

ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSER IN DIE SEKONDÊRE SKOOL

MICHIEL GEORGE FERREIRA BA BED LPOS

Verhandeling voorgelê vir die graad Magister
Educationis in Onderwysbestuur in die Departement
Vergelykende Opvoedkunde en Onderwysbestuur in die
Fakulteit Opvoedkunde aan die Potchefstroomse
Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Leier: Prof P C van der Westhuizen

Hulpleier: Prof J L Marais

Pretoria
Junie 1991

DANKBETUIGINGS

Hiermee wens ek my opregte dank en waardering uit te spreek teenoor:

1. Prof P C van der Westhuizen en prof J L Marais, my twee studieleiers, vir volgehoue en deeglike leiding.
2. Dr L M Vermeulen vir taalversorging.
3. Mev Rachel Ferreira vir proefleeswerk.
4. Mev E Mentz vir die verwerking van statistiese gegewens.
5. Mej Lorette Duncker vir netjiese en akkurate tikwerk.
6. Mev M de Bruin, bibliotekaresse van die FOR-biblioteek vir die verkryging en verskaffing van bronne.
7. Die Uitvoerende Direkteur, TOD vir die toestemming om 'n empiriese ondersoek by die skole in die Pretoria-streek te loods.
8. Drs C G Coetzee, P W Möller en mev M M E Mattheus van die Buro vir Onderwysnavorsing, TOD vir die goedkeuring van die vraelys.
9. Die hoofde van die 12 sekondêre skole in die Pretoria-streek wat behulpsaam was met die invul van die vraelyste.
10. Die RGN vir die studiebeurs aan my toegestaan.

11. Dr J L Beckmann van die FOR vir die verskaffing van die nutste bronne en sy belangstelling.
12. My vrou, Rachel en ons drie kinders, Eduard, MG en Talita, vir al die opofferings en verdraagsaamheid.

My Skepper vir uithou-
vermoë en onverdiende
seëninge wat my in
staat gestel het om
hierdie studie te vol-
tooi.

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

Lys van figure	ix
Lys van tabelle	x
Summary	xi
Opsomming	xiii
HOOFSTUK 1 - ORIËNTERING	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Probleemstelling	1
1.3 Doel met die navorsing	3
1.4 Navorsingsmetodes	3
1.4.1 Literatuurstudie	3
1.4.2 Empiriese ondersoek	4
1.4.2.1 Vraelys	4
1.4.2.2 Populasie	4
1.4.2.3 Steekproef	4
1.4.2.4 Statistiese tegniek	4
1.4.2.5 Terreinafbakening	5
1.5 Samevatting	5
HOOFSTUK 2 - DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES BY WERKERS IN 'N ORGANISASIE	6
2.1 Inleiding	6
2.2 Omvang van organisasiestres	6
2.3 Begripsverklaring	8
2.3.1 'n Organisasie	8

2.3.2	Stres	9
2.3.2.1	Inleiding	9
2.3.2.2	Die responsmodel van stres	10
2.3.2.3	Die stimulusmodel van stres	12
2.3.2.4	Die stimulusresponsmodel van stres	14
2.3.2.5	Die transaksionele model van stres	15
2.3.2.6	Die bestuurstressiklus van Gmelch en Thomas	17
2.3.3	Organisasiestres	21
2.3.3.1	Die responsmodel van organisasiestres	21
2.3.3.2	Die stimulusmodel van organisasiestres ...	21
2.3.3.3	Die stimulusresponsmodel van organisasie- stres	22
2.3.3.4	Die transaksionele model van organisasie- stres	22
2.3.3.5	Organisasiestres volgens die bestuurstress- siklus	22
2.4	Positiewe en negatiewe stres	23
2.5	Oorsake van organisasiestres (stres- sers)	25
2.5.1	Omskrywing van stressers	25
2.5.2	Indeling van organisasiestressers	26
2.5.2.1	Verandering en vernuwing binne die organisasie	27
2.5.2.2	Swak interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie	27
2.5.2.3	Die individu se rol in die organisasie ...	28
2.5.2.4	Die werkstruktuur van die organisasie	30
2.5.2.5	Die werksomstandighede binne die organisasie	31
2.5.2.6	Tydsbestuur deur die individu binne die organisasie	31
2.6	Gevolge van stres vir die individu in die organisasie	32
2.6.1	Opmerking	32

2.6.2	Fisiologiese gevolge van stres	33
2.6.3	Psigologiese gevolge van stres	34
2.6.4	Sosiale gevolge van stres	34
2.6.5	Organisatoriese reaksies op stres	35
2.7	Verantwoordelikheid van die organisasie ten opsigte van die bekamping van stres ..	36
2.7.1	Beplanning	36
2.7.2	Verandering	37
2.7.3	Gevolgtrekking	37
2.8	Samevatting	38
HOOFSTUK 3 - DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES IN DIE ONDERWYS		39
3.1	Inleiding	39
3.2	Die omvang van stres en organisasiestres in die onderwys	39
3.3	Organisasiestres in die onderwys	42
3.3.1	Inleiding	42
3.3.2	Die stimulusmodel van organisasiestres in die onderwys	43
3.3.3	Die responsmodel van organisasiestres in die onderwys	44
3.3.4	Die transaksionele model van organisasie- stres in die onderwys	44
3.3.5	Die bestuurstressiklus	45
3.3.6	Model van onderwyserstres	45
3.4	Oorsake van organisasiestres by onderwy- sers (stressers)	48
3.4.1	Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme	50

3.4.2	Die werksomstandighede van die onderwyser	52
3.4.2.1	Onvoldoende fisiese geriewe	53
3.4.2.2	Onpraktiese groepering van leerlinge in klasse	53
3.4.2.3	Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk	55
3.4.2.4	Onvoldoende onderwysmedia	56
3.4.2.5	Fondsinsamelingsaksies	56
3.4.3	Swak interpersoonlike verhoudinge	57
3.4.3.1	Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan	57
3.4.3.2	Swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas	60
3.4.3.3	Swak interpersoonlike verhoudinge met leerlinge	60
3.4.3.4	Swak interpersoonlike verhoudinge met ouers	60
3.4.4	Die rolverwagting van die onderwyser	61
3.4.4.1	Roloorlading	61
3.4.4.2	Rolkonflik	63
3.4.4.3	Rolonsekerheid	64
3.4.4.4	Rolontoereikendheid	65
3.4.5	Verandering en vernuwing	66
3.5	Gevolge van organisasiestres vir onderwysers	68
3.5.1	Fisiologiese gevolge van organisasiestres	68
3.5.2	Psigologiese gevolge van organisasiestres	69
3.5.3	Gedagsreaksies	69
3.5.4	Gevolge vir die organisasie	70
3.6	Hantering van stres deur die onderwyser ..	70
3.6.1	Hanteringstrategieë	71

3.6.1.1	Basiese streshanteringsbeginsels	72
3.6.1.2	Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlikheidseienskappe	73
3.6.1.3	'n Persoonlike streshanteringsbenade- ring	74
3.6.1.4	Streshanteringsmeganismes van D'Arienzo ..	76
3.6.1.5	Streshanteringsmodel van Shaffer	77
3.6.1.6	Die rol van godsdiens	77
3.6.1.7	Kyriacou en Dunham se stresvermindering- plan	78
3.6.1.8	Ondersteuningsgroep-strategieë	78
3.6.2	Hantering van die organisasiestressers ...	79
3.6.2.1	Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme	79
3.6.2.2	Werksonstandighede	80
3.6.2.3	Interpersoonlike verhoudinge	81
3.6.2.4	Die rolverwagting van die onderwyser	81
3.6.2.5	Verandering en vernuwing	83
3.7	Samevatting	84
HOOFSTUK 4	- EMPIRIESE ONDERSOEK	86
4.1	Inleiding	86
4.2	Navorsingsontwerp	86
4.2.1	Die meetinstrument	86
4.2.1.1	Die keuse van die vraelys as navorsings- instrument	87
4.2.1.2	Die voor- en nadele van die posvraelys ...	87
4.2.1.3	Konstruksie van die vraelys	88
4.2.1.4	Klassifisering van items	90
4.2.1.5	Die loodsondersoek	91
4.2.1.6	Die finale vraelys	92
4.2.1.7	Administrasie van die vraelys	92

4.2.2	Populasie en steekproef	93
4.2.3	Statistiese tegniek	93
4.3	Interpretering van data	94
4.3.1	Inleiding	94
4.3.2	'n Ontleding van die response op die biografiese vrae	94
4.3.3	'n Ontleding van die totale response volgens gemiddelde rangorde	97
4.3.4	'n Ontleding van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel	104
4.3.4.1	'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar	104
4.3.4.2	'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar	106
4.3.4.3	'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar	107
4.3.4.4	'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar	109
4.3.4.5	Samevatting van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel	111
4.3.5	'n Ontleding van die response van die respondente volgens jare werklike onder- wyservaring ingedeel	119
4.3.5.1	'n Ontleding van die response van die respondente met 1 - 5 jaar werklike onder- wyservaring	119
4.3.5.2	'n Ontleding van die response van die respondente met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring	120

4.3.5.3	'n Ontleding van die response van die respondente met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring	122
4.3.5.4	'n Ontleding van die response van die respondente met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring	124
4.3.5.5	Samevatting van die response van die respondente volgens jare werklike onder- wyservaring ingedeel	126
4.3.6	'n Ontleding van die response van die respondente volgens kategorie-indeling ...	134
4.3.6.1	'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie C ingedeel is	134
4.3.6.2	'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie D ingedeel is	135
4.3.6.3	'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie E ingedeel is	136
4.3.6.4	'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie F ingedeel is	138
4.3.6.5	Samevatting van die response van die respondente volgens kategorieë ingedeel ..	139
4.3.7	Antwoorde op item 50 van die stres- vraelys	147
4.4	Samevatting	147
HOOFSTUK 5 - SAMEVATTENDE OORSIG		150
5.1	Inleiding	150
5.2	Samevatting	150

5.3	Bevindinge	152
5.3.1	Bevindinge met betrekking tot die litera- tuurstudie	152
5.3.2	Bevindinge met betrekking tot die empirie- se ondersoek	155
5.4	Riglyne vir die onderwyser met betrekking tot die hantering van organisasiestres ...	156
5.5	Aanbevelings wat uit hierdie navorsing spruit	156
5.6	Slotopmerking	158
	Bibliografie	160
	Bylae A	173
	Bylae B	174
	Bylae C	176

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1:	Die responsmodel van stres	11
Figuur 2.2:	Die stimulusmodel van stres	13
Figuur 2.3:	Die stimulusresponsmodel van stres ...	15
Figuur 2.4:	Die ontwikkeling van die geïntegreerde transaksionele model	16
Figuur 2.5:	Die bestuurstressiklus	19
Figuur 2.6:	Die basiese variasies van stres	24
Figuur 2.7:	Die verhouding tussen produktiwiteit en stres	25
Figuur 3.1:	'n Model van onderwyserstres	46

LYS VAN TABELLE

Tabel 4.1:	Terugvoering van die populasiegroep ...	93
Tabel 4.2:	Biografiese eienskappe van die respondente	96
Tabel 4.3:	Response van die totale aantal respondente volgens gemiddelde rangorde gerangskik	99
Tabel 4.4:	Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel	114
Tabel 4.5:	Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens onderwys- ervaring ingedeel	129
Tabel 4.6:	Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens kategorie- indeling	142

SUMMARY

THE TEACHER'S ORGANISATION STRESS IN THE SECONDARY SCHOOL

This investigation centres mainly on the following problem areas:

- * What is the nature of organisation stress and, more specifically, within the context of education?
- * Which factors lead to organisation stress in the teachers?
- * How can the teacher handle organisation stress?

An investigation into the nature, scope and causes of stress and organisation stress in die RSA and abroad is based on a literature study. As a result of technological and organisational developments workers are forced to make continual adjustments which lead to organisation stress.

Various models of stress are discussed. The management-stress cycle is a consequence of these models and is used to define organisation stress. Six vital organisation stressors are identified and the results of stress for the individual within the organisation are discussed.

The nature, scope and causes of stress and organisation stress in education as experienced abroad and in the RSA are identified with the aid of a literature study. Teaching is regarded worldwide as one of the professions entailing most stress.

The management-stress cycle is also used to explain organisation stress in education. Five important organisation stressors are identified on the basis of a literature study. The consequences and handling of stress and organisation stress in education are also touched upon.

A structural postal questionnaire is used to investigate empirically the presence and intensity of the five organisation stressors identified in the literature study.

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 and for future research.

OPSOMMING

ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSER IN DIE
SEKONDÊRE SKOOL

Hierdie navorsing sentreer hoofsaaklik om die volgende probleemareas:

- * Wat is die aard van organisasiestres en meer spesifiek binne onderwysverband?
- * Watter faktore gee aanleiding tot organisasiestres by die onderwyser?
- * Hoe kan die onderwyser organisasiestres hanteer?

Die aard, omvang en oorsake van stres en organisasiestres in die RSA en in die buiteland is aan die hand van 'n literatuurstudie nagevors. As gevolg van tegnologiese en organisatoriese ontwikkelinge is werkers genoodsaak om voortdurend aanpassings wat aanleiding gee tot organisasiestres, te maak.

Verskeie modelle van stres is bespreek. Die bestuurstressiklus is 'n uitvloeisel uit hierdie modelle en word gebruik om organisasiestres te omskryf. Ses belangrike organisasiestressers is geïdentifiseer en die gevolge van stres op die individu binne die organisasie word bespreek.

Die aard, omvang en oorsake van stres en organisasiestres in die onderwys soos wat dit in die buiteland en in die RSA ervaar word, is met behulp van 'n literatuurstudie geïdentifiseer. Onderwys word wêreldwyd as een van die beroepe met die meeste stres beskou.

Die bestuurstressiklus word ook gebruik om organisasiestres in die onderwys te verduidelik. Vyf belangrike organisasiestressers is aan die hand van die literatuurstudie geïdentifiseer. Die gevolge en hantering van

stres en organisasiestres in die onderwys word ook aangesny.

'n Gestruktureerde posvraelys is gebruik om die aanwesigheid en intensiteit van die vyf organisasiestressers, soos wat dit in die literatuurstudie geïdentifiseer is, empiries na te vors.

Laastens is 'n samevatting gemaak van die literatuurstudie en die empiriese ondersoek. Sekere bevindinge word gestel. Bepaalde aanbevelings word na aanleiding van die navorsing vir die praktyk en vir verdere navorsing gemaak.

HOOFSTUK 1 ORIËNTERING

1.1 INLEIDING

Tydens 'n uitgebreide buitelandse studiebesoek het die FOR bevind dat onderwyserstres een van die drie belangrikste vorme van professionele stres is (Federale Onderwysersraad, 1990:119).

Die voorkoms van stres in die onderwys is nie nuut of vreemd binne die RSA nie. Alhoewel die onderwyser aan 'n groot mate van stres onderwerp word, is weinig navorsing in dié verband gedoen en bly talle vrae oor onderwyserstres nog onbeantwoord. Verskeie wetenskaplikes het tereg verklaar dat die tyd ryp is vir indringende navorsing na die oorsake van stres binne die Suid-Afrikaanse onderwys-situasie (Badenhorst, 1986b:30-31; Beard, 1990:109; Marais, 1989:2-3; Prinsloo, 1988:264 en 1990:38 en Swart, 1987:162).

In die lig van bogenoemde word hierdie literatuurstudie en empiriese ondersoek as noodsaaklik geag.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Die Departement van Nasionale Opvoeding het in 1981 die werklewe van die onderwyser ondersoek. In die verslag, getiteld "Verslag oor die gehalte van die werklewe van die Blanke opvoeder in die Republiek van Suid-Afrika: Deel 1", word dit gestel dat die werksfaktore in skole 'n vername stresser is.

Stres word op internasionale vlak as 'n epidemie in die onderwys beskou (Shaw et al., 1985). Volgens Alschuler (1989), Bacharach et al. (1986) en Kyriacou (1987) kan organisasiestres gedefinieer word as die gevolg van die interaksie tussen die persoonlike eienskappe van die individu en die organisasie. Hierdie interaksie kan 'n

negatiewe emosie tot gevolg hê as gevolg van die individu se onvermoë om aan die eise vanuit die organisasie te voldoen.

Vanuit 'n bestuursperspektief is van die faktore wat veral stres by die onderwyser veroorsaak, die feit dat daar te veel "base" is, onder andere die bestuurspan, vakadviseurs en ouers wat oor hom aangestel is. Die feit dat die onderwyser dikwels tot die status van 'n blote fondsinsamelaar verlaag word, is in 1988 ook as 'n belangrike stresser tydens 'n kongres van die Natalse Onderwysersunie geïdentifiseer (NOU-Nuusbrief, 1988:10). Bredenkamp (1989:20) maan dat onderwysers nie by direkte fondsinsameling betrek behoort te word nie.

McLaughlin et al. (1986:420) is van mening dat 'n kombinasie van organisatoriese faktore stres kan verhoog en dat professionele bevrediging en doeltreffende onderwys daarop onder ly. Daar kan aanvaar word dat stres binne die skoolorganisasie die prestasie asook die fisiese en emosionele welsyn van die onderwyser beïnvloed.

In die RSA is weinig bekend oor die invloed van organisatiestres binne die onderwys en spesifiek op die onderwyser (Buwalda & Kok, 1990:17 en 1991:21). Hillebrand (1989:115) het beduidende tekens van ontevredenheid by onderwyseresse veral ten opsigte van onbevredigde behoeftes gevind. Marais het in 1989 'n omvattende studie in die OVS en Kaapland onderneem om faktore wat stres by onderwysers veroorsaak, na te vors. Die fokus van hierdie ondersoek het egter spesifiek op die psigologiese aspekte van stres geval en nie op die rol van organisatoriese faktore as oorsake van stres by die onderwyser nie. Prinsloo (1990:38) beweer dat die frekwensie van senuweeprobleme by onderwysers in Suid-Afrika en veral die aanleidende oorsake daarvan, indringende navorsing regverdig. Organisiatiestres is dus nog nie na behore in die RSA nagevors nie.

Uit die voorafgaande beredenering ontstaan die volgende probleemvrae:

- * Wat is die aard van organisasiestres en meer spesifiek binne onderwysverband?
- * Watter faktore gee aanleiding tot organisasiestres by die onderwyser?
- * Hoe kan onderwysers organisasiestres hanteer?

1.3 DOEL MET DIE NAVORSING

Die volgende doelwitte is met hierdie navorsing nagestreef:

- Doelwit 1: Die vasstelling van wat organisasiestres en meer spesifiek wat organisasiestres in die onderwys behels.
- Doelwit 2: 'n Empiriese ondersoek om te bepaal watter organisatoriese faktore stres by die onderwyser skep.
- Doelwit 3: Die formulering van riglyne wat die onderwyser in die hantering van organisasiestres kan gebruik.

1.4 NAVORSINGSMETODES

1.4.1 Literatuurstudie

Die doel met die literatuurstudie was eerstens om te bepaal wat die aard van organisasiestres is, tweedens om vas te stel watter faktore tot organisasiestres by onderwysers in die sekondêre skool lei en derdens om te bepaal hoe onderwysers organisasiestres kan hanteer.

'n DIALOG-rekenaarsoektog is aan die hand van die volgende trefwoorde onderneem: stress, secondary teachers,

secondary schools, stress in teachers, stress in schools, secondary school teacher and stress en organisational stress.

1.4.2 Empiriese ondersoek

1.4.2.1 Vraelys

Die doel met die vraelys was om empiries te bepaal watter faktore tot organisasiestres by onderwysers lei. Marais het in die verband 'n vraelys ontwikkel om stres by mans- en damesonderwysers in die Oranje-Vrystaat en Kaapprovinsie te meet (Marais, 1989:11).

Die betrokke vraelys is aangepas om organisasiestres by onderwysers in die sekondêre skool te meet.

1.4.2.2 Populasie

As studiepopulasie is al die onderwysers wat permanent aan Afrikaansmedium sekondêre skole (n = 24) binne die Pretoria-streek aangestel is en wat oor drie of meer jare werklike onderwyservaring beskik, gebruik.

1.4.2.3 Steekproef

Uit die totale aantal skole is 'n steekproef (n = 12) ewekansig geselekteer. Die steekproef bestaan soos die studiepopulasie, slegs uit Afrikaansmediumskole in Pretoria.

1.4.2.4 Statistiese tegniek

'n SAS-rekenaarprogram is gebruik om die data te analiseer en om frekwensies en persentasies te bereken. Afleidings en gevolgtrekkings is slegs ten opsigte van die populasie in die Pretoria-streek gemaak.

1.4.2.5 Terreinafbakening

Die terrein word beperk tot onderwysers op posvlak een met drie jaar of langer werklike onderwyserervaring en wat aan Afrikaansmedium sekondêre skole binne die Pretoria-streek onder beheer van die TOD permanent aangestel is. Die klem sal verder slegs op organisasiestres val.

1.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die aktualiteit, probleemstelling, doel, metode en terreinafbakening van die navorsing aangedui. Vervolgens sal die omvang en aard van organisasiestres bespreek word.

HOOFSTUK 2

DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES BY WERKERS IN 'N ORGANISASIE

2.1 INLEIDING

In enige organisasie moet die wisselwerking tussen die individu en die organisasie van so 'n aard wees dat beide se belange optimaal bevredig word. Indien dit nie die geval is nie en die individu se belange ondergeskik aan die van die organisasie gestel word, kan dit tot nadeel van die individu strek en stres tot gevolg hê (Basson et al., 1990:637-638). Die persoon sal stres ervaar sodra hy nie aan die eise van die samelewing kan voldoen nie (Reed, 1985:82 en Roos & Möller, 1988:18). Sodanige stres is negatief en dit is 'n werklikheid waarmee daar rekening gehou sal moet word (Kelly, 1989:7). Stres het werklike oorsake en gevolge en die werknemer moet die versekering hê dat dit hanteer kan word. 'n Belangrike voorwaarde is dat die individu stres in homself en in andere sal herken.

In hierdie Hoofstuk sal die omvang van organisasiestres bespreek word. Die begrippe organisasie en organisasiestres sal verklaar word en daarna sal gekyk word na organisasiestressers en die gevolge van organisasiestres op die individu en die organisasie. Ten aanvang word die omvang van organisasiestres nader toegelig.

2.2 OMVANG VAN ORGANISASIESTRES

As gevolg van geweldige tegnologiese en organisatoriese ontwikkelinge, moet die hedendaagse werker in 'n vinnig veranderende wêreld, meer en meer aanpassings maak (Selye, 1975:22). Die werkplek verander nie net nie maar neem ook toe in kompleksiteit. Hierdie veranderende en kompleks

werkplek lei tot 'n aansienlike verhoging in die mens se stresvlak.

Organisasiestres word vir mediese en gesondheidspersoneel al hoe belangriker omdat dit epidemiese afmetings begin aanneem (Schuler, 1979:851). Hierdie wêreldwye toename in ernstige organisasiestres word deur navorsingsbevindinge bevestig. Die volgende navorsers het aangetoon hoe stresverwante siektes toegeneem het:

- * Tagtig persent van alle siektetoestande is psigosomaties van oorsprong (Biggs, 1988:44 en Thomas, 1985:11).
- * Statistiek toon dat stresverwante siektes soos hartkwale, kolitis en asma aan die toeneem is (Ibid).
- * In die Verenigde Koninkryk het hartvatsiektes vanaf 1981 tot 1983 met 12 persent toegeneem, kolitis met 21 persent en asma met 121 persent (Ibid).
- * Hartsiektes is die rede waarom tien persent van alle mans in Brittanje van die werk afwesig is (Bibby, 1986:17).
- * Die dodetal van mans as gevolg van kardiovaskulêre siektes, het tussen 1950 en 1973 in Brittanje verdubbel (Ibid).
- * In 1973 is die dood van 41 persent van alle mans in Brittanje in die ouderdomsgroepe 25 tot 44 jaar aan hartvatsiektes toegeskryf (Ibid).
- * Meer as 62 miljoen werksdae gaan jaarliks vir die handel en die nywerheid in Brittanje verlore as gevolg van stres (Ibid).
- * In die VSA is die jaarlikse verlies aan produktiwiteit weens stres meer as 17 biljoen dollar (Swart, 1987: 162).

In die Suid-Afrikaanse sakewêreld is daar 'n chroniese tekort aan professionele, semi-professionele, wetenskaplike en tegniese personeel. Een uitvoerende amptenaar hou plaaslik toesig oor 52 ondergeskiktes. In Brittanje is die verhouding 1:15 en in die VSA 1:10. In Suid-Afrika moet die uitvoerende amptenaar dus 'n byna bomslike taak verrig as sy las met dié van sy Westerse eweknieë vergelyk word. Na verwagting sal die verhouding in die Republiek van Suid-Afrika teen die einde van die eeu 1:76 wees (Strümpfer, 1983:9).

In 'n skrywe van die RGN (1989:3) word melding gemaak van die kritieke tekort aan hoëvlakmannekrag. Vanaf 1985 tot 1995 sal die tekort jaarliks met 3,3 persent toeneem terwyl die totale ekonomiese bevolking slegs 'n groeikoers van 1,6 persent sal handhaaf. Daar kan dus aanvaar word dat die tekort aan hoëvlakmannekrag 'n styging in organisasiestres tot gevolg sal hê.

Gerber (1988:6) is van mening dat Suid-Afrika as die "koro-nêre hoofsetel" van die wêreld beskou kan word omdat die sterftesyfer onder 25- tot 34-jarige Blanke mans twee tot drie maal hoër as die van die VSA is.

Dit wil dus voorkom of die Suid-Afrikaner in 'n bestuurspos 'n besondere swaar vraag dra omdat hy vir 'n byna onhanterbare getal mense verantwoording moet doen. Hierdeur word die organisasiestresvlak ten koste van lewenskwaliteit en lewensverwagting, verhoog.

Daar sal nou oorgegaan word tot die begripsverklaring van die begrippe: organisasie, stres en organisasiestres.

2.3 BEGRIPSVERKLARING

2.3.1 'n Organisasie

'n Organisasie is al ter sprake waar so min as twee mense

aan 'n gemeenskaplike doelwit werk (Badenhorst, 1986a:17; Beach, 1985:63 en De Wet, 1981:16). 'n Organisasie dui verder op die formele struktuur waarbinne mense in bepaalde verhoudinge tot mekaar staan en op die menslike handelinge binne die struktuur wat op gemeenskaplike doelwitbereiking gerig is (Basson et al., 1990:616). Beach (1985:63) omskryf 'n organisasie as 'n stelsel met 'n gevestigde struktuur wat op doelbewuste beplanning gerig is.

Wisselwerking vind daagliks tussen individue en groepe binne 'n organisasie plaas en daar ontstaan sosiale bindinge. Die formele organisasie is ook die teelaarde vir informele verhoudinge wat spontaan ontwikkel. Hierdie verhoudinge het dikwels 'n groot invloed op die formele organisasie en kan die struktuur daarvan verander (De Wet, 1981:71).

Die bestuurder van 'n organisasie se taak is onder meer om 'n struktuur daar te stel om spesifieke doelstellings te bereik. Die organisasiestruktuurskepping behels die verdeling van al die werk wat gedoen moet word tussen individue, groepe en departemente (Beach, 1985:64 en De Wet, 1981:161).

Uit bogenoemde blyk dit dat 'n organisasie 'n stelsel is waarbinne mense op formele en informele wyse saamwerk ter bereiking van gemeenskaplike doelwitte.

2.3.2 Stres

2.3.2.1 Inleiding

Stres is reeds in 1440 gedefinieer as: "Physical strain or pressure exerted upon a material object" (Strümpfer, 1983:5). Die woord "stres" is so onlangs as in 1986 deur die Taalkommissie in Afrikaans erken (Gerber, 1988:1).

