonnisoplegging by die individuele polisiebeampte 'n gevoel van doelloosheid kan sneller.

5.7.3 Element 8 (Faktor 8): Verwagting

Volgens die resultate, soos in tabel 18 gerapporteer, bestaan element 8, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit twee items. Alhoewel die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element laag, naamlik 2.52 is, is die gemiddeld van die gemiddeldes van die twee items die derde hoogste van al tien elemente, naamlik 3.73.

Daar is besluit om hierdie element *verwagting* te noem. Daar word aanvaar dat hierdie term na die verwagtings van die gemeenskap en die organisasie van die polisiebeampte, naamlik dat hy homself goed sal gedra omdat hy 'n polisiebeampte is, kan verwys. Verwagting bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat daar te veel kompetisie vir bevordering is (tabel 18, item 1), en die polisiebeampte homself goed moet gedra omdat hy 'n polisiebeampte is (tabel 18, item 2).

Ten spyte van die relatiewe lae vlak van interaksie wat tussen die twee items bestaan, soos weerspieël deur die gemeenskaplike variansie van 2.68 %, blyk dit tog dat die gemiddelde telling van hierdie twee items onderskeidelik 2.55 (tabel 10, item 13) en 4.90 (tabel 10, item 17) is. Die relatiewe hoë gemiddeld wat vir hierdie twee items behaal is, is veral te wyte aan die feit dat 57.0 % van die respondente ten opsigte van item 17, die alternatief 7 (voel gedurig so) gekies het, terwyl daar ten opsigte van item 13 slegs 25.6 % van die respondente die alternatief 7 gekies het. Daardeur kan die gevolgtrekking gemaak word dat 'n betekenisvolle deel van hierdie ondersoekgroep hulle buitengewoon sterk ten opsigte van die alternatief uitspreek.

5.7.4 Element 2 (Faktor 2): Toesighouding

Volgens die resultate, soos in tabel 12 gerapporteer, bestaan element 2, soos vanuit die geroteerde faktoranalise verkry, uit 9 items. Die gemeenskaplike variansie is 7.71 %. Alhoewel die 9 items se gemiddeld van die gemiddeldes vierde hoogste is, naamlik 2.29, het die items die tweede hoogste mate van interaksie met mekaar. Daar is besluit om hierdie element as *toesighouding* te tipeer, op grond van die feit dat al 9 items met hierdie tipering verband hou.

Dit blyk dat die term *toesighouding* vir hierdie ondersoekgroep uit twee groepe bestaan, naamlik die toesighouers (tabel 12, items 1,2,3,4,7 en 9), en die probleme wat die "self" ervaar (tabel 12, item 5,6 en 8). Die gemiddelde responstelling (tabel 10) vir daardie items wat met die toesighouers te make het, is 2.20, en vir die items wat met probleme wat die "self" ervaar te make het, 2.45.

As gevolg van die relatiewe klein verskil in die twee groepe se gemiddeldes, kan die gevolgtrekking gemaak word dat nie een van die twee itemgroepe 'n belangriker bydrae ten opsigte van gemiddelde response maak nie.

5.7.5 Element 4 (Faktor 4): Krisissituasies en wreedheid

Volgens die resultate, soos in tabel 14 gerapporteer, bestaan element 4, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit vier items. Die persentasie gemeenskaplike

variansie vir hierdie element is relatief laag, naamlik 4.05, en die gemiddeld van die gemiddeldes van die vier items is ook relatief laag, naamlik 2.27.

Daar is besluit om hierdie element *krisissituasies en wreedheid* te noem, omdat aanvaar word dat die term krisissituasies en wreedheid na die krisissituasies, ernstige ongelukke, wreedheid en gevaarlike situasies waarmee die ondersoekgroep te doen kry, kan verwys. Krisissituasies en wreedheid bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat hulle met krisissituasies (tabel 10, item 2) en ernstige ongelukke werk (tabel 10, item 5), te veel aan wreedheid blootgestel word (tabel 10, item 1) en in gevaarlike situasies werk (tabel 10, item 3).

Daar bestaan 'n relatiewe lae vlak van interaksie tussen die vier items soos weerspieël deur die gemeenskaplike variansie van 4.05 %. Die gemiddelde telling van hierdie vier items is onderskeidelik 2.84 (tabel 10, item 2), 1.70 (tabel 10, item 5), 1.50 (tabel 10, item 1) en 3.03 (tabel 10, item 3). Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat 'n betekenisvolle deel van hierdie ondersoekgroep hulle nie sterk ten opsigte van die alternatief uitspreek nie.

