

DIE VERBAND TUSSEN UITBRANDING EN

STRES BY 'N GROEP SKOOLHOOFDE

ANDRIES STEPHANUS LOURENS VENTER, B.Com., B.Ed.(T.O.D. L.O.)

Skripsie voorgelê vir die graad Magister Educationis in Onderwysbestuur aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: Prof. dr. P.C. van der Westhuizen

Hulpstudieleier: Prof. dr. J.L. Marais

Potchefstroom
1996

My hoogste dank aan my Skepper vir onverdiende seënige, krag en deursettingsvermoë wat dit vir my moontlik gemaak het om hierdie skripsie te voltooi.

DANKBETUIGINGS

Vervolgens my opregte dank en waardering aan die volgende persone en instansies:

1. Prof. P.C. van der Westhuizen en prof. J.L. Marais, my twee studieleiers, vir volgehoue en deeglike leiding.
2. Prof. M.C.A. Seyffert vir redigering en taalversorging.
3. Elmarie Boekhoud vir netjiese en akkurate tikwerk.
4. Die Adjunk-direkteur-generaal van Onderwys van die Noordwesprovinsie vir toestemming om die empiriese ondersoek by 'n groep skoolhoofde te loods.
5. Die hoofde van skole wat behulpsaam was met die invul van die vraelyste.
6. My vrou, Sér, vir proefleeswerk, liefde en aanmoediging. Ook vir Elani vir begrip en liefde.
7. Die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO. Besondere dank aan mev. H. Viljoen en prof. P.S. Steyn vir hul vriendelike hulp.
8. Die personeel van die Ferdinand Postma Biblioteek vir hul kundige hulp.

OPSOMMING

DIE VERBAND TUSSEN UITBRANDING EN STRES BY 'N GROEP SKOOLHOOFDE

Die geldigheid van onderhawige navorsing is bevestig met 'n rekenaarseektoeg. Sleutelwoorde wat gebruik is, sluit die volgende in: skoolhoof, onderwysbestuurder, stres, uitbranding.

Hierdie navorsing sentreer hoofsaaklik om die volgende probleemareas:

- * Die aard van stres en meer spesifiek by skoolhoofde.
- * Die aard van uitbranding met die oog op skoolhoofde.
- * Die verband tussen uitbranding en stres by skoolhoofde.

Die aard van stres en uitbranding in die RSA en die buiteland is aan die hand van 'n literatuurstudie nagevors. Tegnologiese en politieke veranderinge in die RSA kan moontlik bydra tot verhoogde stres en uitbranding by skoolhoofde. Onsekerheid speel 'n belangrike rol omdat skoolhoofde genoodsaak is om gedurig by die veranderinge aan te pas.

Verskeie modelle van stres en uitbranding is bespreek. Die bestuurstressiklusmodel van Gmelch beskryf die vier fases van stres baie volledig, naamlik stressors, persepsie van stressors, reaksie op die stressors en die gevolge van die reaksies. Die konseptuele model is gebruik ten einde uitbranding te ontleed. Daar bestaan drie fases by uitbranding, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid.

Onderwys word wêreldwyd beskou as 'n baie stresvolle beroep. Vier verskillende soorte stres soos dit in die buiteland en in die RSA ervaar word, is met behulp van die

literatuurstudie geïdentifiseer. Die vier is naamlik taakgeoriënteerde, rolgeoriënteerde, grensoorbrugging- en onderhandelingsstres.

'n Gestruktureerde posvraelys is gebruik om die aanwesigheid van die vier soorte stres by skoolhoofde, soos dit in die literatuurstudie geïdentifiseer is, empiries na te vors. Dieselfde is gedoen ten opsigte van die aanwesigheid en intensiteit van uitbranding by skoolhoofde.

Daar is van die Pearson-korrelasiekoëffisiënt gebruik gemaak ten einde te bepaal of daar enige verband bestaan tussen uitbranding en stres by skoolhoofde.

Laastens is 'n samevatting gegee (of gebied) van die literatuurstudie en die empiriese ondersoek. Sekere bevindinge word gestel. Bepaalde aanbevelings word na aanleiding van die navorsing vir die implementering daarvan in die praktyk gemaak.

SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND STRESS AT A GROUP OF SCHOOL PRINCIPALS

A computer search proved the validity of this research. Keywords used includes school principal, school management, stress, burnout.

This research centres mainly on the following problem areas:

- * The nature of stress and more specific in school principals
- * The nature of burnout and more specific in school principals
- * The relationship between burnout and stress in school principals

An investigation into the nature of stress and burnout in the RSA and abroad is based on a literature study. Technological and political changes in the RSA may increase stress and may finally lead to burnout in school principals. Uncertainty plays a very important role because school principals are forced to make constant adjustments.

Various models of stress and burnout are discussed. The management stress cycle model of Gmelch describes the four phases of stress in full detail, namely stressors, perception of stressors, reaction to stressors and the consequences of reactions. The conceptual model is used to explain burnout. There are three phases at burnout, namely emotional exhaustion, depersonalization and a decrease in personal accomplishment.

Teaching is regard world-wide as a very stressful profession. Four different types of stress as experienced abroad and in the RSA are identified with the aid of a literature study. The four are namely task-based, role-based, boundary-spanning and conflict-mediating stress.

A structured postal questionnaire is used to empirically investigate the presence of the four types of stress in school principals as identified in the literature study. The same

questionnaire is also used to identify the presence and intensity of burnout in school principals.

The Pearson correlation coefficient is used to determine whether burnout bears any relation to stress in school principals.

In conclusion, the literature study and empirical investigation are summarised. Certain findings are posed. As a result of the investigation, specific recommendations are made for implementation in practice.

TABELLELYS

- TABEL 4.1: Terugvoering van respondente.
- TABEL 4.2: Biografiese gegewens van respondente.
- TABEL 4.3: Demografiese gegewens van skole waaraan respondente verbonde is.
- TABEL 4.4: Die frekwensie van uitbranding (Hoe dikwels kom die gevoel voor).
- TABEL 4.5: Intensiteit van uitbranding (Hoe intens).
- TABEL 4.6: Korrelasiekoëffisiënt (r) tussen frekwensie- en intensiteitellings ten opsigte van uitbranding.
- TABEL 4.7: Frekwensietabel van die vier komponente van stres.
- TABEL 4.8: Die korrelasiekoëffisiënt (r) ten opsigte van die frekwensie van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.
- TABEL 4.9: Die korrelasiekoëffisiënt (r) van die intensiteit van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.

FIGURELYS

Figuur 3.1: Konseptuele model. Die verband tussen die onderskeie veranderlikes wat nagevors is, word in figuur 3.1 aangedui.

INHOUDSOPGAWE	BLADSY
OPSOMMING	ii
SUMMARY	iv
TABELLELYS	vi
FIGURELYS	vii
HOOFSTUK 1	1
ORIËNTERING	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	2
1.3 NAVORSINGSDOELWITTE	3
1.4 NAVORSINGSMETODE	3
1.4.1 Literatuurstudie	3
1.4.2 Empiriese ondersoek	3
1.4.2.1 <i>Vraelys</i>	3
1.4.2.2 <i>Studiepopulasie</i>	3
1.4.2.3 <i>Statistiese tegniek</i>	3
1.5 HOOFSTUKINDELING	4
1.6 SAMEVATTING	4
HOOFSTUK 2	5
DIE AARD VAN STRES BY SKOOLHOOFDE	5
2.1 INLEIDING	5
2.2 BEGRIPOMSKRYWINGS	6
2.2.1 Stres	6
2.2.2 Stressors	8

2.3	BESKOUINGE OOR STRES	10
2.3.1	Algemene opvatting	10
2.3.2	Gmelch se beskouing	10
2.3.2.1	<i>Die mediese beskouing</i>	10
2.3.2.2	<i>Die gedragswetenskaplike beskouing</i>	11
2.3.2.3	<i>Die geïntegreerde beskouing</i>	11
2.3.4	Positiewe stres ("Eustress")	12
2.3.5	Negatiewe Stres ("Distress")	13
2.3.6	Gevolgtrekking	13
2.4	WANOPVATTINGE EN WEERLEGGINGS	14
2.5	DIE VERLOOP VAN STRES	16
2.5.1	Die stressiklusmodel van Selye	16
2.5.1.1	<i>Die waarskuwingsreaksie ("alarm reaction")</i>	17
2.5.1.2	<i>Die algemene weerstandfase</i>	17
2.5.1.3	<i>Die uitputtingsfase</i>	17
2.5.2	Die bestuurstressiklusmodel van Gmelch	17
2.5.2.1	<i>Eerste fase: stressors</i>	18
2.5.2.2	<i>Tweede fase: persepsie van stressors</i>	18
2.5.2.3	<i>Derde fase: Reaksie op die stressor</i>	18
2.5.2.4	<i>Vierde fase: Gevolge van die reaksie op die stressor</i>	19
2.5.2.5	<i>Die sekondêre filters van die stressiklus</i>	20
2.5.2.6	<i>Gevolgtrekking</i>	20
2.6	STRESFAKTORE BY DIE SKOOLHOOF	20

2.6.1	Die skoolhoof se persoonlikheid as stressor	22
2.6.1.1	<i>A-en B-tipe persoonlikhede</i>	22
2.6.1.2	<i>X-,Y-, en Z-tipe persoonlikhede</i>	23
2.6.1.3	<i>Die introverte persoonlikheid</i>	24
2.6.1.4	<i>Die ekstroverte persoonlikheid</i>	24
2.6.1.5	<i>Die angsvolle persoonlikheid</i>	24
2.6.1.6	<i>Die obsessiewe persoonlikheid</i>	25
2.6.1.7	<i>Die idealistiese persoonlikheid</i>	25
2.6.2	Emosionaliteit	26
2.6.3	Gevolgtrekking	27
2.6.4	Die skoolhoof se bestuurstaak as stressor	27
2.6.5	Bestuurstyl as stressor	28
2.6.6	Die skoolhoof se gemeenskapsbetrokkenheid as stressor	29
2.6.7	Tydsbestuur as stressor	29
2.7	GEVOLGE VAN STRES	29
2.8	SAMEVATTING	30
HOOFSTUK 3		31
DIE AARD VAN UITBRANDING BY SKOOLHOOFDE		31
3.1	INLEIDING	31
3.2	BEGRIPOMSKRYWINGS	31
3.2.1	Uitbranding	31
3.2.2	Uitputting	34
3.2.2.1	<i>Emosionele Uitputting</i>	34
3.2.2.2	<i>Fisieke Uitputting</i>	34

3.2.2.3	<i>Kognitiewe Uitputting</i>	35
3.2.2.4	<i>Gevolgtrekking</i>	35
3.2.3	Depersonalisasie	35
3.2.3.1	<i>Gevolgtrekking</i>	36
3.2.4	'n Afname in persoonlike doeltreffendheid	36
3.2.5	GEVOLGTREKKING	36
3.3	BESKOUINGE OOR UITBRANDING	36
3.3.1	Die verband tussen uitbranding en vermoeidheid	36
3.3.2	Die verskille tussen uitbranding en depressie	37
3.3.3	Die verskille tussen stres en uitbranding	37
3.3.4	Die verband tussen stres en uitbranding	38
3.3.5	Die konseptuele model van sosiale ondersteuning en onderwyserstres en uitbranding	39
3.3.6	Gevolgtrekking	44
3.4	OORSAKE VAN UITBRANDING	44
3.4.1	Intrapersoonlike veranderlikes	44
3.4.1.1	<i>Die rol van persoonlikheidstipes en temperamente by uitbranding</i> ...	44
3.4.2	Taakgeoriënteerde veranderlikes	45
3.4.2.1	<i>Taakoormatigheid</i>	45
3.4.2.2	<i>Verveeldheid of 'n gebrek aan afwisseling</i>	46
3.4.2.3	<i>Tyddruk (Tydgrens)</i>	46
3.4.3	Rolgeoriënteerde veranderlikes	46
3.4.3.1	<i>Rolkonflik</i>	46
3.4.3.2	<i>Rolonsekerheid</i>	47

3.4.3.3	<i>Terugvoering</i>	47
3.4.4	Omgewingsveranderlikes	47
3.4.4.1	<i>Kulturele veranderlikes</i>	48
3.4.4.2	<i>Politieke veranderlikes</i>	48
3.4.4.3	<i>Veranderlikes te opsigte van verandering/vernuwing</i>	48
3.4.4.4	<i>Verandering ten opsigte van die openbare mening</i>	49
3.4.5	Gevolgtrekking	49
3.5	DIE VERLOOP VAN UITBRANDING	49
3.5.1	Uitputting	49
3.5.1.1	<i>Emosionele uitputting</i>	49
3.5.1.2	<i>Fisieke uitputting</i>	50
3.5.1.3	<i>Kognitiewe uitputting</i>	50
3.5.2	Depersonalisasie	50
3.5.3	'n Afname in persoonlike doeltreffendheid	50
3.5.4	Gevolgtrekking	51
3.6	SIMPTOME VAN UITBRANDING	51
3.6.1	Fisieke simptome	52
3.6.2	Emosionele simptome	52
3.6.3	Verhoudingsgeoriënteerde simptome	52
3.6.4	Gesindheidsimptome	53
3.6.5	Kognitiewe simptome	53
3.6.6	Gedragssimptome	53
3.6.7	Gevolgtrekking	53

3.7	Die gevolge van uitbranding	53
3.7.1	Direkte gevolge vir die individu (werknemer)	54
3.7.2	Direkte gevolge vir die werkgever (bv. onderwysowerheid)	54
3.7.3	Verborgte gevolge vir die individu en die werkgever	54
3.7.4	Potensiële gevolge vir die werkgever	55
3.8	Samevatting	55
HOOFSTUK 4		56
EMPIRIESE ONDERSOEK		56
4.1	INLEIDING	56
4.2.1	Die posvraelys	56
4.2.1.1	<i>Voordele van die posvraelys</i>	56
4.2.1.2	<i>Nadele van die posvraelys</i>	57
4.2.2	Konstruksie van die vraelys	57
4.2.2.1	<i>Algemene konstruksie</i>	57
4.2.2.2	<i>Biografiese en demografiese besonderhede</i>	58
4.2.2.3	<i>Samestelling van die Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	59
4.2.2.4	<i>Klassifisering van MBI-items</i>	60
4.2.2.5	<i>Betroubaarheid en geldigheid van die MBI</i>	60
4.2.2.6	<i>Samestelling van die Administrative Stress Index</i>	61
4.2.2.6.1	<i>Klassifasie van ASI-items</i>	61
4.2.2.6.2	<i>Betroubaarheid en geldigheid van die ASI</i>	62
4.2.3	Die loodsondersoek en finalisering van die vraelyste	62
4.2.4	Populasie en Streekproef	63
4.2.5	Statistiese tegnieke	63

4.3	INTERPRETASIE VAN DATA	64
4.3.1	Biografiese gegewens van skoolhoofde	64
4.3.2	Demografiese gegewens van skoolhoofde	67
4.3.3	Interpretasie van resultate verkry met die MBI-vraelys	67
4.3.3.1	<i>Frekwensie van uitbranding by skoolhoofde</i>	68
4.3.3.2	<i>Intensiteit van uitbranding by skoolhoofde</i>	70
4.3.3.3	<i>Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die subskale van die Maslach Burnout Inventory (MBI) wat betref frekwensie en intensiteit</i>	72
4.3.4	Interpretasie van resultate verkry met die ASI-vraelys	74
4.3.4.1	<i>Die frekwensie van die vier soorte stres</i>	75
4.3.5	Die verband tussen uitbranding en stres	78
4.3.5.1	<i>Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die frekwensies van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.</i>	78
4.3.5.2	<i>Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die frekwensies van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding (intensiteit)</i>	80
4.3.5.3	<i>Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die frekwensie van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding (frekwensie en intensiteit)</i>	82
4.4	SAMEVATTING	82
	HOOFSTUK 5	83
	SLOTSOM	83
5.1	INLEIDING	83
5.2	SAMEVATTING	83
5.3	BEVINDINGE	85
5.3.1	Navorsingsdoelwit: 1	85

5.3.2 Navorsingsdoelwit:2	86
5.3.3 Navorsingsdoelwit:3	87
5.4 SLOTOPMERKINGS	88
BRONNELYS	89
BYLAE A,B en C	95

HOOFSTUK 1

ORIËTERING

1.1 INLEIDING

Uitbranding en stres word allerweë en in die besonder in die onderwys as 'n bedreiging beskou. In die onderhawige ondersoek word gefokus op die ervaring van uitbranding en stres by 'n groep skoolhoofde.

'n Empiriese ondersoek na die ervaring van uitbranding en stres by skoolhoofde word onderneem. Vir die doel word 'n gestruktureerde vraelys na die skoolhoofde gestuur. Die ondersoek word gedoen om te bepaal of daar enige verband tussen uitbranding en stres bestaan.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Na aanleiding van die bestuurstressiklus van Gmelch (1991:15-18) verloop organisasie-en administratiewe stres volgens die volgende vier fases, naamlik:

- Fase 1: Eise of stressors. (Interne en/of eksterne eise of stressors veroorsaak die begin van die siklus.)
- Fase 2: Persepsie van stressors. (Wyse waarop die individu die eise of stressors waarneem.)
- Fase 3: Reaksie op waargenome stressors. (Fisiologiese en biologiese reaksies vind plaas.)
- Fase 4: Die gevolge van stressors. (Hierdie stadium is die resultaat van 'n langdurige en intensiewe blootstelling aan stres en kan uitloop op uitbranding).

Uit die geraadpleegde literatuur blyk dit dat daar reeds baie navorsing oor stres by onderwysers en skoolhoofde in die VSA, (Daresh, 1986; Gmelch, 1991; Monteiro, 1990); in Engeland (Reed, 1985) en die RSA (Swart, 1987, Ferreira, 1991, Greef & Calitz, 1991; Steinberg, 1993) onderneem is. Uit al hierdie ondersoeke het dit geblyk dat sowel

skoolhoofde as onderwysers in 'n groot mate stres ervaar. Ook in die verslag van die Federale Onderwysersraad (1990:11) na die afloop van 'n afvaardiging se oorsese besoek word die volgende gerapporteer: "Onderwyserstres is 'n erkende aspek van die stelsel en word gereken onder die drie belangrikste vorme van professionele stres in graad van ernstigheid."

Ook die voorkoms van uitbranding by skoolhoofde is reeds nagevors in die VSA (Torelli & Gmelch, 1992) en die RSA (Heine, 1992). Heine (1992: xxiv) het byvoorbeeld bevind dat ongeveer een derde van die skoolhoofde (van sy studiepopulasie, N = 400) 'n hoë graad en een derde 'n matige graad van uitbranding ervaar.

Die verband tussen stres en uitbranding by onderwysers is ook reeds nagevors. Torelli en Gmelch (1992) het die verband tussen beroepstres en uitbranding in die algemeen bepaal, terwyl Kyriacou, (1987) en Mazur en Lynch (1988) die verband tussen stres en uitbranding by onderwysers nagevors het. Die verband tussen stres en uitbranding by skoolhoofde is nog nie nagevors nie.

Heine (1992:277) beveel daarom aan dat navorsing nodig is om die verband tussen stres en uitbranding by skoolhoofde te bepaal. Hy grond sy stelling daarop dat daar nog by navorsers groot verskille bestaan oor die aard van die verband tussen stres en uitbranding.

Uit bogenoemde blyk dit dus dat daar 'n behoefte bestaan vir navorsing ten einde die verband tussen stres en uitbranding by skoolhoofde te bepaal.

1.3 NAVORSINGSDOELWITTE

Doelwit 1: Om die aard van stres te beskryf.

Doelwit 2: Om die aard van uitbranding te beskryf.

Doelwit 3: Om empiries die verband tussen stres en uitbranding by skoolhoofde te bepaal.

1.4 NAVORSINGSMETODE

1.4.1 Literatuurstudie

Die doel met literatuurstudie was om inligting te bekom wat in ooreenstemming met die doelwitte is. 'n DIALOG- en ERIC-soektog is onderneem met behulp van die volgende trefwoorde: "Burnout", "stress", "school principal", "school management", "principal", "educational manager", skoolhoof, onderwysbestuurder, stres en uitbranding.

1.4.2 Empiriese ondersoek

1.4.2.1 *Vraelys*

Daar is twee vraelyste gebruik, naamlik

Gmêlch se ASI-vraelys (Administrative Stress Index) vir organisasiestres en die MBI-vraelys (Maslach Burnout Inventory) van Maslach en Jackson vir uitbranding. Die doel met die vraelyste is om die aard en omvang van stres en uitbranding by skoolhoofde te bepaal en dan om statistiese verband daartussen te bepaal.

1.4.2.2 *Studiepopulasie*

Die populasiegroep (N=220) het bestaan uit al die hoërskoolhoofde (n=100) van die Noordwesprovinsie. die skoolhoofde vir die onderhawige navorsing is gekies volgens 'n ewekansige steekproef (n=100)

1.4.2.3 *Statistiese tegniek*

Toepaslike statistiese tegnieke is gekies in oorleg met die Statistiese Konsultasiediens van PU vir CHO. Die data wat uit die vraelyste verkry is, is met behulp van 'n rekenaar verwerk.

1.5 HOOFSTUKINDELING

1. Oriëntering
2. Die aard van stres by skoolhoofde
3. Die aard van uitbranding by skoolhoofde
4. Empiriese ondersoek
5. Slotsom

1.6 SAMEVATTING

'n Literatuurstudie word gedoen ten einde die aard van stres en uitbranding by skoolhoofde te bepaal.

Verder word 'n empiriese ondersoek geloods om die verband tussen uitbranding en stres by skoolhoofde te bepaal. 'n Gestruktureerde vraelys word vir die doel gebruik.

HOOFSTUK 2

DIE AARD VAN STRES BY SKOOLHOOFDE

2.1 INLEIDING

In die Olivierslag (RGN, 1989) word daar verwys na die toename van stres by alle Suid-Afrikaners. Volgens genoemde verslag ervaar tussen 35 en 45 persent van alle stedelike swartmense stres. Sowat twee uit elke vyf blankes en bruinmense ervaar ernstige stres wat veral voortspruit uit die onmiddellike werksituasie. Dit blyk uit navorsing dat 'n groot groep werkers in die RSA onderworpe is aan stres.

Navorsing wat op die gebied van die onderwys gedoen is, toon dat stres ook hiér 'n groot rol speel. Lyons (1990:44) meen dat die skool 'n vrugbare teelaarde is vir konflikte. Konflikte wat gereeld voorkom, gee aanleiding tot stres by skoolhoofde. Konflikte kan onder andere ontstaan uit die volgende situasies: konflikte met ongedissiplineerde leerlinge; konflikte met ouers; konflikte met die hoër gesag. Indien sodanige konflikte dus herhaaldelik voorkom, kan dit 'n belangrike bron van stres by skoolhoofde wees.

Swart (1987:162) spreek sy besorgdheid uit oor die voorkoms van stres in die onderwys. Volgens hom is beide die onderwyser en die skoolhoof blootgestel aan geweldige stres. Dit blyk dus dat stres by die skoolhoof nie as 'n unieke verskynsel beskou kan word nie. 'n Navorsingsonderneming oor 'n onderwerp soos dié is nie net aktueel nie maar ook 'n noodsaaklikheid.