Selye het in 1936 stres aan die mediese wetenskap bekendgestel as "... the non-specific response of the body to any demand made upon it" (Kelly, 1989:7; Selye, 1975:27 en Warshaw, 1982:11-12).

Navorsers is dit egter eens dat langdurige stres of die onsuksesvolle hantering daarvan 'n nadelige invloed op die mens se gezondheidstoestand en op effektiewe menslike funksionering het. Chroniese stres tas die mens se fisieke en emosionele welsyn aan en kan siektetoestande tot gevolg hê (Gerber, 1988:1).

Vir die doel van hierdie navorsing word gebruik gemaak van Gmelch en Thomas (1989:6) se indeling van stres omdat hulle 'n holistiese benadering voorstaan. Hulle is sterk gekant teen 'n eksakte mediese of 'n gedragswetenskaplike benadering omdat dit nie voldoende antwoorde op stresprobleme en produktiwiteit in die organisasie verskaf nie. Voorts bespreek Gmelch en Thomas die streskonsep op 'n logiese en historiese wyse vanaf die bekendstelling daarvan deur Selye, stap vir stap deur die verskillende ontwikkelingsstadia tot by die "bestuurstressiklus". Hiermee probeer Gmelch en Thomas (1989:17) om duidelikheid te bring en om 'n breë perspektief te verskaf waaruit stres in organisasies, ongeag die lokaliteit, konteks of kultuur daarvan, beskou kan word.

Volgens Gmelch en Thomas (1989:6-17) kan stres omskryf word aan die hand van:

- * 'n Responsmodel
- * 'n Stimulusmodel
- * 'n Stimulusresponsmodel
- * 'n Transaksionele model
- * Die bestuurstressiklus.

2.3.2.2 Die responsmodel van stres

Hierdie model word kernagtig saamgevat deur die beskrywing van Dionysius (1988a:23). Hy beweer dat daar nie so

iets soos 'n stresvolle situasie is nie, maar slegs 'n stresvolle reaksie.

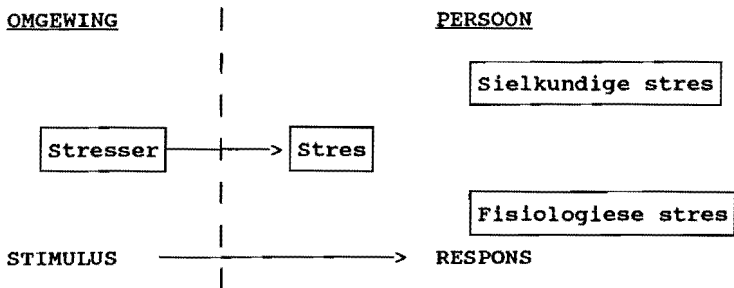
Selye het oorspronklik stukrag aan hierdie siening gegee. Hy het stres gedefinieer as die nie-spesifieke respons van die liggaam op enige eis vanuit die omgewing (Gmelch & Thomas, 1989:8).

Vir Harvey en Taylor (1983:25) is stres ook die reaksie van die liggaam op 'n stimulus. Stres word verder omskryf as 'n reaksie op 'n onaangename stimulus vanuit die omgewing.

Coldicott (1985:91) huldig 'n soortgelyke opinie as Selye. Calabrese en Anderson (1986:31) is meer spesifiek in die omskrywing van die stresreaksie en beskryf stres as 'n fisiese of emosionele reaksie op eksterne faktore.

Gmelch en Cox soos aangehaal deur Gerber (1988:21) stel die responsmodel skematies soos volg voor (Gmelch & Thomas, 1989:Figuur 1.1):

FIGUUR 2.1: DIE RESPONSMODEL VAN STRES



Na aanleiding van Figuur 2.1 blyk dit dat stres 'n respons op 'n stimulus (stresser) vanuit die omgewing is. Genoemde respons kan sielkundig of fisiologies van aard wees. Selye sien die sielkundige response as "nonspecific". Die fisiologiese response gaan deur drie stadia, naamlik:

- * Die alarmstadium
- * Die weerstandstadium
- * Die stadium van uitputting.

Volgens Selye se teorie sal verlengde response op stressers eindig in somatiese siektes (vergelyk Gmelch & Thomas, 1989:8).

Pillay (1988:17) brei verder uit op die responsmodel deur stres te beskryf as 'n totale respons van die persoon wat die kognitiewe, affektiewe en gedragsaspekte insluit.

Sailer et al. (1982:36) kategoriseer die verskillende stresreaksies in subjektiewe, gedrags-, kognitiewe, psigologiese en organisatoriese reaksies.

Uit die voorafgaande bespreking kan stres volgens die responsmodel omskryf word as die hoofsaaklik negatiewe reaksie van die persoon op hoofsaaklik negatiewe stimuli vanuit die omgewing.

Tans beskou die meeste navorsers die fisiologies-dominerende responsdefinisie as onvoldoende en soek hulle na 'n teorie wat die interverwantskap van die gedrags-, fisiologiese en subjektiewe responsareas sal insluit. Toepassing van die responsmodel word deur Gmelch en Thomas (1989:9) as beperk en onvoldoende beskou.

2.3.2.3 Die stimulusmodel van stres

In teenstelling met die afhanklike rol van stres in die responsmodel, tree stres in die stimulusmodel as onafhanklike veranderlike of stimulus op wat die individu beïnvloed deur stremming te veroorsaak (Gmelch & Thomas, 1989:9).

Die klem verskuif hier na die stimuli vanuit die omgewing wat sekere response by die individu ontlok. Die intensiteit, duur, frekwensie en tydstip van die stimuli of

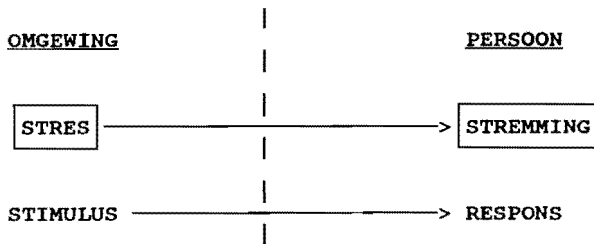
stresser is hier van belang (Gerber, 1988:13 en Roos & Möller, 1988:16).

Hierdie model het sy oorsprong op die terrein van die ingenieurswese. Stres of eksterne krag wat op 'n voorwerp uitgeoefen word, veroorsaak soos windstres op 'n vliegtuigvlerk, 'n impak of spanning op die metaal. Volgens Hooke se wet sal die metaal na normaal terugkeer mits die spanning binne perke is. As die materiaal weens die windstres die perke van elasticiteit oorskry, sal dit permanent beskadig word. (Gerber, 1988:14 en Gmelch & Thomas, 1989:9).

Na aanleiding van bogenoemde het die mens ook 'n natuurlike weerstand teen stres. Stres kan tot op 'n sekere tydstip hanteer word, maar indien dit langer aanhou, kan dit tot permanente fisiologiese en sielkundige skade by die mens lei (Gerber, 1988:14).

Gmelch en Cox soos aangehaal deur Gerber (1988:13) stel die stimulusmodel skematies soos volg voor (Gmelch & Thomas, 1989:Figuur 1.2):

FIGUUR 2.2: DIE STIMULUSMODEL VAN STRES



Volgens Figuur 2.2 word stres as 'n stimulus vanuit die omgewing voorgestel. Hierdie stimulus vanuit die omgewing (stres) veroorsaak stremming in die persoon.

Die stimuli vanuit die omgewing word deur Roos en Möller (1988:18) ook stressers genoem wat die volgende insluit:

- * Familiestressers
- * Werkstressers
- * Sosiale stressers
- * Omgewingstressers
- * Fisieke stressers
- * Finansiële en juridiese stressers
- * Verandering.

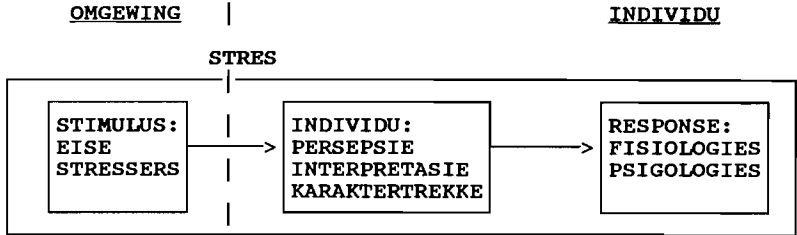
Verskeie skrywers is dit eens dat stressers, behalwe in uiterste gevalle, waardeloos is tensy aan tussenveranderlikes aandag gegee word. Hier moet ook gewaak word teen die eensydige klem op die stimulusaspek van stres. Dieselfde beswaar wat by die responsmodel van stres gegeld het, geld ook hier (Gerber, 1988:20 en 27).

2.3.2.4 Die stimulusresponsmodel van stres

Volgens hierdie model word stres beskryf as die resultaat van die interaksie tussen die persoon en sy omgewing (Reed, 1985:82). Stres ontstaan as gevolg van 'n interaksie tussen twee faktore, naamlik die stresstimuli en die stresweerstand. Die stresstimuli is die organisatoriese of werkseienskappe wat 'n stresreaksie in 'n gegewe opset ontlok. Stresweerstand verwys na daardie eienskappe van die individu wat bepaal by watter punt die stresstimuli 'n negatiewe respons in die individu sal ontlok (Bacharach et al., 1986:7).

Gmelch en Thomas stel hierdie model, na aanleiding van Ivancevich en Matteson, soos volg voor (Aangepas uit Gmelch & Thomas, 1989:Figuur 1.3):

FIGUUR 2.3: DIE STIMULUSRESPONSOMODEL VAN STRES



Volgens hierdie skematiese voorstelling word stres gesien as 'n interaksie tussen die stimulus of eise vanuit die omgewing en fisiologiese en psigologiese response van die individu. Die individu se karaktertrekke en sy persepsie en interpretasie van die stimulus word as tussenveranderlikes in ag geneem.

Die studie van stres vereis 'n transaksionele model om die beperkings van die drie voorafgaande modelle aan te spreek (Gmelch & Thomas, 1989:10).

2.3.2.5 Die transaksionele model van stres

Hierdie model word gekenmerk deur die besondere interaksie tussen die persoon en sy omgewing en die wedersydse beïnvloeding wat tussen die omgewing en die persoon plaasvind. Die transaksionele model sluit stimuluskwaliteite vanuit die omgewing en die fisiologiese response wat daarop volg, in. Tussenveranderlikes soos persoonlikheid, waarneming en kennis is ook in hierdie model van belang (Gerber, 1988:27).

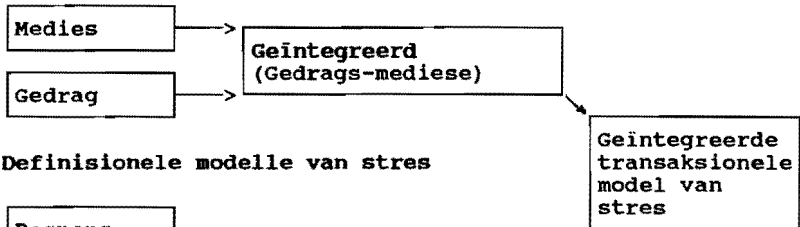
Stres is die gevolg van die interaksie tussen die persoon en die omgewing en dit word met psigologiese, gedrags- en fisiologiese uitkomstige geassosieer. Stres ontstaan wanneer die omgewing eise wat uit balans met die persoon se vermoëns is, stel. Die wanbalans vind plaas as die eise van die omgewing die persoon se vermoëns oorskry of wanneer

die persoon se vermoëns die omgewing se eise oorskry (Beard, 1990:110).

Hierdie siening van Gerber en Beard verskil nie wesentlik van Gmelch en Thomas se siening van die stimulusresponsmodel (vergelyk 2.3.2.4) nie. Gmelch en Thomas (1989:10) stel voor dat die transaksionele model 'n integrasie moet wees van die mediese en gedragsbenadering tesame met die stimulus en responsmodelle. Daarom stel hy sy geïntegreerde transaksionele model soos volg voor (Gmelch & Thomas, 1989: Figuur 1.4):

FIGUUR 2.4: DIE ONTWIKKELING VAN DIE GEÏNTEGREERDE TRANSAKSIONELE MODEL

Benadering in die bestudering van stres



Definisionele modelle van stres



(Gmelch & Thomas, 1989:Figuur 1.4).

Die belangrikste kenmerke van die transaksionele model word soos volg uiteengesit:

- * Geen komponent funksioneer onafhanklik van 'n ander of van die model as geheel nie.
- * Alle komponente het 'n konstante wederkerige verwantskap.

- * Aksie in enige komponent van die model lei tot 'n reaksie by ander komponente. Om dié rede moet die individu en die omgewing nooit afsonderlik nie, maar geïntegreerd met mekaar nagevors word (Gmelch & Thomas, 1989:10).

Uit voorafgaande blyk dit dat stres volgens die transaksionele model gedefinieer kan word as die resultaat van problematiese interaksie tussen die persoon en sy omgewing. Persoonseilenskappe en die aard van die omgewing is hier van deurslaggewende belang. Die persoon sal stres ervaar wanneer hy nie aan die eise van die omgewing voldoen nie of wanneer die omgewing se eise nie aan die persoon se verwagtings voldoen nie. Met ander woorde, stres is die resultaat van 'n wanbalans tussen die omgewing en die individu.

2.3.2.6 Die bestuurstressiklus van Gmelch en Thomas

Die jongste stresmodel wat ontwerp is om die tekortkominge van die voorafgaande modelle te ondervang, is die bestuurstressiklus (Gmelch & Thomas, 1989:13).

Hierdie is 'n verfyning van McGrath se model waarby bykomende veranderlikes en prosesse ingesluit is. Dit word aan die hand van die skets (vergelyk Figuur 2.5) bespreek (Gmelch & Thomas, 1989:Figuur 1.6).

Fase 1. Eise of stressers

Die siklus begin met 'n aantal interne- en/of eksterne eise wat van toepassing op die organisasie is. Dit is moeilik om algemene stressers hier te identifiseer omdat elke organisasie uniek is. Gerber (1988:56-57) haal 'n aantal skrywers aan en kom tot die gevolgtrekking dat die vernaamste beroepstressers met werkslading, beroepsfrustrasie en beroepsverandering verband hou.

Fase 2. Persepsie van stressers

Die vraag is of 'n eis of stresser 'n stresreaksie sal veroorsaak en hang van die persepsie van die individu af (Gmelch & Thomas, 1989:14).

Fase 3. Reaksie op waargenome stressers

'n Stresrespons ontstaan wanneer 'n stresser as 'n bedreiging waargeneem of ervaar word (Gmelch & Thomas, 1989:14). Dunham (1986:95) en Fimian (1987:10) beklemtoon dat stres as gevolg van werksdrukte, die volgende reaksies by individue ontlok:

- * Fisiese-
- * Psigologiese-
- * Emosionele-
- * Gedragsreaksies.

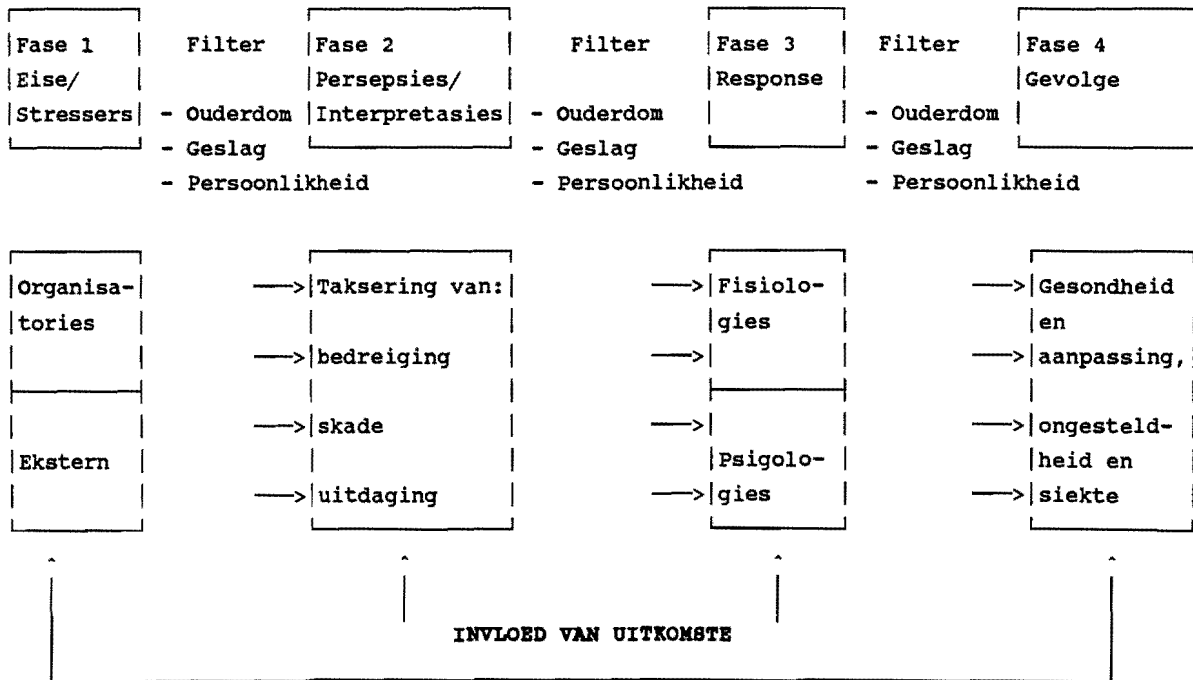
Fase 4. Gevolge van response

Hierdie stadium is die resultaat van 'n langdurige en intensiewe blootstelling aan stres. Wanneer die individu nie in staat is om sommige stressers te verlig of doeltreffend te hanteer nie, kan ernstige fisiese- en geestesiektes volg. Volgens Selye sal die liggaam se swakste skakel eerste nadelig getref word. Die bepaalde skakel sal van individu tot individu verskil en dit word deur oorerflikheid bepaal. Die individu se vatbaarheid vir hartsiektes, kanker, hoofpyn of depressie sal hier 'n rol speel (Gmelch & Thomas, 1989:15-16).

Sekondêre filters van die stressiklus

Elke stadium van die stressiklus word gemodereer deur 'n filter wat die invloed en interaksie tussen die verskillende stadia sal affekteer. Die filter is die produk van en

FIGUUR 2.5: DIE BESTUURSTRESSIKLUS



(aangepas uit Gmelch & Thomas, 1989:Figuur 1.6)

bestaan uit die individu se persoonlikheid of predisposisie en sy kultuurerfenis en agtergrond (Gmelch & Thomas, 1989:16).

Gmelch en Thomas (1989:17) definieer stres as die persoon se antisipasie van sy onvermoë om doeltreffend te reageer op die waargenome eis(e) wat met 'n antisipasie van negatiewe gevolge vir 'n ondoeltreffende respons gepaard gaan.

Volgens hierdie definisie ontwikkel stres in die volgende vier stadia (Gmelch & Thomas, 1989:16):

Stadium 1: Die eis(e) (objektief) wat aan die individu gestel word.

Stadium 2: Die persoon se persepsie (subjektief) van die eis.

Stadium 3: Die persoon se antisipasie dat hy onvoldoende op die eis sal reageer.

Stadium 4: Die persoon se antisipasie van negatiewe gevolge wat spruit uit sy onvoldoende response.

Die aanpasbaarheid van die definisie kom na vore as Gmelch en Thomas dit gebruik om die positiewe aspekte van stres soos volg te illustreer: "The anticipation of one's ability to respond adequately to a perceived demand accompanied by our anticipation of a positive consequence for an adequate response" (Ibid). Cox (1987b:6) se siening kom in 'n groot mate ooreen met dié van Gmelch en Thomas. As redakteur van Stress and Work skryf hy in die eerste uitgawe dat beroepstres sy ontstaan het in die persoon se herkenning van sy eie onvermoë om die werkseise te hanteer en in die gepaardgaande ervaring van ongemak.

Omdat hierdie studie in besonder oor organisasiestres handel, sal dit vervolgens in meer besonderhede beskryf word.

2.3.3 Organisasiestres

Na aanleiding van die voorafgaande bespreking van stres, sal organisasiestres vervolgens ook aan die hand van die volgende modelle beskryf word (vergelyk 2.3.2.1):

- * Die responsmodel van organisasiestres
- * Die stimulusmodel van organisasiestres
- * Die stimulusresponsmodel van organisasiestres
- * Die transaksionele model van organisasiestres
- * Die bestuurstressiklus.

2.3.3.1 Die responsmodel van organisasiestres

Na aanleiding van die responsmodel (vergelyk 2.3.2.2) kan organisasiestres beskryf word as die hoofsaaklik negatiewe reaksie van die werker binne die organisasie op hoofsaaklik negatiewe stimuli vanuit die organisasie.

Die reaksies binne die organisasie kan bestaan uit afwesigheid, lae produktiwiteit, hoë arbeidsomset, swak organisasieklimaat, werksontevredenheid, hoë ongeluksyfers, antagonisme en verlies aan dryfkrag en motivering (Roos & Möller, 1988:17 en Sailer et al., 1982:36).

2.3.3.2 Die stimulusmodel van organisasiestres

Na aanleiding van die stimulusmodel (vergelyk 2.3.2.3) kan organisasiestres beskryf word as hoofsaaklik 'n negatiewe stimulus vanuit die organisasie. Die stimulus het 'n negatiewe uitwerking op die werker binne die organisasie en lei tot negatiewe gevolge vir die organisasie.

Hierdie stimuli vanuit die organisasie word deur Roos en Möller (1988:18) werkstressers genoem wat die volgende insluit:

- * Druk van spertye
- * Vervelige werk

- * Oormatige geraas
- * 'n Veeleisende werkgewer
- * Oormatige werklading
- * Stadige bevordering.

2.3.3.3 Die stimulusresponsmodel van organisasiestres

Na aanleiding van die stimulusresponsmodel (vergelyk 2.3.2.4) kan organisasiestres beskryf word as 'n interaksie tussen die stimuli of eise vanuit die organisasie en die fisiologiese en psigologiese response van die werker binne die organisasie. Die werker se karaktertrekke, sy persepsie en sy interpretasie van die stimuli word as tussenveranderlikes in ag geneem.

2.3.3.4 Die transaksionele model van organisasiestres

Na aanleiding van die transaksionele model (vergelyk 2.3.2.5) kan organisasiestres gedefinieer word as die interaksie tussen die werker en die organisasie. Die eienskappe van die werker en die aard van die organisasie is hier van deurslaggewende belang. Die werker sal stres ervaar wanneer hy nie aan die eise van die organisasie kan voldoen nie of wanneer die organisasie nie aan die werker se verwagtings kan voldoen nie.

2.3.3.5 Organisasiestres volgens die bestuurstressiklus

Soos vermeld (vergelyk 2.3.2.6) is die bestuurstressiklus van Gmelch en Thomas (1989:14) aanpasbaar en kan dit van toepassing gemaak word op enige organisasie. Volgens Gmelch en Thomas se model kan organisasiestres beskryf word as die resultaat van die werker se antisipasie van sy onvermoë om doeltreffend te reageer op 'n waargenome eis vanuit die organisasie. Hiermee gaan 'n antisipasie van negatiewe gevolge vir die werker en/of die organisasie weens die ondoeltreffende respons gepaard.

In die voorafgaande bespreking is deurgaans 'n negatiewe

konnotasie aan stres gekoppel. Hierdie konnotasie kan 'n wanindruk skep omdat stres vir enige individu ook wel tot voordeel kan strek. Vervolgens sal op positiewe en negatiewe stres gelet word.

2.4 POSITIEWE EN NEGATIEWE STRES

As gevolg van onnoukeurige spraak- en skryfwyses het die Engelse en Franse woord "distress" meestal as die term "stress", met 'n algehele negatiewe betekenis behoue gebly (Gmelch & Thomas, 1989:4). Hierdie neiging om aan stres as negatief te dink, het tot twee addisionele terme "distress", die negatiewe van stres, en "eustress" die positiewe van stres, gelei (Alley, 1980:3).

Wanneer aangename stressers vanuit die omgewing of organisasie op 'n persoon/werker inwerk, word eustres ervaar. Hierdie eustres het 'n positiewe uitwerking op die persoon/werker en word as 'n magtige bondgenoot in 'n organisasie gesien. Eustres help met die bereiking van kritiese spertye en tot die beter benutting van die volle potensiaal van 'n persoon/werker (Jetté, 1982:36 en Roos, 1986:9).

Twee ander begrippe wat ook vermelding verdien, is hiper- en hipostres.

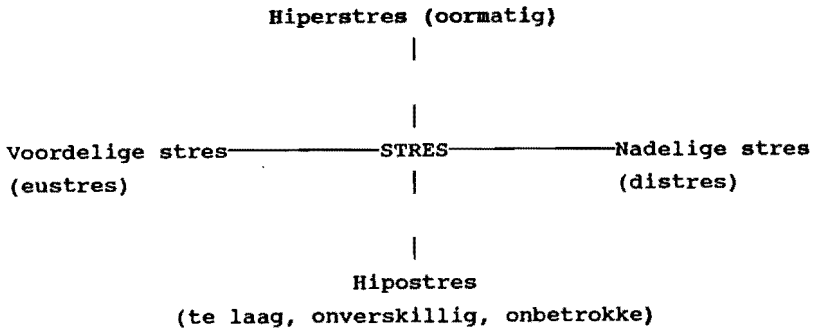
Hiperstres word ervaar wanneer te veel eise vanuit die omgewing of organisasie op die individu inwerk. Dit is ook algemeen bekend dat te min uitdagings vanuit die omgewing of organisasie eweneens stres veroorsaak. Dit heet hipostres (Kelly, 1989:7). 'n Voorbeeld van laasgenoemde is die stres wat 'n persoon ervaar wanneer hy aftree en met te min uitdagings vanuit sy omgewing gekonfronteer word (Alley, 1980:3). Nog voorbeelde van mense wat aan hipostres weens onderstimulasie onderworpe is, is moniteerbaanwerkers, werkloos en persone met geen of te min stokperdjies.

Van Hemert (1985a:16-17) maak van 'n skaal gebruik om die basiese variasies van stres voor te stel (vergelyk Figuur 2.6). Hiervolgens word voordelige stres op die een punt en nadelige stres op die ander punt van 'n horisontale kontinuum voorgestel. Op 'n vertikale kontinuum word hipostres (te lae stresvlak) en hiperstres (te hoë stresvlak) voorgestel.

Daar moet vasgestel word waar op die skaal 'n bepaalde ervaring val: hoe nader aan die middel, hoe meer normaal.

FIGUUR 2.6: DIE BASIESE VARIASIES VAN STRES

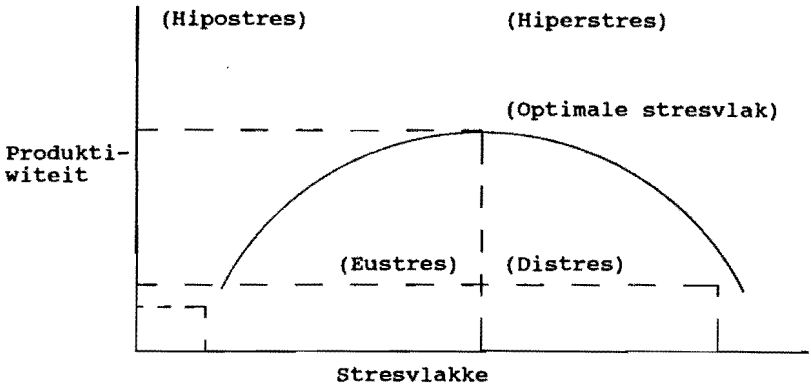
(Van Hemert, 1985a:16 en 17)



Alley (1980:3), Hanson (1987:17), Roos (1986:8) en Selye (1975:33) maak van grafiese voorstellings gebruik om die optimum stresvlak aan te dui. Hanson (1987:17) beveel aan dat 'n mens die beste van jou energie gebruik moet maak deur te verseker dat jou take voordelig is vir jou gesondheid, welvaart en geluk en nie 'n mors van tyd is nie.