5.7.6 Element 7 (Faktor 7): Sosiale lewe

Volgens die resultate, soos in tabel 17 gerapporteer, bestaan element 7, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit drie items. Die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element is relatief laag, naamlik 3.04. Die gemiddeld van die gemiddeldes van die drie items, is ook relatief laag, naamlik 2.13.

Daar is besluit om hierdie element *sosiale lewe* te noem, omdat aanvaar word dat die term sosiale lewe na die ervaring van die ondersoekgroep se sosiale lewe kan verwys. Die element sosiale lewe bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat hulle beroep 'n lae sosiale status het (tabel 10, item 19), dat die werk met hulle sosiale lewe inmeng (tabel 10, item 20) en dat hulle te veel vir spesiale dienste opgeroep word (tabel 10, item 11).

Daar bestaan 'n relatiewe lae vlak van interaksie tussen die drie items. Dit word weerspieël in die gemeenskaplike variansie van 3.04 %. Die gemiddelde telling van hierdie vier items is onderskeidelik 2.12 (tabel 10, item 19), 2.12 (tabel 10, item

20), 12.15 (tabel 10, item 11) en 3.03 (tabel 10, item 3). Hieruit kan tot die gevolgtrekking geraak word dat 'n betekenisvolle deel van hierdie ondersoekgroep hulle nie sterk ten opsigte van die alternatief uitspreek nie.

5.7.7 Element 3 (Faktor 3): Organisasiekultuur

Volgens die resultate, soos in tabel 13 gerapporteer, bestaan element 3, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit drie items. Die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element is relatief laag, naamlik 4.71, en die gemiddeld van die gemiddeldes van die drie items, is ook relatief laag, naamlik 2.04.

Daar is besluit om hierdie element *organisasiekultuur* te noem. Daar word aanvaar dat die term organisasiekultuur na die departementele beleid en magsorders wat onvanpas is, en die organisasiekultuur wat onbuigsaam is, kan verwys. Organisasiekultuur bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat die departementele beleid (tabel 10, item 31) en magsorders onvanpas is (tabel 10, item 30), en dat die organisasiekultuur onbuigsaam is (tabel 10, item 32).

Die relatiewe lae vlak van interaksie wat tussen die vier items bestaan, word weerspieël deur die gemeenskaplike variansie van 4.05 % en die gemiddelde telling van hierdie drie items onderskeidelik, naamlik 1.96 (tabel 10, item 31), 2.25 (tabel 10, item 30) en 1.92 (tabel 10, item 32). Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat 'n betekenisvolle deel van hierdie ondersoekgroep hulle nie sterk ten opsigte van die alternatief uitspreek nie.

5.7.8 Element 6 (Faktor 6): Konflik met kollegas

Volgens die resultate, soos in tabel 16 gerapporteer, bestaan element 6, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit twee items. Die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element is relatief laag, naamlik 3.19 en die gemiddeld van die gemiddeldes van die twee items, is ook relatief laag, naamlik 1.97.

Daar is besluit om hierdie element *konflik met kollegas* te noem, omdat aanvaar word dat hierdie term na waardes en doelstellings wat in konflik met kollegas is, kan verwys. Konflik met kollegas bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die

mening dat hulle waardes (tabel 10, item 15) en doelstellings in konflik is met dié van hulle kollegas (tabel 10, item 16).

5.7.9 Element 5 (Faktor 5): Kwalitatiewe oorlading

Volgens die resultate, soos in tabel 15 gerapporteer, bestaan element 5, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit drie items. Die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element is relatief laag, naamlik 3.82 en die gemiddeld van die gemiddeldes van die twee items, is die tweede laagste van al die elemente, naamlik 1.95.

Daar is besluit om hierdie element *kwalitatiewe oorlading* te noem, omdat aanvaar word dat dié term na polisiewerk wat te gespesialiseerd is en na te veel klagtes van die publiek teen die polisiebeampte, kan verwys. Kwalitatiewe oorlading bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat polisiewerk te gespesialiseerd raak (tabel 10, item 9) en dat klagtes van die publiek teen die polisiebeampte te veel is (tabel 10, item 40). Die teenwoordigheid van item 2 (tabel 15) is vir hierdie skrywer onduidelik. Die afleiding kan gemaak word dat die polisiebeampte wil huil, maar nie mag nie, omdat hy 'n man is (tabel 15, item 2). Dit is deur die ondersoekgroep beleef as 'n item wat saam met item 9 en 40 binne die faktorontleding beweeg.