Die doel van hierdie hoofstuk is om uit die bestaande literatuur:

- * die aard van stres by die skoolhoof te belig;
- * die beskouinge oor stres te ontleed, en
- * die verloop daarvan te bepaal.

Vervolgens word daar na aanleiding van literatuurstudie enkele omskrywings gegee van stres en stressors.

2.2 BEGRIPOMSKRYWINGS

2.2.1 Stres

Uit 'n oorsig van die literatuur blyk dit dat daar uiteenlopende sieninge van stres is.

Selye (1974:14) se definisie word aangehaal in Gold en Roth (1993:15) as "the nonspecific response of the body to any demand made upon it". Kritiek word teen die definisie uitgespreek deur Gold en Roth, naamlik dat dit die intellektuele of kognitiewe evaluering van 'n situasie nie in ag neem nie.

Clarke (1985:3) is van mening dat niemand stres heeltemal kan vermy nie. Volgens hom maak dit 'n normale deel van die lewe uit om blootgestel te wees aan stres. Skoolhoofde stel hoë eise aan hulself en werk ure lank met ander mense en hul probleme. Indien 'n skoolhoof soortgelyke probleme tuis ondervind, kan dit sy stresvlak verder verhoog.

Kyriacou (1987:16) omskryf onderwyserstres as 'n gewaarwording van hoofsaaklik onaangename emosies soos woede, angs, depressie en spanning wat voortspruit uit die onderwyser se werkeise.

Swart (1987:162) beweer dat die gevaar bestaan dat die skoolhoofde wat verantwoordelik is vir die beplanning, implementering en evaluering van die ontwikkelingsplanne nie bewus is van, of ruimte laat vir stres wat gedurende ontwikkelingsaktiwiteite ervaar word nie. Ontwikkelingsaktiwiteite behels byvoorbeeld die implementering van nuwe leerplanne. Foutiewe bestuur wat nie rekening hou met stres nie, kan dus lei tot die mislukking van die ontwikkelingsplan.

Tanner *et al.* (1991:211) is van mening dat stres by die hoërskoolhoof 'n realiteit is terwyl druk op hom ten opsigte van verandering in die onderwys daaglik toeneem. Vir hom is die uitvoering van bestuursfunksies 'n aaneenlopende proses. Hy het talle verantwoordelikhede maar word gekortwiek deur 'n tekort aan tyd in die uitvoering van sy plichte. In die RSA,

waar grootskaalse transformasie in die onderwys tans aan die gang is, is die skoolhoof se taak dus onderhewig aan hoë eise wat stres kan meebring.

Gmelch (1991:19) wys daarop dat stres nie noodwendig 'n siekte tot gevolg sal hê nie, maar dat dit ook kan lei tot positiewe gevolge, naamlik gesondheid en goeie welstand. 'n Positiewe persepsie (evaluering) van 'n stressor kan dus positiewe gevolge hê.

Gold en Roth (1993:17) sien stres vanuit 'n mediese oogpunt en definieer stres as 'n wanbalans in die intellektuele, emosionele en fisieke toestand van 'n individu, wat veroorsaak word deur die persoon se persepsie van 'n situasie wat aanleiding gee tot fisieke en emosionele reaksies. Dit kan positief of negatief wees, afhangende van die individuele persepsie. Volgens hierdie definisie van Gold en Roth, omvat stres dus die hele persoon en kan die fisieke en emosionele reaksies nie as losstaande komponente gesien word nie. Die persoon kies dus watter intellektuele of kognitiewe proses gebruik sal word by die hantering van stres. Die persoon se emosionele toestand speel 'n rol en stres beïnvloed die persoon se fisieke toestand of gesondheid. Verder meen Gold en Roth dat onderwysers nie by magte is om stres doeltreffend te kan hanteer nie, aangesien daar in hulle opleidingsprogramme nooit aandag aan hierdie belangrike aspek gegee is nie. Gevolglik ondervind skoolhoofde en ook onderwysers probleme met die hantering van stres.

In enige stressituasie word die individu blootgestel aan omgewingseise in die vorm van stressors uit 'n groep stimuli, soos huislike probleme of werkkonflik waarby die individu moet aanpas. Wanneer die eise nie op 'n doeltreffende wyse deur die individu hanteer word nie, kan daar tydens die proses van interaksie 'n wanbalans tussen die stressor en die liggaamstelsels ontstaan wat die liggaam dan probeer herstel. Slaag die liggaam nie daarin nie, lei dit noodwendig tot stres (Esterhuysen, 1993:9).

Uit die literatuurstudie kan stres dus soos volg omskryf word:

Daar ontstaan as gevolg van stres 'n wanbalans in die individu se intellektuele, emosionele en fisieke toestand. Stres word deur alle persone ervaar en voldoende positiewe stres is nodig, om die individu in sy werk te motiveer. Stres is 'n fisiologiese reaksie op psilogiese persepsie en die persepsie van stressors is uniek by elke individu.

2.2.2 Stressors

Net soos in die geval van stres, bestaan daar uiteenlopende sieninge by navorsers oor die aard van stressors. Die aspirasie van die skoolhoof om bevorder te word tot onderwysbestuurder is 'n positiewe interne stressor. So is 'n eis of verwagting vanuit die omgewing, byvoorbeeld dat die leerlinge sal presteer, 'n eksterne eis of stressor (Noel, 1987:66).

Gold en Roth (1993:16-17) beklemtoon die belangrikheid van die persepsie of evaluering van 'n gebeurtenis wat sal bepaal of dit as aangenaam of onaangenaam ervaar sal word. Wat baie belangrik is, is dat dieselfde gebeurtenis nie altyd deur dieselfde persoon op verskillende tye op dieselfde wyse geëvalueer sal word nie. Daar kom ook onderlinge verskille voor by verskillende individue se persepsies van dieselfde gebeurtenis. Gold en Roth deel faktore wat tot stres bydra, in twee kategorieë, naamlik professionele en persoonlike stressors. By die eersgenoemde stressors word vervolgens 'n verdere onderskeiding gemaak:

- * Ontwrigte leerlinge, 'n oormaat papierwerk, sake wat verband hou met die kurrikulum, omgewingsdruk en nog vele ander faktore lei tot stres.
- * Rolkonflik en -onsekerheid. As die skoolhoof (vergelyk 2.1) aan gedurige konflik of onsekerheid ten opsigte van sy rol blootgestel word, kan dit lei tot stres.
- * Verandering en die daarmee gepaardgaande onsekerheid: In die RSA het ons tans 'n duidelike voorbeeld hiervan. Daar bestaan onsekerheid as gevolg van die politieke toestande, toenemende geweld en werkloosheid, verandering en onsekerheid in die werksituasie van die onderwys. Dit het stres tot gevolg.

Wat persoonlike stressors betref word die volgende faktore uitgelig:

- * **Gesondheid:** Te hoë stresvlakke lei uiteindelik tot die een of ander fisieke ongesteldheid, byvoorbeeld hoë bloeddruk of enige van vele ander siektetoestande. Selfs die beginner-onderwyser is blootgestel aan geweldige stres en kan ook gou ly aan die een of ander siekte. Volgens Swart (vgl.2.1) is skoolhoofde aan 'n groter mate van stres blootgestel, gevolglik is daar groter gevaar van siekte.

- * Verhoudingsprobleme met gesinslede, vriende of kollegas kan stres veroorsaak. Volgens Clarke (vergelyk 2.2.1) werk die skoolhoof gereeld met ander mense en hul probleme. Indien hy soortgelyke probleme ook tuis ondervind, kan dit sy stresvlak verder verhoog.
- * Finansies: 'n Groot groep onderwysers en skoolhoofde is bekommerd oor onvoldoende salarisse - veral as dit met dié van die privaat sektor vergelyk word.
- * Ontspannings en lewenstandaard: Die lae inkomste soos genoem bepaal die omgewing waarin die skoolhoof moet woon en het ook 'n invloed op sy ontspanning.

Noel (1987:66) definieer 'n stressor as 'n interne of eksterne faktor wat 'n stresreaksie by 'n persoon veroorsaak. Daar is reeds in die oriënteringsparagraaf toeligting gegee oor wat interne en eksterne faktore, eise of stressors insluit.

Hayward (1993:5) omskryf 'n stressor as 'n ondervinding of gebeurtenis binne die persoon of vanuit sy omgewing wat 'n stresreaksie tot gevolg het. Dit hang af van die persoon se unieke persepsie of hy die stres negatief of positief sal ervaar. In die laaste gedeelte van sy definisie stem sy siening dus ooreen met dié van Gold en Roth (1993:16), naamlik dat die persepsie of evaluering van 'n gebeurtenis deurslaggewend is by stres.

Navorsers het verskeie sieninge oor wat stressors eintlik behels. Samevattend kan die volgende aspekte van stressors onderskei word:

- * interne eise is (verwagting van die persoon) - byvoorbeeld die hoop op bevordering;
- * eksterne eise is (eise vanuit die omgewing) - byvoorbeeld dat die skoolhoof sal toesien dat leerlinge volgens vereiste standaarde presteer, en
- * dat die unieke persepsie of evaluering van 'n gebeurtenis sal bepaal of dit as aangenaam ("eustress") of as onaangenaam ("distress") ervaar sal word.

2.3 BESKOUINGE OOR STRES

2.3.1 Algemene opvatting

Biggs (1988:44) konstateer dat weens vroeëre konnotasies wat aan stres geheg is, dit feitlik universeel beskou is as 'n skadelike toestand wat ten alle koste vermy moet word. Sy kritiseer self die siening en stel dit dat nie alle stres onaangenaam of onwenslik is nie. Sonder stres sal 'n toestand van verveeldheid intree. Gmelch (1991:2) beskou stres as "the spice of life".

Cohen (1989:6) huldig die mening dat skoolhoofde 'n stresvolle beroep beoefen. Hy meen dat skoolhoofde daarna streef om goed te presteer. Hulle poog om aan die eise van die gemeenskap en andere te voldoen en dit plaas druk op hulle wat verder kan lei tot verhoogde positiewe stres.

2.3.2 Gmelch se beskouing

Gmelch (1991:6-9) benadruk die volgende beskouinge oor stres: die mediese, die gedragswetenskaplike en die geïntegreerde beskouing.

2.3.2.1 *Die mediese beskouing*

Beard (1990:110) is van mening dat stres 'n versteuring veroorsaak van die liggaamsbalans en dit kan lei tot verskeie biologiese en psigologiese siektes. Oplossings moet gevind word om die oorsake van sodanige siektes te diagnoseer en dit te behandel.

Volgens dié beskouing bestaan daar twee tekortkominge: Eerstens word die diagnose en behandeling van siekte reeds sedert die Middeleeue verdeel in onderskeidende aspekte, naamlik liggaam en gees. Medici behandel die liggaamlike ongesteldheid terwyl sielkundiges in die geestelike welstand en gedragswyses belangstel. Verskeie siektes word psigosomaties gesien, ook dié as gevolg van stres. Tweedens word die mediese beskouing beïnvloed deur

die beperkende mediese kringloop naamlik: gespesifiseerde stres - reaksie van die persoon - gestruktureerde verandering van die persoonlikheid (Gmelch, 1991:5).
Die mediese beskouing is dus nie toereikend om stres te kan beskryf nie.

2.3.2.2 *Die gedragswetenskaplike beskouing*

Volgens dié beskouing val die klem meer op die pasiënt self as op die mediese tegnologie. Die veld van organisasiegedrag het in die afgelope tyd by uitnemendheid bygedra tot bestuursverwante sake soos konflik, motivering, groepsdinamika, probleemoplossing, besluitneming, verandering en leierskap. Sedert die laat sewentigerjare het stres ook 'n prominente probleem van die opvoedkundige administrasie geword (Gmelch, 1991:5).

Noel (1987:67) noem as chemiese stressors onder andere tabak, alkohol, kafeïne, pynstillers en ander kalmeer middels. Volgens hom kan die oormatige gebruik van sulke middels die illusie skep van geluk. Die basiese probleem word nie hierdeur opgelos nie. Afwesigheid van werk en onproduktiwiteit kan die gevolg wees.

Bestuurders (i.c. skoolhoofde) probeer die maksimum verrig met die minimum bronne, byvoorbeeld deur min personeel (mense) aan te stel. Stres speel 'n belangrike rol by die prestasiewering van die mens. Die presiese aandeel van stres op die gebied bly nog vaag omdat beroepsverwante stres nog nie duidelik omskryf is nie. Die feit dat die gebied van psigologiese stres nie so duidelik omlin is soos dié van fisieke stres nie, bemoeilik die navorsingsproses. 'n Groter hoeveelheid veranderlikes is betrokke by dié proses wat op sigself vaag en onduidelik is. Die gedragswetenskaplike beskouing kan dus nie 'n toepaslike raamwerk daarstel om 'n teorie met sy veranderlikes te regverdig nie (Gmelch, 1991:5-6).

2.3.2.3 *Die geïntegreerde beskouing*

Nóg die mediese nóg die gedragswetenskaplike beskouing blyk dus toereikend te wees om stres te kan beskryf. Die holistiese medisynepraktyk erken die onsketbaarheid van interaksie tussen die persoon en die psigologiese omgewing (Steinberg, 1993:14). Dit is dus duidelik

dat die mediese en die gedragwetenskaplike beskouing gekombineer moet word, aangesien die mens in totaal bestaan uit liggaam en gees.

'n Nuwe veld, naamlik die gedrag-mediese veld oorbrug die kommunikasiegaping tussen die medici en die gedragwetenskaplikes (Gmelch, 1991:6). Hierdie beskouing dui nie op die kompetisie tussen dissiplines soos Fisiologie, Biochemie, Kardiologie, Psiglogie, Psigiatrie, Epidemiologie, Sosiologie en Antropologie nie, maar is gefokus op die integrasie daarvan. Die psigiatriese ondertoon van die gedragbeskouing sal ook nie onafhanklik leiding kan gee aan bestuurders oor die problematiek van stres en produktiwiteit nie (Gmelch, 1991:6).

2.3.4 Positiewe stres ("Eustress")

Calabrese (1987:66) beklemtoon die feit dat suksesvolle hoofde geensins stres by hul personeel en leerlinge genereer nie. Die suksesvolle skoolhoof skep gewoonlik 'n gunstige klimaat waar leerlinge en onderwysers produktief kan werk. Die skoolhoof is bewus wat die negatiewe faktore van stres kan meebring en poog om voortdurend om die oorsake daarvan te bepaal of geheel en al uit te skakel.

Calabrese (1987:66) beklemtoon verder die belangrikheid van positiewe stres. Volgens hom is 'n onderwyser wat positief reageer op stres 'n aanwinst vir die skool. Die onderwyser word dus deur die stressors gemotiveer om goed te presteer.

Indien die skoolhoof dus leer om stres positief te hanteer en te verwerk, kan hy bydra tot die skep van 'n positiewe klimaat, waar stres kan dien as motivering by die personeel en die leerlinge.

Hayward (1993:7) wys op die belangrike rol wat die skoolhoof speel by die identifisering en hantering van stres by sy personeel. Hy behoort die positiewe hantering van stres te bevorder. Een van die volgende twee metodes kan gevolg word, naamlik:

- * gee leiding ten opsigte van streshanteringstrategieë, of
- * tree op as mentor en lei die onderwyser om sy eie strategieë te ontwikkel om stres te hanteer.

2.3.5 Negatiewe Stres ("Distress")

Negatiewe stres kan dalk deur 'n persoon ondervind word tydens 'n toename in werkklading en dit kan by hom lei tot 'n afname in werksprestasie. Hy kan dan selfs gesondheidsprobleme ondervind as gevolg daarvan.

Onderwyshoofde behoort aandag te gee aan negatiewe stres by skoolhoofde, aangesien dit 'n knelpunt in die onderwys is. (Vergelyk 2.1) Kariacou (1987:146) wys daarop dat onlangse navorsing in Engeland, Amerika, Israel en Australië daarop dui dat daar groot kommer bestaan oor onderwysstres. Marais (1992:305) meen verder dat stres in die onderwys in die RSA as 'n beroepsgevaar beskou word.

Indien stressors herhaaldelik voorkom, kan positiewe stres verander in negatiewe stres. Stres dien dan nie meer as motivering nie. In die verband meen Kyriacou (1987:146) dat negatiewe stres dan in die vorm van onaangename emosies soos spanning, frustrasie, angs, woede en depressie ervaar word.

Indien 'n persoon vir 'n onbepaalde tydperk aan negatiewe stres blootgestel word, vind uitbranding plaas (Gold, 1984-1985: 254). Uitbranding, die uiterste vorm van negatiewe stres, word breedvoerig in hoofstuk 3 bespreek.

2.3.6 Gevolgtrekking

Dit blyk uit die literatuurstudie dat daar verskeie sienings bestaan oor wat stres behels. Samevattend kan gekonstateer word dat as gevolg van stres 'n wanbalans in die individu se intellektuele, emosionele en fisieke toestand ontstaan. Stres word deur alle persone ervaar en voldoende positiewe stres is nodig ten einde die individu in sy werk te motiveer. Stres is 'n fisiologiese reaksie op 'n psigologiese persepsie en die persepsie van stressors is uniek by elke individu.

2.4 WANOPVATTINGE EN WEERLEGGINGS

Gmelch (1991:4-6) belig sekere wanopvattinge oor stres:

- * Stres is gevaarlik

Die Chinese opvatting is dat stres beliggaam word in twee karakters, naamlik een wat gevaar aandui en die ander wat 'n uitdaging bied. Hoewel stres nadelig kan wees en in uiterste gevalle kan lei tot siektes, is 'n mate van stres noodsaaklik ten einde 'n persoon in sy werk te motiveer en te aktiveer. Stres is dus nie noodwendig gevaarlik nie.

- * Stres moet vermy word

Elke mens se daaglikse lewe word gekenmerk deur die aanwesigheid van stres. Die enigste manier om dit te vermy, is die dood. Daar moet dus eerder gereageer word op die bedreiging of uitdagings, as om dit te vermy.

- * Uitvoerende amptenare ervaar die meeste stres.

Uit die navorsing wat deur 'n Amerikaanse lewens-versekeringsmaatskappy gedoen is, is aangetoon dat uit 'n groep van 500 van die grootste industriële maatskappye, veertig persent minder presidente en visepresidente as middelvlakbestuurders aan hartaanvalle gesterf het. Verder is ook bevind dat maagsere by 'n groter persentasie middelvlakbestuurders aangetref is as by uitvoerende amptenare. Hieruit kan afgelei word dat middelvlakbestuurders (i.c. skoolhoofde) meer stres ervaar as hoëvlakamptenare.

- * Slegs die manlike geslag ervaar stres

Dit is 'n welbekende feit dat mans meer probleme as vroue met die oormatige gebruik van alkohol, maagsere, longkwale en selfmoordpogings ondervind. Vroue

leef gemiddeld agt jaar langer as blanke mans en veertien jaar langer as swart mans. Vroue word al hoe meer aangestel in bestuursposte. Hulle word dus ook blootgestel aan soortgelyke stressors as mans. Dit blyk egter dat vroue geestelik en fisiek sterker is as mans by die hantering van stres. Daar is bevind dat vroulike bestuurders minder stres ondervind het op alle gebiede, behalwe een, naamlik taakgeoriënteerde stres (Gmelch, 1991:5-6). Dit is dus 'n mite om te aanvaar dat slegs mans stres ervaar.

- * Daar is slegs een manier om stres te hanteer

Daar bestaan in die literatuur geen verwysing wat daarop dui dat stres slegs op een spesifieke wyse hanteer kan word nie. Gmelch, 1991 haal Selye aan (1974) wat meen dat, na alles wat gesê en geskryf is oor stres, daar geen kitsresep bestaan wat deur enigeen gebruik sal kan word in die hantering daarvan nie.

Roos en Möller (1988:18) meen dat die volgende opvattinge ook 'n wanvoorstelling van stres is:

- * Slegs mense met minderwaardigheidsgevoel, ens. en wanaangepastes ervaar stres

Dit is, intendeel, uiters suksesvolle en hoogkompeterende mense wat meer stres ervaar. Elke persoon ondervind egter stres. Dit word bevestig deur die ondersoek wat deur die Amerikaanse lewensversekeringsmaatskappy gedoen is en wat bevind het dat veral middelvlakbestuurs (i.e. skoolhoofde) stres ondervind.

- * Daar kan niks aan die ervaring van stres gedoen word nie

Volgens dié stelling moet stres gesien word as die gevolg van omstandighede. Dit is 'n feit dat die mens gewoonlik self verantwoordelik is vir die stres in sy lewe omdat hy negatief op stressors reageer.

- * Stres word veroorsaak deur belangrike sake wat verkeerd loop

Die grootste oorsaak van stres is juis minder veeleisende sake, soos onnodige telefoonoproepe, oponthoude of onderbrekings en voortdurende eise ten opsigte van die hantering van probleme.

- * Die individu weet wanneer hy stres ervaar

Hierdie stelling is 'n mite, aangesien die meeste slagoffers van stres nie bewus is daarvan dat hulle dit ervaar nie.

- * Negatiewe stres kan hanteer word deur te ontspan

Hoewel ontspanning bydra tot verligting van stres, is dit alléén nie genoeg nie. Fisieke oefening, verandering in bestuurstyl en verandering van denkwyse of kognitiewe rekonstruksie is noodsaaklike aspekte wat aandag behoort te geniet.

2.5 DIE VERLOOP VAN STRES

Die eerste publikasie van Selye oor die verloop van stres het reeds in 1936 verskyn. Daarna het elke navorser op die gebied van die verloop van stres probeer om die stressiklus te beskryf. Die bestuurstressiklus van Gmelch (1991:15-18) is by hierdie studie van besondere belang, omdat dit aansluit by die bestuurswerk van die skoolhoof.

Indien die stressiklusmodelle van Selye en Gmelch vergelyk word, blyk dit duidelik dat laasgenoemde se model meer wetenskaplik verantwoordbaar is en besondere betekenis inhou vir die onderhawige navorsing. Die modelle word vervolgens bespreek.

2.5.1 Die stressiklusmodel van Selye

Selye (in Gmelch, 1991:10) verdeel die verloop van stres in drie fases, naamlik:

- * Die waarskuwingsreaksie.
- * Die algemene weerstandsfase.
- * Die uitputtingsfase.

2.5.1.1 *Die waarskuwingsreaksie ("alarm reaction")*

Volgens Selye (in Gmelch, 1991:10) word 'n waarskuwingsreaksie gestuur na alle liggaamsorgane wanneer daar 'n eis gestel word aan die individu. Dit het 'n biochemiese reaksie tot gevolg.

Selye is van mening dat nie al drie fases noodwendig hoof voor te kom nie. Die liggaam kan aanpas ná die eerste twee, en sodoende kan die fase van uitputting voorkom word.