Roos en Möller (1988:19) maak van 'n skaal gebruik om die verhouding tussen produktiwiteit en stres aan te toon (vergelyk Figuur 2.7):

FIGUUR 2.7: DIE VERHOUDING TUSSEN PRODUKTIEWEIT EN STRES
(Aangepas uit Roos & Möller, 1988:19)



Volgens Figuur 2.7 is die produktiwiteit van die individu laag wanneer te min stres ervaar word. Optimale produktiwiteit word by 'n optimale stresvlak bereik. Indien stres verder sou toeneem, sal die produktiwiteit afneem. Omdat individue verskil, moet daar in gedagte gehou word dat die optimale stresvlak by verskillende mense verskillend sal wees.

Die bestuur van 'n organisasie moet bewus wees van die stresvlakke van werkers en van die verhouding tussen produktiwiteit en stres. Daar moet gepoog word om stressers te kontroleer ten einde werkers optimaal te laat funksioneer. Vervolgens sal stressers in die organisasie bespreek word.

2.5 OORSAKE VAN ORGANISASIESTRES (stressers)

2.5.1 Omskrywing van stressers

'n Stresser word beskryf as:

* 'n Langtermynoorzaak van stres (Van Hemert, 1985a:17).

- * 'n Gebeurtenis of omstandighede wat 'n reaksie van die liggaam uitlok (Alley, 1980:4).
- * 'n Situasia wat potensieel of werklik skadelik, onaangenaam of veeleisend is (Gerber, 1988:33).
- * 'n Eis vanuit die omgewing wat as 'n bedreiging ervaar word en ongemak veroorsaak (Roos & Möller, 1988:18).

Alley (1980:4) benadruk dat die stresser self nie stres veroorsaak nie. Die stresser is bloot die eis wat 'n emosionele respons van die liggaam aan die gang sit wat dan tot stres ken lei.

Na aanleiding van bogenoemde kan 'n organisasiestresser beskryf word as 'n toestand, gebeurtenis of situasia binne die organisasie wat bepaalde eise aan die werker stel. Die eise ontlok 'n positiewe of negatiewe emosionele reaksie by die werker in die organisasie wat organisasiestres tot gevolg kan hê.

2.5.2 Indeling van organisasiestressers

Die algemeenste stressers is situasies waaroor 'n mens onseker en min beheer het asook situasies wat onvoorspelbaar is (Gerber, 1988:32). In 'n omvattende ondersoek in die VSA is 30 faktore uitgesonder wat vir die meeste stres in die werksituasie verantwoordelik is. Die vier belangrikstes is volgens Van Hemert (1985a:17):

- * 'n Te swaar werklading met onrealistiese spertye wat vereis dat daar gedurig teen volle spoed gewerk moet word.
- * 'n Groot verskil in wat bereik word en wat bereik moet word.
- * Die organisasie se politieke klimaat.

- * Die metode van terugvoering betreffende die uitvoering van plig en werksprestasie.

Stressers wat in die werksituasie voorkom, kan in die volgende breë kategorieë ingedeel word (Warshaw, 1982:19):

- * Verandering en vernuwing binne die organisasie.
- * Swak interpersoonlike verhoudings binne die organisasie.
- * Die individuele rol in die organisasie.
- * Die werkstruktuur van die organisasie.
- * Die werksomstandighede binne die organisasie.
- * Tydsbestuur van die individue binne die organisasie.

Elkeen van bogenoemde organisasiestressers word vervolgens kortliks bespreek.

2.5.2.1 Verandering en vernuwing binne die organisasie

Die mees alomteenwoordige stresser in die werksituasie is veranderinge wat die persoon direk raak. Alhoewel dit makliker is vir die persoon om by veranderinge aan te pas wat tot sy voordeel strek, blyk dit tog dat positiewe en negatiewe veranderinge tot stres kan lei (Warshaw, 1982: 19). Gerber (1988:56) klassifiseer 'n aantal faktore as beroepstressers en ken aan "beroepsverandering" 'n prominente plek toe. Hy meld ook ander veranderinge wat as stressers kan optree, soos byvoorbeeld tegnologiese vooruitgang, tydsverandering, bevordering, hertoewysing, organisatoriese herstrukturering, oorbodigheid en aftrede.

2.5.2.2 Swak interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie

Ratsoy *et al.* (1986:270) beskou swak interpersoonlike verhoudinge binne die werksituasie as waarskynlik die belangrikste stresser. Die interpersoonlike verhoudinge binne die werksituasie sluit die werker se verhouding met sy meerderes, gelykes en minderes in. Onbekwame outokratiese

toesighouers wat nalaat om die werkers positief te versterk en tot deelnemende besluitneming aan te moedig, word as 'n belangrike stresser uitgesonder (Van Hemert, 1985b: 10).

In groot onpersoonlike werkseenhede waar daar min geleentheid vir medemenslike interaksie bestaan, kan werkers geïsoleerd raak. Die werkers ervaar hulle eie probleme as uniek wanneer die geleentheid om gemeenskaplike probleme te bespreek, ontbreek (Ratsoy et al., 1986:270).

Wanneer swak interpersoonlike verhoudinge daartoe lei dat werkers mekaar nie aanvaar nie en 'n sondebok uitgesonder word, is dit 'n teken van baie ernstige negatiewe stres.

2.5.2.3 Die individu se rol in die organisasie

Die rol wat die individu binne die organisasie moet vertolk, kan weens die aard van die organisasie 'n belangrike bron van stres wees.

As gevolg van die rol wat 'n individu binne die organisasie beklee, word spesifieke eise aan hom gestel. Hierdie eise behels onder meer die uitvoering van take, die optrede en gedragsuitinge van die individu en bevoegdhede wat die individu besit. As gevolg van die rol wat die individu beklee en die gepaardgaande eise, kan stres ontstaan wat soos volg ingedeel word (Bailey, 1988:21):

- * Rolkonflik
- * Rolonsekerheid
- * Rolbelading.

Genoemde drie stressers sal nou individueel bespreek word.

* Rolkonflik

Rolkonflik word binne die organisasie ervaar wanneer die werker:

- Verwar word deur die konflikterende verwagtings van verskillende opsieners;
- se verwagtings verskil van dié van 'n opsiener;
- take moet verrig waarvan hy nie hou nie;
- probleme ervaar met die hantering van ondergeskiktes (Warshaw, 1982:22);
- nie die teenstrydigheid tussen verskillende stelle waardes kan versoen nie (Gold, 1988:143);
- in 'n situasie beland waar hy nie bestuurders met uiteenlopende benaderings tevrede kan stel nie; en
- gekonfronteer word met onredelike opdragte wat binne onmoontlike spertye voltooi moet word (Van Hemert, 1985b:10).

Samevattend kan rolkonflik binne die organisasie omskryf word as 'n situasie wat ontstaan wanneer verskeie konflikterende eise 'n appèl tot die werker rig. Dit is nie vir die werker moontlik om aan al die eise te voldoen nie en dit kan tot organisasiestres aanleiding gee.

* Rolonsekerheid

Rolonsekerheid kan binne die organisasie ontstaan wanneer die werker:

- Nie oor voldoende inligting beskik om sy werk doeltreffend uit te voer nie;
- onseker is oor regte, pligte en verantwoordelikhede binne die organisasie;
- onseker is oor die doelwitte wat deur die organisasie nagestreef word (Gold, 1988:143 en Warshaw, 1982:22);

- nie voldoende indiens opgelei is nie en onkundig is oor wat van hom in die betrokke pos verwag word (Van Hemert, 1985b:11); en
- nie oor die vermoë beskik om aan sy rolverwagtings te voldoen nie (Bailey, 1988:2).

Uit bogenoemde blyk dit dat rolonsekerheid by die werker kan ontstaan wanneer hy nie oor voldoende inligting, opleiding of die vermoë beskik om sy werk doeltreffend uit te voer nie.

* Roloorlading

Roloorlading is nadelig vir die werker omdat meer van hom verwag word as waartoe hy in staat is. Rolonderlading is ook nadelig aangesien daar 'n gebrek aan stimulasie en selfverweseningliking is wat verveeldheid en apatie tot gevolg het (Van Hemert, 1990:5).

Stres ontstaan as gevolg van die hoeveelheid eise wat deur 'n persoon se rol in die organisasie aan hom gestel word. Soos reeds genoem (vergelyk 2.4) kan te veel eise net so stresvol wees as te min.

2.5.2.4 Die werkstruktuur van die organisasie

'n Gebrekkige of die algehele afwesigheid van 'n werkstruktuur is 'n goeie teelaarde vir stres. Onnodige werkseise ontstaan wanneer werk nie doeltreffend georganiseer word nie en bestuurs- en toesighoudingseffektiwiteit ondermyn word (Bailey, 1988:19).

Sekere werk word só gestruktureer dat die werker opeenvolgend aan oor- en onderlading van werk blootgestel word. In die opsig is die monteerbaanwerker se taak 'n klassieke voorbeeld. Hierdie werk is nie altyd fisies uitputtend nie, maar vereis konstante aandag en konsentrasie. Dit verteenwoordig terselfdertyd verveeldheid en herhaling,

hoë kwaliteit bewegings, eentonigheid, totale afwesigheid van intellektuele betrokkenheid en gebrek aan die geleentheid vir sosiale interaksie en samewerking. Hierdie werk is dus so gestruktureer dat dit stres in die hand werk (Warshaw, 1982:21-22).

2.5.2.5 Die werksomstandighede binne die organisasie

Werkomstandighede wat binne die organisasie tot stres aanleiding kan gee, kan onder algemene en fisiese werksomstandighede ingedeel word.

Wat die algemene werksomstandighede betref, is die belangrikste stressers die volgende (Warshaw, 1982:192):

- * Te lang werksure sonder aperiodes
- * Ongekontroleerde inkomende telefoonoproep
- * Gedurige onderbrekings
- * Onrealistiese spertye
- * Ontydige besoekers.

Wat die fisiese werksomstandighede betref, is die volgende stressers belangrik (Gerber, 1988:18):

- * Oorbevolking binne die werkplek
- * Lugbesoedeling binne die werkplek
- * Te hoë geraasvlak as gevolg van onvoldoende isolasie
- * Swak geventileerde werkplek
- * Temperatuurskommeling weens onvoldoende lugreëling.

2.5.2.6 Tydsbestuur deur die individu binne die organisasie

Januz en Jones (1983:198) beweer dat stres die algemeenste siekte onder bestuurders van organisasies is. Die grootste rede hiervoor is dat die bestuurders nie hul tyd doeltreffend kan benut nie. Amerikaanse bestuurders het 'n te swaar werkslading met onrealistiese spertye wat hul dwing om voortdurend teen volspoed te werk, as die belangrikste

stresser in die werksituasie geïdentifiseer (Van Hemert, 1985b:10).

Ander knelpunte wat algemeen voorkom, is baie lang werksure, oortydwerk en werk wat tuis afgehandel moet word. Werknemers identifiseer verder ook onderbrekings, vergaderings, tydsduur van vervoer werk toe en terug en te min en ongereelde verlof as bronne van stres (Ibid).

Werkers by firmas het selfs 'n onoffisiële kompetisie om te bepaal watter werkslui kom die vroegste werk toe en loop die laaste met die volste aktetas (Januz & Jones, 1983:199).

Uit bogenoemde blyk dit dat swak tydsbestuur 'n belangrike organisasiestresser is. Dit is te begrype dat Gerber en Van Hemert baie aandag aan die probleem skenk en dit bekamp deur die individue op te lei om hul tyd doeltreffender te bestee.

2.6 GEVOLGE VAN STRES VIR DIE INDIVIDU IN DIE ORGANISASIE

2.6.1 Opmerking

Stres affekteer die lewens van alle mense in 'n mindere en meerdere mate en kan selfs die oorsaak van siektes en ongelukke wees (Gerber, 1988:9). In die sakewêreld is siektes die belangrikste neweproduk van stres. Daar kan dikwels nie van stres ontkom word nie en dit kan ook die handelsmerk vir mislukking wees. Mislukking van die individu in sy werk en/of in sy persoonlike lewe en mislukking van die organisasie kan hier ter sprake wees (Warshaw, 1982:5). Stres tas die houdings, gevoelens en gedrag van mense aan en affekteer ook baie meer mense as die onmiddellike slagoffers. Politieke, sosiale en werkersorganisasies se aktiwiteite kan ook beïnvloed word. Hierdie organisasies, as lewende funksionele entiteite, word ook deur stres geraak. Die organisasies se groei en oorlewing is nou

verwant aan hul vermoë om stres te kan hanteer (Warshaw, 1982:3).

Vervolgens sal gekyk word na die effek wat organisasie-stres op die mens, volgens die indeling van Gerber (1988:57) kan hê:

- * Fisiologiese gevolge van stres
- * Psigologiese gevolge van stres
- * Sosiale gevolge van stres.

2.6.2 Fisiologiese gevolge van stres

Oormatige stres kan 'n persoon siek, ongelukkig en selfs dood maak. Baie persone se spiere is gespanne onder stres. Die nek en rug is van die eerste areas wat deur oormatige spanning aangetas word (Dionysius, 1988a:23 en 1988b:24).

Stres kan op die volgende wyses die mens op fisiologiese gebied raak (Dionysius, 1988b:25; Roos & Möller, 1988:17 en Sailer et al., 1982:36):

- * Die asemhaling versnel
- * Die bloeddruk verhoog
- * Die hartklop versnel
- * Die bloedsuiker verhoog
- * Adrenalienvloei vermeerder
- * Die mond word droog
- * Die spysverteringsproses word vertraag of stopgesit
- * Maag- en blaaskontrole verminder
- * Spierspanning vermeerder
- * Sweet en speeksel vermeerder
- * Pupille vergroot
- * Sintuie verskerp.

Ongesteldhede soos hartsiektes, hipertensie, maagsere, diaree, velsiektes, respiratoriese siektes, allergieë en asma word met stres in verband gebring. Verder noem

skrywers ook siektes soos migraine, hoofpyn, asma, suikersiekte en kanker as moontlike gevolge van oormatige stres (Dionysius, 1988a:23 en 1988b:24; Gerber, 1988:57; Greenwood & Greenwood, 1979:121; Roos & Möller 1988:16-17 en Sailer, et al., 1982:36).

Sewentig persent van alle klagtes waarmee huisartse in die RSA te make het, hou met stres verband. Die sterftesyfer onder 25- tot 34-jarige mans is twee tot drie keer hoër in Suid-Afrika as in die VSA (Gerber, 1988:6).

2.6.3 Psigologiese gevolge van stres

In hierdie verband verwys Gerber (1988:58) na aspekte soos die ontwikkeling van geestesiektes, werksontevredenheid, moegheid, uitbranding, spanning en beroepsvervreemding. Stres kan ook tot depressie lei wat op sy beurt weer verantwoordelik is vir toestande wat tot selfmoord kan lei. (Greenwood & Greenwood, 1979:121).

Veranderinge in eetgewoontes wat wissel van 'n gebrek aan eetlus tot ooreet en verandering in slaappatrone is ook direkte gevolge van stres (Dionysius, 1988b:25). Stres veroorsaak verder angsgevoelens, besorgdheid en bekommernis wat ook verband hou met wisselende slaap- en eetgewoontes (Ibid).

2.6.4 Sosiale gevolge van stres

Alkohol word sedert die vroegste tye gebruik om stres te verlig en om 'n verandering in die gemoedstemming te bewerkstellig. In sommige gevalle vererger die misbruik van alkohol die simptome van stres. Wanneer die gebruik van alkohol stres verlig, kan dit tot verslawing aanleiding gee (Dionysius, 1988b:25 en Warshaw, 1982:97).

Mense gee hulle dikwels oor aan die rookgewoonte om stres te probeer bekamp. Die rookgewoonte kan egter self aanleiding gee tot stres indien die roker besef hoe nadelig dit

vir sy gesondheid is en hy nie by magte is om dit te laat vaar nie (Ibid).

Die inname van kafeïne wat in koffie, tee en koladrinke voorkom, vermeerder ook in tye van stres. 'n Oormaat kafeïne in die liggaam veroorsaak simptome soortgelyk aan angs. Daar is ook 'n verband tussen kafeïne en senuagtigheid, slaaploosheid, maagsere en hartsiektes. Uit bogenoemde is dit duidelik dat dit nadelig is om stres te probeer bekamp met middele wat sosiaal onaanvaarbaar is omdat dit dikwels tot verdere stres lei (Ibid).

Sailer et al. (1982:37) maak ook melding van organisatoriese reaksies op stres. Omdat dit ook vir hierdie studie van belang is, sal dit vervolgens bespreek word.

2.6.5 Organisatoriese reaksies op stres

Wanneer 'n persoon stres ervaar, kan sy optrede die organisasie benadeel. Dionysius (1988b:24) noem 'n aantal tipiese gedragsvorme van 'n persoon onder stres, wat 'n nadelige invloed op die organisasie kan hê:

- * Gereelde afwesigheid van die werk wat 'n duidelike teken is dat die persoon probleme wil ontduik.
- * Die gedurige uitstel van take en die vermyding van uitdagings wat die persoon voorheen geniet het.
- * Swak tydsbestuur is kenmerkend van 'n persoon wat stres ervaar. Die persoon voel dat hy beheer verloor het oor sy eie skedule en werkroetine.
- * Verdedigende gedrag is die kenmerkendste teken van stres. Die persoon vermy die werklikheid en ontken die bestaan van probleme.
- * Die lewering van werk van 'n swak gehalte deur 'n goeie presteerder is 'n sekere teken van stres.

Roos en Möller (1988:17) en Sailer et al. (1982:37) beskou ook lae produktiwiteit, 'n hoë arbeidsomset, 'n swak organisasieklimaat, werksontevredenheid, 'n hoë ongeluksyfer en antagonisme by die werk, as organisatoriese reaksies op stres.

Bogenoemde gevolge van stres illustreer die betekenisvolle impak wat stres op die individu en die organisasie kan hê.

Omdat die organisasie en die individu se belange optimaal binne die organisasie bevredig moet word, kan laasgenoede nie onverskillig teenoor organisasiestres staan nie en moet die organisasie sy verantwoordelikheid besef en nakom.

2.7 VERANTWOORDELIKHEID VAN DIE ORGANISASIE TEN OPSIGTE VAN DIE BEKAMPING VAN STRES

Waar mense in die organisasie saamwerk, kan stres en uitbranding voorkóm word deur aandag te gee aan onder andere beplanning en verandering (Holland, 1982:61).

2.7.1 Beplanning

Voordat strategieë van verandering, rolverdeling en werkstruktuur beplan word, moet die toestande binne die organisasie beplan word. Toestande wat die individu en/of die organisasie kan beïnvloed, moet geïdentifiseer word (Holland, 1982:61).

Greenwood en Greenwood (1979:236) noem ook die noodsaaklikheid dat elke individu in die organisasie so geplaas moet word dat hy aan die minimum stres onderworpe sal wees. Korrekte personeelplasing strek tot voordeel van beide die individu en die organisasie.

Die organisasie moet, volgens Basson et al. (1990:638) ondersteun word terwyl die individu ook persoonlike voordeel mag geniet.

2.7.2 Verandering

'n Organisasie is 'n lewende, funksionele entiteit (verge-lyk 2.5.1) en verandering in die struktuur is dus onvermydelik. Soos reeds vermeld (verge-lyk 2.4.2) is verandering die mees alomteenwoordige stresser in die organisasie en dit moet dus met groot omsigtigheid en verantwoordelikheid benader word.

Greenwood en Greenwood (1979:236) stel dit duidelik dat 'n enkele verandering in 'n organisasie onmoontlik is. Elke verandering het 'n menigte effekte en die organisasie moet poog om die goeie en slegte newe-effekte te antisipeer. Die voorwaardes vir verandering is:

- * Inkorporeer metodes in die beleid om stres te vermin-der.
- * Streef doelwitte na wat in ooreenstemming is met dié van die organisasie.
- * Fokus in die personeelbeleid op die uitskakeling van stres en die ontwikkeling van eustres deur middel van kreatiwiteit, produktiwiteit en vooruitgang.
- * Holland (1982:62) beweer dat verandering meer effektief en minder stresvol geïmplementeer sal word as die individu deel het aan die besluitnemingsproses.

2.7.3 Gevolgtrekking

Die verantwoordelikheid van die organisasie om stres te beheer, behels 'n algehele ondersoek en hersiening van beleid, prosedures en beplanning. In die proses moet die individu sy eie streshanteringsprogram verbeter om 'n organisasieklimaat te skep wat positiewe stres sal vermeer-der en negatiewe stres sal verminder (Greenwood & Green-wood, 1979:237).

2.8 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is eerstens gekyk na die struktuur van 'n organisasie. Hieruit het dit geblyk dat mense binne 'n organisasie saamwerk ter bereiking van 'n gemeenskaplike doelwit.

Sedert Selye stres in 1936 aan die mediese wetenskap bekend gestel het, het navorsers stres opeenvolgens aan die hand van die stimulus-, respons-, stimulusrespons- en transaksionele modelle gedefinieer. In 1989 stel Gmelch en Thomas hul bestuurstressiklus bekend. Daarin poog hulle om die tekortkominge van die vorige modelle te ondervang en om die verskillende benaderings te integreer. Hierdie model is ook van toepassing op die organisasie en vir gebruik in hierdie navorsing.

Voorts is aandag gegee aan die nadelige gevolge van stres op die organisasie en op die individu. In die opsig het die organisasie 'n verantwoordelikheid teenoor die individu om stres te identifiseer en te bekamp.

Vervolgens sal na die omvang en oorsake van organisasie-stres by die onderwyser op posvlak een in die sekondêre skool gekyk word.

HOOFSTUK 3

DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES IN DIE ONDERWYS

3.1 INLEIDING

In Hoofstuk 2 is die aard en omvang van stres en organisasiestres, die belangrikste stressers en die nadelige gevolge van organisasiestres op die individu en die organisasie bespreek.

In hierdie hoofstuk word die omvang en intensiteit van organisasiestres by die onderwyser bespreek. Die modelle van stres wat in die vorige hoofstuk bespreek is, word toegepas op organisasiestres in die onderwys. Vervolgens word die belangrikste organisasiestressers in onderwysers toegelig. Laastens word na die gevolge en na die hantering van organisasiestres vir die onderwyser en die organisasie gekyk.

3.2 DIE OMVANG VAN STRES EN ORGANISASIESTRES IN DIE ONDERWYS

Sedert stres al hoe meer onder die aandag van navorsers gekom het, is 'n aantal beroepsgroepe in dié verband bestudeer (Forman & Cecil, 1986:203). Tussen hierdie beroepsgroepe het die onderwys 'n prominente plek ingeneem en het joernale en onderwystydskrifte die afgelope tien jaar in 'n toenemende mate artikels oor organisasiestres in die onderwys gepubliseer. Stres in die onderwys het so 'n belangrike plek ingeneem omdat navorsers bevind het dat stres, veral in die openbare sektor, onder mense in die hulpprofessies en meer spesifiek in die onderwys voorkom (Cox, 1987a:3; Halpin et al., 1985a:346 en Shaw et al., 1985:72).

Navorsers was al bewus van organisasiestres in die onderwys sedert 1930 aangesien die eerste publikasies toe reeds

verskyn het. Die belangstelling het toegeneem en sedert 1980 het meer as 70 studies oor hierdie onderwerp - organisasiestres in die onderwys - die lig gesien (Gmelch & Thomas, 1989: 1).

D'Arienzo et al. (1982:1) en Halpin et al. (1985b:136) beskou die onderwys dan ook as een van die drie mees stresvolle beroepe. Stres kom wêreldwyd onder skoolhoofde en onderwysers voor (Gmelch & Thomas, 1989:4) en daarom sal die onderwyser in die skool dit nie kan vryspring nie. Stres het 'n geweldige impak op die onderwys en moet in 'n ernstige lig gesien word. Dit is dus te begrype dat daar internasionaal kommer heers oor stres wat die kwaliteit van die onderwyser se werklewe benadeel. Hierdie kommer word weerspieël in verslae van die Internasionale Arbeidsorganisasie en soortgelyke verslae wat in die VSA, Brittanje, Australië en in Israel gepubliseer is. Bogenoemde verslae reflekteer slegs die punt van die ysberg, want daar is wêreldwyd 'n groeiende belangstelling in stres. Hierdie belangstelling word gereflekteer tydens kursusse en konferensies en in korrespondensie wat in die verband plaasvind (Kyriacou, 1987:147).

Kommer oor stres in die onderwys is dus nie ongegrond nie, want in 'n ondersoek wat in 1979 deur Wilson uitgevoer is, is bevind dat 90 persent van alle onderwysers distres ervaar. Vyf en negentig persent van hierdie onderwysers het aangedui dat hulle 'n behoefte ervaar vir opleiding in streshanteringsprogramme deur middel van seminare en kursusse (Harvey & Taylor, 1983:24). In die VSA word onderwyserstres erken en gereken as een van die drie belangrikste vorme van professionele stres (Federale Onderwysersraad, 1990:111).

Die onderwyser is dus bewus daarvan dat hy stres ervaar. Stres is die ernstigste oorsaak van siekte waarmee onderwysers te make het. Al meer onderwysers rapporteer dat hulle aan hipertensie, maagsere en slaap- en eetsteurnisse

ly. Al die bogenoemde toestande kan deur stres veroorsaak word (Halpin et al., 1985b:136).

Baie van hierdie onderwysers vind die stresvolle situasie in die onderwys onuithoudbaar en verlaat die professie. Tydens 'n opname in 1979 van die National Education Association (NEA) in die VSA, is bevind dat 'n derde van die onderwyskorps uit hulle werk bedank. Dié voormalige onderwysers verklaar eenvoudig dat hulle nie meer in die onderwys belangstel nie. In bogenoemde ondersoek het slegs 60 persent van die onderwysers verklaar dat hulle tot met aftrede in die onderwys wil bly (Gold, 1985b:257).

Vyf en twintig persent onderwysers is aan die einde van hul proefjaar nie meer met hul beroep tevrede nie. Hierdie onderwysers verlaat die professie na 'n paar jaar en 40 persent van die oorblywendes toon aan dat hulle nie weer die onderwys as beroep sal oorweeg nie. Hierdie groep is ook nie van plan om tot met aftrede in die onderwys te bly nie (Forman & Cecil, 1986:204 en Sikes et al., 1985:14-15).

Ten spyte van 'n groot finansiële verlies tree duisende onderwysers tussen die ouderdomme van 55 tot 57 in Kalifornië uit die diens terwyl nog baie ander jong onderwysers die beroep jaarliks verlaat (Di Geronimo, 1985:178).

In Suid-Afrika is daar tot nou toe min navorsing oor stres in die onderwys gedoen (Badenhorst, 1986b:31; Prinsloo, 1990:38 en Swart, 1987:162). In 'n empiriese ondersoek wat Marais (1989:16) in sekondêre skole in die OVS en Kaapland onderneem het, het 67 persent van die onderwysers aangedui dat hulle toestande van senuweeagtigheid, angs en uitputting ondervind.

Onderwysleiers is wel deeglik bewus van en bekommerd oor die omvang van stres in Suid-Afrikaanse skole (Biggs, 1988:44; Bondesio & De Witt, 1990:343; Lotter, 1988:112;

Pillay, 1988:17; Smit & Woodbridge, 1986:24; Van den Berg, 1987:19 en Van Heerden, 1988:50).