As gevolg van die baie lae gemiddeld, naamlik 1.95, kan die afleiding gemaak word dat hierdie ondersoekgroep hulle nie baie sterk uitspreek ten opsigte van hierdie alternatief nie.

5.7.10 Element 9 (Faktor 9): Aanpassing

Volgens die resultate, soos in tabel 19 gerapporteer, bestaan element 9, soos vanuit die faktoranalise verkry, uit twee items. Die persentasie gemeenskaplike variansie vir hierdie element is relatief laag, naamlik 2.63 en die gemiddeld van die gemiddeldes van die twee items is ook die laagste van al die genoemde elemente, naamlik 1.64.

Daar is besluit om hierdie element *aanpassing* te noem. Dit verwys na die mening dat 'n polisiebeampte nie by veranderings in die SAP kan aanpas nie en dat sy politiek in stryd is met wat van hom verwag word. Aanpassing bestaan vir hierdie ondersoekgroep uit die mening dat die polisiebeampte nie by veranderings in die SAP kan aanpas nie (tabel 10, item 39) en dat die polisiebeampte se politiek in stryd is met wat van hom verwag word (tabel 10, item 41).

As gevolg van die baie lae gemiddeld van 1.64, kan die afleiding gemaak word dat hierdie ondersoekgroep hulle nie baie sterk uitspreek ten opsigte van hierdie alternatief nie.

Samevattend kan aanvaar word dat die snellermeganismes vir uitbranding soos wat dit by hierdie ondersoekgroep voorkom, uit tien elemente bestaan. Oorlading, die gebrek aan gemeenskapsondersteuning en verwagting kan as die belangrikste snellermeganismes vir uitbranding by hierdie ondersoekgroep gesien word, aangesien die gemiddeld van die gemiddeldes van hierdie drie elemente die hoogste is.

Hiermee word die vierde en laaste empiriese doelwit afgehandel.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING

6.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word gefokus op die gevolgtrekkings waartoe die skrywer met die navorsing geraak het. Daar sal ook enkele aanbevelings op grond van dié resultate gemaak word.

6.2 SAMEVATTING EN GEVOLGTREKKING

6.2.1 Die intensiteit van die ervaring van psigiese uitbranding

Samevattend kan gesê word dat intensiteit van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep beduidend laag is. Die spekulatiewe gevolgtrekking kan gemaak word dat hierdie ondersoekgroep minder blootgestel is aan snellermeganismes vir uitbranding. Dit kan ook wees dat die kultuur van die Suid-Afrikaanse Polisiediens vyandig teenoor die erkenning van die uitbrandingsimptomatologie is, en daarom die intensiteitsvlak negatief kon beïnvloed.

6.2.2 Die elemente waaruit die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep bestaan

Alhoewel die intensiteit van die verskynsel van psigiese uitbranding by hierdie ondersoekgroep beduidend laag is, was dit belangrik om na die konstruk van die verskynsel te gaan kyk. Samevattend kan die konstruk vir uitbranding by hierdie ondersoekgroep getipeer word deur ses faktore, naamlik afname in persoonlike bereiking, empatie, magteloosheid, sinloosheid, nutteloosheid en vermoeidheid. Volgens paragraaf 5.4.2.1 kan die gevolgtrekking gemaak word dat uitputting soos by hierdie ondersoekgroep gemeet is, uit kognitiewe uitputting bestaan, aangesien geen element van emosionele en fisiese uitputting by enige van die ses getipeerde elemente ingesluit is nie.

Verder kan die gevolgtrekking gemaak word dat hierdie elemente verskil in beskrywing, maar ook in die aard van die elemente wat deur Maslach en Jackson (1981:112) en ander navorsers beskryf is. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat psigiese uitbranding by polisiebeamptes verskil van uitbranding in ander beroepsgroepe.

6.2.3 Die verband tussen situasionele snellermeganismes en die ervaring van psigiese uitbranding

Volgens die resultate kan die gevolgtrekking gemaak word dat die spesifieke snellermeganismes wat op grond van hulle verbintenis met uitbranding geselekteer is, geen verband met uitbranding by hierdie ondersoekgroep het nie. Die gevolgtrekking kan ook gemaak word dat wanneer uitbranding by polisiebeamptes gemeet word, ander meetinstrumente ondersoek moet word. Dit blyk uit die navorsing dat die Pines-uitbrandingskaal nie noodwendig die mees optimale instrument is om die intensiteit van uitbranding by polisiebeamptes te meet nie.