2.5.1.2 *Die algemene weerstandfase*

As gevolg van die waarskuwingsreaksie en die gevolglike biochemiese reaksie van die eerste fase, bou die liggaam 'n weerstand op teen die waarskuwingsreaksie. Die stressor uit die omgewing is nie verantwoordelik vir 'n sekere psigologiese respons nie omdat die stressor nie spesifiek gerig is op 'n sekere psigologiese respons nie.

2.5.1.3 *Die uitputtingsfase*

Die derde fase kan moontlik voorkom word indien die liggaam sodanig aanpas dat dit die stressor kan hanteer.

Vervolgens word die meer relevante bestuurstressiklusmodel van Gmelch bespreek, omdat dit meer relevant is en die stressiklusmodel van Selye deur die meeste navorsers as onvoldoende beskou word (Gmelch, 1991:10).

2.5.2 Die bestuurstressiklusmodel van Gmelch

In hierdie model word die bestuurswerk in die algemeen omskryf, asook die aard van dié van die skoolhoof.

Anders as Selye beskryf Gmelch (1991:15-18) die verloop van stres in vier fases. Dié fases verloop in 'n bepaalde opeenvolgende orde. Met behulp van die model kan stres beter verstaan en voorspel word.

Tussen die vier fases word sekondêre filters aangetref wat die invloed van veranderlikes op die volgende fase versag en dit binne perke hou.

Vervolgens word aandag aan die vier fases asook die filters gegee.

2.5.2.1 *Eerste fase: stressors*

Interne en eksterne stressors is werksaam in die werksomgewing van die skoolhoof (vergelyk 2.2.2). Gmelch het bevind dat navorsers die faktore wat bydra tot stres in verskillende kategorieë verdeel wat van vier by sommige tot sewe by ander kan wissel.

Dit sou foutief wees om vir alle beroepe stressors te veralgemeen. Stressors is uniek aan 'n spesifieke beroep. Die eksterne stressors, naamlik die gesin, die gemeenskap en die fisiese omgewing moet ook in ag geneem word.

2.5.2.2 *Tweede fase: persepsie van stressors*

Die persoon se individuele persepsie van 'n stressor sal bepaal of dit 'n stresreaksie by hom tot gevolg sal hê. Hierdie stadium word nie verduidelik in die mediese, of die gedragswetenskaplike beskouing nie.

Indien 'n skoolhoof 'n konfrontasie met 'n leerling nie as veeleisend beskou nie, sal hy dus nie as gevolg daarvan stres ondervind nie. 'n Tweede skoolhoof mag egter 'n soortgelyke ervaring veeleisend vind en sal gevolglik stres ervaar. Dit blyk dus dat 'n spesifieke ervaring by die een skoolhoof geen stres sal veroorsaak nie, maar dat daardie selfde ervaring wel by 'n tweede skoolhoof stres teweeg sal bring.

2.5.2.3 *Derde fase: Reaksie op die stressor*

Indien 'n stressor geïnterpreteer word as skadelik óf as 'n bedreiging óf as 'n uitdaging, sal daar 'n stresreaksie plaasvind. Fisiologies word daar 'n boodskap deur die brein na die verskillende organe gestuur. Die brein organiseer die liggaam vir die stresreaksie deur die

hypothalamus te stimuleer wat dan die bloedvoorsiening kontroleer en die maag, blaas en ingewande laat ontspan. Adrenaline wat deur die byniere afgeskei word, monitor die lewer, pankreas en groot bloedvate en verhoog verbrandingstowwe. Die skildklier verhoog die energievlak. Volgens die sielkundiges is hierdie 'n oriëntasiereaksie of -proses wat plaasvind.

Die liggaamsreaksie op die oriënteringsreaksie mag wees vergrote pupille, hartkloppings, droë mond, beswete handpalms, spierspanning of nog vele ander.

Hierdie en ander fisiologiese veranderinge berei die mens voor vir aksie en is die natuur se gawe vir stresoriëntering.

Die fisiologiese reaksie is min of meer dieselfde by alle persone. Die psigologiese en gedragsreaksie verskil van persoon tot persoon.

2.5.2.4 *Vierde fase: Gevolge van die reaksie op die stressor*

Die gevolge van die stressor verskil van die reaksie daarop, aangesien die langtermyngevolge van stres in berekening gebring word, beide wat betref tydsduur en intensiteit. Indien die individu nie in staat is om sommige stressors te vermy of behoorlik te hanteer nie, kan dit lei tot geestelike of fisieke siektes. By sommige siektes is die verband tussen stres en die fisieke simptome baie duidelik, terwyl dit by talle ander siektes slegs vermoed word of nie bewys kan word nie. Al sou navorsers in staat wees om die vlak van stres te meet, sou dieselfde vlak van stres uiteenlopende probleme veroorsaak by verskillende individue.

As gevolg van oorerwing mag sekere persone gouer knak as gevolg van aanhoudende stres. Sommige mag hartprobleme ondervind, ander kanker, hoofpyne of depressie. Persone reageer verskillend op een spesifieke stressituasie. Sommige kan baie stres verduur of dit baie goed hanteer, terwyl ander gouer mag "ingee".

2.5.2.5

Die sekondêre filters van die stressiklus

Gmelch (1991:16) meen dat elke fase van die stressiklus getemper word deur 'n filter wat sorg dat die balans tussen die fases behoue bly. Gmelch vergelyk die filter met 'n spesiale bril waardeur 'n persoon na die natuur kyk. Alles lyk baie mooier en sagter deur die bril maar die gevaaraspekte word duidelik uitgewys.

Die filter ontwikkel uit twee aspekte, naamlik die individuele karaktereienskappe en sy demografiese oorerwing, soos kulturele agtergrond en persoonlike ervaring. Die skoolhoof se persepsie van eise wat aan hom gestel word, word dus beïnvloed deur persoonlike eienskappe, waardes, houdings en geloof sowel as geslag, ouderdom en oorerwingsfaktore (Gmelch, 1991:16).

2.5.2.6

Gevolgtrekking

Die verloop van stres is bespreek met behulp van die stressiklusmodel van Selye. Daar is egter meer klem gelê op die bestuursiklusmodel van Gmelch, aangesien eersgenoemde deur meeste navorsers as te onvolledig beskou word.

2.6 STRESFAKTORE BY DIE SKOOLHOOF

In die navorsingsprojekte van Daresh (1986), Williamson en Campbell (1982) wat hierna bespreek sal word, is gebruik gemaak van die Administrative Stress Index (ASI) van Gmelch.

Daresh (1986:28) bespreek die vier soorte stres wat gemeet word met die "Administrative Stress Index" (ASI) naamlik:

- * Rolgeoriënteerde stres: Stres wat by die skoolhoof veroorsaak word as hy nie kan voldoen aan sy eie beoogde rolvervolking in die organisasie nie. "Rolverwagting" staan in verband met stres wat veroorsaak word deur die verskil tussen die verwagtings wat 'n persoon oor homself het en die verskillende mense wat hy in sy werk "bedien". (Mentz *et al.*, 1995:121)

- * Taakgeoriënteerde stres: Stres wat deur stressors by die skoolhoof veroorsaak word tydens die uitvoering van sy daaglikse administratiewe pligte, byvoorbeeld onnodige telefoonoproepe.
- * Grensoorbruggingstres: Stres wat deur stressors veroorsaak word wat spruit uit die skoolhoof se werksaamhede in die gemeenskap, byvoorbeeld onderhandelings met bestuursliggame en verkryging van publieke steun vir begrotings.
- * Onderhandelingsstres: Konflikte met leerlinge, onderwysers, ouers en die gemeenskap kan by die skoolhoof stres veroorsaak.

Dareh (1986:29-31) het die ASI laat invul deur honderd skoolhoofde van laerskole, junior middelbare skole en senior hoërskole. Vyf-en-sewentig skoolhoofde het die indeks voltooi. Volgens sy bevinding was die vernaamste bydraende faktore tot stres by skoolhoofde die volgende:

- * Vergaderings neem te veel tyd in beslag.
- * Hoofde stel te hoë eise aan hulleself.
- * Telefoonoproepe bring gedurige onderbrekings mee.

Williamson en Campbell (1987:109) het die ASI gestuur aan vierhonderd geselekteerde hoërskoolhoofde met skole waarvan leerlingtalle gewissel het tussen eenhonderd-en-vyftig en tweeduisend sewehonderd. Volgens hulle bevinding is die vier hooforsake van stres die volgende:

- * bestuur van tyd;
- * verhoudinge met hoër gesag;
- * verhoudinge met medekollegas, en
- * bestuur van finansiële sake.

Dit blyk dus dat navorsers, hoewel dieselfde stresindeks gebruik is, verskille gevind het ten opsigte van faktore wat tot stres by skoolhoofde bygedra het.

Sommige navorsers het weer andersoortige sieninge waar dit gaan om faktore wat aanleiding kan gee tot stres by skoolhoofde. Hierdie sieninge sal vervolgens vollediger bespreek word.

2.6.1 Die skoolhoof se persoonlikheid as stressor

2.6.1.1 *A-en B-tipe persoonlikhede*

Coldicott (1985:92) bespreek die teorie van Friedman en Rosenman (1974) wat daar verwys na A- en B-tipe persoonlikhede waarvan die vernaamste karaktereenskappe soos volg aangetoon word:

Die eienskappe van die A-tipe persoonlikheid

In 'n mindere of meerdere mate kan die tipe persoonlikheid geken word aan intense dryfkrag; 'n sterk ambisie en is proaktief; hy/sy is mededingend en het 'n dwingende behoefte om take doeltreffend af te handel, en is rusteloos en ongeduldig as sake nie met sukses afgehandel word nie.

Die B-tipe persoonlikheid

Hierdie tipe persoonlikheid kan van die vorige soos volg onderskei word:

'n Persoon met 'n gemaklike, rustige manier van optrede; ruim tyd in vir ontspanning en om die estetiese te geniet; is ook nie in die besonder mededingend nie, en sien nie die noodigheid vir die stel van teikendatums nie.

Navorsing wat oor 'n aantal jare deur Friedman en Rosenman uitgevoer is, het aangetoon dat sewentig persent van die A-tipe persoonlikhede koronêre siektes ontwikkel het teenoor dertig persent van die B-tipe persoonlikhede.

Burns (1988:78-79) verdeel persone in drie groepe of tipes persoonlikhede waarvan die karaktereenskappe kortliks hier weergegee word.

X-tipe persoonlikheid

Die X-tipe persone is ambisieus, aggressief en kan nie mislukkings en kritiek aanvaar nie, omdat dit bydra tot hul gevoel van onbevoegdheid. Hulle vind dit moeilik om te ontspan of stadiger te werk. Die X-tipe persoon reageer op stres deur dit te ontken. Omdat mense in dié groep die eerste simptome van siektes ontken, word hulle bedreig deur gevaarlike siektes waarvan die grootste dié van koronêre trombose is.

Y-tipe persoonlikheid

Die Y-tipe persone is reeds sedert hulle kinderjare gekondisioneer om veilig te voel. Miskien is hulle te selfvoldaan. Hierdie tipe persoon word nie maklik ontwrig deur siektes, mislukkings of ongelukke nie. Anders as die X-tipe is hierdie Y-tipe nie skaam om hulleself te vertroetel as hulle siek of afgemat voel nie. Hierdie groep kan stres goed hanteer.

Z-tipe persoonlikheid

Die Z-tipe persone is onselfsugtig en sal baie opoffer. Emosies soos woede en ang is word na binne gekeer, wat gewoonlik lei tot gevoelens van skuld en hulpeloosheid. Hierdie mense werk buitengewoon hard om vir die skuldgevoelens te vergoed. Die siekte wat hierdie persone bedreig is kanker.

Skoolhoofde wat dus onder die X- of Z-tipe persoonlikheidsgroepe ressorteer, sal stres moeiliker verwerk as die skoolhoofde in die Y-tipe persoonlikheidsgroep. Soos reeds gemeld, sal siektes hulle makliker ontwrig. Die skoolhoof moet daarna streef om indien hy onder een van die eerste twee gemelde groepe ressorteer, sy bestuurstyl so aan te pas sodat hy stres kan hanteer soos sy eweknieë in die Y-tipe persoonlikheidsgroep.

2.6.1.3

Die introverte persoonlikheid

Individue kan ingedeel word volgens persoonlikheidseienskappe en verder ook as introverte en ekstroverte persoonlikhede.

Saffer (1983:51) is van mening dat daar 'n verband bestaan tussen introversie en uitbranding. Saffer is verder van mening dat die introverte persoon konflik moeilik hanteer en gevolglik geneig is tot uitbranding. Dit toon 'n direkte ooreenkoms met die uitbrandingsfase wat verband hou met depersonalisasie omdat die skoolhoof hom terugtrek van sy kollegas (vergelyk 3.2.3).

Uit bogenoemde kan daar afgelei word dat die introverte skoolhoof konfliksituasies met leerlinge, ouers of personeel sal vermy. Wanneer doelwitte, byvoorbeeld onderrig en leer nie bereik word nie, sal dit dan innerlike konflik en stres by die skoolhoof laat toeneem wat uiteindelik uitbranding tot gevolg kan hê. (Sergiovanni & Starratt, 1988:146, Basson *et al.*, 1986:502).

2.6.1.4

Die ekstroverte persoonlikheid

Die ekstroverte persoonlikheid reageer meer objektief tydens 'n konfliktsituasie en die lewensdrange is vir hom na buite gekeer. Hy maak maklik vriende, is sosiaal en neem graag aan sosiale funksies deel, toon innerlike gevoel en word maklik deur gemoedsaandoeninge van ander beïnvloed (Jansen van Rensburg, 1953:235).

2.6.1.5

Die angsvolle persoonlikheid

Angs, vrees en konflik word met stres en ook met uitbranding in verband gebring (Van Graan, 1987:75, Saffer, 1983:51). As gevolg van die individu se behoefte aan erkenning en die vrees vir kompetisie, ontstaan daar innerlike konflik. Wanneer hierdie persone hulle in stresvolle situasies bevind, ervaar hulle oormatige angs. Hulle is besonder afhanklik van ander mense en van erkenning. Wanneer hierdie afhanklikheidsgevoel nie bevredig word nie is hulle geneig tot uitbranding (Saffer, 1983:51).

Indien die skoolhoof nie positiewe terugvoering kry van die gemeenskap nie, kan hy angster ervaar. Hy wil graag erkenning ontvang en nie net kritiek nie. Die skoolhoof ervaar ook konfliktsituasies en is dus blootgestel aan angster en moontlike stres en/of uitbranding.

2.6.1.6 *Die obsessiewe persoonlikheid*

Die obsessiewe persoon is iemand wie se gedagtes in beslag geneem word deur kragte, belewenisse en prosedures binne en buite homself (Glick, 1983:226, soos aangehaal in Heine, 1992:53). Volgens Kyriacou (1987:149) word individue ingedeel in twee groepe, naamlik:

- * Persone met 'n eksterne lokus van beheer wat meer geneig is tot stres en/of uitbranding. Dit is diegene wat glo dat alles wat in die lewe gebeur hoofsaaklik buite beheer van die individu is en dat dit beïnvloed word deur onder andere geluk, geloof en ander kragte.
- * Persone met 'n interne lokus van beheer wat minder geneig is tot stres en/of uitbranding. Dit is diegene wat glo dat alles wat in die lewe gebeur hoofsaaklik binne beheer van die individu is. Die lokus van beheer van die skoolhoof sal dus sy geneigdheid tot uitbranding bepaal.

2.6.1.7 *Die idealistiese persoonlikheid*

Die meeste skoolhoofde streef daarna om suksesvolle presteerders te wees. Indien die skoolhoof nie volgens sy gestelde doelwitte presteer nie, mag dit by hom tot stres en/of uitbranding lei. Mazur en Lynch (1988:20) het met navorsing bevind dat 'n persoon wat tot die slotsom gekom het dat hy geen beloning op sy werk in die vorm van erkenning of waardering kry nie, as een van die hoofvoorspellers van stres en/of uitbranding beskou kan word. Indien die idealistiese skoolhoof se ideaal nie verwesenlik word nie kan dit tot stres en/of uitbranding lei.

2.6.2 Emosionaliteit

Die emosionele skoolhoof ervaar gemoedsaandoening baie maklik, terwyl die nie-emosionele skoolhoof gemoedsaandoening moeilik ervaar. Vervolgens volg 'n bespreking van die verskillende tipes temperamente. Die sterk punte en tekortkominge word vervolgens toegelig (Jansen van Rensburg, 1953:325).

Die sanguiniese temperament

- Sterk punte:
Goedhartig, spontaan, geesdriftig, hartlik, sosiaal, lewendig, hou van vriende, gee vryelik uiting aan gevoelens.
- Tekortkominge:
Impulsief, praterig, swak wilskrag, tref maklik 'n kompromis, verander vinnig van buie, geniet dit om die middelpunt van aandag te wees, 'n sterk behoefte om deur almal aanvaar te word.

Die choleriese temperament

- Sterk punte:
Selfversekerd, baanbreker, doelgerig, sterk wilskrag, selfgedisiplineerd, natuurlike leier en organiseerder.
- Tekortkominge:
Emosioneel gebrekkig, onsimpatiek, dominerend, ongeduldig, selfgenoegsaam, hardkoppig, wil dinge op sy manier gedoen hê.
So 'n persoon is prakties en beslis in sy/haar optrede en is geneig om sy menings op ander af te dwing (Jansen van Rensburg, 1953:235).

Die melankoliese temperament

- Sterk punte:
Analities, begaaf, talentvol, kreatief, selfopofferend, vermy die kalklig, lojal, handhaaf hoë standaarde.
- Tekortkominge:

Introspektief, liggeraak, buierig, selfbejammerend, agter-dogtig, pessimisties, word gou kwaad, besluiteloos, perfek-sionisties, selfverkleinerend.

Die flegmatiese temperament

- Sterk punte:

Kalm, gemoedelik, beheerde emosies, vredemaker, hoë spanningstoleransie, dink voor optrede, droë humorsin, getrou aan vriende, betroubaar, verdraagsaam.

- Tekortkominge:

Traag, onbeslis, vreesagtig, eiesinnig, huiwerig om betrokke te raak, ongeesdriftig, terughoudend, sarkasties.

Sy belangstelling is intellektueel eerder as emosioneel.

Daar bestaan nog ander temperamente, byvoorbeeld nerveuse, amorge en gepassioneerde tipes. Daar word egter volstaan met die bespreking van die vier tipes, omdat die meeste skoolhoofde onder hierdie vier tipes ressorteer. Wat van belang is, is dat die skoolhoof se bestuurstyl ook deur sy temperament bepaal word. Die skoolhoof se vatbaarheid vir uitbranding word ook deur sy temperament bepaal (Van Graan, 1981:75, Saffer 1983:51).

2.6.3 Gevolgtrekking

Persoonlikheidseienskappe soos die verskillende tipes persoonlikhede speel 'n rol by uitbranding van skoolhoofde. Ook emosionaliteit wat aantoon of die skoolhoof 'n emosionele of nie-emosionele temperament het, sal die rol van uitbranding bepaal. Soos die geval by die hantering van stres kan die B-tipe of Y-tipe persoonlikheid uitbranding die beste hanteer. Ook geld dieselfde ten opsigte van emosionaliteit waar die sanguïstiese persoon uitbranding die beste sal hanteer.

2.6.4 Die skoolhoof se bestuurstaak as stressor

Clarke (1985:6) bevestig dit dat 'n wyse skoolhoof vir homself doelwitte stel wat 'n goeie kans op sukses het en wat bereikbaar in sy bepaalde onderwys-leersituasie is.

Cohen (1989:2) beweer dat skoolhoofde daarna streef om goeie presteerders te wees. Dit is nie altyd moontlik om aan die verwagtinge van die gemeenskap, onderwysers en administrasie te voldoen nie. Skoolhoofde wil graag presteer en poog daarna om aan almal se verwagtinge te voldoen. Gevolglik stel hulle hulleself bloot aan 'n hoë mate van stres.

Lyons (1990:44) bespreek rolkonflik as stressor. Volgens hom tree die skoolhoof op in die administratiewe span van die streeksonderwysbestuurder en moet dus die streeksonderwysbestuurder se opdragte uitvoer. Die doelwitte, beleid en instruksies komende van hoofkantoor, staan dikwels lynreg teenoor die doelwitte, beleid en verwagtinge van die personeel. Indien sulke konflikte voorkom, sal die skoolhoof stres ervaar. Die skoolhoof tree verder op as probleemoplosser en vredemaker. Sy kantoor is 'n fokuspunt vir probleme tussen leerlinge, onderwysers en ouers. Om die probleme te help oplos, verg baie van die skoolhoof. Die geduld, goeie oordeel en diplomاسie, simpaticke maar regverdigde oplossing van probleme kan lei tot stres. Sy instruktiewe taak ly gewoonlik as gevolg van sy administratiewe pligte. Daar is voortdurende onvoorsiene onderbrekings en van hom word verwag om kitsantwoorde op vrae te verskaf.

2.6.5 Bestuurstyl as stressor

Die bestuurstyl van die skoolhoof kan baie daartoe bydra om stres te verhoog of te beperk. Calabrese (1987:66-67) stel dit dat die skoolhoof onderwysstres kan help beperk. Die skoolhoof is bedag daarop dat positiewe stres belangrik is, omdat dit kan dien as motivering vir verbeterde prestasie. Kommunikasie met sy personeel speel 'n belangrike rol. Ook hulle behoort insette te lewer in die bestuur van die skool. Aantekeninge deur die skoolhoof is belangrik sodat hy kan nakom wat hy beloof het. Bemoediging van personeel en aanprysing vir goeie werk is nodig en belangrik. Delegasie deur die skoolhoof is ook van belang sodat sy stresvlak verlaag kan word. Dit is dus belangrik dat hy die regte bestuurstyl kies, sodat daar 'n positiewe werksmilieu geskep kan word wat dan ook sal lei tot positiewe stres.

2.6.6 Die skoolhoof se gemeenskapsbetrokkenheid as stressor

Volgens Lyons (1990:46) het sake soos skoolgesondheidsklinieke, vigs en sekonderrig, asook beroepsvoorligting die werklas van skoolhoofde vergroot en gevolglik stresvlakke by skoolhoofde verhoog. Dit het tot gevolg dat die skoolhoof se administratiewe pligte vermeerder. Daar moet gereël word dat leerlinge skoolgesondheidsklinieke besoek. Voorligting kan gegee word deur die beroepsvoorligting onderwyser. Dit geld ook vir vigs en sekonderrig en dit kan help om die skoolhoof se taak te verlig.

2.6.7 Tydsbestuur as stressor

Williamson en Campbell (1987:109) het 'n aangepaste ASI -vraelys (Administrative Stress Index) van Gmelch gebruik in hulle navorsing. Volgens hulle bevinding is die vier belangrikste bydraende faktore tot stres by skoolhoofde van hoërskole die volgende:

- * die bestuur van tyd;
- * verhoudinge met hoër gesag;
- * verhoudinge met medekollegas, en
- * finansiële bestuur.