Die voorkoms van stres by onderwysers in Suid-Afrikaanse skole het oor die afgelope 40 jaar aansienlik toegeneem (Smit & Woodbridge, 1986:24). Dit is daarom noodsaaklik dat die voorkoms, omvang en oorsake van stres toegelig word.

As gevolg van die afname van die getal blanke leerlinge in Suid-Afrikaanse skole, moet personeelgetalle gerasionaliseer word. Die werkseise verminder egter nie en dieselfde hoeveelheid werk moet deur 'n kleiner getal onderwysers gedoen word. Hierdie toedrag van sake bring mee dat die onderwysers meer take moet verrig wat hulle werk kompleks maak en tot die generering van stres bydra (Van Heerden, 1988:50). Die kompleksiteit van die onderwyser se taak word verder deur die ewolusionêre uitbreiding van onderrig- en administratiewe take en die tegnologiese ontwikkeling in skole verhoog. Sy primêre taak om te onderrig het in 'n groot mate verander na 'n administratiewe en organisatoriese taak ten aansien van buitemuurse aktiwiteite (Schroeder, 1989:2).

Volgens D'Arienzo et al. (1982:2) is stres 'n erkende samelewings- en bestuursdilemma. Hierdie dilemma vereis spoedeisende en weldeurdagte wetenskaplik-gefundeerde toekomsstrategieë. Stres kan nie langer afgemaak word as psigosomatiese reaksies van neurotiese individue nie. Die omvang van die verskynsel en frekwensie daarvan is daarvoor gans te hoog (Bondesio & De Witt, 1990:344).

3.3 ORGANISASIESTRES IN DIE ONDERWYS

3.3.1 Inleiding

Baie stres wat onderwysers ervaar word deur die organisasie (i.c. skool) veroorsaak. In dié verband het Coldicott (1985:90) 'n ondersoek gedoen in groot komprehensiewe

skole in Brittanje. Die ondersoek was daarop gemik om die oorsake van stres wat deur die organisasie van die skool veroorsaak word, vas te stel. Sy bevinding was dat die organisasie van die skool bydra tot die generering van stres by onderwysers.

Swart (1987:162) beklemtoon ook die feit dat die skool, as organisasie, stres veroorsaak en moedig die bestuurspan aan om die hantering van stres as 'n belangrike bestuursvaardigheid te erken. Eskridge en Coker (1985:388) en Payne en Furnham (1987:141) sonder organisatoriese faktore uit as 'n belangrike bydraende bron van stres.

Organisasiestres in die onderwys word vervolgens en aan die hand van die volgende modelle verder toegelig:

- * Stimulusmodel
- * Responsmodel
- * Transaksionele model
- * Verloopsmodel
- * Bestuurstressiklus.

3.3.2 Die stimulusmodel van organizasiestres in die onderwys (vergelyk 2.3.2.3 en 2.3.3.2)

Calabresse en Anderson (1986:31) en Dunham (1986:88) pas die stimulusmodel toe op die onderwys deur te beweer dat stres beskou kan word as die stimuli vanuit die skool as organisasie wat 'n uitwerking op die onderwyser het.

Die stimuli wat druk op die onderwyser uitoefen, kom dus vanuit die skool en kan verskillende vorme aanneem, naamlik:

- * Ontwrigtende gedrag van leerlinge en dissiplinêre probleme (vergelyk 3.4.1)
- * Swak werksomstandighede soos onvoldoende fisiese geriewe en onvoldoende onderwysmedia (vergelyk 3.4.2)
- * Probleme op interpersoonlike vlak (vergelyk 3.4.3)

- * Die rolstruktuur van die onderwyser (vergelyk 3.4.4)
- * Verandering en vernuwing ten opsigte van die skoolorganisasie (vergelyk 3.4.5).

Volgens hierdie siening lyk dit asof stres onder sommige omstandighede deur die bestuurspan gekontroleer en hanteer kan word deur die stimuli vanuit die skool te beheer.

3.3.3 Die responsmodel van organisasiestres in die onderwys (vergelyk 2.3.2.2 en 2.3.3.1)

Verskeie navorsers (Calabrese en Anderson, 1986:31; Coldicott, 1985:90; Dunham, 1986:88; Halpin et al., 1985b:136; Ratsoy et al., 1986:270; Reed, 1985:82 en Simpson, 1987:281-282) pas die responsmodel van organisasiestres op die onderwys toe. Hiervolgens word stres beskou as die reaksie van die onderwyser op die stimuli vanuit die skool. Hierdie reaksies wissel tussen fisiologiese, psigologiese en gedragsreaksies en manifesteer in hoofpyne, spierspanning, maagsere en gevoelens van onsekerheid, woede en depressie. Hierdie reaksies word volledig as gevolg van organisasiestres by die onderwyser bespreek (vergelyk 3.6).

Bogenoemde reaksies is hoofsaaklik negatief en sal ook 'n negatiewe uitwerking op die skool as organisasie hê.

3.3.4 Die transaksionele model van organisasiestres in die onderwys (vergelyk 2.3.2.5 en 2.3.3.4)

As gevolg van die groot ooreenkoms tussen die stimulus-responsmodel en die transaksionele model van stres word slegs die transaksionele model op die onderwys van toepassing gemaak.

Die transaksionele benadering is gemoeid met die interaksie tussen die stimuli vanuit die skool wat druk op die onderwyser uitoefen, die reaksie van die onderwyser daarop

en die hanteringsmeganismes wat deur die onderwyser aangewend word om die druk te hanteer (Dunham, 1986:88).

3.3.5 Die Bestuurstressiklus (vergelyk 2.3.2.6 en 2.3.3.5)

Die bestuurstressiklus het aanleiding gegee tot 'n definisie van stres wat met vrug op die onderwys van toepassing gemaak kan word. Hierdie definisie, toegepas op die onderwys, behels die volgende:

Stres is die antisipasie van die onderwyser se onvermoë om voldoende op die waargenome eis vanuit die skool as organisasie te reageer tesame met 'n antisipasie van negatiewe gevolge weens die onvoldoende response (vergelyk Gmelch & Thomas, 1989:17).

Vervolgens word die aandag op 'n eenvoudige model wat stresontwikkeling in die onderwysprofessie voorstel, gefokus.

3.3.6 Model van onderwyserstres

Badenhorst (1986b:27) en Van Heerden (1988:50) gebruik D'Arienzo et al. (1982:13) se model om die verloop van onderwyserstres voor te stel.

In die model (Figuur 3.1) word die hoofbronne van stres naamlik "sosiale", "beroeps" en "huisstressers" deur die sirkel 1 voorgestel.

Sekere meganismes word deur die onderwyser gebruik om te bepaal of 'n potensiële stresser 'n werklike stresser is. Dit word in die model deur reghoek 2 as takseermeganismes voorgestel. 'n Potensiële stresser is 'n werklike stresser wanneer dit vir die onderwyser se selfrespek en welsyn 'n bedreiging inhou - reghoek 3.

Die uitwerking van potensiele stressers verskil van persoon tot persoon. Takseermeganismes word deur verskillende faktore soos geslag, ouderdom en ervaring beïnvloed. Die hanteermeganismes word deur reghoek 4 voorgestel en dit is bepalend by die suksesvolle hantering van stres.

Reghoek 5 stel die manifestasies van stres voor en word bepaal deur die suksesvolle of onsuksesvolle hantering van stresvolle gebeure deur die onderwyser.

Die karaktertrekke van die onderwyser speel ook 'n rol en word deur reghoek 7 voorgestel. Wanneer stres nie suksesvol hanteer word nie, kom dit na vore in gedrags-, fisiese en psigiese manifestasies.

Reghoek 6 stel chroniese simptome van stres soos byvoorbeeld uitbranding, tesame met psigosomatiese siektes voor (Badenhorst, 1986b:27).

Na aanleiding van bogenoemde model kan organisasiestres in die onderwys soos volg omskryf word: Die belangrikste oorsprong van stres is in die organisasie gesetel. Wanneer stres soos veroorsaak deur die organisasie die onderwyser se selfrespek en welsyn bedreig, word dit as 'n werklike stresser deur die onderwyser beleef. Die uitwerking van stres sal van onderwyser tot onderwyser verskil. Geslag, ouderdom, ervaring en persoonlikheid van die onderwyser sal deurslaggewend wees in sy belewing van stres. Die onderwyser se hanteringsmeganismes van stres is baie belangrik. Die onsuksesvolle hantering van stres sal tot gedrags-, fisiese en psigiese manifestasies lei. Die unieke karaktertrekke van die onderwyser sal 'n rol in die hantering van stres speel. Uitbranding volg wanneer stres oor 'n lang tydperk plaasvind.

Uit bogenoemde blyk dit dat die onderwysbestuurder 'n verantwoordelike taak ten aansien van die voorkoming en hantering van stres het. Hy moet die skoolorganisasie so bestuur dat organisasiestres tot die minimum beperk word.

Die oorsake van organisasiestres in onderwysers word vervolgens bespreek.

3.4 OORSAKE VAN ORGANISASIESTRES BY ONDERWYSERS (STRESSERS)

Navorsing oor die afgelope tien tot vyftien jaar het getoon dat al hoe meer bemoeienis met individuele en organisasiegebaseerde oorsake van beroepstres by onderwysers in primêre en sekondêre skole gemaak word. Die mees algemene bronne van stres is geïdentifiseer as (Payne & Furnham, 1987: 141):

- * Leerlinge wat onderrig ontwig en swak gemotiveer is ten opsigte van hulle skoolwerk.
- * Skoolaktiwiteite wat nie doeltreffend georganiseer en geadministreer word nie.
- * 'n Gebrek aan voldoende en funksionele onderrigmedia.
- * Probleme met kollegas en leerlinge op interpersoonlike vlak.
- * Te veel van die onderwyser se tyd word in beslag geneem deur take wat niks met die onderrig te make het nie.
- * 'n Gebrek aan tyd om noodsaaklike pligte doeltreffend uit te voer.

Mansonderwysers aan sekondêre skole in die OVS en Kaapland het 'n onvoldoende salaris as die grootste enkele bron van stres aangedui. 'n Skooldag wat nooit vir die onderwyser eindig nie en dat die onderwyser nie genoeg aanprysing en erkenning vir sy werk ontvang nie, word onderskeidelik as tweede en derde belangrikste stressers genoem (Marais, 1989:24).

Kyriacou en Sutcliffe (1978) soos aangehaal deur Payne en Furnham (1987:142) en Woodehouse et al. (1985:119) het onderwysers in Engelse komprehensiewe hoërskole ondervra en die volgende vier belangrike stresfaktore geïdentifiseer:

- * Die wangedrag van leerlinge
- * Swak werksomstandighede
- * Te min tyd om take af te handel
- * 'n Swak skoolletos.

Die mansonderwysers het administratiewe take en papierwerk as baie stresvol uitgesonder.

Estridge en Coker (1985:388) onderskei drie tipe stressers:

- * Omgewingstressers
- * Organisasoriese stressers
- * Individuele stressers.

Onder organisatoriese stressers word rolonsekerheid, rol-oorlading, rolontoereikendheid en verantwoordelikheid vir andere uitgesonder.

Pearce soos aangehaal deur Coldicott (1985:91) beklemtoon 'n te kompeterende atmosfeer, onduidelike werksvereistes, gebrek aan erkenning en onvoldoende krediet as stressers.

In die RSA identifiseer Swart (1987:164) langtermynverandering, onsekerheid oor take wat verrig moet word, verandering in die skoolkultuur asook konfrontasie en konflik met kollegas en die bestuurspan as belangrike stressers. Hierby voeg hy die hoë verwagtings wat aan onderwysers gestel word, die gevoel van bedreiging, tyddruk en druk vir resultate. Prinsloo (1988:248-249) kom tot die gevolgtrekking dat verhoudinge met kollegas, werksomstandighede, wangedrag van leerlinge en rolkonflik, oorsake van onderwyserstres is.

Beard (1990:111) het 'n persoon wat in die verkeerde pos aangestel is, rolkonflik, rolonsekerheid, roloorlading, vrees vir verantwoordelikheid, verhoudings en vervreemding as organisasiestressers by onderwysers aangewys.

Na aanleiding van navorsing deur bogenoemde skrywers en ander navorsers soos Cichon en Koff (1980:91-103); D'Arienzo et al. (1982:16-26); Dunham (1983:187); Fimian (1982:101); Pettigrew en Wolf (1982:374); Rashke et al. (1985:561); Schmid en Nagata (1983:225) en Woodehouse et al. (1985:119-123) is die belangrikste en mees algemene stressers by onderwysers wêreldwyd, insluitende Suid-Afrika, vir hierdie studie op grond van frekwensie en intensiteit geselekteer.

Die volgende organisasiestressers word deur navorsers as die hoofbronne van stres by onderwysers uitgesonder:

- * Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme
- * Die werksomstandighede van die onderwyser
- * Swak interpersoonlike verhoudinge
- * Die rolverwachting van die onderwyser
- * Verandering en vernuwing.

Bogenoemde stressers sal vervolgens bespreek word.

3.4.1 Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme

Dunham (1986:89-92) identifiseer leerlingwangedrag as een van die vier hoofbronne van onderwyserstres. Hierdie wangedrag van leerlinge manifesteer in die vorm van raserigheid, opstandigheid, oproerigheid, wanordelikheid en algemene swak gedrag. Dit is daardie leerlinge wat opsetlik laat opdaag by klasse, wat hulle bes doen om tydens onderrig steurnis te veroorsaak en wat weier om hulle samewerking te gee. Sulke leerlinge het 'n negatiewe gesindheid teenoor skoolgaan en skoolwerk en hierdie swak werkhouding word deur Payne en Furnham (1987:146) as die belangrikste stressers in die onderwys uitgesonder.

Leerlinge wat nie in akademiese vordering belangstel nie,

veroorzaak voortdurend onderbrekings gedurende onderrig-situasies. Kosbare onderrigtyd gaan op hierdie manier verlore. Die onderwyser se entoesiasme word gedemp, sy energie word gedreineer en dit gee aanleiding tot frustrasie en stres (Rashke et al., 1985:561).

In meer ernstige gevalle van leerlingwangedrag kom beskadiging van skoolleidendom, dreigemente van geweld en diefstal voor (Dunham, 1986:89-92 en Swart, 1987:163).

Die onderwyser wat probleme ondervind met leerlinge wat hulle wangedra, sal gewoonlik ook sukkel met die dissiplinering van leerlinge. Alhoewel die dissiplinering van leerlinge in die onderrigsituasie die verantwoordelikheid van die onderwyser is, kan dit teruggevoer word na die breë organisasie van die skool en as 'n organisasiestresser beskou word. Wanneer die skool se algemene dissiplinêre beleid nie duidelik uiteengesit, en nie stiptelik uitgevoer word nie, kan die onderwyser probleme in die handhawing van dissipline en met die hantering van ontwrigtende leerlinge ondervind. Onderwysers ondervind soms probleme om swak gemotiveerde leerlinge te onderrig. Payne en Furnham (1987:146) skryf hierdie probleem toe aan die ontoereikende dissiplinêre beleid van die skool. Dunham (1986:89-91) beweer tereg dat gebrek aan konsensus oor die minimum standaarde van so 'n dissiplinêre beleid, die onderwyser in die klaskamer direk affekteer.

Onderwysers het duidelik vooropgestelde idees oor wat hulle van 'n hoof verwag. Een van die onderwyser se belangrikste verwagtings is dat die hoof bystand moet verleen en leiding moet gee by die handhawing van dissipline (Sikes et al., 1985:89). Onderwysers verbonde aan skole waar die skoolhoof die nodige ondersteuning aan sy personeel bied, ervaar minder stres as hulle kollegas met nie-ondersteunende hoofde. Vir die onderwyser in die sekondêre skool is ondersteuning van die hoof van groter belang as vir die onderwyser in die primêre skool (Dworkin et al., 1989:62-63).

Indien hierdie ondersteuning ontbreek, gee dit by die onderwyser aanleiding tot stres. Die onderwyser verwag dat die hoof dissipline moet inisieer. Die hoof moet nie net in die kantoor sit en die personeel aan hulle lot oorlaat nie, maar moet help met die dissiplinerings van moeilike leerlinge. 'n Hoof wat nie by alle skoolaktiwiteite betrokke is nie en net straf en nie ook positief versterk nie, sal nie daarin slaag om leerlinge tot samewerking te motiveer nie (Sikes et al., 1985:28). Dit is om die redes noodsaaklik dat 'n skoolhoof sy invloed deur die hele skool moet laat geld.

Dit is nie net die hoof se taak om die onderwyser te ondersteun by die handhawing van dissipline nie. Dissiplinerings is só belangrik dat die hele bestuurspan betrek moet word. Die onderwyser in die sekondêre skool word nie professioneel deur kollegas en leerlinge aanvaar indien hy nie dissipline kan handhaaf nie (Sikes et al., 1985:28-31). Onderwysers raak verbitterd by die gebrek aan duidelike reëls en beleid ten opsigte van dissipline om hulle hande in die klaskamer te sterk (McLaughlin et al., 1986:423).

Uit bogenoemde blyk dit dat dissiplinerings van ontwrigtende leerlinge vir die onderwyser 'n groot bron van stres kan wees. Die ondersteuning en positiewe bydrae van die organisasie kan nouliks oorskakel word.

3.4.2 Die werksomstandighede van die onderwyser

Swak werksomstandighede in die onderwys sluit hoofsaaklik die volgende in (Biggs, 1988:47; Bredenkamp, 1988:11; Cichon & Koff, 1980:100; Dewe, 1986:145-153; Marais, 1989:24; McLaughlin et al., 1986:422-423; NOU-Nuusbrief, 1988:10; Ratsoy et al., 1986:281 en Schroeder, 1989:2-4):

- * Onvoldoende fisiese geriewe
- * Onpraktiese groeperings van leerlinge in klasse

- * Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk
- * Onvoldoende onderwysmedia
- * Fondsinsamelingsaksies.

Bogenoemde organisasiestressers sal vervolgens onder die loep geneem word.

3.4.2.1 Onvoldoende fisiese geriewe

Die onderwyser wat besig is met sy dagtaak verlang optimale fisiese geriewe. Alhoewel die skoolhoof en bestuurspan nie altyd beheer het oor die verskaffing van voldoende fisiese geriewe in die skool nie, is hulle die aangewese persone om van onvoldoende fisiese geriewe kennis te neem. Dit is die hoof en bestuurspan se taak om onvoldoende fisiese geriewe onder die owerheid se aandag te bring. Onder onvoldoende fisiese geriewe ressorteer die volgende (Dewe, 1986:145-153 en Ratsoy et al., 1986:281):

Te klein lokale vir die aantal leerlinge, hoë geraasvlak as gevolg van swak isolasie, swak geventileerde lokale en onvoldoende beligting en lugreëling.

Dit is te begrype dat onderwysers stres sal ervaar wanneer onderrig in oorvol, swak geventileerde en geïsoleerde lokale moet plaasvind.

3.4.2.2 Onpraktiese groepering van leerlinge in klasse

Alhoewel die groepering van leerlinge in klasse hoofsaaklik deur beskikbare personeel en aantal lokale bepaal word, kan die hoof en bestuurspan se rol nie gering geskat word nie.

Knelpunte wat as gevolg van die onpraktiese groepering van leerlinge ontstaan, sluit die volgende in: te veel leerlinge in 'n groep, heterogene groepe en die groepering van leerlinge vir nie-eksamenvakke.

* Te veel leerlinge in 'n groep

Wanneer die groep te groot is, is dit nie moontlik om in al die leerlinge se behoeftes te voorsien nie. Dit is vir die onderwyser moeilik om die gewenste resultate met groot groepe te behaal. Omdat daar oordrewe klem op resultate geplaas word, kan dit baie stres veroorsaak en tot 'n gevoel van mislukking lei (Marais, 1989:19; McLaughlin et al., 1986:422 en Van Heerden, 1988:50).

* Heterogene groepe

Leerlinge in dieselfde klasgroep met uiteenlopende verstandelike vermoëns, stel hoë eise aan die onderwyser. Dit verg fyn beplanning, deeglike voorbereiding en vaardige lesaanbieding om al die leerlinge in heterogene groepe deurentyd sinvol besig te hou. Hierdie tipe onderrig vereis meer as die normale kwota voorbereidingstyd, energie en geduld van die onderwyser, en daardeur kan die stresvlak drasties verhoog word.

Leerlinge in dieselfde klasgroep wat vakke op verskillende vlakke neem, vereis dat die onderwyser ook ekstra toetse, vraestelle, memoranda en puntestate moet opstel. Hierdie addisionele take neem baie tyd van 'n onderwyser met 'n vol program, in beslag.

Leerlinge in dieselfde klasgroep waarvan die moedertaal verskil, word deur Cichon en Koff (1980:100) en Van Heerden (1988:50) as 'n belangrike stresser uitgesonder. Wanneer die onderwyser nie 'n taal magtig is nie en onderrig in daardie taal moet gee, kan probleme vererger. Die leerplanne vir 'n eerste en tweede taal verskil en maak dit bykans onmoontlik om die twee taalgroepe in dieselfde klas te onderrig.

* Die groepering van leerlinge vir nie-eksamenvakke

Die onderrig aan leerlinge vir nie-eksamenvakke word soms

as minder belangrik beskou. Onbeheerbaar groot groepe leerlinge word vir die onderrig van hierdie vakke saamgegroeper. Hierdie gebruik veroorsaak 'n negatiewe houding by die onderwyser en leerlinge teenoor die vak. Dit kan tot dissiplinêre probleme en die vermeerdering van stres by die onderwyser aanleiding gee.

Onderrig kan skade ly indien leerlinge nie oordeelkundig gegroeper word nie, en dit kan die stresvlak by die onderwyser drasties verhoog.

3.4.2.3 Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk

Die hoof en die bestuurspan speel 'n deurslaggewende rol by die verdeling van werk en die gepaardgaande opstel van pligstate van onderwysers.

By die beplanning van die rooster is dit belangrik dat die roosterverdeling sodanig moet wees dat onderwysers vakke moet aanbied en vir buitemuurse aktiwiteite verantwoordelik moet wees, waarvoor hulle opgelei is (McLaughlin et al., 1986:423). Onderwysers wat vakke moet gee en buitemuurse aktiwiteite moet waarneem waarvoor hulle nie opgelei is nie, kan moontlik nie die verlangde resultate behaal nie. Die evaluering van onderwysers se effektiwiteit hou verband met resultate wat in die klaskamer en op die sportveld behaal word. Wanneer persone merietetoekennings verbeur omdat resultate ontbreek, lei dit tot ongelukkigheid, naywer en stres (Biggs, 1988:47).

Onderwysers het voorkeure vir watter ouderdomsgroepe hulle onderrig wil gee. Indien moontlik moet in hierdie behoefte voorsien word by die verdeling van werk en die opstel van die rooster. Dit veroorsaak stres wanneer leerlinge by wie nie aanklank gevind word nie, onderrig moet word (McLaughlin et al., 1986:423).

3.4.2.4 Onvoldoende onderwysmedia

Die skoolhoof is nie altyd by magte om toe te sien dat die nodige onderwysmedia beskikbaar is nie. Die verskaffing van onderwysmedia kan wel as 'n organisasiestresser beskou word omdat die skoolhoof deur tydige beplanning en goeie organisasie 'n sleutelrol in hierdie verband kan speel (Bredenkamp, 1988:11).

Onderrig sonder die nodige middele kan frustrasie en stres by die konsensieuse onderwyser veroorsaak. Sommige onderwysers gaan so ver as om die nodige middele uit eie fondse aan te skaf (McLaughlin et al., 1986:423). Die hantering van duur apparaat deur leerlinge onder onderwysers se toesig, kan tot stres aanleiding gee (Marais, 1989:24).

Uit bogenoemde bespreking blyk dit dat die werksomstandighede waarbinne onderwysers moet funksioneer nie altyd na wense is nie. Hierdie toestande gee aanleiding tot frustrasie en stres. Die skoolhoof en bestuurspan is in 'n groot mate in die posisie om die toestand te verlig en om die werksomstandighede te verbeter.

3.4.2.5 Fondsinsamelingsaksies

Die onderwyser se primêre taak is opvoedende onderwys. Die werksomstandighede vereis egter dat take wat al hoe verder van sy primêre taak verwyderd is, uitgevoer moet word (Schroeder, 1989:2). Op 'n onderwyskongres in Durban is fondsinsamelingsaksies, wat verwyderd is van opvoedende onderwys, as 'n baie belangrike stresser geïdentifiseer. Tydens 'n groepbespreking is hierdie knelpunt soos volg geformuleer: "Die feit dat die onderwyser dikwels as fondsinsamelaar moet optree, lei daartoe dat hy gesien word as iemand wat alweer geld vra" (NOU-Nuusbrief, 1988:10).

Schroeder (1989:4) voorspel dat die kwynende onderwysbegroting in die toekoms baie eise aan die onderwysbestuurder

gaan stel ten opsigte van die generering van voldoende fondse. Bredenkamp (1989:20) maan dat onderwysers nie by direkte fondsinsameling betrek moet word nie en Marais (1989:19) het alreeds bevind dat onderwysers in die OVS en Kaapland fondsinsamelingsaksies as 'n belangrike bron van stres beskou.

3.4.3 Swak interpersoonlike verhoudinge

Bredenkamp (1990b:14) beklemtoon die belangrikheid van gesonde opvoedingsverhoudinge en medemenslike verhoudinge in die onderwys. Volgens Beard (1990:109) en Eskridge en Coker (1985:388) is die hoogste stresvlakke vir onderwysers in die area van interpersoonlike verhoudinge. Dit behels die verhoudinge met die bestuursspan, kollegas, leerlinge en ouers.

3.4.3.1 Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurs- span

Hoofde se optrede en ondersteuning of gebrek aan optrede en ondersteuning vertroebel die verhouding tussen die hoof en personeel. Wanneer hierdie verhouding versteur word, veroorsaak dit stres by die onderwyser (Dworkin et al., 1990:63). Die volgende knelpunte word deur Eskridge en Coker (1985:388) genoem:

- * Hoofde verdedig of ondersteun nie onderwysers nie. Verhoudinge tussen hoofde en onderwysers ly skade weens 'n gebrek aan lojaliteit (vergeelyk Bredenkamp, 1988:1,2).
- * Hoofde is oordrewe krities teenoor onderwysers. Wanneer hoofde slegs kritiek uitspreek en nie wenke en positiewe terugvoer gee nie, kan dit tot 'n gevoel van vyandigheid en bitterheid by die onderwyser lei.
- * Hoofde is net besorgd oor werk en nie oor die sosio-emosionele behoeftes van onderwysers nie. Daar moet belangstelling in die personeellid as mens en nie net

in die werk wat hy doen, wees nie. Verhoudingstigting is 'n baie belangrike bestuurstaak van die onderwyserleier. Goeie verhoudingstigting gee aanleiding tot gesonder interpersoonlike verhoudinge wat stres sal verminder. Die volgende eienskappe en optredes van die hoof kan gesonde verhoudinge nadelig beïnvloed, naamlik besluiteloosheid, outokrasie, raas in die bondel, partydigheid, langdradigheid, egoïsme en om die personeel soos kinders te behandel (Van der Westhuizen, 1990b: 194).

- * Hoofde hou nie tred met klaskamertoestande waar onderwysers werk en geëvalueer word nie. Onderwysers is van mening dat hoofde nie meer op die hoogte met moderne onderrigmetodes en klaskamertoestande is nie. Hoofde is dus nie by magte om 'n geldige opinie oor onderwysers se werk in die klaskamer uit te spreek en om dit behoorlik te evalueer nie.