6.2.4 Snellermeganisme

Samevattend is dit belangrik om te kyk na wat Alexander en Wells (1991:553) gerapporteer het, naamlik dat spesifieke insidente, onder andere ernstige motorongelukke of die hantering van geweld, as snellermeganismes vir uitbranding dien, maar dat organisatoriese faktore en bestuursverwante sake meer betekenisvol tot die versnelling van uitbranding bydra. Wanneer daar gekyk word na die snellermeganismes vir uitbranding soos deur die tien faktore in hierdie studie weerspieël, naamlik oorlading, die gebrek aan gemeenskapsondersteuning, verwagting, toesighouding, krisissituasies en wreedheid, sosiale lewe, organisasiekultuur, konflik met kollegas, kwalitatiewe oorlading en aanpassing, kan tot die gevolgtrekking geraak word dat faktore wat uitbranding sneller meer organisatories en bestuursverwant is. Die finale gevolgtrekking kan gemaak word dat oorlading, die gebrek aan gemeenskapsondersteuning en verwagting die drie betekenisvolste snellermeganismes vir uitbranding by die ondersoekgroep is.

6.3 AANBEVELING

Daar word aanbeveel dat die konsep van gemeenskapspolisiëring tot op grondvlak gevestig word en dat die gemeenskap geskool word in die ondersteuning van die polisiebeampte. Dit is duidelik dat alleenlik gemeenskapsondersteuning die polisiebeampte effektief sal laat funksioneer. Groeigroepe, ontlontings en kwaliteitsirkels as voorbeeld, sal die minder betekenisvolle snellermeganismes intern tot die organisasie ondervang. Die belangrike betekenisvolle snellermeganismes, ekstern tot die organisasie, sal egter geensins verskraal word deur byvoorbeeld ontlonting, groeigroepe en kwaliteitsirkels nie.

Vanweë die gevolgtrekking dat die voorkoms van uitbranding by polisiebeamptes van uitbranding by ander beroepsgroepe verskil, word aanbeveel dat daar verdere navorsing hieroor gedoen moet word. Hierdie navorsing kan gebruik word om duidelikheid te kry oor die vraag waarom uitbranding by polisiebeamptes kognitiewe uitbranding teweegbring.

'n Definisie vir uitbranding sal vir die polisiebeampte geformuleer moet word.

BYLAE A-D

VRAELYSSTE EN INSTRUMENTE

BYLAE A

BIOGRAFIESE INLIGTING / BIOGRAPHICAL INFORMATION

1. U GESLAG / YOUR SEX		
1. Manlik / Male	1	4
2. Vroulik / Female	2	

2. U RAS / YOUR RACE		
1. Swart / Black :	1	5
2. Kleurling / Coloured	2	
3. Asiër / Asian	3	
4. Blank / White	4	

3. HUISTAAL / HOME LANGUAGE		
1. Afrikaans	1	6
2. English	2	
3. Tswana	3	
4. Xhosa	4	
5. S.Sotho	5	
6. Zulu	6	
7. N.Sotho	7	
8. Venda	8	
9. Tsonga	9	

4. OUDERDOMSGROEP / AGE GROUP		
1. 21 jaar of jonger / 21 or younger	1	7
2. 22-28 jaar / 22-28 years	2	
3. 29-35 jaar / 29-35 years	3	
4. 36-42 jaar / 36-42 years	4	
5. 43-48 jaar / 43-48 years	5	
6. 49 jaar en ouer / 49 years or older	6	

5. HUWELIKSTATUS / MARITAL STATUS		
1. Ongetroud / Single	1	8
2. Getroud / Married	2	
3. Geskei / Divorced	3	
4. Weduwe / Wewenaar / Widowed	4	
5. Ander (<i>spesifiseer asb.</i>) / Other (<i>please specify</i>):	5	

6. KINDERS / CHILDREN		
1. Geen / None	1	9
2. 1 kind / 1 child	2	
3. 2-3 kinders / 2-3 children	3	
4. 4-5 kinders / 4-5 children	4	
5. 6 of meer kinders / 6 or more children	5	