Die belangrikste faktor was die bestuur van tyd. Lyons (1990:45) beklemtoon die feit dat skoolhoofde se tyd hopeloos te beperk is om alles te kan doen wat hulle graag sou wou doen. Alhoewel skoolhoofde sekere take kan delegeer, bly hulle uiteindelik verantwoordelik vir sekere sake. Omdat hulle nie alles kan doen wat hulle graag wil doen nie, ontstaan 'n stresstoestand.

2.7 GEVOLGE VAN STRES

Volgens die vierde fase van Gmelch (vergelyk 2.5.2.4), word daar gewys is op die gevolge van stres. Kortliks volg 'n aanduiding van die belangrikste gevolge daarvan:

- * Indien die individu nie in staat is om sommige stressors te vermy of behoorlik te hanteer nie, kan die gevolge geestelike of fisieke siektes wees.

- * Oorerwing speel 'n rol by die hantering van stres. Sommige mense mag hartprobleme ondervind, ander kanker, hoofpyne of depressie.
- * Die uiterste vorm van stres mag selfs lei tot uitbranding.
- * Die duidelikste verskil tussen onderwysers en skoolhoofde se streshanteringsmetodes is dat onderwysers stres passief hanteer terwyl skoolhoofde dit aktief hanteer. (Mentz, *et al.*, 1995:116)

2.8 SAMEVATTING

Daar is aandag gegee aan die verskillende persoonlikhede asook die temperamente van skoolhoofde. Albei het 'n invloed op die hantering van stres. Navorsingsresultate dui dus duidelik aan dat die B-tipe en Y-tipe persoonlikheid stres die beste kan hanteer.

Wat temperament betref, is die sanguitiese persoon blykbaar die een wat stres die beste kan hanteer.

In hierdie hoofstuk is aandag gegee aan een van twee van die probleme wat aanleiding gegee het tot die onderhawige ondersoek, naamlik stres. Daar is aandag gegee aan die aard van stres. Begripomskrywings is gegee van stres en stressors. Verder is daar gelet op wanopvattinge oor stres. Ook die verloop van stres en stresfaktore by die skoolhoof bespreek.

HOOFSTUK 3

DIE AARD VAN UITBRANDING BY SKOOLHOOFDE

3.1 INLEIDING

Uit die bestaande literatuur blyk dit dat daar meningsverskille bestaan oor wat uitbranding beteken. Daar bestaan wel eenstemmigheid oor die drie fases van uitbranding, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike prestasie. Meningsverskille hieroor bestaan slegs ten opsigte van die volgorde waarin hierdie fases verloop. (Sarros & Friessen:1987: 164, Sarros, 1988: 176, Sarros & Sarros, 1992:57, Torelli & Gmelch, 1992: 4-5, Gold & Roth, 1993:44).

In hierdie hoofstuk sal die verskynsel uitbranding aan die hand van bestaande literatuur toegelig word. Die begrip uitbranding en aanverwante begrippe soos emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike prestasie, sal onder die loep geneem word. Daar sal ook op beskouings oor die oorsake, verloop, fases en gevolge van uitbranding gefokus word. Die verband tussen uitbranding en stres sal ook toegelig word.

3.2 BEGRIPOMSKRYWINGS

3.2.1 Uitbranding

Die fases van uitbranding, waaroor daar eenstemmigheid bestaan, kan waarskynlik die maklikste geïdentifiseer word aan die hand van 'n ontleding van die verskillende definisies van uitbranding. Enkele van die definisies word dus vervolgens weergegee.

Uitbranding kan beskou word as 'n sindroom (siektebeeld) van ongewenste gesindhede teenoor kliënte en teenoor die self, wat dikwels gepaard gaan met ongemaklike fisieke en emosionele simptome. Hierdie simptome kan wissel van uitputting en slaaploosheid tot hoofpyn en gastriese ulkus en sluit ook 'n afname in werkverrigting in (Seidman & Zager, 1986-1987:26).

Sarros en Friesen (1987:164) omskryf uitbranding as 'n sindroom (siektebeeld) van emosionele uitputting, depersonalisasie en verlaagde persoonlike doeltreffendheid wat by individue wat met mense werk voorkom, (Sarros, 1988:176, Sarros & Sarros, 1992:57, Torelli & Gmelch, 1992: 4-5).

Seidman en Zager (1986-1987:26) haal Cherniss aan wat uitbranding omskryf as 'n toestand wat gekenmerk word deur angstigheid, gespannenheid en emosionele en fisieke uitputting as respons op werkverwante stres; gevolglik bring dit 'n verandering in gesindheid en gedrag mee.

De Witt (1987:264) beskryf uitbranding as 'n toestand van emosionele uitputting wat baie sterk verband hou met 'n onhoudbare werkslading. Hy beklemtoon verder die feit dat in die verlede te veel aandag gegee is aan die emosionele welsyn van die leerlinge, terwyl die behoeftes en welsyn van die skoolhoof wat die skoolsisteem moet bestuur, skromelik genegeer is. De Witt meen dat die onderwyser en die skoolhoof se idealisme as gevolg hiervan gedemp word. Dit het plek gemaak vir sinisme, traagheid en selfs algehele mismoenigheid.

De Witt (1987:266) se beskrywing van uitbranding kan in 'n neutedop soos volg saamgevat word: Die professionele uitbranding by 'n skoolhoof is die psigologiese en fisiese reaksie wat hy/sy ervaar wanneer die werksituasie vir hom/haar onhoudbaar geword het.

Gold en Roth (1993:44) wat verskeie definisies oor uitbranding ontleed het, kom tot die volgende gevolgtrekking oor wat uitbranding behels, naamlik: uitbranding is die gevolg van onbevredigende behoeftes en onvervulde verwagtinge wat geleidelik voorkom met verloop van tyd. Dit beïnvloed selfrespek en word gekenmerk deur progressiewe ontugtering met verwante psigologiese en fisieke simptome wat bydra tot die negatiewe selfbeeld. Dit ontwikkel geleidelik oor 'n lang tydperk.

Sarros en Friessen (1987:176) het navorsing gedoen in 'n Wes-Kanadese distrik en hulle bevinding was dat skoolhoofde hulle werksprobleme redelik goed hanteer. Die voorkoms van uitbranding as gevolg van emosionele uitputting en depersonalisasie was in die meeste

gevalle gemiddeld tot laag. By meer as een derde van die skoolhoofde was die afname in persoonlike prestasie hoër as die gemiddelde syfer wat egter 'n bron van kommer was. Hierdie vorm van uitbranding word geassosieer met 'n gebrek aan positiewe terugvoering van die werksituasie asook 'n gebrek aan erkenning van status, waardering en bevredigende interpersoonlike verhoudings.

Wanneer daar van uitbranding by skoolhoofde gepraat word, word daar na die volgende verwys:

- * **Interpersoonlike reaksies weens kontak met persone**
Uitbranding wat so beskou word is volgens Torelli en Gmelch (1992:4) verdeel in drie fases, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike prestasie. Torelli en Gmelch (1992) het met navorsing bevind dat daar 'n verband bestaan tussen emosionele uitputting en rolkonflik asook kontak met 'n onsimpatieke toesighouer. Daar bestaan nie 'n verband tussen emosionele uitputting en persoonlike prestasie nie. Emosionele uitputting toon egter 'n positiewe korrelasie met depersonalisasie.

- * **Die onkunde van die skoolhoof oor die oorsake wat sy uitbranding bewerkstellig.**
Uitbranding word in verband gebring met die graad van direkte kontak met kliënte. In skoolverband is die direkte kliënte die leerlinge. In die geval van die skoolhoof sluit dit ook ander personeel in byvoorbeeld die personeel van hoofkantoor, personeel van die betrokke skool, onderwysbestuurder, die gemeenskap en die ouers. Die skoolhoof werk nie in 'n vakuum nie. Hy/sy skep 'n aangename werkklimaat in die betrokke skool, hy/sy bepaal die kwaliteit van die werksprogram en die kwaliteit van dienste wat aan die gemeenskap gelewer word. Die basiese eieenskappe wat hiervoor benodig word, is mensekennis, motivering, positiewe verwagtinge, fisieke en geestelike energie.
Die mate van sukses wat die skoolhoof bereik, word ook grotendeels beïnvloed deur sy verhouding met die personeel van die hoofkantoor en die onderwysbestuurder wat hom leiding sal gee in die bestuur van die skool.

Dit blyk uit voorafgaande omskrywings dat daar meningsverskille bestaan ten opsigte van sekere aspekte van uitbranding en dat in talle gevalle ook verskillende terme vir dieselfde begrip aangewend word. Die volgende aspekte van uitbranding word as belangrik beskou:

- * De Witt (1987:264) verwys na Cherniss se beskrywing van uitbranding naamlik dat dit 'n oordrewe oorgawe tot taakverrigting is. "overcommitment"
- * Ander definisies verwys weer na uitbranding as 'n sindroom (siektebeeld). (Seidman & Zager, 1986-1987:26).

Uit die voorafgaande inligting is dit duidelik dat uitbranding omskryf kan word as 'n afremmende proses wat by 'n bepaalde persoon kan lei tot emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n opvallende afname in persoonlike prestasie.

3.2.2 Uitputting

Die term uitputting word in die literatuur op verskillende wyses gebruik. Uitputting word beskou as een van die fases van uitbranding. Met die term uitputting word gewoonlik verwys na emosionele, fisieke of kognitiewe uitputting. Daar word kortliks na die onderskeid tussen hierdie vorme van uitputting gekyk.

3.2.2.1 *Emosionele Uitputting*

Emosionele uitputting word met spesifieke gevoelens van depressie, hulpeloosheid of magteloosheid, hopeloosheid en vasgevangenheid geassosieer. In die uiterste gevalle kan dit tot geestesiektes of selfmoordneigings aanleiding gee (Pines *et al.*, 1981:18). Dit blyk dus dat daar by die individu 'n negatiewe emosionele ingesteldheid bestaan. Indien dít die geval met 'n skoolhoof sou wees, sou hy baie moeilik 'n positiewe klimaat in sy skool kon skep of bewerkstellig.

3.2.2.2 *Fisieke Uitputting*

Waar dit by emosionele uitputting gaan om 'n bepaalde emosionele ingesteldheid, gaan dit by fisieke uitputting om die energievlak, weerstand en moontlike verslaafdheid aan dwelms.

Bondesio en De Witt (1990:347) omskryf fisieke uitputting as die fisieke simptome wat wissel van voortdurende moegheid, lae weerstand teen siektes, en selfs alkoholisme. Die skoolhoof wat enige van die simptome toon of verslaaf is aan alkohol sou moeilik, indien enigsins, leiding kon gee.

Korrelasies wat gemaak is van die inligting uit die administratiewe stresvraelys en fisiologiese reaksies op eksperimentele stressors het getoon dat negatiewe statisties betekenisvolle korrelasies voorgekom het by rolverwagting en sistoliese bloeddrukaktiwiteit by hoofde byvoorbeeld -0.6090 (0.0617) (Mentz *et al.*, 1995:121).

3.2.2.3 *Kognitiewe Uitputting*

Die onvermoë om te konsentreer en nugter te kan dink, dui op kognitiewe uitputting. Iemand wat ly aan kognitiewe uitputting vertoon ook 'n swak selfbeeld en 'n verlies aan konsentrasie, en begaan ook dikwels foute.

3.2.2.4 *Gevolgtrekking*

Uitputting kan dus volgens die literatuurstudie bestaan uit enige van drie vorme, naamlik emosionele, fisieke- en kognitiewe uitputting.

3.2.3 *Depersonalisasie*

Sarros (1988:158) beskou depersonalisasie as 'n negatiewe verandering van gesindhede en response teenoor ander mense met wie 'n persoon saamwerk. Eweneens meen Jackson *et al.*, (1986:630): dat depersonalisasie dui op 'n gevoelloosheid en onpersoonlike houding teenoor kliënte, die neiging om ander mense as objekte te tipeer, onmenslike optrede in sekere situasies (dehumanisering) en die neiging om te onttrek met gepaardgaande gevoelens van vyandigheid en onverskilligheid. Die skoolhoof wat aan depersonalisasie ly, sal hom van sy personeel en leerlinge onttrek en sal nie in staat wees tot leiding te gee nie.

3.2.3.1

Gevolgtrekking

Die skoolhoof wat deur bepaalde werkomstandighede uitbranding beleef, kan aan die volgende gedragspatroon geken word, naamlik dat hy/sy sal onttrek aan die personeel, leerling en die gemeenskap. In die omstandighede sal so 'n hoof kwalik kan leiding gee.

3.2.4 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid

'n Afname in persoonlike doeltreffendheid by skoolhoofde, as gevolg van verskeie faktore ervaar 'n gebrek aan positiewe terugvoering, nie-uitdagende werksgeleentheid (Sarras, 1988:176) 'n onvermoë om situasies te hanteer, 'n gebrek aan selfvertroue en swak geloof in eie vermoëns, asook verlaagde produktiwiteit (Heine, 1992:23).

Die skoolhoof kan dus 'n gebrek aan selfvertroue en swak geloof in sy eie vermoëns toon.

3.2.5 GEVOLGTREKKING

Die skoolhoof sal nie optimaal kan funksioneer indien daar 'n beduidende negatiewe telling by 'n enkele fase gemeet word nie, hoewel hy nog nie die uitbrandingstadium bereik het nie. Indien daar egter hoë tellings gemeet is by al drie fases sal die skoolhoof as uitgebrand beskryf kan word.

3.3 BESKOUINGE OOR UITBRANDING

3.3.1 Die verband tussen uitbranding en vermoeidheid

Fimian (1987:5) wys daarop dat uitbranding en vermoeidheid volgens waargenome simptome ooreenkoms toon maar van mekaar verskil ten opsigte van die oorsprong daarvan. Torelli en Gmelch (1992:5) stel dit dat vermoeidheid altyd 'n onlosmaaklike deel uitmaak van die uitbrandingsindroom.

Daar bestaan dus 'n verband tussen uitbranding en vermoedheid. Die skoolhoof wat tekens van vermoedheid toon, kan dus in gevaar staan om uitbranding te ervaar.

3.3.2 Die verskille tussen uitbranding en depressie

Indien daar gelet word op die simptome van uitbranding en depressie blyk dit dat daar wel ooreenkomste bestaan. Daar bestaan ook by die twee verskynsels opvallende verskille. Enkele van die verskille word vervolgens aangedui.

- * Depressie is 'n interne siektetoestand wat sy oorsprong uit die ervaring van die verlede het, terwyl uitbranding 'n eksterne werkverwante toestand is wat uit die hede en nabye verlede voortspruit. Navorsing het aangetoon dat baie onderwysers aan depressie begin ly het nadat hulle begin onderwys gee het (Kahill, 1988:287)
- * 'n Slagoffer van uitbranding is nie siek nie, maar dit kan lei tot 'n siektetoestand. (Gold & Roth, 1993:30). Die depressiewe persoon vertoon egter 'n waarneembare geestesiekte.

3.3.3 Die verskille tussen stres en uitbranding

Stres en uitbranding word van mekaar onderskei op grond van die volgende aannames:

- * Uitbranding is skadefik en kom net by sommige mense voor, terwyl stres by alle mense kan voorkom (Seidman & Zager, 1986-87:261).
- * Uitbranding het slegs 'n negatiewe effek, terwyl stres 'n positiewe en negatiewe dimensie het (Farber, 1984:324). Positiewe stres ("eustress") word as noodsaaklik beskou om volle doeltreffendheid te bereik (Sarras, 1988:177).

3.3.4 Die verband tussen stres en uitbranding

Volgens bestaande literatuur word stres en uitbranding met mekaar in verband gebring. Die belangrikheid van positiewe stres word beklemtoon (vgl 2.3.4). In die geval van positiewe stres sal die skoolhoof 'n positiewe klimaat skep, stres positief hanteer, stres by sy personeel identifiseer en hulle ook lei in die hantering van stres (Calabrese, 1987:66, Hayward, 1993:7). Die skoolhoof behoort dus voldoende positiewe stres te ervaar ten einde werksmotivering tot sy reg te laat kom. Daarteenoor sal aanhoudende intense negatiewe stres lei tot uitbranding. Gold en Roth (1993:44-55) is van mening dat negatiewe stres sal verhoog indien 'n stressor nie aandag geniet nie. Daar sal 'n toestand van wanbalans intree ten opsigte van emosionele, fisieke, intellektuele of geestelike behoeftes. Indien hierdie behoeftes oor 'n lang tydperk nie bevredig word, en daar nie aan die verwagtinge voldoen word nie, tree die proses van uitbranding in.

Die skynbare onvermoë by navorsers om stres en uitbranding bevredigend met mekaar in verband te bring is waarskynlik geleë in die feit dat daar in stresnavorsing aanvanklik gekonsentreer is op die nywerhede, terwyl die diensberoep afgeskep is. Navorsing oor uitbranding in teenstelling met die voorafgaande het uit die staanspoor die diensberoep betrek. Die diensberoep sluit die onderwys en gevolglik ook skoolhoofde in (Heine, 1992:14).

Navorsing wat in die VSA deur Friesen (1986:9) gedoen is, het bevind dat sekere faktore bepalend by die drie fases van uitbranding (emosionele uitputting, depersonalisasie en persoonlike prestasie). Hierdie sekere faktore is die beste voorspellers by genoemde drie fases van uitbranding.

Die beste voorspellers van uitbranding weens **emosionele uitputting** by skoolhoofde is die volgende: algehele werkstres, die skoolhoof se ontevredenheid met die mate van erkenning van sy status deur andere, sy ongelukkigheid met die mate van erkenning vir die werk wat hy verrig.

Die beste voorspellers van uitbranding weens depersonalisasie by skoolhoofde is hul ontevredenheid met die mate van erkenning van hul status deur andere, hul ontevredenheid met die onvoldoende erkenning vir die werk wat hy/sy verrig.

By uitbranding weens 'n afname van persoonlike prestasie is die beste voorspellers die skoolhoof se ontevredenheid dat sy status nie genoegsaam erken word nie en min erkenning vir die werk wat hy/sy verrig. Friesen, (1986:9) en Torelli en Gmelch (1992:11) het in 'n ondersoek na die verband tussen stresfaktore en die fases van uitbranding by verskillende vlakke van bestuur in die onderwys bevind dat die volgende aspekte ten opsigte van 'n bepaalde groep skoolhoofde geld:

- * Taakgeoriënteerde stres (byvoorbeeld werkoorbelaeding, verwagting van hoë prestasie) het die hoogste korrelasie getoon met die uitbrandingsfase wat verband hou met emosionele uitputting. Dit is opgevolg deur onderhandelingsstres (leerlingdissipline, skoolkonflikte) rolgeoriënteerde stres (rolonsekerheid of dubbelsinnigheid en rolkonflik) en grensoorbruggingstres (veroorsaak deur eksterne faktore - byvoorbeeld die verkryging van publieke steun vir die skoolbegroting).
- * Die verband tussen stresfaktore en depersonalisasie was op die vlakke gemiddeld en laag. Daar was dus nie 'n sterk verband tussen stresfaktore en depersonalisasie nie.
- * Daar was geen beduidende verband tussen stresfaktore en persoonlike doeltreffendheid nie.

3.3.5 Die konseptuele model van sosiale ondersteuning en onderwyserstres en uitbranding

In die onderhawige navorsing sal daar alleenlik na die konseptuele model (Sarras & Sarras 1992:58) verwys word ten einde die verband tussen uitbranding en stres te belig.

Sarras en Sarras (1992) het met navorsing in Australië gebruik gemaak van die konseptuele model tesame met die MBI (Maslach Burnout Inventory). Die doel van die ondersoek was

om meer inligting te bekom aangaande die verband tussen onderwysuitbranding en sosiale ondersteuning.

Konseptuele definisies:

Die konsepte wat in die konseptuele model gebruik word om verband tussen uitbranding en stress te verduidelik word aangetoon .

Hantering van stres en uitbranding

Die twee prosesse van evaluering en hantering, vorm die kern by die interpretasie van die transaktuele model van die hantering van stres en uitbranding. Evaluering dui op die besef van wat van belang is, die beskikbare bronne en alternatiewe moontlikhede. Hierteenoor dui die hantering van stres en uitbranding op die pogings vir die bemeestering, of vermindering van interne vereistes en konflikte daarvan. Gesien in die lig hiervan vorm sosiale ondersteuning 'n onderdeel van hantering van stres en uitbranding (Sarroos & Sarroos, 1992:56).

Sosiale ondersteuning

Personne wat sterk sosiale ondersteuning in die alledaagse lewe geniet is beide sielkundig en fisiek gesonder en minder vatbaar vir stres of uitbranding. Diegene wat nie die genoemde voordele geniet van een of ander vorm van sosiale ondersteuning nie is gewoonlik slagoffers van stres en uitbranding. Die belangrikheid van sosiale ondersteuning kan nie oorbeklemtoon word nie. In die onderwysberoep kan die erkenning en gebruikmaking van sosiale ondersteuning lei tot 'n afname in uitbranding.

Volgens die bestaande literatuur kon die verband tussen sosiale ondersteuning en uitbranding tot dusver nog nie bepaal word nie. Sosiale ondersteuning is dus onontbeerlik vir die skoolhoof en dit vorm 'n skans teen stres en uitbranding. Hierdie studieveld verg nog baie navorsing en gunstige resultate kan waardevol in lande toegepas word waar groot onderwys-transformasie aan die gang is.

Uitbranding

Sarros en Sarros (1992) huldig dieselfde standpunt as Maslach en Jackson naamlik dat uitbranding uit drie fases bestaan: emosionele uitputting, depersonalisasie en afname in persoonlike prestasie.

Konseptuele model

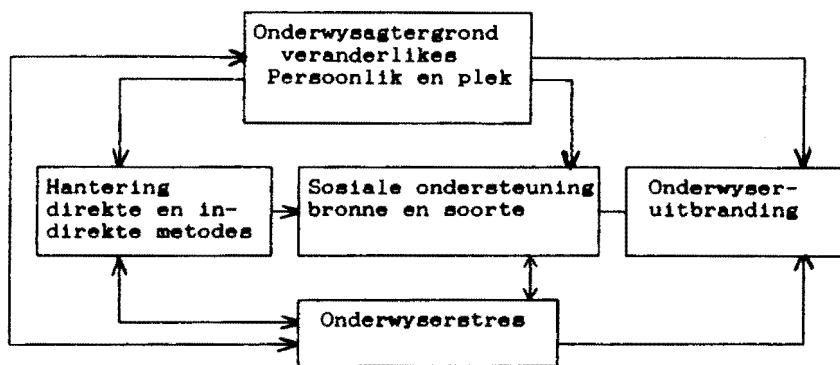
Die verband tussen die onderskeie veranderlikes wat nagevors is, word in Figuur 3.1 aangedui. Onderwyseragtergrondveranderlikes sluit 12 interafhanklike karaktereienskappe in om die verband tussen sosiale ondersteuning en uitbranding aan te toon.

Hierdie veranderlikes sluit die volgende in: persoonlike besonderhede soos ouderdom, geslag en huwelikstatus. Omgewingsveranderlikes sluit lokalisering van skool, graad van onderrig en grootte van die skool in.