Sikes et al. (1985:33) het spesifiek na die posisie van die mansonderwysers in die Britse komprehensiewe skole gekyk. Hulle het bevind dat die onderwysers die volgende situasies stresvol gevind het:

- * Wanneer professionele optrede van hulle verag word sonder die nodige riglyne deur die bestuurspan.
- * Wanneer daar nie voldoende geleentheid vir die bespreking van aktuele probleme geskep word nie.
- * Die bestuurspan wat druk op die onderwysers uitoefen om te konformeer sonder om aan hulle die geleentheid te bied om eie idees te implementeer.
- * Die bestuurspan laat dikwels na om terugvoer aan onderwysers te gee betreffende take wat hulle uitgevoer het. Onderwysers het 'n dringende behoefte aan insette van die bestuurspan om te weet of hulle take effektief uitvoer.

Indien erkenning van die bestuurspan ontbreek, vertolk hulle dit as 'n boodskap dat hulle as onbelangrik geag word (McLaughlin et al., 1986:423). Mansonderwysers in sekondêre skole in die OVS en Kaapland het die feit dat hulle nie genoeg beloning en aanprysing vir hulle werk ontvang nie as die derde belangrikste stresser uitgesonder (Marais, 1989:24).

Met betrekking tot die verhouding van die onderwyser en die departementshoof noem Sikes et al. (1985:85) die volgende situasies wat verhoudinge vertroebel:

- * Die departementshoof is dikwels voorskrytelik betreffende onderrig en die organisasie van onderwysaangeleenthede.
- * Die departementshoof steek lyf weg in die klaskamer en op die sportveld en verwag beskerming en lojaliteit van die onderwyser. Die onderwyser voel verbitterd omdat hy baie harder moet werk as die departementshoof en hierdie ongewenste toestand kan lank voortduur as gevolg van swak bevorderingsgeleenthede. Dit veroorsaak stres en swak interpersoonlike verhoudinge wat 'n negatiewe uitwerking op die onderwys as geheel het.

Waar daar swak interpersoonlike verhoudinge tussen die hoof en personeel bestaan, sal deelnemende bestuur nie tot sy reg kom nie. Calabrese (1987:68) en Swart (1987:162) wys op 'n hoë mate van stres wat veroorsaak word weens die gebrek aan deelnemende bestuur. Reynolds (1989:12) wys op individue se "noodroep" waar hulle "smag" na ware betrokkenheid en deelname terwyl die bestuurder hulle hierdie voorreg ontsê. Onderwysers word die geleentheid ontsê om hulle standpunte by die neem van besluite te stel en in baie gevalle word besluite wat onderwysers ten nouste raak sonder hulle medewete geneem (Payne & Furnham, 1987:145).

Skoolhoofde kan hierdie waardevolle geleentheid tot sinvolle interaksie met personeellede aangryp wat terselfdertyd

sal lei tot die vermindering van stres.

3.4.3.2 Swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas

Volgens Kyriacou (1987:148) is swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas 'n belangrike stresser in die onderwys. Bogenoemde kan wel as 'n organisasiestresser beskou word omdat die hoof 'n bepalende rol speel in die skep en instandhouding van geleentehede vir interaksie tussen personeellede. Die stresvlak is laag in organisasies waar die vlak van interaksie met meerderes en kollegas hoog is (Bacharach et al., 1986:12). Waar daar dus nie geleentheid tot interaksie is nie, sal die interpersoonlike verhoudinge met kollegas swak wees en die stresvlak hoog.

3.4.3.3 Swak interpersoonlike verhoudinge met leerlinge

Wanneer die personeellid probleme met die dissiplinering en motivering van leerlinge ondervind, sal die stig van goeie interpersoonlike verhoudinge skade ly. Soos reeds genoem (vergelyk 3.4.1) kan die skoolhoof en bestuurspan hierin 'n deurslaggewende rol speel.

Die interpersoonlike verhoudinge tussen onderwysers en leerlinge word veral benadeel wanneer onderwysers vir leerlinge se mislukkings geblameer word (Marais, 1989:22).

3.4.3.4 Swak interpersoonlike verhoudinge met ouers

Vir die opvoeding van die kind is dit noodsaaklik dat daar doeltreffende en gereelde tweerigtingkommunikasie tussen ouerhuis en skool moet wees (Barnard, 1990:446). Ouers en personeel moet ingelig word hoe om professioneel en binne die grense van die reg op te tree (Badenhorst, 1986b:31 en Schroeder, 1989:7). Wanneer die skoolhoof nalaat om ouers en personeel deurlopend leiding te gee betreffende verantwoordelikhede, kan dit lei tot 'n swak verhouding met ouers en stres veroorsaak.

3.4.4 Die rolverwagting van die onderwyser

Die rol wat 'n onderwyser in die skool vervul, word omskryf as die gedrag van die onderwyser binne die skool wat bepaal word deur interpersoonlike verhoudinge en gebeure (Van der Westhuizen, 1990a:91-93). Wanneer 'n onderwyser probleme ervaar met die uitleef van sy rol in die skool, kan stres ontstaan.

Rolonsekerheid, rolkonflik en roloorlading word as drie belangrike bydraende faktore tot stres in die onderwys uitgesonder (Dunham, 1983:186; Eskridge & Coker, 1985:388; Fimian, 1987:5; Forman & Cecil, 1986:208; Gold, 1988:143; Kyriacou, 1987:148; Strümpfer, 1983:10 en Wilkinson, 1988:187). Eskridge en Coker (1985:388) en Harvey en Taylor, (1983:26) voeg rolontoereikendheid as vierde rolverwante stresser by.

Genoemde vier rolverwante stressers gaan vervolgens bespreek word.

3.4.4.1 Roloorlading

Roloorlading vind plaas wanneer iemand te veel werk het om in die tyd tot sy beskikking te doen. (Beard, 1990:111 en Eskridge & Coker, 1985:388). Dunham (1986:89) se definisie van tyddruk stem ooreen met die omskrywing van roloorlading van bogenoemde outeurs.

In die literatuur word 'n té swaar werkklas, tyddrukte en roloorlading as stressers aangedui. Vir die doel van hierdie studie word die begrippe gesamentlik bespreek.

Die feit dat die onderwyser te min tyd het vir die hoeveelheid werk wat gedoen moet word, is deur verskeie navorsers as een van die vier belangrikste bronne van stres in Britse komprehensiewe skole uitgesonder (Dunham, 1986:89; Payne & Furnham, 1987:142 en Wilkinson, 1988:187).

Dit is te verstane dat die onderwyser in die sekondêre skool roloorlading sal ervaar omdat sy taak baie omvattend is. Sy taak sluit onder andere die volgende in (Biggs, 1988; Harvey & Taylor, 1983; McLaughlin et al., 1986; Swart, 1987; Van Heerden, 1988 en Walsh, 1979):

- * Onderrigtake: lesbeplanning, lesvoorbereiding, lesaanbieding, kontrolewerk en nasienwerk; opstel en nasien van toetse, vraestelle en memoranda; gereedmaak van puntestate en verslae; bywoon van vakvergaderings en tred hou met die nuutste ontwikkeling op vakgebiede. Toesig wanneer kollegas afwesig is.
- * Buitemuurse bedrywigheede: sportafrigting, saamstel van spanne, wedstrydvoorbereiding, aanbied van byeenkomste en reël van toere.
- * Kulturele aangeleenthede: fondsinsamelingsprojekte, feeste, oueraande en velerlei daaglikse administratiewe take.

Met hierdie lys is slegs gepoog om 'n breë oorsig oor die diverse take van die onderwyser te gee en dit is uit die aard van die saak geensins volledig nie.

Baie van bogenoemde take moet op 'n daaglikse en weeklikse basis afgehandel word. Dit is dus moontlik dat die onderwyser onnodige arbeidsdruk sal ervaar en nie genoeg tyd tot sy beskikking sal hê vir die doeltreffende uitvoer daarvan nie en werksdrukte as stresser sal ervaar (Bredenkamp, 1989:1).

Werksdrukte kan tot gevolg hê dat die onderwyser by die optimale punt van produktiwiteit verbygedryf word. Wanneer dit gebeur, is bevind dat produktiwiteit daal (Van Hemert, 1985b:11). Die onderwyser gaan dus meer tyd benodig vir die uitvoer van sy normale take. Dit gee aanleiding tot 'n bose kringloop wat deur die verhoging van werksdrukte met die gepaardgaande verhoging in stres, gekenmerk word.

Sikes et al. (1985:41) het bevind dat jong onderwysers geneig is om met hulle vak te identifiseer. In die proses word baie tyd spandeer en is die persoon nie noodwendig aan stres onderhewig nie.

Die onderwyser wat gebuk gaan onder roloorlading moet baie werk huis toe neem en na ure voltooi. Dit gee aanleiding tot onvoldoende tyd vir gesinsverpligtinge, gemeenskapslewe, verdere studie en ontspanning (vergelyk Payne & Furnham, 1987:141). Werksdrukte binne die skool lei hier tot roloorlading buite die skool wat weer produktiwiteit en lewenskwaliteit binne die skool benadeel.

Ten spyte van tegnologiese ontwikkeling het die werkklas van die onderwyser oor die afgelope dekade nie afgeneem nie, maar toegeneem. Nuwe administratiewe pligte ontstaan voortdurend namate die onderwys gemoderniseer word (Theron, 1987:6).

Nog 'n faktor wat bydra tot 'n swaarder werkklas is sillabusse wat omvattender en kompleks word. Daar is huidig 'n ongekende kennisontploffing en dit verg meer spesialisasie en professionalisme van die onderwyser. As gevolg van sosio-ekonomiese omstandighede word opvoedingsfunksies wat eers binne gesinsverband plaasgevind het nou ook al hoe meer die taak van die onderwyser (Le Roux, 1987:12).

As gevolg van die eise wat die skool aan die onderwyser stel, word roloorlading as 'n belangrike organisasiestresser beskou. De Witt (1987:264) beweer tereg: "Vir té lank het beleidmakers, beplanners en topbestuur straffeloos die emosionele welsyn van die kind voorop gestel en die werklike behoeftes en moreel van praktisyns wat die diens lewer skromelik negeer".

3.4.4.2 Rolkonflik

Rolkonflik ontstaan wanneer 'n persoon twee opdragte

ontvang wat onversoenbaar met mekaar is (Saffer, 1983:48). By onderwysers ontstaan konflik as gevolg van teenstrydige eise van hoofde, ouers en leerlinge. Verskillende partye verwag uiteenlopende optrede (rolvertolkings) van die onderwyser aangaande 'n spesifieke aangeleentheid. Die skoolhoof kan byvoorbeeld streng optrede van die onderwyser verwag terwyl die ouers tegemoetkomendheid verlang. Die toestand vererger wanneer die ouers en skoolhoof se verwagtings nie met die onderwyser se eie oortuiging strook nie (vergelyk Beard, 1990:111; Forman & Cecil, 1986:207 en Strümpfer, 1983:40).

Die jong onderwyser ervaar rolkonflik wanneer hy moderne onderrigmetodes in die klaskamer wil toepas terwyl die bestuurspan aandring op gevestigde gebruike (Dworkin et al., 1990:62). Stres ontstaan by onderwysers in stedelike gebiede wanneer hulle aan die teenstrydige behoeftes van talle leerlinge moet voldoen (Dworkin et al., 1990:61).

Ten besluite kan dus gesê word dat rolkonflik as organisasiestresser ontstaan wanneer konflikterende verwagtings van die onderwyser gekoester word deur:

- * Lede van die bestuurspan onderling
- * Lede van die bestuurspan en die Departement
- * Lede van die bestuurspan en ouers
- * Lede van die bestuurspan en leerlinge
- * Lede van bestuurspan en die onderwyser se eie oordeel.

3.4.4.3 Rolonsekerheid

Rolonsekerheid ontstaan as gevolg van 'n gebrek aan duidelike, konsekwente inligting betreffende regte, pligte en verantwoordelikhede van 'n persoon se professie (Gold, 1988:143). Rolonsekerheid word deur Stoner en Wankel (1986:337) by nuwe werkers in die vorm van angstigheid en onsekerheid waargeneem. Nuwelinge is onseker oor hulle vermoëns en oor die persepsie wat ervare werkers van hulle mag vorm. Nuwe werkers is veral bekommerd dat hulle dalk

nie goed oor die weg sal kom met ervare werkers nie. In 'n later stadium (Stoner & Wankel, 1986:535) word die stelling dat jonger mense oor die algemeen meer kwesbaar vir stres is, dan ook gemaak. Die onderwyser sal organisasiestres ervaar wanneer hy onseker is oor die korrekte optrede en oor sy regte en pligte omdat die bestuurspan nie duidelike inligting deurgee nie. Rolonsekerheid ontstaan veral omdat die onderwyser twyfel oor sy verantwoordelikhede ten opsigte van die leerlinge se sosiale, emosionele en intellektuele groei. Daar bestaan ook onsekerheid by die onderwyser oor watter kriteria gebruik word vir die evaluering van sy werkverrigting (Eskridge & Coker, 1985: 388 en Forman & Cecil, 1986:207).

3.4.4.4 Rolontoereikendheid

Rolontoereikendheid as organisasiestresser ontstaan indien die onderwyser nie oor die nodige inligting, fisiese toerusting en materiaal beskik om sy taak behoorlik uit te voer nie (Eskridge & Coker, 1985:388). Die nadelige invloed van onvoldoende toerusting en materiaal op die werksomstandighede van die onderwyser is reeds bespreek (vergeelyk 3.4.2.1).

Die formele opleiding van die onderwyser dien as 'n basis vir onderrigtake, maar verskaf nie voldoende inligting vir al die take wat verrig moet word nie.

Nummela (1982:81) beskryf 'n aantal take soos die verwyssing van leerlinge, die daarstel van nuwe leerplanne, reël van ouer- en gemeenskapsaktiwiteite sonder of met min opleiding. Daar word ook verwys na baie administratiewe take wat sonder voldoende opleiding afgehandel moet word.

Dit is die taak van die bestuurspan om die noodsaaklike aanvullende inligting in die vorm van indiensopleiding aan die onderwyser deur te gee. Indien die bestuurspan hierdie belangrike taak sou negeer en die onderwyser op

posvlak een onkundig bly in die uitvoer van take, kan hy organisasiestres ervaar.

3.4.5 Verandering en vernuwing

Op elke terrein van die lewe vind veranderinge vinnig plaas en daar word voortdurend van die mens verwag om by hierdie nuwe prosedures en by veranderende style aan te pas (Marais, 1989:1). Ook die skool en onderwyser is blootgestel aan hierdie veranderende wêreld (Coldicott, 1985:93; De Vries, 1987:10; Dunham, 1983:188; Le Roux, 1987:12; Schroeder, 1989:2-3; Theron, 1987: 5-6; Van der Merwe, 1989:5 en Van Loggerenberg, 1987:2).

In die moderne skool is dit belangrik dat die bestuurspan moet besef dat verandering en vernuwing stres kan veroorsaak (Coldicott, 1985:93 en Prinsloo, 1988:247 en 1990:38). Onderwysers voel verslae omdat hulle voortdurend moet aanpas by nuwe veranderinge en uitdagings (Nummela, 1982:81).

Verandering in die skool en verandering in die werk wat in die klaskamer gedoen moet word, kan tot organisasiestres aanleiding gee. Hierdie veranderinge sluit die volgende in (Dunham, 1983:184):

- * Die eise om in groter skole te werk
- * Die hantering van ontwrigtende leerlinge
- * Die groter rol wat gespeel moet word in die hantering van leerlinge met persoonlike en gesinsprobleme
- * Die implementering van nuwe onderwysmetodes
- * Kurrikulêre veranderinge
- * Bywoning van vergaderings om die betrokke veranderinge te bespreek.

Cox soos aangehaal deur Dunham (1983:185) voeg die volgende veranderinge as bronne van stres by:

- * Die hantering van heterogene groepe in die klaskamer
- * Die neiging om leerlinge meer aktief te laat deelneem in die klassituasie.

Laasgenoemde het daartoe gelei dat die onderwyser bestuursvaardighede en aanpasbaarheid moet bekom om die verandering en gepaardgaande organisasiestres te kan hanteer.

Swart (1987:163) sonder verandering in die organisasie van die skool uit as een van die hooforsake van stres in die onderwys. Ontwikkelingsprogramme in die skole berus op verandering waarvan stres 'n inherente deel is. Die implementering van ontwikkelingsprogramme vind oor lang periodes plaas en lei tot onsekerheid oor die onderwyser se posisie, taak, status en toekoms. Probleme word ervaar met die aanpassing by veranderde norme, waardes en kriteria. 'n Ontwikkelingsplan behels ook stresveroorakende aktiwiteite soos behoeftebepalers, konfrontasies, konflikhanterings en konflikoplossings. Personeellede wat vir veranderinge en terugvoering bang is of wat dink dat so 'n plan hul persoonlik kan raak, kan dit as 'n bedreiging ervaar. Die addisionele tyd wat 'n ontwikkelingsprogram van die onderwyser in beslag neem, kan die stresvlak verhoog (Prinsloo, 1990:38).

Biggs (1988:47) wat oor toestande aan sekondêre skole in die RSA verslag doen, is van mening dat stres altyd in skole teenwoordig was. Sy noem enkele veranderinge en vernuwings in die sekondêre skool wat die druk in die afgelope tyd verhoog het:

- * Die insluiting van addisionele vakke in standaard ses en sewe
- * Die merietestelsel

- * Die berekening van die jaarpunt vir standerd tiens
- * Groterwordende skole
- * Onsekerheid oor poste.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat verandering veral in Suid-Afrikaanse sekondêre skole 'n belangrike organisasie-stresser kan wees.

Genoemde organisasiestres het 'n nadelige effek op die onderwyser. Omdat die onderwyser glo en verwag dat die organisasie iets aan die stresveroor sakende situasies kan doen, het dit 'n bykomende nadelige sielkundige effek indien die organisasie in gebreke bly om op te tree.

3.5 GEVOLGE VAN ORGANISASIESTRES VIR ONDERWYSERS

As onderwysers negatiewe stres oor lang tydperke ervaar manifesteer dit in fisiologiese, psigologiese en gedragsreaksies (Calabrese, 1987:67 en Forman & Cecil, 1986:211).

3.5.1 Fisiologiese gevolge van organisasiestres

In 'n ondersoek na die oorsake van stres, is bevind dat onderwysers die volgende klagtes het (Forman & Cecil, 1986:211 en Harvey & Taylor, 1983:25):

- * Totale uitputting aan die einde van die dag
- * Ervaar traagheid om in die oggende op te staan
- * Ervaring van 'n aanhoudende gevoel van senuagtigheid en gespannenheid
- * Las van hoofpyne, rugpyne, moegheid, styfheid, swelling van die gewigte en spiere, slapeloosheid, aanhoudende verkoues en versnelde hartklop.

Verskeie siektes en chroniese toestande word met organisasiestres by onderwysers in verband gebring. Dit sluit siektes in soos nier- en blaasprobleme, galblaasprobleme, kardiovaskulêre probleme, maagsere en asma (Ibid).

3.5.2 Psigologiese gevolge van organisasiestres

Tipiese psigologiese reaksies op onderwyserstres sluit in frustrasie, angstigheid, emosionele uitputting, depressie, en uitbranding (Forman & Cecil, 1986:213). Ander simptome wat onderwysers onder stres rapporteer, is verlies aan selfvertroue, hipersensitiwiteit vir kritiek, toenemende bekommernisse en skuldgevoelens, onvermoë om te ontspan, gevoelens van vervreemding, woede en gekrenktheid, buierigheid, vergeetagtigheid, probleme om te konsentreer en besluiteloosheid. Onderwysers onder stres openbaar ook dikwels negatiewe en siniese houdings teenoor leerlinge, ouers en kollegas (McLaughlin et al., 1986:420 en Swart, 1987:162).

3.5.3 Gedragsreaksies

Hoë stres by onderwysers lei tot aggressie, vermydingsgedrag, afwesigheid en die vermindering van die effektiwiteit van die onderwyser en die leerlinge (Halpin et al., 1985a: 346).

In verskeie toetse wat die gedrag van onderwysers met 'n hoë angstigheidsvlak ondersoek het, is bevind dat dit 'n nadelige invloed op hulle gedrag het. (Forman & Cecil, 1986:212). Sulke onderwysers bied min verbale ondersteuning aan leerlinge, hulle spraak en gedrag spreek van vyandigheid en daar is min warmte in hulle verhouding met leerlinge. Hulle gebruik beloning en straf oneffektief en is outoritêr in hul optrede. Onderwysers wat min werktevredenheid ervaar, gee nie geleentheid vir leerlingdeelname nie. Ander gedragsreaksies van onderwyserstres sluit afwesighede, traagheid en bedankings uit die onderwys in (Ibid).

Blase (1982:102) meld dat werkstres die entoetiesasme, kreatiwiteit en persoonlike betrokkenheid van onderwysers nadelig beïnvloed. Kaiser en Polszynski (1982:131) noem ook dat kreatiwiteit skade ly waar onderwyserstres teenwoordig is en voeg by dat klaskamerbeheer en die implementering van onderwystegnieke degenerer onder soortgelyke omstandighede.

3.5.4 Gevolge vir die organisasie

Omdat organisasiestres die onderwyser se fisiologiese, psigologiese en gedragsreaksies affekteer, het dit 'n nadelige uitwerking op die leerlinge in die klaskamer en ook op die breë skoolorganisasie (Calabrese, 1987: 67):

- * Onderwysers is minder effektief in die klaskamer en leerlinge is onderworpe aan oneffektiewe onderrigmetodes.
- * Onderwysers se interpersoonlike verhoudinge raak aangesig, minder ernstige probleme met kollegas word vergroot en dit lei tot isolasie en negatiewe gedrag wat op die skoolorganisasie 'n invloed het. Dit lei daartoe dat lesse nie voorberei word nie, min word van leerlinge verwag en ondersteuning word van kollegas en skooldoelwitte onttrek. Die effek bly nie slegs tot die skool beperk nie: leerlinge rapporteer dit tuis en die boodskap word uitgedra na die res van die gemeenskap en dit veroorsaak weer 'n negatiewe houding teenoor die skool.

Daar sal voorts gekyk word na die hantering van organisasiestres.

3.6 HANTERING VAN STRES DEUR DIE ONDERWYSER

Omdat daar nie 'n geskikte model vir die hantering van organisasiestres beskikbaar is nie, moes daar van modelle

wat vir die hantering van psigiese stres ontwerp is, gebruik gemaak word. Daar word van die veronderstelling uitgegaan dat 'n persoon in staat sal wees om organisasie-stres te hanteer indien die persoon psigiese stres kan hanteer.

Omdat individue verskil, sal stressers verskillend ervaar word en sal individue verskillend op stressers reageer. Individue moet allereers bewus wees van die feit dat hulle aan stres ly voordat stres hanteer kan word. Wanneer hanteringsmeganismes vir stres oorweeg word, moet in gedagte gehou word dat die individu die belangrikste faktor is. Geen enkele streshanteringstechniek sal in alle situasies werk nie. Stresverminderingstechnieke moet dus met groot omsigtigheid geïmplementeer word (Gmelch, 1988b:223; Prinsloo, 1988:386 en Wangberg, 1981-82:452).

Onderwysers dink dikwels dat hulle alles wat aan hulle opgedra is, moet kan doen en boonop goed moet kan doen. Hulle dink dus dat hulle in alles suksesvol behoort te wees. Onderwysers moet hulleself bevry van die mite van "super teacher" en tevrede wees met die suksesse wat hulle wel behaal. Hulle moet leer om nie net te gee nie, maar ook om vir hulself iets te gun (Wangberg, 1981-82:452).

3.6.1 Hanteringstrategieë

Buwalda (1990:154-155) noem ses strategieë wat onderwysers kan gebruik om hul persoonlike stres te verminder en te hanteer:

- * Basiese streshanteringsbeginsels
- * Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlikheidsienskappe
- * 'n Persoonlike streshanteringsbenadering
- * Streshanteringsmeganismes van D'Arienzo

- * Streshanteringsmodel van Shaffer

- * Die rol van godsdiens.

Die volgende strategieë word ook bespreek:

- * Kyriacou en Dunham se stresverminderingsplan

- * Ondersteuningsgroep-strategieë.

3.6.1.1 Basiese streshanteringsbeginsels

Truch noem die volgende basiese streshanteringsbeginsels (Buwalda, 1990:153):

- * Daar is nie 'n enkele antwoord vir die hanteringsbeginsels nie
- * Daar is nie 'n enkele antwoord vir die hantering van onderwyserstres nie
- * Stres is onvermydelik maar daar is genoeg tegnieke om dit op 'n positiewe manier te beheer
- * Die eerste stap in die hantering van stres, is die bewuswording daarvan in jou persoonlike en onderwyslewe
- * Die onderwyser moet 'n gesonde balans tussen werk en ontspanning handhaaf
- * Die onderwyser kan verander. Slegte gewoontes kan vervang word deur meer effektiewe denke en aktualiseringswyses.

Omdat stres op die persoonlike vlak op 'n unieke wyse ervaar word, beveel Beard (1990:112) aan dat 'n persoon sy eie stresplan moet ontwikkel wat gemik is op die oplossing van sy probleme.

3.6.1.2 Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlikheidseienskappe

Vier persoonlikheidseienskappe wat die individu kan aanleer en wat hom in staat kan stel om stresvolle situasies doeltreffend te kan hanteer, word deur Strumpfer (1983:26) bespreek:

* Doeltreffende optrede

Wanneer 'n persoon daarin slaag om korrek en doeltreffend op te tree, lei die optrede tot die vermindering van stres.

* Sin vir samehang

'n Persoon wat die lewe as sinvol en gebeurtenisse as verbandhoudend ervaar, sal in staat wees om stres makliker te hanteer.

* Uithouvermoë

Navorsing het getoon dat toegewyde mense oor 'n redelike mate van uithouvermoë beskik. Diesulkes is in staat om suksesvol by hul omgewing aan te pas en om stres doeltreffend te hanteer.

* Sin vir onafhanklikheid

Stres word beter hanteer deur persone wat in staat is tot onafhanklike denke en oordeel en wat 'n mate van vryheid van optrede geniet.

Bogenoemde eienskappe kan deur onderwysers ontwikkel word om sodoende te help in die hantering van stres (vergelyk Buwalda, 1990:142-143).

3.6.1.3 'n Persoonlike streshanteringsbenadering

Die "READ"-program is opgestel om onderwysers te help in die hantering van stres en om sodoende 'n meer doeltreffende optrede in die klaskamer, met kollegas en tuis aan te leer (Buwalda, 1990:114):

R - Relaxation (ontspanning)

E - Exercise (oefening)

A - Attitude and Awareness (houding en bewustheid)

D - Diet (dieet).

* Ontspanning

As gevolg van die mens se moderne gejaagde leefwyse en die toename in persoonlike stres, wend mense hulle na ontspanning as 'n veilige vorm van ontlading. Outeurs is oortuig daarvan dat voldoende en geselekteerde ontspanningstegnieke soos meditasie, massering, deur na musiek te luister, die beoefening van stokperdjies en die neem van kort vakansies, stres kan verminder en psigosomatiese siektes kan voorkom.

Navorsing waarby onderwysers betrek is, het bewys dat meditasie help om onderwysers 'n meer gebalanseerde uitkyk op die lewe te gee en om angs te verminder. Omdat ontspanning senuweeagtigheid bekamp, moet onderwysers leer om ook te ontspan terwyl hulle werk (Buwalda, 1990:145-149).

* Oefening

Gereelde oefening wat by die individu se gesondheidstoestand en ouderdom aangepas is, kan stres verminder. Talle wetenskaplike studies en persoonlike verslae bewys dat gereelde oefening die alledaagse stres drasties verminder en stresverwante siektes help voorkom (Ibid). Oefening het nie net waarde vir die fisiese welsyn van die individu nie, maar help ook om die onderwyser se aandag van stresvolle situasies af te lei.