7. U HOOGSTE OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIE YOUR HIGHEST EDUCATIONAL QUALIFICATION		
1. st.7 of laer / st.7 or lower	1	1 0
2. st.8 / st.8	2	
3. st.9 / st.9	3	
4. Matriek / Matric	4	
5. Diploma / Diploma	5	
6. B-graad / B-degree	6	
7. Honneursgraad / Honours graad	7	

8. HOE LANK IS U INDIENS VAN DIE S.A. POLISIE ? HOW LONG HAVE YOU BEEN IN THE SERVICE OF THE S.A. POLICE ?		
1. Minder as 1 jaar / Less than 1 year	1	1 1
2. 1 jaar of meer, maar minder as 6 jaar / 1 year and longer, but less than 6 years	2	
3. 6 jaar of meer, maar minder as 10 jaar / 6 year and longer, but less than 10 years	3	
4. 10 jaar of meer, maar minder as 20 jaar / 10 year and longer, but less than 20 years	4	
5. 20 jaar of meer, maar minder as 30 jaar / 20 year and longer, but less than 30 years	5	
6. 30 jaar of meer / 30 year and longer	6	

9. U RANG / YOUR RANK		
1. Konstabel / Constable	1	1 2
2. Onder-sersant / Lance Sergeant	2	
3. Sersant / Sergeant	3	
4. Adjudant / Adjudant	4	

10. BY WATTER VERTAKKING IS U WERKSAAM ? AT WHICH BRANCH DO YOU WORK ?		
1. Ondersteuningsdienste / Supporting Services	1	1 3
2. Sigbare Polisiëring / Visible Policing	2	
3. Misdaadbestryding en Ondersoek / Crime Combat and Investigation	3	
4. Afdeling Binnelandse Stabiliteit / Internal Stability Unit	4	

11. WERK U SKOFTE ? / DO YOU WORK SHIFTS		
1. Ja / Yes	1	1 4
2. Nee / No	2	

AANWYSINGS: Hierdie skaal meet hoe u in die algemeen voel. Lees asseblief die items deur en merk by elkeen hoe dit op u van toepassing is deur 'n kruisie oor die betrokke syfer te maak, waar

- 1 = Nooit
- 2 = Een of twee keer
- 3 = Selde
- 4 = Soms
- 5 = Dikwels
- 6 = Gewoonlik
- 7 = Altyd

Hoe dikwels -

1. is u moeg ?
2. voel u depressief ?
3. het u 'n goeie dag ?
4. is u liggaamlik uitgeput ?
5. voel u emosioneel gedreineer ?
6. voel u gelukkig ?
7. voel u "platgevee" ?
8. voel u uitgebrand ?
9. is u ongelukkig ?
10. voel u afgerem ?
11. voel u vasgevang ?
12. voel u waardeloos ?
13. is u tam en sat ?
14. kwel u jou oor dinge ?
15. voel u ontnugter en wrewelrig teenoor ander ?
16. voel u swak en hulpeloos ?
17. voel u wanhopig ?
18. voel u of u verwerp word ?
19. voel u optimisties ?
20. het u baie energie ?
21. voel u angstig ?

1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7

In hierdie vraelys is daar 60 stellings oor gevoelens wat u rondom u eie werksituasie kan ervaar. Lees asseblief elke stelling versigtig deur en besluit of u al ooit so 'n gevoel ervaar het. As u voel dat die stelling nie op u van toepassing is nie, of dat u nog nooit so 'n gevoel ervaar het nie, skryf u 'n "0" in beide kolom 1 en kolom 2.

Indien u egter wel al so gevoel het, dui dan aan hoe dikwels u so voel, deur 'n syfer van 1 tot 7 neer te skryf wat die frekwensie van hierdie gevoel die beste weergee. Die frekwensie wat elkeen van hierdie syfers verteenwoordig, word deur die volgende aangetoon:

Hoe dikwels ervaar u die gevoel?

- 0 = Nie van toepassing nie of nooit
- 1 = U voel minstens een maal elke ses maande so
- 2 = U voel minstens een maal per maand so
- 3 = U voel minstens eenmaal per week so
- 4 = U voel minstens drie keer per week so
- 5 = U voel minstens een keer per dag so
- 6 = U voel 'n paar keer per dag so
- 7 = Die gevoel is gedurig by u

Besluit nou hoe intens die gevoel is wanneer u dit ervaar deur 'n syfer (van 1 tot 6) neer te skryf wat die intensiteit van u gevoel die beste verteenwoordig. Onthou, as u nog nooit so gevoel het nie, moet u 'n "0" in beide kolomme skryf.