Sosiale ondersteuning bestaan uit bronne en soorte ondersteuning. Ondersteuningsbronne behels: die skoolhoof, adjunkhoof, graadkoördineerder, fakulteitshoof, medepersoneellede, vriende binne/buite die skool en familie/egas/familielede.

Verdere soorte ondersteuning sluit in: luister/meelewing, terugvoering, advies/inligting en tyd.

FIGUUR 3.1: Konseptuele model van sosiale ondersteuning en onderwyersuitbranding (Sarroos & Sarroos, 1992:58)



In die navorsing is bevind dat ook ander faktore in ag geneem moet word om uitbranding te verminder, aangesien sosiale ondersteuning slegs 'n geringe invloed het op die vermindering van uitbranding. Aandag behoort gegee te word aan die bevordering van koöperatiewe werk en die skoolomgewing as meer realistiese strategieë om stres en uitbranding te verminder (Sarros & Sarros, 1992:56-66).

Die rol wat sosiale ondersteuning speel by die vermindering van onderwyserstres blyk gering te wees.

Skoolhoofde meen verder dat die volgende sewe werksituasies die grootste bydraende faktore is wat tot uitbranding lei, naamlik: interpersoonlike verhouding, werkslas, onvoldoende positiewe terugvoering, stelselfaktore, houding van ouers en die gemeenskap, tydfaktor en interskoolverhouding. Die hoofvoorspellers vir uitbranding blyk die volgende te wees: algehele werkstres, tevredenheid met status en erkenning asook interpersoonlike verhoudings.

Uit Figuur 3.1 blyk dit dat stres ontstaan wanneer die eise wat aan 'n persoon gestel word die innerlike hulpbronne tot sy beskikking oorskry. Die eise kan intern en/of ekstern wees (vgl. 2.2.2).

Die persoon (skoolhoof) probeer om die stres te hanteer deur direk op die stressor te reageer. Indien sy poging sou misluk, kan hy hom wend tot stresbestuurstechnieke soos oefening of ontspanning. As die poging nie slaag nie, kan dit gebeur dat die persoon hom moontlik psigologies onttrek. Hiermee gaan simptome gepaard soos 'n afname in motivering en 'n negatiewe gesindheid teenoor medewerkers (onderwysers).

Uitbranding kan vermy word deur die vermindering van eksterne en interne eise. In die laaste plek moet hanteringsmeganismes vir stres aangemoedig word (Heine, 1992:34). Sosiale ondersteuning vorm dus die basis vir die model.

3.3.6 Gevolgtrekking

Die twee prosesse van evaluering en hantering vorm dus die kern by die interpretasie van die transaktuele model. Gepaardgaande hiermee speel sosiale ondersteuning 'n basiese rol by die hantering van stres en uitbranding.

3.4 OORSAKE VAN UITBRANDING

Faktore wat kan bydra tot uitbranding is deur verskeie navorsers ondersoek en beskryf (Sarros & Friesen, 1987:169, Gold, 1987:338, Gold & Roth 1993:35-36). Hierdie faktore sluit die volgende sake in: dissipline- en kontroleprobleme in die klaskamer, studenteonluste, vandalisme, 'n tekort aan toereikende sosiale ondersteuning, demografiese faktore, swak salarisse, swak interpersoonlike verhoudings, buitensporige druk vanaf hoër gesag, negatiewe terugvoering, 'n gebrek aan tyd en verwagtinge waaraan nie voldoen kan word nie.

Torelli en Gmelch (1992:4) meen dat uitbranding verwant is aan 'n reaksie op persoonlike interaksie in die werksituasie en op intense kontak met mense. Ook hulle verwys na die drie fases van uitbranding soos uiteengesit deur Maslach & Jackson (1981:99).

3.4.1 Intrapersoonlike veranderlikes

Die aanwesigheid of afwesigheid van sekere persoonlikheidseienskappe by die individu (skoolhoof) bepaal die graad van vatbaarheid vir uitbranding. Intrapersoonlike veranderlikes dui op die innerlike persoonlikheidseienskappe by die skoolhoof, terwyl interpersoonlike veranderlikes dui op die interpersoonlike verhoudings met ander individue.

3.4.1.1 *Die rol van persoonlikheidstipes en temperamente by uitbranding*

Die verskillende persoonlikheidstipes en emosionaliteit speel net soos by stres (vergelyk 2.5.1) 'n belangrike rol by uitbranding van die skoolhoof.

Soos aangetoon in hoofstuk 2 word stres die beste deur die Y-tipe persoonlikheid hanteer. Skoolhoofde wat onder die X- of Z-tipe persoonlikheidsgroepe resorteer, sal makliker uitbranding ervaar. Die skoolhoof moet daarna streef om sy bestuurstyl so aan te pas dat hy soos sy eweknieë in die Y-tipe persoonlikheidsgroep uitbranding sal vermy.

3.4.2 Taakgeoriënteerde veranderlikes

3.4.2.1 Taakoormetings

Uitbranding is onder andere 'n toestand van emosionele uitputting wat baie sterk verband hou met werkoormetings. Daar word onderskei tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe taakoormetings (De Witt, 1987:236).

Kwantitatiewe taakoormetings

Kwantitatiewe oormetings is 'n dimensie van 'n skoolhoof se taak wat onvergenoegdheid genereer. Oormatige hoeveelheid administrasie, papierwerk wat deur tegnologie uitgeskakel kan word, te veel vergaderings, ens. strem die hoof om sy doelwitte te bereik. Die skoolhoof moet dus deeglik in onderwysbestuur onderlê wees om die stroom mense, prosesse en inligting funksioneel te bestuur.

Kwalitatiewe taakoormetings

Die persepsie van die hoof dat sy persoonlike bekwaamheid gering geskat word deur die feit dat hy benewens sy groot werklas (administratiewe verpligtinge), ook verantwoordelik is vir les periodes, beïnvloed sy kwalitatiewe uitset. Oorkoepelende besluitneming word alreë beskou as die taak van die hoof. Alle skoolhoofde is nie opgewasse vir hulle taak nie (Sarras, 1988:181).

3.4.2.2

Verveeldheid of 'n gebrek aan afwisseling

Indien die skoolhoof nie sy pligte delegeer en persone oplei om vorms te voltooi nie, sal dit sy werklas onnodig verhoog. Delegering deur die skoolhoof behoort 'n integrale deel van die skoolhoof se bestuurstyl te vorm.

Roetinetwerk, byvoorbeeld die voltooiing van vorms deur die skoolhoof, lei tot verveeldheid. Onopgeleide persone kan gewoonlik ook hierdie taak verrig, en so 'n situasie kan uiteindelik tot uitbranding lei. (Sarrós & Friessen, 1987:172).

3.4.2.3

Tyddruk (Tydgrens)

Tyddruk hou verband met 'n gebrek aan tyd om opdragte te voltooi. Die skoolhoof se daaglikse werkrooster word deur allerlei onderbrekings soos telefoonoproepe, personeelklagtes en dissiplineprobleme in die wiele gery. 'n Gebrek aan tyd om opdragte te voltooi, gee by skoolhoofde aanleiding tot emosionele uitputting (Sarrós & Friessen, 1987:172).

3.4.3 Rolgeoriënteerde veranderlikes

Die rol van die skoolhoof in die organisasie word bepaal deur die volgende rolgeoriënteerde veranderlikes.

3.4.3.1

Rolkonflik

Wanneer die skoolhoof onversoenbare opdragte ontvang vir die rol wat hy moet vertolk kan dit aanleiding gee tot rolkonflik. Die belangrikste redes waarom rolkonflik kan voorkom, kan in 'n mindere of meerdere mate soos volg saamgevat word:

- * Die eise van ouers kan byvoorbeeld bots met dié van die superintendent of die onderwysowerhede.

- * Roleise kan verskil van die doelwitte van die skoolhoof. Die skoolhoof streef byvoorbeeld gebalanseerdheid na terwyl die ouers 'n te hoë premie op sportprestasies plaas.

Die skoolhoof moet aan soveel roleise voldoen, dat hy uiteindelik 'n gebrek aan beheer kan ervaar; dit kan lei tot uitbranding (Daresh, 1986:28).

3.4.3.2 Rolonsekerheid

Wanneer daar 'n gebrek aan inligting bestaan by die skoolhoof oor die presiese aard van die rol wat hy moet vervul, ontstaan rolonsekerheid. Wanneer die skoolhoof nie oor voldoende inligting beskik ten opsigte van byvoorbeeld die beheer van voorraad, finansiële bestuur, personeelontwikkeling of enige ander saak nie, mag dit by hom lei tot rolonsekerheid (Daresh, 1986:28).

3.4.3.3 Terugvoering

Sarros en Friessen (1987:173) meen dat, as gevolg van 'n gebrek aan positiewe terugvoering, skoolhoofde 'n gebrek aan status en erkenning daaraan verbind. Die terugvoering van onderwysers is soms negatief.

Dit is belangrik dat die skoolhoof positiewe terugvoering sal ontvang oor sy skool en sy werk, en nie net negatiewe terugvoering nie, anders kan dit daartoe lei dat hy negatiewe stres ervaar, wat dan ook direk verband hou met uitbranding (Sarros & Friessen, 1987:173).

3.4.4 Omgewingsveranderlikes

Omgewingsveranderlikes hou verband met die kulturele, politieke en ekonomiese kragte in 'n land wat 'n besondere invloed op die individu en sy omgewing uitoefen (Cherniss, 1982:83). Hierdie kragte veroorsaak voortdurende verandering in die samelewing en verander ook die openbare mening (Heine, 1992:75).

Vervolgens word bogenoemde omgewingsveranderlikes verder toegelig.

3.4.4.1

Kulturele veranderlikes

Daar bestaan min navorsing oor die verband tussen kulturele veranderlikes en uitbranding. Die godsdiens van 'n gemeenskap kan 'n besondere invloed op die individu se ervaring van uitbranding uitoefen (Sarros & Friessen, 1987:173). Sou die godsdienstige oortuigings van die skoolhoof verskil van die van die ouers, mag dit lei tot wrywing en spanning en dit kan bydra tot uitbranding.

3.4.4.2

Politiese veranderlikes

Omdat die staat die onderwys finansier, kan skole 'n politieke instrument word om sekere politieke sieninge te laat realiseer (Sarros & Friessen, 1987:173). Dit mag lei tot frustrasie by die skoolhoof en kan dus ook tot uitbranding lei.

Die voorgestelde onderwyswet bepaal dat daar slegs twee soorte skole sal wees naamlik privaat- en staatskole. Die oorgrote meerderheid sal waarskynlik staatskole wees.

Gesien in die lig daarvan dat die staat fondse voorsien vir dié skole kan die staat moontlik reëls en regulasies uitvaardig wat politieke van aard is.

3.4.4.3

Veranderlikes te opsigte van verandering/vernuwing

Die kennisontploffing, byvoorbeeld die ontwikkeling van die rekenaar, kan waarskynlik die grootste enkele faktor wees wat uitbranding by die mens veroorsaak (De Jager, 1988:37). Druk neem toe op die skoolhoof ten opsigte van verandering in die onderwys. Agterstand in die tegnologie kan by die hoof bydra tot uitbranding omdat hy kan voel dat hy met alle aspekte van sy bedryf nie op hoogte is nie.

3.4.4.4

Verandering ten opsigte van die openbare mening

Van die kant van die publiek bestaan daar baie min erkenning van en waardering vir die werk van die skoolhoof. So meen Reed (1979:68) dat die negatiewe verslae wat skoolhoofde soms van die media moet verduur, byvoorbeeld ook 'n bydrae lewer tot uitbranding.

3.4.5 Gevolgtrekking

Elkeen van bogenoemde omgewingsveranderlikes kan een of meer van die drie fases van uitbranding, naamlik emosionele uitputting, fisieke uitputting en kognitiewe uitputting by die skoolhoof laat ontstaan (vergelyk 3.2.2).

Die drie fases word nou bespreek.

3.5 DIE VERLOOP VAN UITBRANDING

Die drie fases van uitbranding, naamlik uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid soos ook aanvaar vir die onderhawige studie word verder toegelig (vergelyk 3.2.1).

3.5.1 Uitputting

Uitputting kan onderverdeel word in emosionele, fisieke en kognitiewe uitputting (vgl 3.2.2).

3.5.1.1 *Emosionele uitputting*

Daar ontstaan by die skoolhoof 'n negatiewe emosionele ingesteldheid (vgl 3.2.2.1). Gevoelens van depressie, hulpeloosheid of magteloosheid, hopeloosheid en vasgevangenhed word met emosionele uitputting geassosieer. In die uiterste gevalle kan dit tot geestesiektes of selfmoordneigings aanleiding gee (Schwab & Iwanicki, 1982:62).

3.5.1.2 *Fisieke uitputting*

Waar dit dus by emosionele uitputting gaan om die emosionele ingesteldheid gaan dit by fisieke uitputting om die energievlak, weerstand en moontlike verslaaftheid aan dwelms (vgl. 3.2.2.2).

3.5.1.3 *Kognitiewe uitputting*

Kognitiewe uitputting word veral deur 'n verlies aan konsentrasie en die maak van foute gekenmerk (vgl. 3.2.2.3). Die skoolhoof kan dus nie nugter dink nie.

Die skoolhoof wat aan kognitiewe uitputting lei sal nie in staat wees om gebruik te maak van kognitiewe rekonstruksie as hulpmiddel om uitbranding te voorkom nie.

3.5.2 Depersonalisasie

Depersonalisasie dui op 'n negatiewe gesindheid teenoor mense met wie saamgewerk word (Sarros, 1988:176). Mense word as objekte getipeer. Daar word onmenslik opgetree en die neiging ontstaan om te onttrek met gepaardgaande gevoelens van vyandigheid en onverskilligheid. Depersonalisasie dui dus op 'n totale negatiewe gesindheid teenoor mense met wie saamgewerk word.

3.5.3 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid

Volgens die bestaande literatuur dui hierdie fase van uitbranding op 'n negatiewe selfbeeld, depressie, lae moreel, onttrekking, verminderde produktiwiteit en 'n onvermoë om situasies te beheer (vgl. 3.2.4). Gold (1985:254) wys daarop dat, indien 'n persoon vir 'n onbepaalde tyd aan negatiewe stres blootgestel word uitbranding plaasvind.

3.5.4 Gevolgtrekking

Volgens die bestaande literatuur word daar in 'n groot mate saamgestem met die drie fases van uitbranding. Verskille bestaan egter ten opsigte van die volgorde waarin die fases verloop. 'n Persoon kan nie as uitgebrand beskou word indien daar nie hoë tellings by al die drie fases gemeet word nie (vgl.3.2.1). Indien daar 'n beduidende telling aangetref word by 'n enkele fase sal die persoon (profesionele praktisyn (i.e. skoolhoof) nie optimaal kan funksioneer in die werksituasie nie.

3.6 SIMPTOME VAN UITBRANDING

Uit die geraadpleegde literatuur blyk dit dat daar sekere simptome bestaan wat uitbranding aantoon. Die simptome kan in sekere basiese groepe verdeel word, naamlik fisieke, emosionele, verhoudingsgeoriënteerde, gesindheids-, kognitiewe en gedrag-simptome (Kahill, 1988:285).

Die uitbrandingslagoffer sal aanvanklik slegs 'n vae gevoel ervaar van stres. 'n Uitvloeisel hiervan is dat die onderwyser of skoolhoof dan van die werk af sal wegbly. Wanneer die uitbrandingsverskynsel verdiep, sal moegheid en irritasie intree met gematigde depressie, verveeldheid en 'n gevoel van oorwerktheid. Hierdie simptome mag vir 'n aantal weke voortduur. Indien 'n kort vakansie geneem word of enige ander maatreël geneem word, kan uitbranding voorkom word. Uitbranding sal egter vererger indien die skoolhoof bly voortwerk.

Die uitbrandingslagoffer sal minder sosiale kontak maak en hom onttrek aan mense en aktiwiteite. Soms sal so 'n persoon ure werk, maar met gepaardgaande verlaagde produktiwiteit. Dit word in sommige gevalle veroorsaak deur 'n verlies aan vertroue in kollegas en die persoon se siening dat hy alleen die werk reg kan doen. Indien die tekens van uitbranding nie raakgesien word nie en stres voortduur, sal die simptome van uitbranding verdiep (Mattingly, 1977:131-135).

Uitbranding kan tot die volgende kenbare probleme lei: Die misbruik van alkohol en verdowingsmiddels, afwesigheid van werk, huweliksprobleme, geestessiektes, depressie en oormatige rook (Kahill, 1988:288).

Vroeë herkenning van die simptome van uitbranding en die voorkoming van die verdere ontwikkeling daarvan is van die uiterste belang (Weiskopf, 1980:21). Sekere algemene simptome van uitbranding word nou in oënskou geneem.

3.6.1 Fisieke simptome

Uitbranding hou verband met swak fisieke gesondheid. Enkele van die fisieke simptome is spysverteringsprobleme soos naarheid, gewigsverlies en maagpyn, hoofpyn, slaaploosheid, asemhalingsprobleme, hartsiektes en spierpyne (Kahill, 1988:285).

3.6.2 Emosionele simptome

Enkele van die belangrikste emosionele simptome van uitbranding is die volgende: woede, angs, skuldgevoelens, gevoelens van hopeloosheid en hulpeloosheid, ternergedruktheid en depressie, vrees, irritasie, eensaamheid en huilerigheid (Kahill, 1988:285).

3.6.3 Verhoudingsgeoriënteerde simptome

Verhoudingsgeoriënteerde simptome sal ontstaan as gevolg van depersonalisasie (vgl. 3.2.3) en volgens Jackson *et al.*, (1986)

dui dit op 'n gevoelloosheid en onpersoonlike houding teenoor kliënte, die neiging om ander mense as objekte te tipeer, onmenslike optrede in sekere situasies (dehumanisering) en op 'n neiging om te onttrek met gepaardgaande gevoelens van vyandigheid en onverskilligheid. Depersonalisasie dui op die skoolhoof se negatiewe verhouding met leerlinge, kollegas, gesaghebbendes, familie en vriende.

3.6.4 Gesindheidsimptome

Die skoolhoof wat aan uitbranding ly, sal negatief ingestel wees teenoor die ouers, leerlinge, die onderwysers en hoër gesag, en sal ook 'n lae selfbeeld hê. Hy sal dus nie leiding kan gee aan sy personeel en leerlinge nie (Kahill, 1988:290) en motivering sal skipbreuk ly.

3.6.5 Kognitiewe simptome

Die onvermoë om te konsentreer en nugter te kan dink, dui op kognitiewe uitputting (vgl.3.2.2.3). Die skoolhoof is nie in staat om besluite te neem nie en kan dus ook nie leiding gee nie.

3.6.6 Gedragsimptome

Die volgende optrede van individue kan as gedragsimptome van uitbranding beskou word: Verwaarlosing van die werk, swak gehalte werk, maak van baie foute, afwesigheid, traagheid, impulsiewe of onvoorspelbare gedrag, slaafse navolging van reëls (Kahill, 1988:288).

Volgens Heine (1992:84) word die gedragsimptome van uitbranding veral met die werkomgewing geassosieer.

3.6.7 Gevolgtrekking

Daar bestaan 'n verband tussen die veranderlikes wat aanleiding gee tot uitbranding, die simptome van uitbranding en die basiese fases daarvan.

3.7 Die gevolge van uitbranding

Soos reeds gemeld, sal verskillende individue op verskillende wyses reageer op uitbranding. Wat die individu se reaksie ook al mag wees, uitbranding sal uiteindelik vir die individu en die onderneming negatiewe gevolge inhou (Wax & Hales, 1987:5).

3.7.1 Direkte gevolge vir die individu (werknemer)

'n Direkte gevolg van uitbranding is 'n verlies aan idealisme. Die skoolhoof wat geen idealisme het nie sal moeilik die regte klimaat in sy skool kan skep. Uitbranding word geassosieer met die graad van direkte kontak met kliënte. In die skool is die direkte kliënte die leerlinge (Wax & Hales, 1987:5). In die geval van die skoolhoof word die res van die personeel en ook die ouers as kliënte bygevoeg. Van almal is die skoolhoof dus potensieel die meeste blootgestel aan stres en uitbranding. Dit kan verreikende gevolge vir die skoolhoof inhou indien hy byvoorbeeld as gevolg hiervan hartprobleme ondervind.

3.7.2 Direkte gevolge vir die werkgewer (bv. onderwysowerheid)

Ondergenoemde direkte gevolge vir die werkgewer is ook die indirekte gevolge vir die individu (vergelyk 3.7.1):

- * Uitbranding sal 'n negatiewe invloed op die gehalte onderwys wat gelewer word bewerkstellig (Sclansker, 1987:32).
- * Uitgawes moet deur die werkgewer aangegaan word om personeel te vervang wat met siekteverlof afwesig is te vervang. Onbepaalde uitbetaling moet gemaak word vir vervroegde aftrede van werknemers, dit wil sê uitgawes wat waarskynlik verhoed kon gewees het.
- * Vervanging van personeel wat bedank of wat met vervroegde pensioen uit diens tree, gaan gepaard met werwings- en opleidingskoste van plaasvervangers (Seiderman, 1987:7).
- * Personeelwisseling as gevolg van bedanking versoorsoek ook dat talentvolle mense die skool verlaat (Seiderman, 1987:8).

3.7.3 Verborge gevolge vir die individu en die werkgewer

Uitbranding kan ook op die individu (die slagoffer van uitbranding) se gesin 'n negatiewe invloed uitoefen. Ondernemings in die private sektor mag kliënte of verbruikers verloor.

In die finale stadium van uitbranding word die slagoffer so negatief dat hy óf bedank óf afbetaal word (Seiderman, 1987:7).

3.7.4 Potensiële gevolge vir die werkgewer

Nywerheids-of ander ongelukke kan meer gereeld voorkom as gevolg van die negatiewe gesindheid van persone wat uitbranding ervaar.

Vervroegde aftrede as gevolg van uitbranding kan uitgawes vir vervanging personeel verhoog. Gesondheidsrisiko kan reghoofte verhoog.

3.8 Samevatting

In hierdie hoofstuk is uitbranding en aanverwante begrippe toegelig. Toeligting is gegee oor beskouinge van die oorsake, verloop, simptome en gevolge van uitbranding. Die verband tussen uitbranding en stres is ook vanuit die bestaande literatuur belig. In hoofstuk 4 volg 'n bespreking van die empiriese ondersoek en die bevinding.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die probleemstelling soos dit in hoofstuk 1 vervat is, empiries ondersoek. Die voorkoms van uitbranding en stres, die verband tussen uitbranding en stres by 'n groep skoolhoofde word aan die hand van gekose toetsinstrumente empiries bepaal.

Daar word eerstens aandag gegee aan die meetinstrumente wat gebruik sal word. Daarna word die samestelling van die vraelys bespreek, asook die administratiewe prosedures wat gevolg en die populasie wat gebruik is.

4.2 Navorsingsontwerp

4.2.1 Die posvraelys

4.2.1.1 *Voordele van die posvraelys*

Daar word van 'n gestruktureerde meerkeusige posvraelys gebruik gemaak.