* Houding en bewustheid

Hierdie begrippe is noodsaaklike elemente vir enige stres-hanteringsprogram. Houdings moet verander alvorens baie gedragsvorme kan verander en houdings sal nie verander nie tensy daar nie 'n algemene bewuswording is dat verandering noodsaaklik is nie. Houdings bepaal dus in 'n groot mate die mens se reaksie op stressers.

Dit het duidelik geword dat die onderwyser se houding en lewensuitkyk 'n deurslaggewende rol in die hantering van stres speel omdat stres bewustelik hanteer kan word. Deur die brein te programmeer, kan die menslike liggaam geleer word om nie op stres te reageer nie (Ibid).

Omdat onderwysers voortdurend by verandering moet aanpas, sal dit lonend wees om hierdie hanteringsbenadering in gedagte te hou.

* Dieet

Onderwysers moet bewus gemaak word van die noodsaaklikheid van 'n gebalanseerde dieet. Daar bestaan geen twyfel nie dat 'n dieet 'n belangrike invloed op die fisiese en geestelike gesondheid van 'n persoon het.

Die inname van sekere voedselsoorte word in verband gebring met kanker, hartvatsiektes, suikersiekte en hipertensie. Genoemde siektes se verbintenis met stres kan nie meer ontken word nie.

Amerikaanse navorsers het bevind dat die volgende sewe gewoontes die lewens van vroue met sewe tot tien jaar en die lewens van mans met tien tot vyftien jaar kan verleng:

- Rook verbode
- Matige drankgebruik (nul tot twee sopies daagliks)
- Slaap sewe tot agt uur per nag
- Gereelde maaltye sonder snoeperye tussen-in

- 'n Gebalanseerde ontbyting
- Gereelde oefening
- Hou die liggaamsgewig binne perke (Ibid).

Wanneer 'n onderwyser liggaamlik fiks en gesond is, het hy 'n beter werkvermoë en 'n groter weerstand teen fisieke, sosiale en emosionele stressers (Roos en Möller, 1988: 109). Die mens bly fiks en gesond deur genoeg oefening te doen, 'n gebalanseerde dieet te volg, voldoende slaap te kry en aan ontspanningsaktiwiteite deel te neem (Beard, 1990:112 en Eskridge & Coker, 1985:389). Stap, tuinmaak, verf, fietsry en koskook word deur Prinsloo (1990:44) as fisiese buiteskoolse aktiwiteite aanbeveel om gevoelens van spanning, woede en onrustigheid te verminder.

As die onderwyser op genoemde strategieë let behoort hy aan minder stres onderworpe te wees en sal hy ook stres beter kan hanteer.

3.6.1.4 Streshanteringsmeganismes van D'Arienzo

Daar is bevind dat die volgende strategieë nuttig is in die hantering van stres deur die onderwyser (D'Arienzo et al., 1982:33-36):

- * Beoefen stokperdjies
- * Neem gereeld verlof
- * Maak vriende met interessante persone en vermy mense wat negatief ingestel is
- * Doen gereeld oefeninge
- * Leer goeie eet- en slaapgewoontes aan
- * Doen ontspanningsoefeninge
- * Sê nee vir onbillike versoeke
- * Sluit by stresondersteuningsgroepe aan
- * Gee aandag aan tydsbestuurstechnieke
- * Streef realistiese doelwitte na
- * Moenie skoolwerk huis toe neem nie
- * Verfraai en veraangenaam die werksomgewing (Ibid).

Bogenoemde streshanteringsmeganismes kan met vrymoedigheid deur onderwysers nagevolg word omdat dit deur deeglike navorsing gerugsteun is.

3.6.1.5 Streshanteringsmodel van Shaffer

Shaffer beklemtoon die volgende uitdagende stresweerstandskaraktertrekke waarna alle personeellede wat aan stres onderhewig is, kan streef (Buwalda, 1990:151):

- * Besluit om te leef
- * Formuleer hoe om te leef
- * Sien jouself as beskikker van jou eie lot
- * Sien stres en veranderings as uitdagende geleenthede om te leer en te ontwikkel
- * Verdeel jou aandag tussen gesin, werk en ontspanning
- * Tree verantwoordelik op
- * Streef na selfontwikkeling.

3.6.1.6 Die rol van godsdiens

Godsdiens is vir baie onderwysers 'n ideale buffer teen stres (Buwalda, 1990:151). Omdat persone op 'n daaglikse basis met angs en vrees te kampe het, word 'n drieledige godsdienstige benadering as oplossing aanbeveel:

- * Neem kennis van stres en angs en benoem dit
- * Bespreek die angs openlik met 'n medegelowige
- * Bid tot die Vader vir 'n oplossing.

As ons die Bybel ernstig opneem en werklik glo dat ons al ons angs en vrees aan die Vader moet opdra, sal dit verminder en dan sal ons stres beter kan hanteer. Bogenoemde standpunt word deur uitgebreide studie in Amerika en Israel gestaaf (Ibid).

Hierdie streshanteringsprogram wat deur Buwalda aanbeveel word, is prakties uitvoerbaar en kan deur elke onderwyser toegepas word om stres te verlig.

3.6.1.7 Kyriacou en Dunham se stresvermindingsplan

Prinsloo (1990:45) het na aanleiding van Kyriacou en Dunham bevind dat die volgende tien strategieë die meeste deur onderwysers gebruik word om stres te verminder:

- 1) Probeer om dinge in perspektief te sien
- 2) Probeer om konfrontasies te vermy
- 3) Probeer om ná werk te ontspan
- 4) Probeer om onmiddellike stappe op grond van jou huidige begrip van die situasie te doen
- 5) Dink objektief aan die situasie en hou jou gevoelens onder beheer
- 6) Distansieer jouself en rasionaliseer die situasie
- 7) Probeer om potensiele stresbronne in die kiem te smoor
- 8) Probeer jouself oortuig dat alles reg gaan uitwerk
- 9) Moenie 'n probleem los voordat jy dit opgelos of jou bevredigend daarmee versoen het nie
- 10) Dra sorg dat mense bewus is daarvan dat jy jou beste lewer.

3.6.1.8 Ondersteuningsgroep-strategieë

Deur navorsing is bewys dat mense met 'n goeie sosiale ondersteuningsnetwerk van familie, vriende en organisasies stres veel beter hanteer as persone wat nie hierdie ondersteuning ontvang nie (Roos en Möller, 1988:105). In hierdie verband word aanbeveel dat onderwysers betrokke moet raak by hul eie familie-aktiwiteite. 'n Eie vriendekring buite die werksituasie asook kollegas met wie gevoelens en probleme openhartig en eerlik bespreek kan word, kan stres verlig (vergelyk Elkerton, 1984:100).

Eskridge en Coker (1985:389) beveel ook aan dat die onderwyser betrokke moet raak by professionele organisasies waar interessante en stimulerende navorsingsprojekte die onderwyser se belangstelling kan prikkel. By sulke

organisasies kan persoonlike en professionele verhoudings ontwikkel en 'n gesonde en gebalanseerde uitruil van idees plaasvind.

Dit is interessant om te let op die gemeenskaplike eienskappe wat McEnany (1986:83) identifiseer by onderwysers wat nie professioneel uitbrand nie:

- * Hulle glo in hulself en in hul vermoëns
- * Hulle is prestasiegeoriënteerde leiers op hul vakgebied
- * Hulle geniet die positiewe onderskraging van familie en vriende
- * Hulle het 'n interne lokus van kontrole
- * Hulle openbaar 'n sin van kontrole oor hul eie lewens.

Die onderwyser het, soos aangetoon, self 'n belangrike rol te speel in die hantering van sy organisasiestres.

3.6.2 Hantering van die organisasiestressers

Die organisasiestressers wat in die literatuurstudie (vergelyk 3.4.1 - 3.4.5) geïdentifiseer is, moet deur die onderwyser hanteer word. 'n Bespreking en riglyne volg:

3.6.2.1 Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vergelyk 3.4.1)

Die Uitvoerende Direkteur van Onderwys van die Transvaalse Onderwysdepartement spreek sy kommer uit oor klagtes wat die Departement bereik oor die toediening van lyfstraf in skole (Bredenkamp, 1990a:2). Hieruit kan afgelei word dat ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme 'n belangrike organisasiestresser is.

Elke skool behoort 'n duidelike dissiplinêre beleid ten opsigte van die hantering van ontwrigtende leerlinge te hê. Onderwysers moet sorg dat hulle op die hoogte is van die aanbevole standaarde en beleid vir die hantering van dissipline in die skool. Stresvolle situasies ontstaan waar daar 'n verskil is tussen die organisasie se dissiplinêre beleid en die dissiplinêre prosedures wat deur die personeel toegepas word (Gillet, 1987:62-65).

Om aan al die probleme van 'n leerling gelyktydig aandag te gee, vereis 'n verskeidenheid bestuursvaardighede en dit kan tot onderwyserstres lei. 'n Leerling se probleme moet in prioriteitsvolgorde geplaas word en dienooreenkomstig hanteer word. Slegs een of twee probleme kan op 'n keer aandag geniet. Dit is nie in die onderwyser of leerling se belang om gelyktydig aan 'n hele aantal probleme te werk nie.

In sekere gevalle moet 'n onderwyser besef dat alle dissiplinêre probleme nie opgelos kan word nie en dat alle optrede nie noodwendig ongewenste gedrag kan beëindig nie. Die onderwyser moet derhalwe besef dat nie alle dissiplinêre gevalle suksesvol hanteer kan word nie. Stres verminder by die onderwyser wanneer onrealistiese verwagtings in dié verband afneem (Ibid).

3.6.2.2 Werksomstandighede (vergelyk 3.4.2)

Die onderwyser kan aangename werksomstandighede vir homself skep deur die verfraaiing van sy fisiese omgewing. Die onderwyser moet trots wees op sy werkplek. Dit moet aangenaam wees om daar te werk en om hom met die werkplek te assosieer.

Die onderwyser moet sorg dat die bestuurspan bewus is van sy belangstelling, vermoëns en ervarings sodat sy talente dienooreenkomstig benut kan word.

'n Onderwyser wat arbeidsvreugde ervaar, sal stres

makliker kan hanteer as sy eweknie wat ongelukkig is met sy werksomstandighede (vergelyk Bredenkamp, 1990b:19).

Elke onderwyser moet besef dat hy medebepaler is van sy lot en dat hy ook 'n belangrike bydrae te lewer het in die hantering van sy eie organisasiestres (Badenhorst, 1986b: 23).

3.6.2.3 Interpersoonlike verhoudinge (vergelyk 3.4.3)

Wanneer 'n onderwyser gesonde interpersoonlike verhoudings met kollegas en die bestuurspan handhaaf, sal hy die vrymoedigheid hê om probleme met hulle te bespreek. Onderwysers moet geleenthede help inisieer en aangryp waar gemeenskaplike probleme bespreek kan word en wat sal lei tot onderlinge ondersteuning. Hierdie ondersteuning sal bydra tot die voorkoming, bekamping en hantering van stres (vergelyk Gillet, 1987:62 en Wangberg, 1981-82:452).

3.6.2.4 Die rolverwagting van die onderwyser (vergelyk 3.4.4)

* Roloorlading (vergelyk 3.4.4.1)

Onderwysers wat beplan en tydsbestuur toepas by die verrigting van onderwystake, sal in 'n mindere mate aan stres weens roloorlading onderworpe wees (vergelyk Wangberg, 1981-82:452). Tydsbestuur en beplanning is reeds as hanteringstrategie vir stres bespreek (vergelyk 3.6.1.3).

Onderwysers moet leer dat hulle op vrye tyd geregtig is en dat hulle ook 'n lewe buite die klaskamer het. Hulle moet daarna streef om die minimum werk huis toe te neem, om tuis nie aan skoolwerk te dink nie en om 'n paar uur aan die gesin en ontspanning af te staan. Die neem van verlof is belangrik en aandag aan professionele groei en selfontwikkeling is vir elke onderwyser noodsaaklik (vergelyk Johnston, 1989:32; Kossack & Woods, 1980:11; Lotter, 1988:113; Wangberg, 1981-82:452 en Washington, 1989:316).

Wanneer die berekening van tyd ter sprake is, moet Murphy se wette in gedagte gehou word (Lotter, 1988:113):

- * Niks is so maklik as wat dit lyk nie
- * Alles neem langer as wat jy dink
- * As iets verkeerd kan loop, sal dit.

Stres kan verder bekamp word indien onderwysers die vermoë het om hulself te dwing om te doen wat gedoen moet word wanneer dit gedoen moet word of hulle daarvan hou of nie (Ibid). Dokumentasie wat nie 'n funksionele bydrae tot suksesvolle onderrig lewer nie, moet uitgeskakel word (Bredenkamp, 1989:2).

* Rolkonflik (vergelyk 3.4.4.2)

Die onderwyser kan rolkonflik vermy deur presies vas te stel watter eise deur die bestuurspan aan hom gestel word. Wanneer konflikterende eise aan hom gestel word, moet die onderwyser dit hanteer deur selfgeldend op te tree.

Dit is die personeellid se verantwoordelikheid en reg om eise wat nie met sy beginsels strook nie onder die aandag van die bestuurspan te bring. Selfgeldende optrede en fokus-op-die-saak eerder as die fokus-op-die-persoon is hier van die uiterste belang.

* Rolonsekerheid (vergelyk 3.4.4.3)

Die onderwyser moet die vrymoedigheid neem om te vra wanneer hy nie seker is hoe om 'n saak te hanteer nie. Eskridge en Coker (1985:389) beveel aan dat die onderwyser moet leer om openhartig en reguit in onderhandelings te wees. Hy moet probeer om die gesprek in 'n positiewe rigting te stuur wat tot duidelikheid en probleemoplossing sal lei.

* Rolontoereikendheid (vergelyk 3.4.4.4)

Onderwysers se opleiding rus hulle nie volledig toe vir die eise wat die praktyk aan hulle stel nie. Die grootste leemtes word op die gebied van administratiewe take en in die hantering van stres geïdentifiseer (Gold, 1985b:256 en Nummela, 1982:81).

Om rolontoereikendheid te hanteer, moet die onderwyser die inisiatief neem om met die funksionering van die skool op die hoogte te kom. Hy moet tred hou met die vakinhoudelike en die nuutste onderrigmetodes in die vakke waarvoor hy verantwoordelik is. Die onderwyser moet bereid wees om opleidingsprogramme en seminare by te woon waar opleiding verskaf word in die beplanning van funksionele lesse en in klaskamerbestuursvaardighede (vergelyk Wangberg, 1981-82: 452).

Sorgvuldige en tydige voorbereiding help om die stres te elimineer wat ontstaan by voorbereiding wat op die nippertjie gedoen moet word.

3.6.2.5 Verandering en vernuwing

Volgens Van Heerden (1988:53) kan 'n skool voortbestaan indien die personeel in staat is om verandering te hanteer en daarby aan te pas.

Die onderwyser moet nie weerstand bied teen die ontwikkelingsaktiwiteite wat in 'n skool geïmplementeer word nie. Vir baie onderwysers hou ontwikkelingsplanne 'n bedreiging in omdat hulle bang is vir verandering. 'n Ontwikkelingsplan kan 'n onderwyser persoonlik raak, addisionele tyd in beslag neem en ekstra verantwoordelikheid vra (Swart, 1987:162). Die onderwyser moet deelneem aan die verandering en nie weerstand bied nie. Wanneer 'n persoon betrokke is by die veranderingsproses word hy deel daarvan en word 'n positiewe gesindheid teenoor die verandering gekweek wat lei tot die bekamping van stres (Ibid). Kennis

van die bestuur van weerstand teen verandering is derhalwe 'n noodsaaklike deel van die onderwyser se toerusting.

Die bestuurspan het ook 'n verantwoordelikheid ten opsigte van die hantering van organisasiestres in die onderwyser. Die onderwyser wat bewus is van die bestaan en hanteringstrategieë van organisasiestres, kan 'n positiewe bydrae lewer en sodoende die bestuurspan se hande sterk in die verband.

3.7 SAMEVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is die omvang, oorsake, gevolge en hanteringstrategieë van organisasiestres by onderwysers onder die loep geneem. Dit het duidelik geblyk dat stres en organisasiestres in die onderwys wêreldwyd aan die toeneem is en dat die onderwys as een van drie mees stresvolle beroepe beskryf word.

Organisasiestres in die onderwys is aan die hand van die stimulus, respons en transaksionele model, die bestuurstressiklus en die model van onderwyserstres bespreek.

Met die onderwyser op posvlak een in die sekondêre skool in gedagte is die belangrikste organisasiestressers aan die hand van die literatuur uitgesoek, naamlik:

- * Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme
- * Die werksomstandighede van die onderwyser
- * Swak interpersoonlike verhoudinge
- * Rolverwagtings van die onderwyser
- * Verandering en vernuwing.

Die nadelige gevolge van stres en organisasiestres is as fisiologiese, psigologiese en gedragsreaksies bespreek.

Laastens is 'n aantal hanteringstrategieë bespreek. Aangesien 'n geskikte model vir die hantering van organisasiestres nie beskikbaar is nie, is modelle vir die hantering

van psigiese stres onder die loep geneem. Daar word aanvaar dat 'n persoon wat in staat is om psigiese stres te hanteer, ook in staat sal wees om organisasiestres te hanteer.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal die faktore wat tot organisasie-stres in die onderwys lei, empiries ondersoek word. Die volgende aspekte sal aandag geniet:

- * 'n Bespreking van die toepaslikheid van die vraelys as meetinstrument
- * 'n Bespreking van die vereistes waaraan 'n vraelys moet voldoen
- * Die opstelling van 'n gestruktureerde vraelys vir voltooiing deur die respondente
- * Analisering van die data met behulp van 'n SAS-rekenaar-program ten einde die frekwensies en persentasies en gemiddeldes te bepaal
- * Op grond van die bevindinge sal bepaalde afleidings en gevolgtrekkings gemaak word.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

4.2.1 Die meetinstrument

Vir toepassing in hierdie studie is op die gestruktureerde posvraelys as meetinstrument besluit. Marais (1989:11) het 'n vraelys ontwikkel met die doel om stres by mans- en damesonderwysers binne die Suid-Afrikaanse konteks te meet. Hierdie vraelys is aangepas om organisasiestres by mansonderwysers in die sekondêre skool te meet.

4.2.1.1 Die keuse van die vraelys as navorsingsinstrument

Daar is op die posvraelys as meetinstrument besluit omdat die inligting wat vir hierdie studie benodig word doeltreffend deur 'n posvraelys ingesamel kan word.

Die beste resultate word verkry waar die respondente die vraelys in die teenwoordigheid van die navorser voltooi (Steyn et al., 1987:29). Bogenoemde metode is egter tydrowend en duur en moes vir hierdie ondersoek aangepas word. Vraelyste is deur die navorser by die skole afgelewer en is weer na voltooiing afgehaal.

4.2.1.2 Die voor- en nadele van die posvraelys

Na aanleiding van Van der Westhuizen (1985:192) kan die volgende voordele van die vraelys as meetinstrument hier vermeld word:

- * Groot groepe mense kan redelik maklik bereik word
- * Steekproewe kan baie akkuraat geneem word
- * Die vraelys as meetinstrument is meer betroubaar as die onderhoud
- * Respondente se menings behoort redelik objektief te wees omdat persoonlike kontak uitgeskakel word
- * Dit is goedkoper as om onderhoude te voer
- * Dit neem minder tyd as onderhoude in beslag
- * Die analisering, tabulering en verwerking van response is maklik
- * Instruksies is gestandaardiseer en respondente weet wat van hulle verwag word.

Die volgende nadele word, volgens Marais (1989:45) en Van der Westhuizen (1985:192) met die toepassing van 'n vraelys ondervind:

- * Die geldigheid en betroubaarheid van 'n vraelys is moeilik bepaalbaar
- * Die respondente kan gedwing word om response te kies wat nie vir hulle bevredigend is nie
- * Alternatiewe antwoorde is nie moontlik nie
- * Die vrae kan verskillend deur respondente vertolk word
- * Die korrektheid van antwoorde is moeilik bepaalbaar
- * Die beantwoording van die vraelys kan gedelegeer word
- * Daar is dikwels swak terugvoer.

4.2.1.3 Konstruksie van die vraelys

Die volgende belangrike aspekte moet met die konstruksie van 'n vraelys in gedagte gehou word (Van der Westhuizen, 1985:196):

- * Die vrae moet verband hou met die probleemstelling, hipotese en doel van die navorsing.
- * Die vrae moet so opgestel word dat die antwoorde die verlangde gegewens sal verskaf om die probleem op te los sodat daar in die doel van die navorsing geslaag kan word.
- * Daar moet van die meer algemeen-eenvoudige na die meer beslissend-gedetailleerde vrae beweeg word.
- * Die geslote vraelys moet so gestruktureer wees dat die antwoorde maklik gekwantifiseer kan word.

- * Daar moet gewaak word teen die gevaar dat die beantwoording van die vrae sekere kennis by die respondente veronderstel waaroor hulle nie beskik nie.
- * Begrippe moet indien dit nodig sou wees, omskryf word.
- * Daar moet gewaak word teen die gevaar dat leidende vrae, wat 'n voorafingenome standpunt wil bewys, aan respondente gestel word.

Afgesien van bogenoemde spesifieke vereistes waaraan 'n vraelys moet voldoen, is daar ook algemene vereistes wat in gedagte gehou moet word by die opstel van 'n vraelys (Landman, 1980:109):

- * Dit moet aantreklik wees
- * Dit moet kort wees
- * Dit moet maklik invulbaar wees.

Aantreklikheid van die vraelys

Die uitleg en voorkoms van die vraelys is belangrik. Dit moet sodanig vertoon dat morele druk op die respondent uitgeoefen word om die vraelys korrek en volledig in te vul (Steyn et al., 1987:39). Om aan die vereiste van aantreklikheid te voldoen, is aandag aan die volgende aspekte gegee:

- * Die kwaliteit van die papier
- * Die netheid van die tikwerk
- * 'n Logiese uitleg
- * Gerieflike spasiëring.

Lengte van die vraelys

Omdat die vraelys in hierdie studie relatief lank is (± 50 vrae), is, op aanbeveling van Steyn et al. (1987:40), die belangrikste vrae eerste geplaas. Dit is gedoen omdat daar 'n neiging bestaan dat die respondente se belangstelling

kwyn namate die einde van die vraelys genader word. Die vrae is ook sodanig gerangskik dat die eerste vrae prikkelend is ten einde belangstelling te wek.

Invul van die vraelys

Daar is van vrae van 'n gestruktureerde aard gebruik gemaak omdat dit makliker beantwoord kan word. Dit behels dat die respondent slegs 'n keuse uit 'n lys van alternatiewe antwoorde moet maak (Landman, 1980:109).

'n Vraelys is vir hierdie ondersoek saamgestel ten einde die frekwensie en intensiteit van organisasiestres by onderwysers te bepaal. As populasie is al die mansonderwysers op posvlak een by Afrikaansmedium sekondêre skole in die Pretoria-streek wat oor minstens drie jaar werklike onderwyservaring beskik, geïdentifiseer. Die biografiese response en die stresresponse is getabelleer. Die totale aantal respondente ($n = 59$) se response is volgens gemiddelde rangorde gerangskik. Die respondente se response is verder in ouderdomsgroepe, jare werklike onderwyservaring en kategorieë volgens kwalifikasies ingedeel. Die faktore wat tot organisasiestres bydra, is in elke groep aangedui en met die response van die totale ondersoekgroep vergelyk. Na aanleiding van die literatuurstudie (vergeelyk Hoofstuk Drie) is Marais (1989:11) se vraelys aangepas om die geïdentifiseerde organisasiestressors te meet.

4.2.1.4 Klassifisering van items

In die literatuurstudie is bepaalde kategorieë van organisasiestressors geïdentifiseer (vergeelyk Hoofstuk Drie, paragraaf 3.4). Aan die hand daarvan is bepaalde items in die vraelys geselekteer om die volgende kategorieë van organisasiestressors te verteenwoordig (vergeelyk Bylae C):

- * Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme: Vrae 16, 17, 21, 26 en 36 (vergeelyk 3.4.1).

- * Die werksomstandighede van die onderwyser: Vrae 2, 8, 11, 24, 40, 41 en 48 (vergelyk 3.4.2).
- Onpraktiese groepering van leerlinge in klasse: Vrae 14, 33 en 42 (vergelyk 3.4.2.2).
- Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk: Vraag 31 (vergelyk 3.4.2.3).
- Onvoldoende onderwysmedia: Vraag 46 (vergelyk 3.4.2.4).
- Fondsinsamelingsaksies: Vraag 10 (vergelyk 3.4.2.5).

- * Swak interpersoonlike verhoudinge: Vrae 20, 32 en 37 (vergelyk 3.4.3).
- Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan: Vrae 12, 18, 23, 39, 43 en 45 (vergelyk 3.4.3.1).
- Swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas: Vrae 7, 15 en 44 (vergelyk 3.4.3.2).
- Swak interpersoonlike verhoudinge met ouers: Vraag 49 (vergelyk 3.4.3.4).

- * Die rolverwagting van die onderwyser: Vraag 22 (vergelyk 3.4.4).
- Roloorlading: Vrae 1, 4, 5, 9, 25, 28, 34, 35 en 47 (vergelyk 3.4.4.1).
- Rolkonflik: Vraag 30 (vergelyk 3.4.4.2).
- Rolonsekerheid: Vrae 6, 27 en 29 (vergelyk 3.4.4.3).
- Rolontoereikendheid: Vrae 3 en 13 (vergelyk 3.4.4.4).

- * Verandering en vernuwung: Vrae 19 en 38 (vergelyk 3.4.5).

- * Ongespesifiseerde (oop) item: Vraag 50.

4.2.1.5 Die loodsondersoek

Voordat die vraelys gefinaliseer is, is daar eers van 'n loodsvraelys gebruik gemaak. Dit het die invul van die vraelys deur 'n paar persone wat nie deel van die populasie is nie, behels (Steyn et al., 1987:40).

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

Tien gestruktureerde loodsvraelyste is aan onderwysers op posvlak een uitgedeel. Hierdie onderwysers was vir die duur van 1990 as voltydse studente aan die Onderwyskollege vir Verdere Opleiding verbonde. Al tien vraelyste is terug ontvang en geen veranderinge is aan die finale vraelys aangebring nadat die loodsvraelyste ontvang is nie.

4.2.1.6 Die finale vraelys

Nadat die loodsondersoek afgehandel is, is die vraelys gefinaliseer om die frekwensie en intensiteit van organisasies by onderwysers op posvlak een in die sekondêre skool te meet.

4.2.1.7 Administrasie van die vraelys

Die konsepvraelys is aan die Uitvoerende Direkteur van Onderwys voorgelê wat dit na die Buro vir Onderwysnavorsing vir ondersoek verwys het. Die volgende dokumente het die vraelys vergesel:

- * 'n Dekkingsbrief
- * 'n Brief van die studieleier
- * 'n Lys van skole waar die ondersoek beoog word.

Die Uitvoerende Direkteur van Onderwys het die vraelys met bepaalde wysigings goedgekeur en het toestemming verleen dat die vraelys by twaalf skole in die Pretoria-streek deur onderwysers voltooi mag word. Nadat die wysigings aangebring is, is die finale ondersoek uitgevoer.

Vir die doel van hierdie studie is die hoofde van twaalf sekondêre skole in die Pretoria-streek telefonies gekontak om hul goedkeuring en samewerking te verkry. Die vraelyste is persoonlik by die skole afgelewer om ingevul te

word. Nadat die respondente die vraelyste ingevul het, het hulle dit self in koeverte verseël en is dit weer by die skole afgehaal.