Hoe intens is die gevoel?

- 0 = Nie van toepassing nie
- 1 = Die gevoel is nie merkbaar nie
- 2 = Die gevoel is wel merkbaar
- 3 = Die intensiteit van die gevoel is matig
- 4 = Hierdie gevoel is redelik intens
- 5 = Die intensiteit van hierdie gevoel is sterk
- 6 = Die intensiteit van hierdie gevoel is baie intens

Gebruik hierdie twee skale om op elkeen van die onderstaande stellings te reageer.

Moenie enige een van die stellings oorslaan nie. As u voel dat 'n stelling nie op u van toepassing is nie, skryf 'n "0" in beide kolomme.

Wees asseblief eerlik in die beantwoording van hierdie vraelys.

HOE **HOE**
DIKWELS **INTENS**

(0-7)

(0-6)

1.

Ek voel emosioneel uitgeput deur my werk.

2.

Teen die einde van die werkdag voel ek opgebruik.

3.

Ek voel vermoeid as ek in die môre opstaan en besef dat ek nog 'n werksdag in die gesig moet staar.

4.

Ek kan maklik verstaan hoe ander mense oor dinge voel.

5.

Dit voel vir my of ek sommige mense soos onpersoonlike objekte behandel.

6.

Om heeldag met mense te werk is regtig vir my vermoeiend.

7.

Ander mense se probleme kan ek maklik hanteer.

8.

Ek voel dat my werk my uitbrand.

9.

Ek voel dat ek, deur my werk, ander mense se lewens positief beïnvloed.

10.

Ek het meer gevoelloos teenoor mense geword vandat ek my huidige werk begin doen het.

11.

Ek bekommer my dat die werk wat ek tans doen, besig is om my emosioneel hard te maak.

12.

Ek voel baie energiek.

13.

Ek voel gefrustreer deur my werk.

14.

Ek voel dat ek in hierdie pos te hard werk.

15.

Ek voel dat ek nie regtig omgee wat met ander mense gebeur nie.

16.

Om direk met mense te werk, plaas te veel stremming op my.

17.

Dit is vir my maklik om 'n ontspanne atmosfeer met ander mense te skep.

18.

Noue samewerking met ander mense is vir my stimulerend.

19.

In my huidige werk het ek baie dinge bereik wat die moeite werd is.

- | | | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 20. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel vir my asof ek die einde van my pad bereik het. |
| 21. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | In my werk hanteer ek emosionele probleme op 'n kalm wyse. |
| 22. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel vir my asof andere my vir sommige van hulle probleme blameer. |
| 23. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel vir my asof dinge wat met my gebeur onwerklik is. |
| 24. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel fisies tam. |
| 25. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel ek bereik al hoe minder in my werk. |
| 26. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel of ek nie meer na die "ideale" streef nie. |
| 27. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel verstandelik uitgeput. |
| 28. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek kry die gevoel van magteloosheid in my werk. |
| 29. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek ervaar 'n gevoel van hopeloosheid. |
| 30. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel entoesiasties in my werk. |
| 31. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel dit is wonderlik om te lewe. |
| 32. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek raak geïrriteerd in my werksituasie. |
| 33. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel vir my of ek te onrealistiese en hoë verwagtings in my werk nastreef. |
| 34. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel lus om goed op te pak en te loop. |
| 35. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel ek werk teen 'n te vinnige tempo. |
| 36. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek kry die gevoel van hulpeloosheid in my werk. |
| 37. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel vir my asof ek voor 'n muur te staan gekom het en net nie kan vorder nie. |
| 38. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Wat in my werk gebeur, laat my vertrouwe in myself verloor. |
| 39. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek kan my lewensprioriteite in my werk uitleef. |
| 40. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel dat ek in my werksituasie beheer verloor. |
| 41. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel onbevoeg in my werksituasie. |
| 42. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel of my werksdoeltreffendheid daal. |
| 43. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel of my werksinisiatief gedemp is. |

- | | | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 44. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | My belangstelling rondom my werk voel minder. |
| 45. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel bedruk. |
| 46. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dinge word so moeilik dat ek al hoe meer risiko's moet loop of kanse moet waag. |
| 47. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek bestee al hoe meer tyd aan my werk maar kry skynbaar al hoe minder uitgerig. |
| 48. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek vra myself af: "Waarheen jaag ek met al hierdie werk?" |
| 49. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | In my werksituasie voel ek uitgebuit en misbruik deur kragte buite my beheer. |
| 50. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dit voel vir my of ek meer gee as wat ek terug ontvang. |
| 51. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek ervaar 'n gevoel van verlies in my effektiwiteit as leier. |
| 52. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel dat die fragmentasie in die werk my oorweldig. |
| 53. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel dat ek al een is wat besluite neem. |
| 54. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel bang maar weet nie eintlik vir wie of waarvoor nie. |
| 55. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel dat daar te veel van my verwag word. |
| 56. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel gespanne. |
| 57. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel ek mors my tyd in hierdie werk wat ek doen. |
| 58. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek bekommer my oor my werk. |
| 59. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek aanvaar dinge maar soos dit is. |
| 60. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ek voel dat die organisasie sonder my kan klaarkom maar dat ek nie sonder die organisasie kan klaarkom nie. |

BIBLIOGRAFIE

ALEXANDER, D.A., & WELLS, A. 1991. Reaction of police officers to body-handling after a major disaster: a before and after comparison. *British journal of psychiatry*, 159, 547-555.

ANON. 1993a. Doodslag aan Oos-Rand. *Die Beeld*: 21, Okt. 13.

ANON. 1993b. Stres knak 600 polisiemanne. *Die Transvaler*: 23, Jan. 21.

BARTOL, C.R. *et al.* 1992. Women in small-town policing: job performance and stress. *Criminal justice and behaviour*, 19(3): 240-259.

BOSHOFF, J.J. 1985. Stres by die polisiebeampte. Pretoria : Universiteit van Pretoria. (Skripsie -M Com.)

BREED, M. 1988. 'n Ondersoek na die wenslikheid van psigologiese hulpverlening aan onluspolisiemanne as krisiswerkers. Potchefstroom : Potchefstroomse Universiteit vir CHO. (Skripsie - MA.)

BROWN, J.M., & CAMPBELL, E.A. 1990. Sources of occupational stress in the police. *Work and stress*, 4(4): 305-318.

CALDWELL, D.S & DORLING, E.W. 1991. Preventing burnout in police organisations. *Police chief*, 58: 156-159, Apr.

CLINTON, T, III W. 1981. Police stress : the empirical evidence. *Journal of police science and administration*, 9(1): 61-75.

COMAN, G. & EVANS, B. 1991. Stress facing Australian police in the 1990s. *Police studies*, (International review of police development), 14(4): 153-165.

CONRADIE, H. & FREISLICH, M. 1994. Aanvalle op polisiebeamptes in die Witwatersrand gebied gedurende 1993. *Servamus*, Nov:5

COOPER, M. & WYMAN, J. 1985. Stress for women in law enforcement: two points of view. *Campus law enforcement journal*, 15(1): 18-21.

DAVISS, B. 1982. Burnout: No one can imagine what the costs really are. *Police magazine*, 5(3): 9-18.

DIPPENAAR, M.de W. 1988. SA Polisie gedenkalbum: Die geskiedenis van die Suid-Afrikaanse polisie 1913-1988. Silverton: Promedia Publikasies

DU TOIT, J.P.J. 1992. Psigiese uitbranding by personeelkundiges in Suid-Afrika. Potchefstroom : Potchefstroomse Universiteit vir CHO. (Skripsie - MA.)

FARBER, B.A., ed. 1983. Stress and burnout in the human service professions. New York: Pergamon Press.

FRITH, H., MCINTEE, J., MCKEOWN, P., & BRITTON, P.G. 1985. Maslach Burnout Inventory: factor structure and norms for british nursing staff. *Psychological reports*, 57(1): 147-150.

GAINES, J. & JERMIER, J.M. 1983. Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of management journal*, 26(4): 567-586.

GRAF, F.A. 1986. The relationship between social support and occupational stress among police officers. *Journal of police science and administration*, 14(3): 178-186.

GOLEMBIEWSKI, R.T. 1990. Differences in burnout, by sector: public vs. business estimates using phases, *International journal of public administration*, 13(4): 545-559.

GOODMAN, A.M. 1990. A model for police officer burnout. *Journal of business and psychology*, 5(1): 85-99.

GUDJONSSON, G.H. 1983. Factors reducing occupational stress in police officers: junior officers view. *Police journal*, 56(3): 251-255

JANSEN, L.W. 1993. Faksberig aan die skrywer, 22 Oktober. Pretoria. (Oorspronklike kopie in besit van skrywer.)