Die posvraelys het volgens De Wet *et al.* (1981:163) en Smit (1988:59-62) die volgende voordele:

- * 'n Groot groep mense kan makliker hierdeur bereik word.
- * As meetinstrument is die vraelys meer betroubaar en meer prakties as die onderhoud.
- * Respondente kan anoniem bly.
- * Objektiewe menings kan verkry word omdat persoonlike kontak uitgeskakel word.
- * Instruksies is gewoonlik gestandaardiseerd en respondente weet presies wat van hulle verwag word.
- * Dit neem minder tyd as onderhoude in beslag.

- * Dit is goedkoper as onderhoude.
- * Dit vergemaklik die analisering en tabulering van response.

4.2.1.2 *Nadele van die posvraelys*

Die nadele van 'n posvraelys is volgens De Wet *et al.* (1981:163-164) en Smit (1988:62-66) die volgende:

- * Die geldigheid en betroubaarheid van 'n vraelys is moeilik om te bepaal.
- * Respondente kan vrae verskillend vertolk.
- * Korrektheid van antwoorde kan moeilik bepaal word.
- * Beantwoording van vrae kan willekeurig geskied of die vraelys kan selfs deur ander ingevul word (word gedelegeer).
- * Daar is dikwels swak terugvoering.
- * Keuses kan net uit voorgeskrewe antwoorde gemaak word terwyl ander alternatiewe nie moontlik is nie. Om die probleem uit te skakel, kan van oop vrae gebruik gemaak word.

4.2.2 *Konstruksie van die vraelys*

4.2.2.1 *Algemene konstruksie*

Die vraelyste wat gebruik is, is die Maslach Burnout Inventory (MBI) en die Administrative Stress Index (ASI) en is verder uitgebrei deur die insluiting van vrae oor biografiese en demografiese besonderhede.

Afdeling 1 van die vraelys bestaan uit vrae oor biografiese en demografiese besonderhede. Afdeling 2 bestaan uit die 22 vrae van die MBI-vraelys en afdeling 3 bestaan uit die 25 vrae van die ASI-vraelys.

Vraag 1 tot vraag 6 van afdeling 1 van die vraelys het betrekking op biografiese en demografiese gegewens. Die biografiese besonderhede handel (vergeelyk bylae C, afdeling 1) oor die volgende aspekte:

* **Geslag**

Die doel van hierdie vraag (vergeelyk vraag 1.1, bylae C) is om te bepaal of manlike en vroulike skoolhoofde uitbranding verskillend ervaar ten opsigte van die frekwensie en intensiteit daarvan. 'n Verdere doel was om vas te stel in watter mate stres ondervind word.

* **Huwelikstaat**

Die doel met hierdie vraag (vergeelyk vraag 1.2, bylae C) is om te bepaal of getroude en ongetroude manlike en vroulike skoolhoofde uitbranding verskillend ervaar ten opsigte van frekwensie en intensiteit. 'n Verdere doel was om vas te stel in watter mate stres ondervind word.

* **Ouderdom**

Die doel met hierdie vraag (vergeelyk vraag 1.3, bylae C) is om te bepaal of skoolhoofde 'n verskil in uitbranding beleef ten opsigte van ouderdom. Dieselfde doelstelling geld ook ten opsigte van stres.

* **Ervaring as skoolhoof**

Die doel met hierdie vraag (vergeelyk vraag 1.4, bylae C) is om te bepaal in watter mate die ervaring as skoolhoof 'n invloed het op die voorkoms van uitbranding, en stres.

* **Kategorie-indeling**

Dit hou verband met die opleiding van die skoolhoof. Die doel hiermee (vergeelyk vraag 1.5, bylae C) is om te bepaal of die opleiding of kwalifikasie van die skoolhoof 'n verband toon met uitbranding sowel as met stres.

Die demografiese besonderhede (Bylae C, afdeling 1) van die tipes hoërskole, naamlik graad S1 of S11 (vergelyk vraag 1.6, bylae C).

4.2.2.3 *Samestelling van die Maslach Burnout Inventory (MBI)*

Die Maslach Burnout Inventory is 'n vraelys wat 22-items bevat. die vraelys is so opgestel om die drie komponente van die uitbrandingsindroom te meet, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid (vergelyk 3.2.1).

Die vraelys is verdeel in drie subskale, waarvolgens die drie komponente afsonderlik gemeet word. So bestaan die subskaal vir die meet van emosionele uitputting onderskeidelik uit 9 items, depersonalisasie uit 5 items en vir afname in persoonlike doeltreffendheid uit 8 items (Schwab & Iwanicki, 1982:63).

Indien 'n hoër graad van uitbranding ervaar word, sal hoër tellings gemeet word op die subskale van emosionele uitputting en depersonalisasie. Terselfdertyd sal 'n lae telling gemeet word op die subskaal wat betrekking het op 'n afname in persoonlike doeltreffendheid.

Frekwensie (hoe dikwels die gevoel ervaar word) en die intensiteit (hoe sterk die gevoel is) word deur elke afsonderlike subskaal gemeet. Daar word dus ses tellings vir elke respondente aangeteken:

- * Emosionele uitputting: Frekwensie (vergelyk 3.2.2.1)
- * Emosionele uitputting: Intensiteit (vergelyk 3.2.2.1)
- * Depersonalisasie: Frekwensie (vergelyk 3.2.3)
- * Depersonalisasie: Intensiteit (vergelyk 3.2.3)
- * Afname in persoonlike doeltreffendheid: Frekwensie (vergelyk 3.2.4)
- * Afname in persoonlike doeltreffendheid: Intensiteit (vergelyk 3.2.4)

4.2.2.4

Klassifisering van MBI-items

Volgens Maslach & Jackson (1981:99) (vergeleke afdeling 2, bylae C) is die MBI-vraelys soos volg geklassifiseer:

- * Emosionele uitputting: Vrae 1-3,6,8, 13-14, 16 en 22 (9 items)(vergeelyk 3.5).
- * Depersonalisasie: Vrae 5, 10-11, 15 en 22 (5 items)(vergeelyk 3.5).
- * 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid: Vrae 4,7,9, 12, 17-19 en 21 (8 items)(vergeelyk 3.5).

4.2.2.5

Betroubaarheid en geldigheid van die MBI

Betroubaarheid verwys na die mate van konsekwenheid en/of akkuraatheid waarmee 'n meetinstrument meet (De Wet *et al.*, 1981:131). Die interne konsekwenheid (betroubaarheid) van die MBI is vasgestel deur die alpha-koëffisiënt van Cronbach op steekproefgroottes (n) van $n=1316$ vir frekwensietellings en $n=1789$ om intensiteit te bereken (Maslach & Jackson, 1981:105). Die betroubaarheidskoëffisiënte vir die subskale was 0.90 (frekwensie) en 0.87 (intensiteit) vir emosionele uitputting, 0,79 (frekwensie) en 0.73 (intensiteit) vir depersonalisasie en 0,71 (frekwensie) en 0.73 (intensiteit) vir 'n afname in persoonlike doeltreffendheid. Die standaardmetingsfout vir elke subskaal was 3,80 (frekwensie) en 4.99 (intensiteit) vir emosionele uitputting 3.16 (frekwensie) en 3.96 (intensiteit) vir depersonalisasie, en 3.73 (frekwensie) en 3.99 (intensiteit) vir 'n afname in persoonlike doeltreffendheid.

'n Toets-hertoetsmetode is deur Maslach en Jackson (1981:105) uitgevoer op graadstudente in die sosiale wetenskappe en leiers in die gesondheidsdienste ($n=53$). Die toets is vir 'n tweede keer aan dieselfde groepe proefpersone gegee met tussenposes van 2 tot 4 weke. Die toets-hertoetskorrelasiekoëffisiënte tussen die tellings van die subskale was 0,82 (frekwensie) en 0,69 (intensiteit) vir emosionele uitputting, 0,60 (frekwensie) en 0,69 (intensiteit) vir 'n afname in persoonlike doeltreffendheid. Alhoewel die korrelasiekoëffisiënte wissel van laag tot matig, word dit nog as beduidend bokant die 0,0001 vlak beskou en bevestig sodoende die betroubaarheid van die MBI.

Die mate wat 'n toets meet wat dit veronderstel is om te meet, bepaal die geldigheid van die toets (De Wet *et al.*, 1981:145). Maslach en Jackson het die geldigheid van die MBI op drie wyses gedemonstreer. Ten eerste is die proefpersone se eggenotes of medewerkers gevra om die MBI te voltooi oor die betrokke individue, waarna die tellings met die individue se 'n vergelyk is. Daar is bevind dat die proefpersone en hulle eggenotes se tellings 'n korrelasie toon. Die MBI-tellings is tweedens met sekere kenmerkende oorsake wat tot uitbranding lei (byvoorbeeld te veel kliënte) in die beroep vergelyk en die MBI-tellings is derdens met sekere uitkomst (byvoorbeeld bedankings), wat moontlik die gevolge van uitbranding is vergelyk. Die tellings het in albei voorgenoemde gevalle ook 'n beduidende verband getoon tussen MBI-tellings en oorsake en gevolge van uitbranding.

Die MBI is vervolgens ook getoets vir die moontlikheid van verdraaiing as gevolg van sosiale voorkeure van die respondente. Vir hierdie doel is maatskaplike studente (n=40) se MBI-tellings met die SDS (Social Desirability Scale) vergelyk. 'n Korrelasie van die MBI en die SDS was beduidend op die 0,05-vlak wat sosiale beïnvloeding as faktor uitskakel.

4.2.2.6 *Samstelling van Administrative Stress Index (ASI)*

Die Administrative Stress Index is 'n 25-itemvraelys wat saamgestel is om die verskillende komponente van stres te meet, naamlik rolgeoriënteerde, taakgeoriënteerde, grensoorbrugging- en onderhandelingsstres (Daresh, 1986:31).

4.2.2.6.1 *Klassifisering van ASI-items*

Die vraelys is volgens Daresh (1986:32) verdeel in vier subskale, waarvolgens die vier komponente van stres gemeet word, naamlik:

- * Rolgeoriënteerde stres: Vrae 1-7 (7 items) (vergeelyk 2.6).
- * Taakgeoriënteerde stres: Vrae 8-17 (10 items) (vergeelyk 2.6).
- * Grensoorbruggingstres: Vrae 18-22 (5 items) (vergeelyk 2.6).
- * Onderhandelingsstres: Vrae 23-25 (3 items) (vergeelyk 2.6).

4.2.2.6.2 *Betroubaarheid en geldigheid van die ASI*

Betroubaarheid verwys na die mate van konsekwenheid en/of akkuraatheid waarmee 'n meetinstrument meet (De Wet *et al.*, 1981:31). Die interne konsekwenheid van die ASI is vasgestel op 'n steekproefgrootte (n) van (n=100) skoolhoofde (Daresh, 1986:29). Die betroubaarheidskoeffisiënte vir die subskale was rolgeoriënteerde stres (0,9759) taakgeoriënteerde stres (1,0681), grensoorbruggingstres (0,9468) en vir onderhandelingsstres (0,9451). Die bevindinge is gegrond op navorsing gedoen ten opsigte van skoolhoofde. Die oorspronklike meetinstrument van Indek, Seashore en Slesinger is aangepas vir skoolbestuur deur Koch, Gmelch, Tung en Swent. (Daresh, 1986:28).

Die korrelasiekoeffisiënte is hoog en omdat dit beduidend bokant die 0,0001 vlak is, dui dit aan dat die (ASI) 'n betroubare meetinstrument vir stres is.

Geldigheid verwys na die mate waarin 'n toets meet wat dit veronderstel is om te meet (De Wet *et al.*, 1981:145). Navorsing is gedoen in Oregon by 'n groot groep onderwysbestuurders en die geldigheid van die meetinstrument is daardeur bevestig (Daresh, 1986:28).

Invul van die vraelys

Vir die doel van hierdie ondersoek is besluit om van gestruktureerde vrae gebruik te maak. Dit behels dat die respondent slegs 'n keuse uit 'n lys alternatiewe antwoorde moet maak (Landman, 1980:109).

4.2.3 Die loodsondersoek en finalisering van die vraelyste

'n Loodsvraelyste is oorhandig aan vyf skoolhoofde wat nie deel van die studiepopulasie uitmaak nie. Al vyf die vraelyste is terugontvang.

Die rede vir die voortoetsing van die vraelys is om moontlike tekortkominge betyds op te spoor en om voorstelle vir verbetering in die finale lys in te bou (Landman, 1980:111).

Nadat enkele kleinere tegniese wysigings aangebring is, is die vraelys gefinaliseer. Toestemming is van die Sekretaris van Onderwys ontvang om die ondersoek in die Noordwesprovinsie te doen.

4.2.4 Populasie en Streekproef

Die populasiegroep bestaan uit (N=220) al die hoërskoolhoofde in die Noordwesprovinsie. Die skoolhoofde vir die onderhawige navorsing is gekies volgens 'n ewekansige steekproef (n=100).

4.2.5 Statistiese tegnieke

Die volgende statistiese tegnieke is gebruik om die betroubaarheid van die resultate te verseker:

- * Frekwensietabelle is saamgestel vir stres en uitbranding, asook 'n intensiteitstabel vir uitbranding.
- * Die Pearson-korrelasiekoëffisiënt is gebruik om korrelasie te bepaal tussen die frekwensie- en intensiteitstelling by uitbranding.
- * Die Pearson-korrelasiekoëffisiënt is ook gebruik om korrelasies te bepaal tussen die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.

Die populasiegroep bestaan uit (N=220) skoolhoofde van alle hoërskole in die Noordwesprovinsie. Die hoofde vir die onderhawige navorsing is gekies volgens 'n ewekansige steekproef (n=100).

TABEL 4.1: Terugvoer van respondente

Aantal vraeslyste uitgestuur	Aantal vraelyste terugontvang	% terugontvang
100	74	74

4.3 INTERPRETASIE VAN DATA

Vir die vier soorte stres is daar 'n frekwensietabel saamgestel uit die verwerkte data. Die Pearson-korrelasiekoëffisiënt is gebruik vir die samestelling van tabelle waarin die verband tussen die drie uitbrandingskomponente en die vier soorte stres aangetoon word ten opsigte van die getal in die betrokke kategorie. Ook is 'n tabel vir die korrelasiekoëffisiënt tussen die drie komponente van uitbranding (intensiteit) en die vier soorte stres saamgestel.

In die frekwensietabelle wat volg, toon die getal die hoeveelheid kere aan wat 'n lesing by 'n veranderlike voorkom. Die persentasie van die getalle word uitgedruk as 'n persentasie van die totale respondente.

4.3.1 Biografiese gegewens van skoolhoofde

Die doel van hierdie data is om te bepaal of manlike en vroulike respondente uitbranding en stres eenders ervaar. Daar is bepaal onder watter ouderdomsgroep die grootste persentasie respondente ressorteer, die huwelikstaat dui aan watter persentasie respondente getroud, enkellopend of geskei is. Die jare ervaring as skoolhoof word bepaal tesame met geskiktheid vir die pos ten opsigte van kwalifikasies.

Die response op vraag 1.1 (geslag), 1.2 (huwelikstaat), 1.3 (ouderdom), 1.5 (ervaring) en 1.6 (kategorie-indeling) word in tabel 4.2 aangegee.

TABEL 4.2: Biografiese gegewens van respondente

VERANDERLIKE	KATEGORIE	f	%
GESLAG	Manlik	64	86.5
	Vroulik	10	13.5
	Totaal	74	100.0
OUDERDOM	25-30 jaar	1	1.4
	31-35 jaar	8	10.8
	36-40 jaar	13	17.6
	41-45 jaar	26	35.1
	46-50 jaar	8	10.8
	51-55 jaar	13	16.2
	56 jaar plus	6	8.1
	Totaal	74	100.0
HUWELIKSTAAT	Getroud	69	93.2
	Enkel	4	5.4
	Geskei	1	1.4
	Totaal	74	100.0
JARE ERVARING AS SKOOLHOOF	0-3 jaar	35	47.3
	4-6 jaar	16	21.6
	7-10 jaar	5	6.7
	11-13 jaar	7	9.5
	14 jaar plus	11	14.9
	Totaal	74	100.0
KATEGORIE-INDELING	A	2	2.7
	B	1	1.4
	C	4	5.4
	D	25	33.8
	E	27	36.5
	F	8	10.8
	G	2	2.7
	H	2	2.7
	Nulrespons	3	4.0
	TOTAAL	74	100.0

f = getal in betrokke kategorie

% = persentasie ten opsigte van totale getal respondente

Uit Tabel 4.2 blyk dit dat daar te min respondente in sekere kategorieë was, byvoorbeeld die aantal vroue (10=13.5%) respondente wat nooit getroud was nie (4=5.4%) en geskei (1=1.4%) om in berekening te bring vir geldige afleidings.

Dit blyk voorts dat die meeste respondente wat aan die ondersoek deelgeneem het, (64=86.5%) mans was. Die huwelikstatus van die respondente dui op 93.2% getroudes teenoor 5.4% ongetroudes.

Ten opsigte van die ouderdom van die respondente val die grootste persentasie in die kategorie 41-45 jaar (26 = 35.1%). Dit word gevolg deur respondente in die ouderdomsgroepe 36-40 jaar (13 = 17.6%) en dan deur 'n bykans ewe groot groep 51-55 jaar (12=16.2%). Die twee ouderdomsgroepe 31-35 en 46-50 jaar verteenwoordig gelyke persentasies (8=10.8%). In die ouderdomsgroep 25-30 jaar is daar slegs (1=1.4%) en in die ouderdomsgroep 56 jaar plus is daar (6 = 8.1%). Hieruit blyk dit dat die grootste persentasie ongeveer 90.5% in die ouderdomsgroep 31-35 jaar val.

Wat die jare ervaring as skoolhoof betref, het (51= 68.9%) 0-6 jaar ondervinding, terwyl (5=6.8%) 7-10 jaar ondervinding het. Dit beteken dat (56=75.7%) 0-10 jaar ondervinding het teenoor (18=24.4%) wat meer as 10 jaar ondervinding het.

Die oorgrote meerderheid respondente (52=63.2%) val in kategorie D en E, wat dui op 'n 4 tot 5 jaar opleiding. Slegs (14=16.9%) het meer as 5 jaar opleiding. Onder die respondente met slegs 1 tot 3 jaar opleiding is daar (7 = 9.8%). Dit blyk dus dat respondente wat opleiding betref redelik goed toegerus is vir hulle taak.

Volgens literatuurstudie (vergelyk 3.3.5) het dit geblyk dat daar 12 interafhanklike karaktereienskappe is wat bekend staan as onderwyseragtergrondveranderlikes. Dit sluit byvoorbeeld onder andere in ouderdom, geslag en huwelikstatus (vergelyk 3.3.6). Soos reeds gemeld, was verskeie van die data wat versamel is vir sekere veranderlikes te klein om enige geldige afleidings te maak.

4.3.2 Demografiese gegewens van skoolhoofde

Die doel is om te bepaal of die grootte van die skool 'n rol speel by die hantering van stres en uitbranding by skoolhoofde.

TABEL 4.3 Demografiese gegewens van skole waaraan respondente verbonde is

VERANDERLIKE	KATEGORIE	f	%
Gradering van skool	S1	70	94.6
	S2	4	5.4
	Totaal	74	100.0

f = getal in betrokke kategorie % = persentasie ten opsigte van totale getal respondente.

Uit tabel 4.3 blyk dit dat 70 (90.6%) skole as S1 en 4 (5.4%) as S2 gekategoriseer kan word.

Uit die versamelde data van die empiriese ondersoek is dit nie moontlik om te bevestig of skoolhoofde van groter skole meer probleme met beheer ervaar as skoolhoofde van kleiner skole nie. Die rede hiervoor is dat daar slegs 4 skole is wat gegradeer is as S2 skole. Daar kan dus geen geldige statistiese afleidings gemaak word nie.

4.3.3 Interpretasie van resultate verkry met die MBI-vraelys

Volgens die literatuurstudie het die vraelys geblyk 'n geldige meetinstrument te wees. Iwanicki en Schwab (1981:1167-1174) het met hulle navorsing bevind dat die verband tussen frekwensie en intensiteit by die verskillende subskale van uitbranding daar slegs van een van die veranderlikes (frekwensie of intensiteit van die MBI) gebruik gemaak kan word om uitbranding te meet.

4.3.3.1

Frekwensie van uitbranding by skoolhoofde

Die doel met die vrae is om te bepaal hoe dikwels die gevoel van die verskillende fases van uitbranding by die respondente (skoolhoofde) voorkom, naamlik:

- * Emosionele uitputting: Vrae 1-3, 6,8,13-14, 26 en 22 (9 items)(vergelyk 3.5)

Soos reeds vermeld (vergelyk 4.2.2.3) word die MBI-tellings in ses subskale aangedui. Tabel 4.4 dui aan hoe dikwels die respondente die komponente van uitbranding naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid ervaar.

- * Depersonalisasie: Vrae 5,10-11,15 en 22 (5 items)(vergelyk 3.5)
- * 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid: Vrae 4,7,9,12,17,19 en 21 (8 items)(vergelyk 3.5).

Volgens die literatuurstudie (vergelyk 3.2.1) het Sarros en Friessen (1987:176) met navorsing in Wes-Kanada bevind dat skoolhoofde hulle werksprobleme redelik goed hanteer. Volgens hulle was die grootste bron van kommer die hoër as gemiddelde afname in persoonlike prestasie. Volgens die empiriese ondersoek blyk die grootste bron van kommer hiër by skoolhoofde te wees depersonalisasie, gevolg deur emosionele uitputting en daarna eers 'n afname in persoonlike doeltreffendheid. Bevinding volgens die empiriese ondersoek blyk dus te verskil van dié volgens die literatuurstudie. 'n Moontlike verklaring kan dalk wees die verandering en gepaardgaande onsekerheid in die RSA, en die gebrek aan erkenning van die skoolhoof se status (vergelyk 3.4.6.3).

Al drie die fases moet teenwoordig wees alvorens die voorkoms van 'n uitbrandingsindroom gediagnoseer kan word. Die drie fases, soos gemeet deur die Maslach Burnout Inventory (MBI), staan ook onafhanklik van mekaar (vergelyk 3.2.5).

4.3.3.2 *Intensiteit van uitbranding by skoolhoofde*

Die doel met die vrae is om te bepaal hoe intens die gevoel van uitbranding deur skoolhoofde ervaar word. Die intensiteit is gemeet met die Maslach Burnout Inventory (MBI) se subskaal vir intensiteit.

- * Emosionele uitputting: Vrae 1-3,6,8,13-14,16 en 22 (9 items)(vergelyk 3.5).
- * Depersonalisasie: Vrae 5,10-11,15 en 22 (5 items)(vergelyk 3.5).
- * 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid: Vrae 4,7,9,17,19 en 21 (8 items)(vergelyk 3.5).