4.2.2 Populasie en steekproef

Vir die doel van hierdie ondersoek is die volgende populasiegroep geselekteer: Alle posvlak-1 mansonderwysers verbonde aan al die sekondêre Afrikaansmediumskole in die Pretoria-streek (TOD) wat 'n permanente pos beklee en wat oor meer as drie jaar werklike onderwyservaring beskik.

Twaalf skole is op ewekansige wyse uit die populasie geselekteer. Al die mansonderwysers in hierdie twaalf skole wat op posvlak een is en wat oor meer as drie jaar onderwyservaring beskik, het die steekproef gevorm.

Uit die populasiegroep is 'n totaal van 59 onderwysers, (n = 59) geselekteer (vergelyk Tabel 4.1). Die 59 vraelyste wat aan hulle verskaf is, is almal volledig ingevul terug ontvang. Landman (1980:112) beskou 'n terugvoer van sewentig persent as geldend vir 'n populasiegroep en daarom kan die steekproef as verteenwoordigend beskou word.

Tabel 4.1 - Terugvoering van die populasiegroep

	Aantal skole	Aantal vraelyste uitgestuur	Aantal vraelyste terugontvang	Persentasie
TOTAAL	12	59	59	100

4.2.3 Statistiese tegniek

Die ingesamelde data is met behulp van 'n SAS-rekenaarprogram geanaliseer (SAS Institute Inc., 1985). Daar is van frekwensies (PROC FREQ) en tweekorting frekwensies

gebruik gemaak sowel as van gemiddeldes per vraag (PROC MEANS).

In die onderstaande bespreking sal die vrae en response aangedui en ontleed word. Daarvolgens sal sekere afleidings geformuleer word.

4.3 INTERPRETERING VAN DATA

4.3.1 Inleiding

Die volgende kategorieë van die biografiese data is gebruik by tweerigtingkoppeling met stresfaktore:

- * Ouderdom in voltooide jare soos op 1 Julie 1990
- * Werklike onderwyservaring (Nasionale diensplig uitgesonder) in voltooide jare soos op 1 Julie 1990
- * Kategorie-indeling soos van toepassing by die berekening van die vergoedingspakket soos op 1 Julie 1990.

Vir die doel van hierdie studie is besluit om die volgende drie kategorieë buite rekening te laat by tweerigtingkoppeling met stresfaktore:

- * Werklike onderwyservaring in huidige skool
- * Hoogste akademiese kwalifikasie
- * Professionele kwalifikasie.

4.3.2 'n Ontleding van die response op die biografiese vrae

Uit Tabel 4.2 blyk dit dat die tipiese profiel van die posvlak 1-mansonderwyser verbonde aan die sekondêre Afrikaansmediumskool in die Pretoria-streek (TOD) wat 'n permanente pos beklee en wat oor meer as drie jaar werklike onderwyservaring beskik, soos volg lyk:

Hy is verbonde aan 'n sekondêre skool, tussen 20 en 39 jaar oud en het minder as tien jaar onderwyservaring waarvan minder as vyf jaar by sy huidige skool is. Hy beskik oor 'n Baccalaureusgraad en 'n HOD en is op kategorie D ingedeel.

Tabel 4.2 volg -

Tabel 4.2 - Biografiese eienskappe van die respondente

Veranderlike	Kategorie	Frek-wensie	%
Geslag	Manlik	59	100
Ouderdom (op 1 Julie 1990)	20 - 29	27	44,0
	30 - 39	24	42,1
	40 - 49	6	10,5
	50 - 59	2	3,4
	60 jaar en ouer	0	0,0
Werklike onderwys- ervaring op 1 Julie 1990	1 - 5 jaar	27	45,8
	6 - 10 jaar	18	30,4
	11 - 15 jaar	7	11,9
	Langer as 15 jaar	7	11,9
Werklike onderwys- ervaring in huidige skool	1 - 5 jaar	43	72,9
	6 - 10 jaar	14	23,7
	11 - 15 jaar	0	0,0
	Langer as 15 jaar	2	3,4
Hoogste akademiese kwalifikasie	Baccalaureusgraad	24	40,6
	Honneursgraad	8	13,6
	B.Ed.	2	3,4
	Ander	8	13,6
	Geen respons	17	28,8
Professionele kwalifikasie	HOD	33	55,9
	THOD	9	15,3
	Ander	9	15,3
	Geen respons	8	13,5
Kategorie-indeling (Op 1 Julie 1990)	C	3	5,1
	D	33	55,9
	E	17	28,8
	F	5	8,5
	Geen respons	1	1,7

4.3.3 'n Ontleding van die totale response volgens gemiddelde rangorde

Vir die doel van hierdie studie sal, tensy anders vermeld, slegs die items wat 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal het, in berekening gebring word. Die gemiddelde word bereken deur die som van die response te deel deur die aantal respondente wat die item ingevul het.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.3 (vergeelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1-49) blyk dit dat fondsinsamelings-aksies (vergeelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) deur die totale ondersoekgroep as die belangrikste faktor, wat tot organisasiestres bydra, beskou word. Hierdie bevinding strook met die wat Marais (vergeelyk Paragraaf 3.4.2.5) in sy ondersoek bevind het. 'n Skooldag wat nooit vir die onderwyser eindig nie (vergeelyk Item 28, Paragraaf 3.4.4.1) en te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vergeelyk Item 1, Paragraaf 3.4.4.1) neem onderskeidelik die tweede en derde posisie op die rangorde in. Hierdie bevinding stem ooreen met Bredenkamp se aanbeveling (vergeelyk Paragraaf 3.6.2.4).

Nege items (vergeelyk Items 10, 28, 1, 37, 26, 45, 2, 9, 31) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Drie van hierdie items (vergeelyk Items 28, 1, 9) het met die rolverwagtings (vergeelyk Paragraaf 3.4.4) en drie met die werksomstandighede (vergeelyk Items 10, 2, 31, Paragraaf 3.4.2) van die onderwyser te make. Swak interpersoonlike verhoudinge (vergeelyk Paragraaf 3.4.3) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vergeelyk Paragraaf 3.4.1) word deur die ander items verteenwoordig. Dit blyk dat die faktore wat met die rolverwagting en die werksomstandighede van die onderwyser verband hou vir die totale ondersoekgroep ($n = 59$) die belangrikste bron van organisasiestres is.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergeelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste organisasiestres by

die totale ondersoekgroep verantwoordelik is, uitgesonder. Van die vyf items (vergelyk Items 7, 3, 38, 12, 36) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het twee items (vergelyk Items 7, 12) met swak interpersoonlike verhoudinge te make. Een item elk het met rolontoereikendheid (vergelyk Item 3, Paragraaf 3.4.4.4), verandering en vernuwing (vergelyk Item 38, Paragraaf 3.4.5) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vergelyk Item 36, Paragraaf 3.4.1) te make. Swak interpersoonlike verhoudinge (vergelyk Paragraaf 3.4.3) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vergelyk Paragraaf 3.4.1) word deur die ander items verteenwoordig.

Tabel 4.3 volg -

Tabel 4.3: Response van die totale aantal respondente volgens gemiddelde rangorde gerangskik

Response van die totale aantal respondente			
n = 59			
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld
10	Fondsinsamelingsaksies	1	3,07
28	'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie	2	2,85
1	Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge	3	2,80
37	Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie	4	2,71
26	Afwesigheid van inherente werksmotivering by leerlinge	5	2,64
45	Onderwysers word vir leerlinge se mislukkings geblameer	5	2,64
2	Die huidige merietestelsel	7	2,60
9	Behartiging van beide tuis- en skoolhou-verpligtinge	8	2,50
31	Die verdeling van buitenuurse aktiwiteite tussen die personeel	8	2,50

Tabel 4.3 vervolg -

Response van die totale aantal respondente			
		n = 59	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld
25	Te veel kontrolewerk gedurende periodes	10	2,47
4	Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek	11	2,46
24	Die oordrewe wermotief op elke terrein van die skoollewe	12	2,44
48	Bevordering gekoppel aan verdere studie	13	2,42
32	Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys	14	2,41
15	Die onkollegiale optrede van sommige onderwysers	15	2,39
19	Verandering(-e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het aan die besluitnemingsproses	16	2,37
49	Ouers se onbetrokkenheid by skoolsake	16	2,37
17	Die invloed van sommige leerlinge se "onakademiese" gedrag op ander leerlinge	18	2,34
34	Ekstra werkklading en ontwrigting as gevolg van die afwesigheid van kollegas	19	2,32

Tabel 4.3 vervolg -

Response van die totale aantal respondente			
		n = 59	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld
8	Evaluering van onderwysers se betrokkenheid by buitenuurse aktiwiteite	20	2,31
22	Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry	20	2,31
30	Aan te veel ander persone se eise moet voldoen word	20	2,31
21	Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwysers	23	2,24
16	Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme	24	2,22
14	Eise wat die gelyktydige onderrig van vakke op die Standaard en Hoër Graad aan u stel	25	2,20
33	Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen	26	2,19
42	Oorvol klasse	27	2,15
27	Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word	28	2,14
46	Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ensovoorts)	28	2,14

Tabel 4.3 vervolg -

Response van die totale aantal respondente			
			n = 59
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld
43	Te min ruimte vir eie inisiatief	30	2,10
40	Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie	31	2,08
5	Sillabusse té lank en uitgebreid	32	2,05
44	Die 'swaard' van klasbesoek	33	1,97
47	Te veel verantwoordelikheid word aan die onderwyser opgedra	33	1,97
35	Periodelas te groot	33	1,94
18	Die bestuurspan se hantering van personeel- dissipline	36	1,92
41	Die voorskriftelikheid van die bestuurspan	36	1,92
6	Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte	38	1,85
20	Die bestuurspan stel té hoë else aan onderwysers	38	1,85
23	Die bestuurspan sien nie na onderwysers se belange om nie	38	1,85

Tabel 4.3 vervolg -

Response van die totale aantal respondente			
			n = 59
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld
11	Die verantwoordelikheid vir die hantering van duur apparaat	41	1,81
13	Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie	42	1,76
29	Take wat u moet uitvoer, word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf nie	42	1,76
39	Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het	44	1,75
36	Steurnis en wanordelikheid tydens klaswisseling	45	1,71
12	Vrymoedigheid om probleme met bestuurspan te bespreek	46	1,61
38	Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied	46	1,61
3	Onvoldoende indiensopleiding	48	1,60
7	Skakeling met die administratiewe personeel	49	1,27

Paragraaf 4.3.4 volg -

4.3.4 'n Ontleding van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel

4.3.4.1 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar te ontleed en met dié van die totale ondergroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.4 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) deur die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Twaalf items (vergelyk Items 10, 28, 37, 1, 45, 4, 31, 15, 34, 2, 9, 26) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vyf van hierdie items (vergelyk Items 28, 1, 4, 34, 9, Paragraaf 3.4.4.1) het met roloerlading te make. Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, werksomstandighede van die onderwyser en swak interpersoonlike verhoudinge (vergelyk Paragrafe 3.4.1 - 3.4.3) word deur die res van die items verteenwoordig. Dit blyk dat die faktore wat met roloerlading verband hou vir die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar die belangrikste bron van organisasiestres is.

Die belangrikheid van roloerlading (vergelyk Paragraaf 3.4.4.1) as organisasiestresser, kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat hierdie groep mansonderwysers nog jonk is en dat daar van hulle verwag word om hulle gewig op vele terreine van die skool as organisasie in te gooi. Werksomstandighede, waaronder fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10), en die verdeling van buitemuurse aktiwiteite (vergelyk Item 31) is ook as 'n belangrike bron van organisasiestres geïdentifiseer. Hierdie items dra verder by tot die roloerlading van die onderwysers in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar.

Hierdie groep onderwysers beskik oor relatief min lewens- en onderwyservaring. Hulle is daarom onervare betreffende die praktiese eise wat die daaglikse onderwyssituasie aan hulle stel. Bogenoemde kan moontlik bydra tot die prominente plek wat rolloerlading as organisasiestresser inneem.

Die respondente in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar het die ekstra werklading en ontwrigting as gevolg van die afwesigheid van kollegas (vergelyk Item 34) in die agste rangordeposisie geplaas met 'n gemiddeld van 2,60. Dit wil voorkom of die jonger onderwyser die spit moet afbyt wanneer kollegas afwesig is.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, uitgesonder. Van die vyf items (vergelyk Items 7, 38, 12, 36, 39) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het drie (vergelyk Items 7, 12, 39 Paragraaf 3.4.3) met swak interpersoonlike verhoudinge te make. Dit wil dus voorkom of die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar die minste organisasiestres op die vlak van interpersoonlike verhoudinge ervaar.

Tydens die empiriese ondersoek het verskeie skoolhoofde hulle kommer uitgespreek omdat relatief min mans die onderwys as beroep kies. Moontlik koester skoolhoofde hierdie skaars hulpbron en dit verklaar waarom hierdie persone nie organisasiestres op interpersoonlike vlak ervaar nie.

Die verskil in rangorde en gemiddelde tellings behaal deur die items van die totale ondersoeksgroep en die items van hierdie ouderdomsgroep is gering. Hierdie ooreenkoms kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar 'n relatief groot groep met 27 (n = 27) respondente uitmaak.

4.3.4.2 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.4 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamlingsaksies (vergelyk Item 10) deur die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak (vergelyk Paragraaf 3.4.2.5), beskou word. Dertien items (vergelyk Items 10, 1, 37, 26, 2, 28, 25, 45, 19, 31, 32, 43, 48) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vier van hierdie items (vergelyk Items 10, 2, 31, 48, Paragraaf 3.4.2) het met die werksomstandighede en vier items (vergelyk Items 37, 45, 32, 43, Paragraaf 3.4.3) met swak interpersoonlike verhoudinge van die onderwyser te make. Drie items (vergelyk Items 1, 28, 25, Paragraaf 3.4.4) het met die rolverwagting van die onderwyser te make. Een item (vergelyk Item 19, Paragraaf 3.4.5) het met verandering en vernuwing en een item (vergelyk Item 26, Paragraaf 3.4.1) met ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme te make.

Die onderwyser in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar ervaar organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie. Hierdie afleiding kan gemaak word omdat al vyf die organisasiestressers (vergelyk Paragrafe 3.4.1 - 3.4.5) deur die 13 items wat 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal het, verteenwoordig word. Onderwysers in hierdie ouderdomsgroep beskik oor voldoende lewenservaring om vir bevordering in aanmerking geneem te word. Omdat hulle nog nie bevorder is nie, kan hulle moontlik stres ervaar.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items

(vergelyk Items 7, 3, 12, 29, 13) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het drie (vergelyk Items 3, 29, 13, Paragraaf 3.4.4) met die rolverwagting van die onderwyser te make. Hierdie persone beskik blykbaar op die ouderdom 30 - 39 jaar oor voldoende lewenservaring en weet wat van hulle verwag word. Rolonsekerheid en rol-ontoereikendheid (vergelyk Items 3, 29, 13, Paragrafe 3.4.4.3 en 3.4.4.4) veroorsaak moontlik daarom nie meer organisasiestres nie.

Hierdie groep se response toon 'n ooreenkoms betreffende rangorde en gemiddelde tellings behaal met die response van die totale ondersoekgroep. Hierdie ooreenkoms kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar uit 'n relatief groot aantal respondente ($n = 24$) bestaan het.

4.3.4.3 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente in die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.4 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) en 'n skooldag wat nooit vir die onderwyser eindig nie (vergelyk Item 28, Paragraaf 3.4.4.1) deur die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar as die belangrikste faktore wat organisasiestres veroorsaak, uitgesonder is. Tien items (vergelyk Items 10, 28, 17, 26, 1, 5, 9, 14, 22, 45) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vyf van hierdie items het met die rolverwagting van die onderwyser (vergelyk Items 28, 1, 5, 9, 22) te make. Vier van die vyf organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werkomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3 en Rolverwagting van die

onderwyser, Paragraaf 3.4.4) word deur die tien items verteenwoordig.

Dit blyk dat die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar organisasiestres oor die breë spektrum van die skool ervaar omdat vier van die vyf organisasiestressers (vergelyk Paragrafe 3.4.1 - 3.4.4) in die tien items wat 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal het, verteenwoordig is. Roloorlading word deur vier items (vergelyk Items 28, 1, 9, 5) verteenwoordig. Dit wil voorkom asof roloorlading deur administratiewe, organisatoriese en onderrigtake veroorsaak word en nie soseer deur buitemuurse aktiwiteite nie. Faktore wat inbreuk maak op en ontwrigting veroorsaak by onderrigaktiwiteite, is by hierdie groep dus vir stres verantwoordelik.

In hierdie ouderdomsgroep (40 - 49 jaar) beskou die respondente die onderrig en opvoedingstaak moontlik as baie belangrik. Dit verklaar waarom faktore wat inbreuk op onderrigaktiwiteite (vergelyk Items 17, 26, 5, 22) maak, so 'n belangrike rol as organisasiestresser speel.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) en onvoldoende indiensopleiding (vergelyk Item 3) is gesamentlik aangedui as die faktore wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is. By hierdie groep word die drie laagste tellings (1,17; 1,33; 1,67) deur tien items (vergelyk Items 7, 3, 12, 36, 39, 29, 31, 23, 18, 43) verteenwoordig. Vyf van hierdie items (vergelyk Items 12, 18, 23, 39, 43) het met swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan (vergelyk Paragraaf 3.4.3.1) te make. Die afleiding kan gemaak word dat interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan by hierdie groep vir die minste organisasiestres verantwoordelik is.

Hierdie groep se response verskil opmerklik van die response van die totale ondersoekgroep. In teenstelling

met die totale ondersoekgroep, is faktore wat die doeltreffende onderrig van leerlinge rem (vergelyk Items 17, 22, 14, 5, 38) vir die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar belangrike bronne van organisasiestres.

Vir die totale ondersoekgroep is onvoldoende erkenning en waardering vir die onderwyser se werk, die huidige merie-testelsel en die onkollegiale optrede van sommige onderwysers (vergelyk Items 37, 2, 15) verneme bronne van organisasiestres. Vir die respondente in die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar veroorsaak genoemde items min stres.

Items wat doeltreffende onderrig aan bande lê (vergelyk Items 17, 22, 14, 5, 38), is by hierdie groep as belangriker bronne van organisasiestres as by die totale ondersoekgroep aangedui.

4.3.4.4 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente in die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

By die bestudering van hierdie response moet in gedagte gehou word dat hierdie ouderdomsgroep uit slegs twee respondente (n = 2) bestaan het.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.4 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vergelyk Item 1) deur die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar as dié belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak (vergelyk Paragraaf 3.4.4.1), uitgesonder word. Fondsinamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) neem die tweede rangordeposisie in. Negentien items (vergelyk Items 1, 10, 4, 9, 28, 48, 2, 8, 11, 14, 15, 16, 22, 24, 25, 32, 33, 34, 45) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Agt van hierdie items (vergelyk Item 10, 48, 2, 8, 11, 14,

24, 33, Paragraaf 3.4.2) het met die werksomstandighede van die onderwyser te make en ses items (vergelyk Items 1, 4, 9, 28, 25, 34, Paragraaf 3.4.4.1) hou met die rol-oorlading van die onderwyser verband. Swak interpersoonlike verhoudinge (vergelyk Paragraaf 3.4.3) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vergelyk Paragraaf 3.4.1) word ook deur van die items verteenwoordig.

Die groot aantal van negentien items wat deur die respondente uitgesonder is, dui moontlik daarop dat organisasiestres, op hierdie ouderdom op posvlak een, oor die breë spektrum van die skool ervaar word.

Hierdie persone bevind hulle steeds op posvlak een. Hulle besef blykbaar dat hulle min of geen hoop op bevordering het en is daarom aan baie stres onderhewig. Werksomstandighede en roloorlading veroorsaak by hierdie ouderdomsgroep organisasiestres omdat hulle dit moontlik toenemend moeiliker vind om met die werkstempo op posvlak een vol te hou.

By hierdie groep word die laagste telling (1,50) deur 15 items (vergelyk Items 3, 7, 6, 12, 20, 23, 29, 35, 36, 41, 42, 43, 44, 46, 47) verteenwoordig. Ses van hierdie items (vergelyk Items 7, 12, 20, 23, 43, 44) het met swak interpersoonlike verhoudinge te make. Dit wil dus voorkom asof faktore wat met swak interpersoonlike verhoudinge verband hou by die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar, vir die minste organisasiestres verantwoordelik is.

Wanneer die response van hierdie groep met die response van die totale groep vergelyk word, moet in gedagte gehou word dat die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar uit slegs twee ($n = 2$) respondente bestaan. Dit verklaar moontlik waarom die response van hierdie groep op grond van rangorde en gemiddelde telling drasties verskil van die response van die totale onderoekgroep.

4.3.4.5 Samevatting van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel

Weens die oneweredige verspreiding van die respondente moet enige vergelyking waarby die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar ($n = 6$) en 50 - 59 jaar ($n = 2$) betrokke is (vergeelyk Tabel 4.4), met omsigtigheid hanteer word.

Die volgende stresfaktore is deur die totale ondersoekgroep (vergeelyk Paragraaf 4.3.3) en ook deur die groepe wat volgens ouderdom ingedeel is (vergeelyk Paragrafe 4.3.4.1 - 4.3.4.4, Tabel 4.4), as betekenisvol (2,50 en hoër) aangedui:

- * Item 10 - Fondsinsamelingsaksies
- * Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
- * Item 28 - 'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie
- * Item 37 - Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie
- * Item 45 - Onderwysers word vir leerlinge se mislukings geblameer
- * Item 26 - Afwesigheid van inherente werksmotivering by leerlinge
- * Item 2 - Die huidige merietestelsel
- * Item 31 - Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite tussen die personeel.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergeelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is, uitgesonder.

In Paragraaf 4.3.4.1 het dit geblyk dat die faktore wat met roloerlading te make het vir die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar, die belangrikste bron van organisasiestres is. Roloerlading bekleë die prominente posisie omdat die jong, onervare onderwyser nog nie kan tred hou met die

eise van die professie nie. Swak interpersoonlike verhoudinge is die organisasiestresser wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is omdat die bestuurspan moontlik die waarde van die jong onderwyser besef.

Die onderwysers in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar (vergeelyk Paragraaf 4.3.4.2) ervaar organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie. Werksomstandighede en swak interpersoonlike verhoudinge is by hierdie groep die belangrikste organisasiestresser. Hulle ervaar moontlike organisasiestres omdat hulle ten spyte van 'n relatief hoë ouderdom nog nie bevorder is nie. Rolonsekerheid en rolontoereikendheid veroorsaak die minste organisasiestres omdat hierdie persone oor voldoende lewenservaring beskik om te weet wat van hulle verwag word.

Organisasiestres word by die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar (vergeelyk Paragraaf 4.3.4.3) oor die breë spektrum van die skool as organisasie ervaar met roloorlading as die belangrikste organisasiestresser. Hier blyk dit dat faktore wat inbreuk maak op en ontwrigting veroorsaak by onderrigaktiwiteite vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is. Swak interpersoonlike verhoudinge is vir die minste organisasiestres verantwoordelik.

Werksomstandighede en roloorlading is by die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar (vergeelyk Paragraaf 4.3.4.4) die belangrikste organisasiestressers. Hierdie persone vind dit op hierdie ouderdom moontlik veeleisend om aan die eise van dié posvlak te voldoen. Swak interpersoonlike verhoudinge is vir die minste organisasiestres verantwoordelik.

By die ondersoekgroep wat volgens ouderdom ingedeel is, is roloorlading en werksomstandighede vir die meeste organisasiestres verantwoordelik. By die ondersoekgroep 30 - 39 jaar speel swak interpersoonlike verhoudinge ook 'n belangrike rol as organisasiestresser.

Swak interpersoonlike verhoudinge is die organisasiestres-
ser wat by al die groepe, behalwe by die ouderdomsgroep
30 - 39 jaar, vir die minste organisasiestres verantwoor-
delik is.

Tabel 4.4 volg -

Tabel 4.4: Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens ouderdom ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 24		n = 6		n = 2	
				20 - 29 jaar		30 - 39 jaar		40 - 49 jaar		50 - 59 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld
10	Fondsinsamelingsaksies	1	3,07	1	3,07	1	3,04	1	3,00	2	3,50
28	'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie	2	2,85	2	2,89	6	2,75	1	3,00	3	3,00
1	Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge	3	2,80	4	2,70	2	2,88	5	2,50	1	4,00
37	Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie	4	2,71	3	2,74	3	2,86	16	2,17	20	2,00
26	Afwezigheid van inherente werkmotivering by leerlinge	5	2,64	12	2,51	4	2,83	3	2,67	20	2,00
45	Onderwysers word vir leerlinge se mislukkinge geblameer	5	2,64	4	2,70	7	2,63	5	2,50	7	2,50
2	Die huidige merietestelsel	7	2,60	10	2,56	5	2,80	21	2,00	7	2,50
9	Behartiging van beide tuis- en skoolhou-verpligtinge	8	2,50	11	2,52	15	2,42	5	2,50	3	3,00
31	Die verdeling van buitewurde aktiwiteite tussen die personeel	8	2,50	7	2,63	9	2,58	40	1,67	20	2,00

Tabel 4.4 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens ouderdom ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 24		n = 6		n = 2	
				20 - 29 jaar		30 - 39 jaar		40 - 49 jaar		50 - 59 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
25	Te veel kontrolewerk gedurende periodes	10	2,47	13	2,48	7	2,63	29	1,83	7	2,50
4	Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek	11	2,46	6	2,67	19	2,29	21	2,00	3	3,00
24	Die oordrewe wermotief op elke terrein van die skoollewe	12	2,44	15	2,44	14	2,46	11	2,33	7	2,50
48	Bevordering gekoppel aan verdere studie	13	2,42	16	2,37	12	2,50	16	2,17	3	3,00
32	Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys	14	2,41	20	2,30	9	2,58	16	2,17	7	2,50
15	Die onkollegiale optrede van sommige onderwysers	15	2,39	8	2,60	19	2,29	29	1,83	7	2,50
19	Verandering(-e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het aan die besluitnemingsproses	16	2,37	20	2,30	9	2,58	21	2,00	20	2,00
49	Ouers se onbetrokkenheid by skoolsake	16	2,37	13	2,48	17	2,36	21	2,00	20	2,00
17	Die invloed van sommige leerlinge se "onakademiese" gedrag op ander leerlinge	18	2,34	16	2,37	22	2,25	3	2,67	20	2,00
34	Ekstra werkload en ontwrigting as gevolg van die afwesigheid van kollegas	19	2,32	8	2,60	34	2,00	11	2,33	7	2,50

Tabel 4.4 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens ouderdom (ingedeel)							
		n = 59		n = 27		n = 24		n = 6		n = 2	
				20 - 29 jaar		30 - 39 jaar		40 - 49 jaar		50 - 59 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
8	Evaluering van onderwysers se betrokkenheid by buitenskoolse aktiwiteite	20	2,31	20	2,30	15	2,42	29	1,83	7	2,50
22	Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiesle ry	20	2,31	25	2,22	18	2,33	5	2,50	7	2,50
30	Aan te veel ander persone se eise moet voldoen word	20	2,31	16	2,37	22	2,25	11	2,33	20	2,00
21	Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwysers	23	2,24	19	2,33	28	2,13	11	2,33	20	2,00
16	Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme	24	2,22	20	2,30	32	2,08	11	2,33	7	2,50
14	Eise wat die gelyktydige onderrig van vakke op die Standaard en Hoër Graad aan u stel	25	2,20	26	2,19	28	2,13	5	2,50	7	2,50
33	Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen	26	2,19	20	2,30	33	2,04	16	2,17	7	2,50
42	Oorvol klasse	27	2,15	29	2,11	22	2,25	16	2,17	35	1,50
27	Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word	28	2,14	26	2,19	26	2,17	29	1,83	20	2,00
46	Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ensovoorts)	28	2,14	26	2,19	25	2,20	29	1,83	35	1,50

Tabel 4.4 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens ouderdom ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 24		n = 6		n = 2	
				20 - 29 jaar		30 - 39 jaar		40 - 49 jaar		50 - 59 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
43	Te min ruimte vir eie inisiatief	30	2,10	34	1,89	12	2,50	40	1,67	35	1,50
40	Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie	31	2,08	32	1,96	19	2,29	29	1,83	20	2,00
5	Sillabuse té lank en uitgebreid	32	2,05	31	2,00	34	2,00	5	2,50	20	2,00
44	Die 'swaard' van klasbesoek	33	1,97	30	2,07	37	1,92	29	1,83	35	1,50
47	Te veel verantwoordelikheid word aan die onderwyser opgedra	33	1,97	40	1,81	26	2,17	21	2,00	35	1,50
35	Periodes te groot	33	1,94	40	1,81	28	2,13	21	2,00	35	1,50
18	Die bestuurspan se hantering van personeel- dissipline	36	1,92	33	1,91	36	1,96	40	1,67	20	2,00
41	Die voorskriftelikheid van die bestuurspan	36	1,92	44	1,78	28	2,13	29	1,83	35	1,50
6	Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte	38	1,85	34	1,89	39	1,83	29	1,83	35	1,50
20	Die bestuurspan stel té hoë eise aan onderwysers	38	1,85	34	1,89	39	1,83	29	1,83	35	1,50
23	Die bestuurspan sien nie na onderwysers se belange om nie	38	1,85	38	1,85	37	1,92	40	1,67	35	1,50

Tabel 4.4 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens ouderdom ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 24		n = 6		n = 2	
				20 - 29 jaar		30 - 39 jaar		40 - 49 jaar		50 - 59 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld
11	Die verantwoordelikheid vir die hantering van duur apparaat	41	1,81	40	1,81	43	1,71	21	2,00	7	2,50
13	Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgeleef is nie	42	1,76	40	1,81	45	1,67	29	1,83	20	2,00
29	Take wat u moet uitvoer, word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf nie	42	1,76	34	1,89	45	1,67	40	1,67	35	1,50
39	Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het	44	1,75	45	1,67	39	1,83	40	1,67	20	2,00
36	Steurnis en wanordelikheid tydens klas-wisseling	45	1,71	45	1,67	42	1,79	40	1,67	35	1,50
12	Vrymoedigheid om probleme met bestuurspan te bespreek	46	1,61	45	1,67	47	1,63	47	1,33	35	1,50
38	Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied	46	1,61	48	1,41	43	1,71	21	2,00	20	2,00
3	Onvoldoende indiensopleiding	48	1,60	38	1,85	48	1,42	48	1,17	35	1,50
7	Skakeling met die administratiewe personeel	49	1,27	48	1,41	49	1,13	48	1,17	35	1,50

4.3.5 'n Ontleding van die response van die respondente volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel

4.3.5.1 'n Ontleding van die response van die respondente met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.5 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) deur die groep met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring, as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Nege items (vergelyk Items 10, 37, 4, 45, 1, 2, 24, 26, 31) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vier van hierdie items (vergelyk Items 10, 2, 24, 31) het met die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.2) te make.