JOHNSON, L.B. 1991. Job strain among police officers: gender comparison. *Police studies*, (International review of police development), 14(1): 13-16.

KAUFMANN, G.M. & BEEHR, T.A. 1989. Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human relations*, 42(2): 185-197.

KROES, W.H. 1985. Society's victims - the police: an analysis of job stress in policing. Springfield, Ill:Thomas.

MARTELLI, T.A., WATERS, L.K. & MARTELLI, J. 1989. The Police Stress Survey: reliability and relation to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological reports*, 64(1): 267-273.

MASLACH, C. & JACKSON, S.E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2: 99-113

MAYES, B.T., BARTON, M.E., & GANSTER, D.C. 1991. An exploration of the moderate effect of age on the job stress-employee strain relationships, Special issue: handbook on job stress. *Journal of social behaviour and personality*, 6(7): 289-308.

MOYER, I.L. 1986. An exploratory study of role distance as a police response to stress. *Journal of criminal justice*, 14(4): 363-373.

PAINE, W.S. ed. 1982. Job stress and burnout. Beverley Hills: Sage Publications.

PIETERS, D.T. 1993. Staatsaanklaer. Mondelingse mededeling aan skrywer. Potchefstroom. (Kassetopname in besit van skrywer.)

PINES, A.M., ARONSON, E. & KAFRY, D. 1981. Burnout: from tedium to personality growth. New York: Free Press.

PINES, A. ARONSON, E. 1983. Combatting burnout. *Children and youth service review*, 5(3): 263-275.

ROGERS, D.P. 1984. Helping employees cope with burnout. *Business*, 34: 3-7, Oct-Des.

ROBERG, R.R., HAYHURST, D.L. & ALLEN, H.E. 1988. Job burnout in law enforcement dispatchers : A comparative analysis. *Journal of criminal justice*, 16: 385-393.

ROBINSON, P. 1981. Stress in the police service. *Police review*, 89(4633): 2254-2259.

SELTZER, J. & NUMEROF, R.E. 1988. Supervisory leadership and subordinate burnout. *Academy of management journal*, 31(2): 439-446.

SILBERT, M.H. 1982. Job stress and burnout of new police officers. *Police chief*, 49(6): 46-48.

STEYN, A.F. & VAN RENSBURG, H.C.J. 1985. Sosiologie. Pretoria:Academica.

STEYN, P.J.N. 1993. Final report on basic training : International police training committee. Pretoria. 9/1/1: 1-16.

STRYDOM, D. 1993a. Alert: Cops beware. *Servamus*, Sept: 52.

STRYDOM, D. 1993b. And still they are dying. *Servamus*, Sept: 30.

STRYDOM, D. 1993c. Coasting soweto's avenues of death. *Servamus*, Jul: 22-26.

STRYDOM, D. 1993d. The taximen, the law and lots of blood. *Servamus*, May: 23-25.

URSANO, R.J. & McCARROL, J.E. 1990. The nature of a traumatic stressors, handling dead bodies. *Journal of nervous and mental disease*, 178(6): 396-398.

VAN DER MERWE, J.V. 1993. Mannekragsbenuttingsplan, Pretoria: Suid-Afrikaanse Polisie. 1: 1-44.

VAN GRAAN, F. 1989. Psigiese uitbranding by persone in bestuursposisies. (Referaat gelewer by die sielkundekongres in Durban. Vanderbijlpark).

VAN GRAAN, F. 1993. (Professor in Bedryfsielkunde). Mondelinge mededeling aan skrywer. Vanderbijlpark. (Kassetopname in besit van skrywer.)

VAN GRAAN, F. & KOTZE, A. 1988. Psigologiese uitbranding by persone in nie-helpende beroepe. Vanderbijlpark: PU vir C.H.O

VAN RENSBURG, G. 1993. Internasionale kommissie van juriste. *Die Beeld* :7, Okt.1

VERMEULEN, P. 1994. Faksberig aan die skrywer, 8 Mrt. Pretoria. (Oorspronklike kopie in besit van skrywer.)

WEXLER, J.G. & LOGAN, D.D. 1983. Sources of stress among women police officers. *Journal of police science and administration*, 11(1): 46-53.

WISSING, M.P. & BREED, M. 1989. Post-traumatic stress disorder and the burnout Stress syndrome: victims responses after different types of disaster, and theoretical implications. 7de Nasionale Kongres van die Sielkunde Vereniging van Suid-Afrika, Durban, 17-20 Sept.