TABEL 4.5: Intensiteit van uitbranding

SUBSKAAL	INTENSITEIT VAN UITBRANDING	f	%
Emosionele uitputting	Hoog	5	6.8
	Matig	51	68.9
	Laag	17	22.9
	Nulrespons	1	1.4
	Totaal	74	100.0
Depersonalisasie	Hoog	3	4.0
	Matig	60	81.1
	Laag	10	13.5
	Nulrespons	1	1.4
	Totaal	74	100.0
Afname in persoonlike doeltreffendheid	Hoog	13	17.6
	Matig	57	77.0
	Laag	3	4.0
	Nulrespons	1	1.4
	Totaal	74	100.0

f= getal in betrokke kategorie % = persentasie ten opsigte van totale getal respondente

Uit tabel 4.5 blyk dit daar op elke subskaal 'n relatief hoë persentasie respondente is wat (volgens die relatiewe intensiteitellings) 'n matige graad van uitbranding ervaar. Hiervan is depersonalisasie (60%) die hoogste, 'n afname in persoonlike doeltreffendheid (57%) tweede, gevolg deur emosionele uitputting (51%).

Op die subskaal van depersonalisasie is daar in totaal 63 respondente (85.1%) wat 'n matige tot hoë graad van uitbranding ervaar. Matige intensiteit van uitbranding verteenwoordig 60, hoë graad 3 en 11 respondente (14.9%) toon 'n lae graad van uitbranding. Op die subskaal

wat 'n afname in persoonlike doeltreffendheid aantoon is daar 70 respondente (94.6%) wat 'n matige tot hoë graad uitbranding ervaar. Dit kan so verdeel word: matige graad bestaan uit 57 respondente en hoë graad is 13 respondente. Op die subskaal emosionele uitputting is daar 'n totaal van 56 respondente (75.7%) wat 'n matige tot hoë graad van uitbranding ervaar. Die hoogste persentasie uitbranding (94.6%) word dus aangetref by 'n afname in persoonlike doeltreffendheid.

Volgens die literatuurstudie (vergelyk 3.3.4) is die beste voorspellers van uitbranding 'n afname in persoonlike doeltreffendheid, onder andere die skoolhoof se ontevredenheid met die mate van erkenning wat hy ontvang van personeel, leerlinge en gemeenskap en die mate van erkenning wat hy ontvang met die werk wat hy verrig. Dieselfde geld ten opsigte van depersonalisasie. By emosionele uitputting word algehele werkstres bygevoeg. Die empiriese ondersoek bevestig die gebrek aan erkenning van die status van die skoolhoof en die gevolglike toename in depersonalisasie.

Die bevindinge uit die literatuurstudie (vergelyk 3.3.4) tesame met dié van die empiriese navorsing kan dus dien as moontlike verklaring vir die huidige algemene ontevredenheid by skoolhoofde en onderwysers in die RSA.

4.3.3.3 *Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die subskale van die Maslach Burnout Inventory (MBI) wat betref frekwensie en intensiteit*

Die korrelasiekoëffisiënt van Pearson is aangewend om die verband tussen byvoorbeeld twee veranderlikes te bepaal. In hierdie besondere geval is die veranderlikes die frekwensie- en intensiteitellings. Die korrelasiekoëffisiënt tussen die frekwensie- en intensiteitellings van elke subskaal (emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid) word in tabel 4.6 gegee.

Ander korrelasies indien aanwesig is nie vir hierdie navorsing van belang nie, omdat doelwit 3 is om die verband te bepaal tussen uitbranding en stres.

TABEL 4.4: Die frekwensie van uitbranding (Hoe dikwels kom die gevoel voor)

SUBSKAAL	GRADE VAN UITBRANDING	f	%
Emosionele uitputting	Hoog	4	5.4
	Matig	36	48.6
	Laag	33	44.6
	Nul respons	1	1.4
	Totaal	74	100.0
Depersonalisasie	Hoog	3	4.1
	Matig	24	32.4
	Laag	46	62.1
	Nulrespons	1	1.4
	Totaal	74	100.0
Afname in persoonlike doeltreffendheid	Hoog	18	24.5
	Matig	47	63.5
	Laag	8	10.9
	Nulrespons	1	1.4
	Totaal	74	100.0

f = getal in betrokke kategorie % = persentasie ten opsigte van totale getal respondente

Uit tabel 4.4 blyk dit dat 47 (63.5%) respondente 'n afname in persoonlike doeltreffendheid in 'n matige graad ervaar. Emosionele uitputting volg en toon 'n getal van 36=(38.6%). By depersonalisasie ervaar 46(62.1 %) uitbranding op 'n lae graad. Die hoogste graad uitbranding word ervaar deur 18=(24.5%) respondente met 'n afname in persoonlike doeltreffendheid. Emosionele uitputting volg by 4 (5.4%) respondente en dan depersonalisasie 3(4.1%). By depersonalisasie ervaar 70 respondente uitbranding in 'n matige en laer graad. Emosionele uitputting volg met 69 repondente en dan 'n afname in persoonlike doeltreffendheid met 55 respondente.

TABEL 4.6: Korrelasiekoëffisiënt (r) tussen frekwensie- en intensiteitellings ten opsigte van uitbranding

		EMOA	DEPA	PERA
EMOB	r	0.79727	0.48731	-0.24671
	p	0.0001	0.0001	0.0341
DEPB	r	0.35867	0.56974	-0.14124
	p	0.0017	0.0001	0.2300
PERB	r	-0.13767	-0.12927	0.60462
	p	0.2421	0.2723	0.0001

r = korrelasiekoëffisiënt; p = p-waarde ($p < 0.05$) word gestel as voorwaarde vir statistiese betekenisvolle korrelasie

In tabel 4.5 word die volgende afkortings gebruik.

Op die frekwensie-as (hoe dikwels dit voorkom)

EMOA: Emosionele uitputting

DEPA: Depersonalisasie

PERA: 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid

Op die intensiteit-as (hoe intens dit voorkom)

EMOB: Emosionele uitputting

DEPB: Depersonalisasie

PERB: 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid

INTENSITEIT (HOE INTENS IS DIE GEVOEL)

Afbakening van waardes van die korrelasiekoëffisiënt word soos volg toegeken (Cohen, 1977:79-81):

- 0,1: klein, wat beskou kan word as 'n sogenaamde klein effek
- 0,3: medium, wat beskou kan word as 'n sogenaamde medium effek
- 0,5: groot, wat beskou kan word as 'n sogenaamde groot effek

Uit tabel 4.6 blyk dit dat daar 'n groot effek bestaan tussen die frekwensie- en intensiteitellings ten opsigte van elkeen van die volgende: emosionele uitputting (0.79727) en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid (0.60462). Verder bestaan daar 'n medium effek by depersonalisasie (0.35867). In al drie gevalle is dit $p=0.0001$ en dui p aan dat die korrelasie-koëffisiënt beduidend van nul verskil. Die waarskynlikheid om verkeerdelik te beweer dat die verband tussen frekwensie en intensiteit groter as nul is, is kleiner as 5% ($p=0.0001$).

Dit blyk dus dat daar tussen die frekwensietellings en intensiteitellings van emosionele uitputting ook 'n afname in persoonlike doeltreffendheid is. By depersonalisasie bestaan daar 'n medium effek. Dit bevestig bevindings van Iwanicki en Schwab (1981:1176-1174).

Iwanicki en Schwab (1982:1176-1174) het met hulle navorsing by onderwysers bevind dat die verband tussen die frekwensie en intensiteit by die verskillende subskale van uitbranding slegs van een van die veranderlikes (frekwensie of intensiteit van die MBI) gebruik kan word om uitbranding te meet. Die bevinding in tabel 4.6 is dus in ooreenstemming hiermee.

Die geldigheid as meetinstrument van die Maslach Burnout Inventory (MBI) soos bevestig deur navorsing in die literatuurstudie in oorsese lande (vergelyk 4.3.4) vir gebruik in die RSA word dus bevestig deur die empiriese ondersoek.

4.3.4 Interpretasie van resultate verkry met die ASI-vraelys

Volgens die literatuurstudie is die betroubaarheid en geldigheid van die Administrative Stress Index (ASI) oorses getoets. Om die rede is dit gebruik in die meting van stres by skoolhoofde in die onderhawige navorsing.

Soos reeds vermeld (vergelyk 4.2.2.5), word die ASI-tellings verdeel in vier subskale waarvolgens die vier komponente van stres gemeet word, naamlik: rolgeoriënteerde, taakgeoriënteerde, grensoorbrugging- en onderhandelingsstres.

4.3.4.1 Die frekwensie van die vier soorte stres

Die doel vir die gebruik van die vrae is om die frekwensie by elk van die vier soorte stres te bepaal, naamlik:

Rolgeoriënteerde stres: Vrae 1-7 (7 items)(vergelyk 2.6).

Taakgeoriënteerde stres: Vrae 8 - 17 (10 items)(vergelyk 2.6).

Grensoorbruggingsstres: Vrae 18-22 (5 items)(vergelyk 2.6).

Onderhandelingsstres: Vrae 23-25 (3 items)(vergelyk 2.6).

TABEL 4.7: Frekwensietabel van die vier komponente van stres

SUBSKAAL	GRADE VAN STRES	f	%
Rolgeoriënteerde stres	Hoog	8	10.8
	Matig	20	27.0
	Laag	46	62.2
	Nulrespons	-	-
	Totaal	74	100.0
Taakgeoriënteerde stres	Hoog	7	9.5
	Matig	24	32.4
	Laag	42	56.8
	Nulrespons	1	1.3
	Totaal	74	100.0
Grensoorbruggingstres	Hoog	7	9.5
	Matig	29	39.2
	Laag	37	50.0
	Nulrespons	1	1.3
	Totaal	74	100.0
Onderhandelingsstres	Hoog	11	14.9
	Matig	32	43.2
	Laag	31	41.9
	Nulrespons	-	-
	Totaal	74	100.0

f= getal in betrokke kategorie

% = persentasie ten opsigte van totale getal respondente

Uit tabel 4.7 blyk dit dat 'n relatief hoë persentasie van die respondente 'n lae graad (volgens die relatiewe frekwensietellings) vir elke soort van stres ervaar. Hierdie persentasie bestaan uit 46 respondente (62.2%) wat rolgeoriënteerde stres, 42 respondente (56.8%) wat

taakgeoriënteerde stres, (37=50.0%) wat grensoorbruggingstres en (31=41.9%) wat onderhandelingsstres op die lae graad ervaar.

Dit blyk verder uit tabel 4.7 dat stres in 'n matige graad soos volg ervaar word, naamlik 32 respondente (43.2%) by onderhandelingsstres, (29=39,2%) by grensoorbruggingstres, (24=32.4%) by taakgeoriënteerde stres en (20=27,0%) by rolgeoriënteerde stres.

Wat stres in die hoë graad betref, blyk dit uit tabel 4.7 in die volgende orde te wees: 11 respondente (14.0%) by onderhandelingsstres, (8 =10.8%) by rolgeoriënteerde stres, daarna volg met gelyke aantal persentasies 7 respondente (9.5) by taakgeoriënteerde en grensoorbruggingstres.

Hoewel dit blyk uit die empiriese ondersoek dat die meeste respondente stres in matige en lae graad ervaar, dui die relatiewe frekwensietelling tog aan dat 'n groot persentasie respondente stres ervaar en bevestig dit die bevinding van die Oliviersverslag (RGN, 1989) dat 35 tot 45 persent van alle stedelike swartmense stres ervaar. Verder ook dat twee uit elke vyf blankes en bruinmense ernstige stres ervaar wat veral voortspruit uit die onmiddellike werksituasie (vergelyk 2.1).

Verder bevestig die relatiewe hoë persentasie respondente (14,9%) wat stres in 'n hoë graad ervaar by onderhandelingsstres dat die verandering en onsekerheid in die RSA daartoe bydra dat onderhandeling moeiliker word. Konflikhanteringsprobleme is dus die grootste oorsaak van streservaring. In hierdie ondersoek blyk dit by 14,9% van die respondente. Die tweede grootste oorsaak dui op die onsekerheid oor die rol wat die hoof vervul, naamlik (10,8%). Die persentasie respondente wat stres ervaar weens taakgeoriënteerde en grensoorbruggingsprobleme is in albei gevalle 9,5%.

Daar is nie van die Pearson-korrelasiekoëffisiënt gebruik gemaak nie, aangesien die Administrative Stress Index (ASI) slegs frekwensie meet en nie intensiteit nie.

4.3.5 Die verband tussen uitbranding en stres

Die korrelasiekoëffisiënt van Pearson word aangewend om die verband tussen twee veranderlikes te bepaal (vergelyk 4.3.4.1).

4.3.5.1 *Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die frekwensies van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.*

Die doel is hier om te bepaal of daar na aanleiding van die data wat van die empiriese ondersoek verkry is, 'n verband bestaan tussen die frekwensies van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.

TABEL 4.8 Die korrelasiekoëffisiënt (r) ten opsigte van die frekwensie van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding.

In tabel 4.8 word van die volgende afkortings gebruik gemaak:

EMOA: Emosionele uitputting

DEPA: Depersonalisasie

PERA: 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid.

(Hoe dikwels kom die gevoel voor)

		ROL- GEORIËN- TEERDE STRES	TAAK- GEORIËN TEERDE STRES	GRENS- OORBRUG- GINGSTRES	ONDER- HANDE- LING- STRES
EMOA	r	0.24793	0.42214	0.10053	0.17295
	p	0.0332	0.0002	0.3941	0.1406
DEPA	r	0.32251	0.34998	0.25360	0.22476
	p	0.0051	0.0022	0.0292	0.2542
PERA	r	0.05014	-0.30546	-0.13960	-0.09253
	p	0.6714	0.0081	0.2355	0.4330

r = korrelasiekoëffisiënt; p =waarskynlikheid ($p < 0.05$) word gestel as voorwaarde vir statistiese betekenisvolle korrelasie.

Waardes vir r (vergelyk 4.3.4.3, tabel 4.5).

Uit tabel 4.8 blyk dit daar 'n medium effek is tussen die frekwensietellings van taakgeoriënteerde stres en beide emosionele uitputting (0.42214) en depersonalisasie (0.34998), asook 'n afname in persoonlike prestasie (0.30546).

Tussen die frekwensietellings van rolgeoriënteerde stres en emosionele uitputting bestaan daar 'n klein effek (0.24793) en 'n medium effek in depersonalisasie (0.32251). Dus dui $p < 0.05$ aan dat die korrelasiekoëffisiënt beduidend van nul verskil, dit wil sê, die

waarskynlikheid om verkeerdelik te beweer dat die effek tussen taakgeoriënteerde stres en die drie komponente van uitbranding, naamlike emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid groter as nul minder as (5%) is. Dieselfde geld ten opsigte van rolgeoriënteerde stres en die twee komponente van uitbranding, naamlik emosionele uitputting en depersonalisasie.

'n Belangrike afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat voortdurende taakgeoriënteerde stres waarskynlik aanleiding kan gee tot emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid. Voortdurende rolgeoriënteerde stres kan waarskynlik aanleiding gee tot depersonalisasie gevolg deur emosionele uitputting. 'n Vergelyking met die bevinding waartoe uit die literatuurstudie gekom is, sal gemaak word na tabel 4.9.

4.3.5.2 *Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die frekwensies van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding (intensiteit)*

Die doel is hier om te bepaal wat die verband is ten opsigte van die frekwensie van die vier soorte stres soos dit met die ASI en die drie komponente van uitbranding volgens die MBI op die intensiteitskaal gemeet is.

TABEL 4.9 Die korrelasiekoëffisiënt van die intensiteit van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding

In tabel 4.9 dui die afkorting op die volgende:

EMOB: Emosionele uitputting

DEPB: Depersonalisasie

PERB: 'n Afname in persoonlike doeltreffendheid
Hierdie drie komponente van uitbranding word aangedui in terme van intensiteit

		Rol-georiën- teerde stres	Taak-georiën- teerde stres	Grens- oorbrug- gingstres	Onder- hande- lingstres
EMOB	r	0.29357	0.56033	0.20602	0.20840
	p	0.0111	0.0001	0.0782	0.0748
DEPB	r	0.33685	0.48657	0.29616	0.20345
	p	0.0033	0.0001	0.0104	0.0821
PERB	r	0.17876	-0.05104	-0.08074	-0.08240
	p	0.1275	0.6658	0.4941	0.4852

r = korrelasiekoëffisiënt; p = waarskynlikheid ($p < 0.05$) word gestel as voorwaarde vir statistiese betekenisvolle korrelasie.

Uit tabel 4.8 blyk dit dat daar effek bestaan tussen die frekwensietellings van taakgeoriënteerde stres en emosionele uitputting (0.56033) en 'n medium effek met depersonalisasie (0.48675). Daar bestaan verder medium effek tussen die frekwensietellings van rolgeoriënteerde stres en depersonalisasie (0.33685) asook 'n klein verband met emosionele uitputting (intensiteit) (0.29357). Tussen die frekwensietellings van grensoorbruggingstres en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid is die verskil in intensiteit (0.29616). Dus dui $p < 0.05$ aan dat die korrelasiekoëffisiënt beduidend van nul verskil, dit wil sê, die waarskynlikheid om te beweer dat die effek tussen taakgeoriënteerde

stres en emosionele uitputting asook depersonalisasie groter as nul is, is minder as (5%). Dieselfde geld ten opsigte van rolgeoriënteerde stres en emosionele uitputting asook depersonalisasie.

4.3.5.3 *Die korrelasiekoëffisiënt ten opsigte van die frekwensie van die vier soorte stres en die drie komponente van uitbranding (frekwensie en intensiteit).*

Uit tabel 4.8 sowel as 4.9 blyk daar 'n verband te wees tussen die frekwensie van taakgeoriënteerde stres en emosionele uitputting asook depersonalisasie.

Dieselfde geld ten opsigte van rolgeoriënteerde stres en die twee komponente van uitbranding, naamlik emosionele uitputting en depersonalisasie.

4.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is van verskeie statistiese tegnieke gebruik gemaak om te bepaal in watter mate skoolhoofde uitgebrand is en stres ervaar. Daar is van Pearson se korrelasiekoëffisiënt gebruik gemaak om die verband aan te toon tussen die frekwensie en intensiteit by die drie komponente van uitbranding, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid. Die voorkoms van rolgeoriënteerde, taakgeoriënteerde, grensoorbrugging- en onderhandelingsstres is op 'n frekwensietabel aangetoon, so ook die komponente van uitbranding. Verder is van Pearson se korrelasiekoëffisiënt gebruik gemaak om die vier soorte stres ten opsigte van frekwensie en intensiteit met die drie komponente van uitbranding in verband te bring. Hoofstuk 5 bied bevindings wat uit die literatuurstudie en empiriese ondersoek aangestip word waaruit gevolgtrekkings gemaak sal word.

HOOFSTUK 5

SLOTSOM

5.1 INLEIDING

In die onderhawige studie is die voorkoms van die drie komponente van uitbranding, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid ondersoek. In samehang met voorafgenoemde het rolgeoriënteerde, taakgeoriënteerde, grensoorbrugging- en onderhandelingsstres ook onder die loep gekom. Na aanleiding van 'n deeglike literatuurstudie wat vooraf gedoen is, is 'n empiriese ondersoek na die komponente van uitbranding en die verskillende soorte stres onderneem.

Deur middel van die literatuurstudie is die begrippe emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid omskryf (vergeelyk 3.2.2; 3.2.3; 3.3.4). Ook die begrippe rolgeoriënteerde, taakgeoriënteerde, grensoorbrugging- en onderhandelingsstres is omskryf (vergeelyk 2.6). Die bepaalde faktore wat aanleiding kan gee tot elk van die verskynsels is geïdentifiseer.

In hierdie laaste hoofstuk word eerstens 'n kort omskrywing van die verloop van die studie gegee. Tweedens sal die vernaamste bevindinge van die ondersoek gegee word en na aanleiding daarvan sal ook enkele aanbevelings vir oorweging deur die onderwyspraktyk gemaak word.

5.2 SAMEVATTING

In hoofstuk 1 is kortliks gewys op die voorkoms en omvang van stres en uitbranding in die RSA en die buiteland. Daar is ook gewys op die behoefte wat daar bestaan vir navorsing ten einde die verband tussen stres en uitbranding te bepaal.

In die probleemstelling is die volgende drie belangrike aspekte van die ondersoek beklemtoon:

- * om die aard van stres,
- * uitbranding en die kenmerkende eienskappe daarvan, en
- * die verband tussen stres en uitbranding by skoolhoofde empiries te bepaal (vergelyk 1.3).

Antwoorde op die eerste twee aspekte is na aanleiding van die literatuurstudie verkry. Dié oor die verband tussen stres en uitbranding is na aanleiding van die literatuurstudie ook empiries ondersoek.

In hoofstuk 2 is die aard, omvang en oorsake van stres by skoolhoofde in die RSA en die buiteland bespreek. Die verloop van stres is toegelig. Daar is gewys op die verandering in die RSA en die daarmee gepaardgaande onsekerheid wat aanleiding kan gee tot stres. Daar bestaan dus rede tot kommer oor stres.

Daar is gewys op enkele wanopvattinge wat bestaan oor stres. Enkele beskouinge oor stres is saaklik bespreek. Die fases van stres, naamlik stressors, persepsie van stressors, reaksie op die stressor en gevolg van die reaksie op die stressors is toegelig (vergelyk 2.4).

Daar is gewys op die feit dat stres nie net 'n negatiewe uitwerking op die individu het nie, maar ook 'n positiewe uitwerking in die vorm van eustress (vergelyk 2.3.4).

Stresfaktore by die skoolhoof is toegelig. Die rol wat persoonlikheidstipes speel by die hantering van stres is ook toegelig. Die taak van die skoolhoof is toegelig. Laastens is gewys op die gevolg van stres.

In hoofstuk 3 is die aard, omvang en oorsake van uitbranding by skoolhoofde in die RSA en die buiteland bespreek. Alhoewel daar min navorsing gedoen is oor uitbranding by Suid-Afrikaanse skoolhoofde, is kommer oor uitbranding nie ongegrond nie.

Die drie fases van uitbranding, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid is toegelig (vergelyk 3.2.2.1; 3.2.3 en 3.2.4).

Sekere beskouinge oor uitbranding is na aanleiding van die literatuurstudie bespreek. Volgens die literatuur bestaan daar korrelasie tussen sekere soorte stres en die drie fases van uitbranding (vergelyk 3.3.4). Dit is belangrik om te weet dat uitbranding net by sekere mense voorkom terwyl almal stres ervaar.

Sekere modelle van uitbranding is vanuit die literatuurstudie toegelig.

Die invloed van stres en/of uitbranding op bepaalde persoonlikheidstipes is na aanleiding van die literatuurstudie bespreek. Ook organisatoriese (vergelyk 2.6.1) en taakgeoriënteerde veranderlikes (vergelyk 3.4.2) se invloed op uitbranding is ondersoek en beskryf.

Die verloop van uitbranding (vergelyk 3.5) en die simptome (vergelyk 3.6) is na aanleiding van die literatuurstudie bespreek.

Laastens is gewys op die gevolge vir beide die werknemer en die werkgever. 'n Belangrike afleiding wat gemaak kan word, is dat uitbranding sal lei tot verlaagde produktiwiteit.

In hoofstuk 4 word die interpretasie van die empiriese ondersoek weergegee. 'n Gestruktureerde posvraelys is gebruik om die aanwesigheid en intensiteit van stres en die aanwesigheid van uitbranding by skoolhoofde te bepaal.

5.3 BEVINDINGE

5.3.1 Navorsingsdoelwit: 1

Die doelwit is om die aard van stres na aanleiding van 'n literatuurstudie te beskryf (vergelyk 1.3).

Die navorsingsdoelwitte, naamlik om die aard van stres by skoolhoofde te ondersoek, is grootliks bereik. Die bevinding word puntsgewys soos volg uiteengesit:

- * Stres kan 'n negatiewe maar ook 'n positiewe uitwerking op die skoolhoof hê (vergelyk 2.3.4). Die belangrikheid van die positiewe word deur sekere navorsers sterk beklemtoon. Indien die skoolhoof weet hoe om stres te hanteer, kan hy ook leiding aan sy personeel gee.
- * Die persoonlikheid van die skoolhoof speel 'n belangrike rol by die hantering van stres. Die skoolhoof wat 'n A- persoonlikheid of X-tipe persoonlikheid het, ervaar stres gewoonlik in die ergste graad. Die B-tipe of Y-tipe persoonlikheid hanteer stres gewoonlik goed (vergelyk 2.6.1.1; 2.6.1.2).
- * In die RSA en in die buiteland lei stres tot stresverwante siektes, byvoorbeeld hartaanvalle, kanker en ander soorte siektes (vergelyk 2.3.5).
- * Stres kan in die geval van voortdurende negatiewe stres tot verlaagde produktiwiteit lei, as gevolg van voortdurende afwesigheid van die werk (vergelyk 2.3.5).
- * Die voorkoms van negatiewe stres kan veral in die RSA verhoog as gevolg van verandering en die daarmee gepaardgaande onsekerheid (vergelyk 2.2.2).

5.3.2 Navorsingsdoelwit:2

Die doelwit is om die aard van uitbranding na aanleiding van 'n literatuurstudie te beskryf (vergelyk 1.3).

- * Al drie fases van uitbranding, naamlik emosionele uitputting, depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid moet teenwoordig wees, alvorens die voorkoms van die uitbrandingsindroom gediagnoseer kan word (vergelyk 3.2.5).
- * Uitbranding is skadelik en kom net by sekere mense voor terwyl stres by alle mense kan voorkom (vergelyk 3.3.3).

- * Soos in die geval van stres speel die persoonlikheids tipe van die skoolhoof ook 'n rol by uitbranding. Skoolhoofde met A-tipe of X-tipe persoonlikhede sal makliker tekens toon van uitbranding as B-tipe of Y-tipe persoonlikhede (vergelyk 3.4.1.1).
- * Organisasoriese, omgewings-, politieke en veral veranderlikes ten opsigte van verandering/vernuwing speel 'n rol by die uitbranding van skoolhoofde (vergelyk 3.4.6).
- * Die vroeë herkenning van uitbranding en die voorkoming van verdere ontwikkeling is van die uiterste belang (vergelyk 3.6.1).
- * Uitbranding sal uiteindelik vir die skoolhoof sowel as die werkgewer negatiewe gevolge hê (vergelyk 3.7.3).

5.3.3 Navorsingsdoelwit:3

Die doelwit is om empiries die verband tussen stres en uitbranding by skoolhoofde te bepaal (vergelyk 1.3).

Daar is bevind dat 'n relatief hoë persentasie respondente (skoolhoofde) uitbranding by emosionele uitputting en depersonalisasie op 'n lae graad ervaar (vergelyk 4.3.4.1), terwyl 'n relatief hoë persentasie uitbranding by 'n afname in persoonlike doeltreffendheid ervaar (vergelyk 4.3.4.1). Wat intensiteit van uitbranding betref, is 'n relatief matige persentasie by al drie fases van uitbranding gevind (vergelyk 4.3.4.2).

Daar bestaan 'n redelike sterk verband tussen frekwensie en intensiteit by die subskale van uitbranding. Dit het geblyk uit die literatuurstudie sowel as die empiriese ondersoek (vergelyk 4.3.3). Daar kan dus saamgestem word met navorsers wat van mening is dat daar slegs van een van die veranderlikes (frekwensie of intensiteit van die MBI) gebruik gemaak kan word om uitbranding te meet.

Uit die empiriese ondersoek het dit geblyk dat die hantering van konflikte die meeste aanleiding gegee het tot stres. Daarna volg onsekerheid oor die rol wat die skoolhoof

vertolk. Taak- georiënteerde, en grensoorbruggingstres volg daarna met 'n gelyke persentasie (vergelyk 4.5).

Dit het geblyk uit die empiriese ondersoek dat voortdurende rolgeoriënteerde en taakgeoriënteerde stres waarskynlik aanleiding kan gee tot emosionele uitputting of depersonalisasie, sover dit die frekwensie van uitbranding betref (vergelyk 4.6). Die ander soorte stres toon geen verband met uitbranding nie.

Sover dit die intensiteit van uitbranding betref, is bevind dat voortdurende taakgeoriënteerde stres waarskynlik kan lei tot 'n verhoging in intensiteit by depersonalisasie en 'n afname in persoonlike doeltreffendheid (vergelyk 4.3.4.2). Voortdurende rolgeoriënteerde stres kan lei tot verhoging in intensiteit by emosionele uitputting en depersonalisasie. Voortdurende grensoorbruggingstres kan waarskynlik lei tot 'n verhoging in intensiteit by 'n afname in persoonlike doeltreffendheid (vergelyk 4.3.3.3).

5.4 SLOTOPMERKINGS

Die skoolhoof se taak is geweldig omvattend. Die rol wat hy moet vervul en die taak wat hom opgelê is, verg baie. Verder is hy voortdurend onder emosionele druk weens sy kontak met mense, soos onderwysers, leerlinge, die algemene publiek en sy seniors. Die skoolhoof ervaar dus stres as gevolg hiervan, en indien hy nie leer hoe om stres te hanteer nie, kan dit uiteindelik lei tot uitbranding. Die skoolhoof kan met goeie beplanning en delegering sy werkslas aansienlik verlig en sodoende stres beter hanteer asook uitbranding voorkom.

Die outokratiese skoolhoof sal stres en uitbranding moeiliker hanteer as die demokratiese skoolhoof. Die demokratiese skoolhoof sal pligte delegeer en deelnemende besluite neem. Sodoende sal die demokratiese skoolhoof sy werkslas en sodoende stres en uitbranding kan verlig.

BRONNELYS

BASSON, C.J.J., NIEMANN, G.S. & VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1995. Organisasieleer. (In Van der Westhuizen, P.C., red. Onderwysbestuur: Grondslae en riglyne. Pretoria: HAUM. p.465-512.)

BEARD, P.N.G. 1990. Strategies for teachers in identifying and overcoming stress. *South African Journal for Education*, 10(2):109-115, May.

BIGGS, J. 1988. Stress and the school management. *Neon*, 53(2):44-48, Feb.

BONDESIO, M.I. & DE WITT, J.T. 1995. Personeelbestuur. (In Van der Westhuizen, P.C., red. Doeltreffende onderwysbestuur. 2de uitg. Pretoria: Kagiso. p. 249-359.)

BURNS, R. 1988. Coping with stress. Howard drive, Pinelands, Cape Town: Maskew Miller Longman.

CALABRESE, R. 1987. The principal: an agent for reducing teacher stress. *NASSP-Bulletin*, 71(503): 66-70, Dec.

CLARKE, L. 1985. Principal stress. (Paper presented at the Annual Fall Conference of the Arkansas Association of Elementary School Principals.) Little Rock, AR, 10p.

COHEN, J. 1977. Statistical power analysis for the behavioral sciences (Revised edition) Academic press. Inc. (Harcourt Brave Javanovich publishers) Orlando.

COHEN, A. 1989. Reducing stress in schools: school administrators' guide to managing personal and building level stress. Longmon: Sopris West.

COLDICOTT, P.J. 1985. Organisational causes of stress on the individual teacher. *Educational management and administration*. 13(2): 90-93.

- DARESH, J.C. 1986. Sources of stress in the principalship. *Record*, 7(1):27-32, Fall.
- DE WITT, J.T. 1987. Die professionele uitbrandingsindroom: 'n onderwysbestuurperspektief. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde*, 7(4):264-271.
- DE WET, J.J., MONTEITH, J.L. de K., VENTER, P.A. & STEYN, H.S. 1981. Navorsingsmetodes in die opvoedkunde: 'n inleiding tot empiriese navorsing. Durban-Pretoria: Butterworth.
- ESTERHUYSEN, J.L. 1993. Bronne van stres by die hoof van die primêre skool. Potchefstroom: PU vir CHO. (Skripsie - M.Ed.).
- FARBER, B.A. 1984. Teacher burnout: assumptions, myths and issues. *Teachers college record*, 86(2):321-338, Winter.
- FEDERALE ONDERWYSERSRAAD. 1990. Buitelandse studiebesoek, 11 Maart tot 2 April 1990. Pretoria: FOR.
- FERREIRA, M.G. 1991. Organisasiestres by die onderwyser in die sekondêre skool. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling- M.Ed.)
- FIMIAN, M. J. 1987. Teacher stress: an expert appraisal. *Psychology in the schools*, 24(1) 5-14, Jan.
- FRIESEN, D. 1986. Overall stress and job satisfaction as predictors of burnout. (Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. 67th, Annual Conference.) San Francisco, CA:17p.
- GMELCH, W.H. 1991. A conceptual understanding of administrative stress. (Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association) Chicago, IL., April 3-7, 34p.

GOLD, Y. 1984-1985. Does teacher burnout begin with student teaching? *Education* 105(3):254-257.

GOLD, Y. & ROTH, R.A. 1993. Teachers managing stress and preventing burnout: the professional health solution. London: The Falmer Press.

GREEFF, H.P. & CALITZ, L.P. 1991. Bestuurstrategieë met die oog op die hantering van stres deur onderwysbestuurders. *Pedagogiekjoernaal*, 12(2):14-23.

HAYWARD, R. 1993. Teacher stress in the primary school: an identification and description of stressors. *Education Bulletin*, 37(1):3-20, Jun.

HEINE, E.W. 1992. Uitbranding by skoolhoofde. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif-D.Ed.)

JACKSON, S.E., SCHWAB, R.L. & SCHULER, R.S. 1986. Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4): 630-640.

JANSEN VAN RENSBURG, J.A. 1953. Sielkunde. Stellenbosch: Universiteitsuitgewers en -Boekhandelaars. 260p.

KAHILL, S. 1988. Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian psychology*, 19(3): 284-297.

KARIACOU, C. 1987. Teacher stress and burnout: an international review. *Educational research*, 29(2):146-151, June.

LANDMAN, W.A. 1980. Inleiding tot die opvoedundige navorsingspraktyk. Pretoria: Butterworth.

LYONS, J.E. 1990. Managing stress in the principalship. *NASSP-Bulletin*, 74 (523): 44-47, Febr.

MARAIS, J.L. 1992. Faktore wat stres veroorsaak by onderwysers in die Oranje-Vrystaat en Kaapprovinsie. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde*, 12(3): 305-312 Aug.

MASLACH, C. & JACKSON, S.E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 6(2): 99-113.

MATTINGLY, M.A. 1977. Sources of stress and burnout in professional child care work. *Child Care quarterly*, 6(2):127-137, Summer.

MAZUR, P. & LYNCH, M.D. 1988. Differential impact of administrative, organizational and personality factors on teacher burnout. (Paper presented at the American Educational Research Association Conference. New Orleans.)

MENTZ, P.J., MENTZ E., KRUGER, A., MALAN, N.T., PRETORIUS, P.J., HUISMAN, H.W., ELOFF, F.C. LAUBSHER, P.I. 1995. Administratiewe onderwysstres by skoolhoofde en onderwysers: 'n vergelyking tussen selfevaluering en fisiologiese parameters. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde.*, 15(3):116-123, Aug.

MONTEIRO, T. 1990. Stress and the administrator: a look at theory and reality. *NASSP-Bulletin*, 74(52):80-85, Apr.

NOEL, J.L. 1987. Long-term stress management. *New directions for teaching and learning*, 29(3):65-73, Sept.

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. 1989. The physical and psychological problems of the peoples of South Africa (Report R101.) Pretoria:RGN.

REED, B.D. 1985. Stress: the individual and the system. *Educational management and administration*, 13(2): 82-89.

REED, S. 1979. What you can do to prevent teacher burnout. *National elementary principal*, 85(3): 67-70, Mar.

ROOS, N.J. & MÖLLER, A.T. 1988. Stres: hanteer dit self. Kaapstad: Human & Rousseau.

SAFFER, M. 1983. Burnout in community workers. *Jewish affairs*, 47-52, May.

SARROS, J.C. 1988. School administrators write about burnout: individual and organizational implications. *British educational research journal*, 14(2): 175-190.

SARROS, J.C. & FRIESEN, D. 1987. The etiology of administrator burnout. *The Alberta journal of educational research*, 33(3): 163-179, Sept.

SARROS, J. C. & SARROS, A.M. 1992. Social support and teacher burnout. *Journal of educational administration*, 30(1):55-69.

SCHLANSKER, B. 1987. A principals' guide to teacher stress. *Principal*, 66(5): 32-42, May.

SCHWAB, R.L. & IWANICKI, E.F. 1982. Perceived role conflict role ambiguity, and teacher burnout. *Administration quarterly*, 18:60-74

SEIDERMAN, S. 1987. Combatting staff burnout. *Day care and early education*, 5(4):6-9.

SEIDMAN, S.A. & ZAGER, J. 1986-87. The teacher burnout scale. *Educational research quarterly*, 7(1):26-33.

SMIT, P.C. 1988. 'n Vergelyking van posvraelyste, onderhoud skedules en groepvraelyste. (In Couper, M.P., Smit, P.C., Stoker, D.I & Strasheim, A. Inleiding tot opnametegnologie. Pretoria: RGN. p. 57-83.)

STEINBERG, D.J. 1993. Organisasietres by die onderwyseres in die primêre skool. Potchefstroom: PU vir CHO. (Skripsie-M.Ed.)

SWART, G.J.J. 1988. Stres in die onderwys: die siekte van ons tyd. Hoe raak dit u? *NOU-blad*, 19(1): 9-16, Jun.

TANNER, K.T., SCHNITTER, C.J. & ATKINS, T.T. 1991. Effects of the use of management strategies on stress levels of high school principals in the United States. *Educational administration quarterly*, 27(2): 203-224, May.

TORELLI, J.A. & GMELCH, W.H. 1992. Occupational stress and burnout in educational administration. (Paper presented at the American Educational Research Association Conference. San Francisco, California, April).

VAN GRAAN, F. 1987. Werkspanning: 'n bedryfspsigologiese ondersoek. Potchefstroom. PU vir CHO. (Proefskrif-D.Com.)

WAX, A.S. & HALES, L.W. 1987. Public school administrators: components of burnout. (Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Washington D.C. 15p.)

WILLIAMSON, J & CAMPBELL, L. 1987. Stress in the principalship: What causes it? *NASSP-Bulletin*, 71(53) 109-112.



**PRESIDENT MANGOPE
TECHNICAL HIGH SCHOOL**

BYLAE A

**PRIVATE BAG X2004
TLHABANE - 0305**

**TELEPHONE:
(01466)
55305**

**A.S.L. VENTER (10797246)
P.O. BOX 7996
RUSTENBURG
0300**

2 September 1994

Deputy Director General
North-West Education Department
Private Bag X2004
MMBATHO
8670

Sir

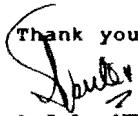
APPROVAL OF QUESTIONNAIRE

Could you please be so kind as to grant me permission to send copies of the enclosed questionnaire to a selected group of high school principals in the North-West region.

This research forms part of my studies to complete my M.Ed at PU for CHE. My supervisor is Prof. P.C. v.d. Westhuizen.

The outcome of this research will lead to the formulation of strategies for school principals as well as all other teachers to be able to cope with burnout and stress.

Thank you.


**A.S.L. VENTER
ACTING PRINCIPAL**

BYLAE B



NORTH WEST PROVINCE

KANTOOR VAN DIE KANTOOR VAN DIE

Nr. Taksop./Ref. No./Verw. Nr.

Bates Co/Enquiries/Verw.

I.K. MOTSELANYANE

Nr. Mesg./Tel. No. (0140) 29-2300/3

DEPARTMENT OF EDUCATION
SPORT & RECREATION

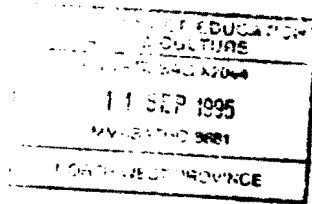
PRIVATE BAG X 2044

MMABATHO

8681

11.09.1995

A.S.L. VENTER
P.O. BOX 7996
RUSTENBURG
0300



Sir

PERMISSION GRANTED FOR QUESTIONNAIRE MBL AND ASI

Permission is granted to you to send your questionnaire to all high schools in North West Region.



DDG FOR EDUCATION



BYLAE C

PRESIDENT MANGOSHE
TECHNICAL HIGH SCHOOL

PRIVATE BAG X2884
TLHABANE - 0300

TELEPHONE:
(01400)
55305

P.O. BOX 7996
RUSTENBURG
0300

2 September 1995

Dear Colleague

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND STRESS AT A GROUP OF SCHOOL PRINCIPALS: RESEARCH QUESTIONNAIRE

1. The purpose of this questionnaire is to assess burnout and stress as experienced by school principals and to provide them with strategies to cope with both burnout and stress.
2. The enclosed questionnaire is based on the MBI (Maslach Burnout Inventory) and the ASI (Administrative Stress Index) and are the most popular instruments worldwide for assessing burnout and stress.
3. Written permission was granted by the North-West Education Department to circulate this questionnaire for a selected group of principals in the Nth-West (See attached letter).
4. All information will be treated strictly confidential. Neither your name nor the name of your school will appear on the questionnaire.
5. You are kindly requested to complete the enclosed questionnaire before or on 12 October 1995 and return it in the enclosed envelope.
6. Your cooperation is sincerely appreciated.

Kind regards.


A.S.L. VENTER
ACTING PRINCIPAL

QUESTIONNAIRE NUMBER				(1-3)
CARD				(4-5)

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND STRESS AT A GROUP OF SCHOOL PRINCIPALS

INSTRUCTIONS

All information will be treated strictly confidential.
Nobody would be able to recognise your responses.

You are kindly requested to participate in this empirical research. The aim of it is to make a study of the relationship between burnout and stress at a group of school principals.

Answer all the questions only by inserting an X in the relevant block.

SECTION 1

1.1	Gender	Male		(6)
		Female		
1.2	Marital Status	Married		(7)
		Single		
		Divorced		
1.3	Age (Completed years as at 31-09-1995)	25-30		(8)
		31-35		
		36-40		
		41-45		
		46-50		
		51-55		
	56 +			
1.4	Your experience as principal (Completed years as at 31-09-1995)	0-3		(9)
		4-6		
		7-10		
		11-13		
		14 +		
1.5	Category	A		(10)
		B		
		C		
		D		

		E		
		F		
		G		
		H		
1.6	Grading of school	S I		(11)
		S II		

HOW OFTEN
FREQUENCY

HOW STRONG
INTENSITY

NEVER	A FEW TIMES A YEAR		MONTHLY		A FEW TIMES A MONTH		EVERY WEEK		A FEW TIMES A WEEK		EVERY DAY		INSTRUCTIONS							VERY MILD	← MODERATE →					VERY STRONG
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1. Complete the questions on the left hand side with an X in the correct column to show how often you experience the feeling of to be burned out	2. Then complete the questions on the right hand side to show how intensive you experience the feeling of burnout	1	2	3	4	5		6	7				
0	1	2	3	4	5	6	2.9 I feel I'm positively influencing other people's lives through my work	1	2	3	4	5	6	7	28, 29											
0	1	2	3	4	5	6	2.10 I've become more callous toward people since I took this job.	1	2	3	4	5	6	7	30, 31											
0	1	2	3	4	5	6	2.11 I worry that this job is hardening me emotionally	1	2	3	4	5	6	7	32, 33											
0	1	2	3	4	5	6	2.12 I feel very energetic	1	2	3	4	5	6	7	34, 35											
0	1	2	3	4	5	6	2.13 I feel frustrated by my job	1	2	3	4	5	6	7	36, 37											
0	1	2	3	4	5	6	2.14 I feel I'm working too hard on my job	1	2	3	4	5	6	7	38, 39											
0	1	2	3	4	5	6	2.15 I don't really care what happens to some recipients	1	2	3	4	5	6	7	40, 41											
0	1	2	3	4	5	6	2.16 Working directly with people puts too much stress on me.	1	2	3	4	5	6	7	42, 43											
0	1	2	3	4	5	6	2.17 I can easily create a relaxed atmosphere with my recipients	1	2	3	4	5	6	7	44, 45											
0	1	2	3	4	5	6	2.18 I feel exhilarated after working closely with my recipients	1	2	3	4	5	6	7	46, 47											
0	1	2	3	4	5	6	2.19 I have accomplished many worthwhile things in this job	1	2	3	4	5	6	7	48, 49											

HOW STRONG/INTENSITY

HOW OFTEN/FREQUENCY

		HOW OFTEN/FREQUENCY						HOW STRONG/INTENSITY							
		NEVER	A FEW TIMES A YEAR	MONTHLY	A FEW TIMES A MONTH	EVERY WEEK	A FEW TIMES A WEEK	EVERY DAY	VERY MILD	MODERATE				VERY STRONG	
		0	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
2.20	I feel like I'm at the end of my rope	0	1	2	3	4	5	6	4	2	3	4	5	6	7
2.21	In my work, I deal with emotional problems very calmly	0	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
2.22	I feel recipients blame me for some of their problems	0	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7

SECTION 3

CARD

(1-2)

INSTRUCTIONS: Complete by inserting an X in the correct column		NOT APPLICABLE	RARELY OR NEVER	BOTHERS ME	OCCASIONALLY BOTHERS ME	FREQUENTLY BOTHERS ME		
3.1	Knowing I can't get information needed to carry out my job properly	0	1	2	3	4	5	3
3.2	Thinking that I will not be able to satisfy the conflicting demands of those who have authority over me	0	1	2	3	4	5	4
3.3	Trying to resolve differences with my superiors	0	1	2	3	4	5	5
3.4	Not knowing what my supervisor thinks of me or how he/she evaluates my performance	0	1	2	3	4	5	6
3.5	Feeling that I have too little authority to carry out responsibilities assigned to me	0	1	2	3	4	5	7
3.6	Being unclear on just what the scope and responsibilities of my job are	0	1	2	3	4	5	8
3.7	Trying to influence my immediate supervisor's actions and decisions that affect me	0	1	2	3	4	5	9
3.8	Being interrupted frequently by telephone calls	0	1	2	3	4	5	10
3.9	Supervising and coordinating the tasks of many people	0	1	2	3	4	5	11
3.10	Having my work frequently interrupted by staff who want to talk	0	1	2	3	4	5	12