Vier van die vyf organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werksomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3; Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4) word deur die nege items verteenwoordig.

Dit blyk dat die groep met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring werksomstandighede (vergelyk Paragraaf 3.4.2) as die belangrikste organisasiestresser ervaar. Hierdie persone ervaar ook organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie.

Stres oor die breë spektrum van die skool as organisasie en veral ten opsigte van werksomstandighede, kan moontlik toegeskryf word aan hierdie groep se min onderwyservaring. Hulle is nog besig om hulle weg te vind in die

praktiese onderwyssituasie. In die proses maak hulle foute en opdragte neem langer om te voltooi as wat hulle verwag. 'n Ander rede kan ook wees omdat nuwe toetreders tot 'n beroep meer geneig is om stres te ervaar as hulle ervare kollegas (vergeelyk Paragraaf 3.4.4.3).

Voortdurende veranderinge in die vakke wat dié onderwyssers moet aanbied (vergeelyk Item 38), is as die faktor wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items (vergeelyk Items 38, 7, 39, 36, 12) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het twee (vergeelyk Items 39, 12, Paragraaf 3.4.3.1) met swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan te make. Dit wil dus voorkom of swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan vir die minste organisasiestres by die groep met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring, verantwoordelik is.

'n Skooldag wat nooit vir die onderwyser eindig nie (vergeelyk Item 28) is deur die groep met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring in die sestende rangordeposisie geplaas. In teenstelling hiermee het die totale ondersoekgroep en die ander groepe wat volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel is, hierdie item as 'n belangrike bron van organisasiestres geïdentifiseer. Hierdie teenstrydigheid kan verklaar word as in gedagte gehou word dat die onderwyser met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring meer geneig is om met sy vak te identifiseer. Hy is gewillig om baie tyd aan sy vak te spandeer sonder dat dit noodwendig tot stres ly (vergeelyk Paragraaf 3.4.4.1).

4.3.5.2 'n Ontleding van die response van die respondente met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergeelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.5 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) deur die groep met 6 - 10 jaar werklike onderwyserervaring as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Elf items (vergelyk Items 10, 31, 1, 26, 2, 28, 45, 19, 37, 25, 24) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vier van hierdie items (vergelyk Items 10, 31, 2, 24) het met die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.2) te make.

Al vyf die organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werksomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3; Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4 en Verandering en vernuwing, Paragraaf 3.4.5) word deur die elf items verteenwoordig.

Dit lyk asof die groep met 6 - 10 jaar werklike onderwyserervaring, werksomstandighede (vergelyk Paragraaf 3.4.2) as die belangrikste organisasiestresser ervaar. Hierdie persone ervaar ook organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items (vergelyk Items 7, 20, 11, 12, 13) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het drie met swak interpersoonlike verhoudinge te make. Dit wil dus voorkom of swak interpersoonlike verhoudinge vir die minste stres by die groep met 6 - 10 jaar werklike onderwyserervaring, verantwoordelik is.

Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite tussen die personeel (vergelyk Item 31) beklee by hierdie groep die

tweede rangordeposisie. Hierdie item beklee die agste rangordeposisie by die totale ondersekgroep. Dit is duidelik dat hierdie faktor (Item 31) vir die groep met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring 'n belangrike bron van stres is. Omdat die onderwyser ervare is, word buite-murse aktiwiteite moontlik so verdeel dat hulle 'n groot deel moet bydra. Verder moet in gedagte gehou word dat hierdie mense se gesinne ook op meer aandag en tyd aanspraak sal maak. Te min ruimte vir eie inisiatief (vergeelyk Item 43) word as 'n belangrike bron van organisasie-stres ervaar omdat hierdie persone moontlik van mening is dat hulle te min geleentheid gegun word om verworwe ervaring te gebruik.

4.3.5.3 'n Ontleding van die response van die respondente met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring te ontleed en met dié van die totale ondersekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.5 (vergeelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vergeelyk Item 1, Paragraaf 3.4.4.1) deur die groep met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Die huidige merietestelsel (vergeelyk Item 2, Paragraaf 3.4.2), fonds-insamelingsaksies (vergeelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) en die onderwyser wat nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk ontvang nie (vergeelyk Item 37, Paragraaf 3.4.3), neem gesamentlik die tweede rangordeposisie met 'n gemiddeld van 3,00 in. Sestien items (vergeelyk Items 1, 2, 10, 37, 25, 32, 48, 34, 4, 8, 11, 15, 19, 26, 28, 49) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vyf van hierdie items (vergeelyk Items 1, 25, 34, 4, 28) het met roloerlading (vergeelyk Paragraaf 3.4.4.1) en vyf items

(vergelyk Items 2, 10, 48, 8, 11) het met die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.2) te make.

Al vyf organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werksomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3; Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4 en Verandering en vernuwing, Paragraaf 3.4.5) word deur die 16 items verteenwoordig.

Dit lyk asof die groep met 11 - 15 jaar onderwyservaring roloorlading (vergelyk Paragraaf 3.4.4.1) en die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.2) as die belangrikste organisasiestressers beskou. Hierdie persone ervaar stres intens en oor die breë spektrum van die skool as organisasie.

Hierdie groep beskik oor genoeg jare onderwyservaring om reeds op bevordering aanspraak te maak. Hulle glo moontlik dat hulle reeds bevordering moes gekry het en/of dat hulle nog bevordering kan kry. Hierdie persone beskou dan ook die merietestelsel (vergelyk Item 2), die rol wat verdere studie by bevordering speel (vergelyk Item 48) en die hantering van sake rondom bevordering (vergelyk Item 8) as struikelblokke wat aanleiding gee tot oragnisasiestres.

Onvoldoende indiensopleiding (vergelyk Item 3) is as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items (vergelyk Items 3, 7, 29, 6, 40) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het twee (vergelyk Items 29, 6) met rolonsekerheid te make. Omdat hierdie persone oor 11 - 15 jaar se onderwyservaring beskik, veroorsaak onsekerheid betreffende die aanpak en afhandeling van take moontlik nie meer organisasiestres by hulle nie.

Hierdie groep se response verskil opmerklik van die response van die totale onderzoekgroep. By die totale onderzoekgroep het net nege items 'n telling van 2,50 en hoër behaal en by hierdie groep het 16 items die hoër telling behaal. By die totale onderzoekgroep het net een item 'n telling van 3,0 en hoër behaal en by hierdie groep het die eerste vier items die hoër telling behaal.

Die volgende vier items het nie net 'n hoër gemiddeld by hierdie groep behaal nie, maar beklee ook 'n aansienlike hoër rangordeposisie as by die totale onderzoekgroep:

Die huidige merietestelsel (vergelyk Item 2).

Bevordering gekoppel aan verdere studie (vergelyk Item 48).

Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys (vergelyk Item 32).

Die verantwoordelikheid vir die hantering van duur apparaat (vergelyk Item 11).

Dit wil dus voorkom of die strewe na bevordering en die gepaardgaande gebrek aan bevordering vir hierdie onderwysers 'n vername bron van stres is.

4.3.5.4 'n Ontleding van die response van die respondente met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring te ontleed en die response met dié van die totale onderzoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.5 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49, Paragraaf 3.4.4.1) blyk dit dat 'n skooldag wat nooit vir die onderwyser eindig nie (vergelyk Item 28) deur die groep met langer as 15 jaar onderwyservaring as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) en te veel

administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vergelyk Item 1, Paragraaf 3.4.4.1) neem gesamentlik die tweede rangordeposisie in. Twaalf items (vergelyk Items 28, 1, 10, 45, 9, 22, 26, 17, 30, 33, 34, 48) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vier van hierdie items (vergelyk Items 28, 1, 9, 34) het met roloorlading (vergelyk Paragraaf 3.4.4.1) te make.

Vier van die vyf organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werksomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3 en Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4) word deur die 12 items verteenwoordig.

Dit lyk asof die groep met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring roloorlading (vergelyk Paragraaf 3.4.4.1) as die belangrikste organisasiestresser ervaar. Hierdie persone ervaar ook organisasiestres oor die breë spektrum van die skool. Hier kan verder die afleiding gemaak word dat onderwysers wat vir langer as 15 jaar op posvlak een is, dit moeilik vind om aan die eise van so 'n pos te voldoen.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is, aangedui. Van die sewe items (vergelyk Items 7, 3, 12, 18, 36, 39, 29) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het drie (vergelyk Items 12, 18, 39) met swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan te make. Dit wil dus voorkom of swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan vir die minste organisasiestres verantwoordelik is.

Die response van hierdie groep verskil aansienlik van dié van die totale ondersoekgroep. In teenstelling met die totale ondersoekgroep is die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vergelyk Item 33) en om aan te veel ander persone se eise te moet voldoen

(vergelyk Item 30), vir hierdie groep belangrike bronne van organisasiestres. Dit wil voorkom of persone wat al meer as 15 jaar op posvlak een is dit moeilik vind om te konformeer.

Vir die totale ondersoekgroep is erkenning (vergelyk Item 37), die huidige merietestelsel (vergelyk Item 2) en die verdeling van buitemuurse aktiwiteite (vergelyk Item 31) vername bronne van organisasiestres. Vir die respondente met langer as 15 jaar onderwyservaring is genoemde items vir min stres verantwoordelik.

4.3.5.5 Samevatting van die response van die respondente volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel

Die volgende stresfaktore is deur die totale ondersoekgroep (vergelyk Paragraaf 4.3.3) en ook deur die groepe wat volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel is (vergelyk Paragrafe 4.3.5.1 - 4.3.5.4, Tabel 4.5), as betekenisvol aangedui:

- * Item 10 - Fondsinsamelingsaksies
- * Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
- * Item 26 - Afwesigheid van inherente werksmotivering by leerlinge.

By hierdie groep is daar nie 'n gemeenskaplike enkele item (vergelyk Tabel 4.5) wat vir die minste stres verantwoordelik is nie.

Die onderwysers in die groep met 1 - 5 jaar werklike onderwyservaring (vergelyk Paragraaf 4.3.5.1) ervaar organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie. Werkomstandighede van die onderwyser is by hierdie groep die belangrikste organisasiestresser. Omdat hierdie persone min onderwyservaring het, veroorsaak

veral werksomstandighede organisasiestres. Swak interpersoonlike verhoudinge is die organisasiestresser wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is.

Die ondersoekgroep met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring (vergelyk Paragraaf 4.3.5.2) ervaar organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie. Werksomstandighede van die onderwyser is by hierdie groep die belangrikste organisasiestresser. Omdat hierdie persone oor voldoende onderwyservaring beskik, word 'n verskeidenheid take moontlik aan hulle opgedra wat werksomstandighede bemoelijk. Rolonsekerheid is vir die minste organisasiestres verantwoordelik omdat hierdie persone oor voldoende onderwyservaring beskik.

Die ondersoekgroep met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring (vergelyk Paragraaf 4.3.5.3) ervaar organisasiestres intens en oor die breë spektrum van die skool as organisasie. Roloorlading en werksomstandighede van die onderwyser is by hierdie groep die belangrikste organisasiestresser. Die hantering van bevorderingsaangeleenthede word veral as struikelblokke wat organisasiestres veroorsaak, beskou. Rolonsekerheid is vir die minste organisasiestres verantwoordelik. Omdat hierdie persone oor voldoende onderwyservaring beskik, word take moontlik doeltreffend aangepak en afgehandel.

Organisasiestres word oor die breë spektrum van die skool as organisasie ervaar deur die groep met meer as 15 jaar werklike onderwyservaring (vergelyk Paragraaf 4.3.5.4). Roloorlading is by hierdie groep die belangrikste organisasiestresser omdat hulle dit moontlik moeilik vind om die pas vir meer as 15 jaar op posvlak een vol te hou. Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan is by hierdie groep vir die minste organisasiestres verantwoordelik.

By al die ondersoekgroepe, volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel (vergelyk Paragraaf 4.3.5.1 -

4.3.5.4), is rolloerlading en werksomstandighede vir die meeste organisasiestres verantwoordelik. Rolonsekerheid en swak interpersoonlike verhoudinge veroorsaak hierteenoor die minste organisasiestres.

Tabel 4.5 volg -

Tabel 4.5: Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens onderryservaring ingedeel

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens onderryservaring ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 18		n = 7		n = 7	
				1 - 5 jaar		6 - 10 jaar		11 - 15 jaar		Langer as 15 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld
10	Fondsinsamelingaksies	1	3,07	1	3,14	1	3,00	2	3,00	2	3,00
28	'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie	2	2,85	16	2,32	5	2,78	9	2,57	1	3,29
1	Te veel administratiewe/organisasionele verpligtinge	3	2,80	5	2,59	3	2,89	1	3,14	2	3,00
37	Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie	4	2,71	2	2,74	8	2,72	2	3,00	16	2,29
26	Afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge	5	2,64	6	2,52	4	2,83	9	2,57	5	2,71
45	Onderrysers word vir leerlinge se mislukkinge geblameer	5	2,64	3	2,63	5	2,78	27	2,14	4	2,86
2	Die huidige merietestelsel	7	2,60	6	2,52	5	2,78	2	3,00	26	2,00
9	Behartiging van beide tuis- en skoolhou-verpligtinge	8	2,50	10	2,48	12	2,44	17	2,43	5	2,71
31	Die verdeling van buitenschoolse aktiwiteite tussen die personeel	8	2,50	6	2,52	2	2,94	33	2,00	42	1,71

Tabel 4.5 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response -		Response van totale aantal respondente volgens onderryservaring							
		Totale groep		ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 18		n = 7		n = 7	
				1 - 5 jaar		6 - 10 jaar		11 - 15 jaar		Langer as 15 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld
25	Te veel kontrolewerk gedurende periodes	10	2,47	13	2,41	10	2,61	5	2,86	26	2,00
4	Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek	11	2,46	3	2,63	28	2,17	9	2,57	13	2,43
24	Die oordrewe wensmotief op elke terrein van die skoollewe	12	2,44	6	2,52	11	2,56	37	1,86	13	2,43
48	Bevordering gekoppel aan verdere studie	13	2,42	17	2,33	17	2,33	5	2,86	8	2,57
32	Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderrys	14	2,41	20	2,26	12	2,44	5	2,86	13	2,43
15	Die onkollegiale optrede van sommige onderrysers	15	2,39	10	2,48	17	2,33	9	2,57	26	2,00
19	Verandering(-e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het aan die besluitnemingproses	16	2,37	23	2,19	8	2,72	9	2,57	26	2,00
49	Ouers se onbetrokkenheid by skoolsake	16	2,37	12	2,44	17	2,33	9	2,57	26	2,00
17	Die invloed van sommige leerlinge se "onakademiese" gedrag op ander leerlinge	18	2,34	18	2,30	17	2,33	22	2,29	8	2,57
34	Ekstre werklading en ontwrigting as gevolg van die afwesigheid van kollegas	19	2,32	13	2,41	37	1,94	8	2,71	8	2,57

Tabel 4.5 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens onderwyserervaring ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 18		n = 7		n = 7	
				1 - 5 jaar		6 - 10 jaar		11 - 15 jaar		Langer as 15 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
8	Evaluering van onderwysers se betrokkenheid by buitenskoolse aktiwiteite	20	2,31	15	2,39	22	2,28	9	2,57	35	1,86
22	Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry	20	2,31	23	2,19	15	2,39	27	2,14	5	2,71
30	Aan te veel ander persone se eise moet voldoen word	20	2,31	21	2,22	17	2,33	22	2,29	8	2,57
21	Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwysers	23	2,24	18	2,30	31	2,06	17	2,43	16	2,29
16	Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme	24	2,22	21	2,22	25	2,22	27	2,14	16	2,29
14	Eise wat die gelyktydige onderrig van vekte op Standaard en Moër Graad aan u stel	25	2,20	28	2,11	25	2,22	17	2,43	16	2,29
33	Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen	26	2,19	23	2,19	35	2,00	22	2,29	8	2,57
42	Oorvol klesse	27	2,15	29	2,04	28	2,17	17	2,43	16	2,29
27	Onsekerheid oor die kriteria waervolgens u werk beoordeel word	28	2,14	23	2,19	22	2,28	42	1,71	26	2,00
46	Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ensovoorts)	28	2,14	23	2,19	31	2,06	17	2,43	35	1,86

Tabel 4.5 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens onderrwyservering ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 18		n = 7		n = 7	
				1 - 5 jaar		6 - 10 jaar		11 - 15 jaar		Langer as 15 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
43	Te min ruimte vir eie inisiatief	30	2,10	33	1,89	15	2,39	22	2,29	26	2,00
40	Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie	31	2,08	31	1,96	12	2,44	45	1,57	21	2,14
5	Sillabusse té lank en uitgebreid	32	2,05	32	1,93	28	2,17	22	2,29	26	2,00
44	Die 'swaard' van klesbesoek	33	1,97	30	2,00	35	2,00	37	1,86	35	1,86
47	Te veel verantwoordelikheid word aan die onderrwyser opgedra	33	1,97	39	1,78	25	2,22	27	2,14	35	1,86
35	Periodelas te groot	33	1,94	43	1,70	22	2,28	27	2,14	35	1,86
18	Die bestuurspan se hantering van personeel- dissipline	36	1,92	33	1,89	31	2,06	33	2,00	46	1,57
41	Die voorskriftelikheid van die bestuurspan	36	1,92	39	1,78	31	2,06	33	2,00	26	2,00
6	Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte	38	1,85	35	1,85	40	1,83	45	1,57	21	2,14
20	Die bestuurspan stel té hoë eise aan onderrwyers	38	1,85	39	1,78	48	1,33	33	2,00	35	1,86
23	Die bestuurspan sien nie na onderrwyers se belange om nie	38	1,85	39	1,78	37	1,94	37	1,86	35	1,86

Tabel 4.5 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens onderwyservaring ingedeel							
		n = 59		n = 27		n = 18		n = 7		n = 7	
				1 - 5 jaar		6 - 10 jaar		11 - 15 jaar		Langer as 15 jaar	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
11	Die verantwoordelikheid vir die hantering van duur apperaat	41	1,81	36	1,82	47	1,39	9	2,57	21	2,14
13	Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie	42	1,76	36	1,82	45	1,56	42	1,71	21	2,14
29	Take wat u moet uitvoer word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf nie	42	1,76	36	1,82	42	1,78	45	1,57	42	1,71
39	Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het	44	1,75	47	1,56	39	1,89	27	2,14	42	1,71
36	Steurnis en wanordelikheid tydens klas- wisseling	45	1,71	46	1,59	40	1,83	37	1,86	42	1,71
12	Vrymoedigheid om probleme met bestuurspan te bespreek	46	1,61	45	1,67	46	1,50	42	1,71	46	1,57
38	Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied	46	1,61	49	1,33	43	1,72	37	1,86	21	2,14
3	Onvoldoende indiensopleiding	48	1,60	43	1,70	44	1,61	49	1,29	48	1,43
7	Skakeling met die administratiewe personeel	49	1,27	48	1,37	49	1,17	48	1,43	49	1,00

4.3.6 'n Ontleding van die response van die respondente volgens kategorie-indeling

4.3.6.1 'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie C ingedeel is

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondente wat in kategorie C ingedeel is, te ontleed en met dié van die totale ondergroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.6 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat te veel administratiewe/organisasoriese verpligtinge (vergelyk Item 1, Paragraaf 3.4.4.1) deur die respondente wat in kategorie C ingedeel is, as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) neem die tweede rangordeposisie in. Hierdie twee items het ook by die totale ondergroep die eerste twee rangordeposisies ingeneem.

Slegs hierdie twee items het 'n gemiddelde van 2,50 en hoër behaal. Dit blyk dat die respondente wat in kategorie C ingedeel is, min stres ervaar. By hierdie groep moet afleidings met omsigtigheid gemaak word aangesien slegs drie (n = 3) respondente betrokke was.

Hierdie persone is aan relatief minder organisasiestres onderhewig omdat hulle moontlik berus by die feit dat hulle opleiding sodanig is dat hulle nie vir bevordering oorweeg kan word nie.

Die ses items (vergelyk Items 3, 39, 29, 18, 40, 43) wat vir die minste stres verantwoordelik is, word deur 'n enkele telling (vergelyk 1, 00) verteenwoordig. Drie van hierdie items (vergelyk Items 39, 18, 43) het met swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan (vergelyk Paragraaf 3.4.3.1) te make. Die res van die items verwys na die werksomstandighede van die onderwyser

(vergelyk Paragraaf 3.4.2), rolonsekerheid (vergelyk Paragraaf 3.4.4.3) en rolontoereikendheid (vergelyk Paragraaf 3.4.4.3). Dit wil dus voorkom of swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan tot die minste organisasiestres by die groep wat in kategorie C ingedeel is, bydra.

Hierdie persone besef moontlik dat hulle opleiding sodanig is dat hulle dit nie in die huidige ekonomiese klimaat kan bekostig om 'n swak interpersoonlike verhouding met die bestuurspan te handhaaf nie. Hulle werk daarom deurlopend aan gesonde interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan.

4.3.6.2 'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie D ingedeel is

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente wat in kategorie D ingedeel is, te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.6 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamlingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) deur die groep wat in kategorie D ingedeel is, as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Tien items (vergelyk Items 10, 28, 1, 48, 37, 26, 15, 32, 34, 45) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vier van hierdie items (vergelyk Items 37, 15, 32, 45) het met swak interpersoonlike verhoudinge te make. Vier van die vyf organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werksumstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3 en Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4) word deur die tien items verteenwoordig. Dit blyk dat die groep wat in kategorie D ingedeel is (n = 33) organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as

organisasie, maar veral op die gebied van interpersoonlike verhoudinge, ervar.

Hierdie groep (n = 33) maak 55,9% van die totale onder-soekgroep uit. Dit is opmerklik dat bevordering gekoppel aan verdere studie (vergelyk Item 48), in die derde rang-ordeposisie geplaas word. By geen ander groep wat volgens kategorieë ingedeel is, het dit 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal nie. Die besef by hierdie groep onderwysers dat 'n kategorie D-indeling nie heeltemal voldoende vir bevordering is nie, kan moontlik tot verhoogde stres bydra.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items (vergelyk Items 7, 3, 12, 36, 38) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het te make met ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan en met kollegas, rolontoereikendheid en verandering en vernuwung (vergelyk Paragrafe 3.4.1, 3.4.3.1, 3.4.3.2, 3.4.4.4, 3.4.5).

Uit die groepe wat volgens kategorieë ingedeel is, toon hierdie groep se response die grootste ooreenkoms met die response van die totale onder-soekgroep. Hierdie ooreenkoms kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat die groep wat in kategorie D ingedeel is uit die grootste aantal respondente (n = 33) bestaan het.

4.3.6.3 'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie E ingedeel is

Die doel met hierdie afdeling was om die response van die respondente wat in kategorie E ingedeel is, te ontleed en met dié van die totale onder-soekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.6 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Item 1 - 49) blyk dit dat fondsinsamelings-aksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) deur die groep wat in kategorie E ingedeel is as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, uitgesonder word. Nege items (vergelyk Items 10, 28, 2, 45, 37, 1, 26, 4, 31) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Vier van die vyf organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werkomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3 en Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4) word deur die nege items verteenwoordig. Dit blyk dat die groep wat in kategorie E ingedeel is (n = 17) organisasiestres oor die breë spektrum van die skool ervaar. Die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Items 10, 2, 31) en roloorlading (vergelyk Items 28, 1, 4) is vir die meeste organisasiestres verantwoordelik.

Hierdie groep (n = 17) maak 28,8% van die totale ondersoekgroep uit. Dit is opmerklik dat die huidige merietestelsel (vergelyk Item 2, Paragraaf 3.4.2) in die tweede rangordeposisie geplaas word aangesien dit by geen ander groep volgens kategorie-indeling 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal het nie. Die onderwysers wat in kategorie E ingedeel is, ervaar die noue verband tussen 'n merietetoekening en bevordering moontlik as onregverdig. Die moontlikheid dat verhoogde kwalifikasies nie noodwendig tot merietetoekennings en bevordering lei nie, kan tot verhoogde stres bydra.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) is as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items (vergelyk Items 7, 38, 3, 12, 11) het een elk te make met die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.2), swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurs-span (vergelyk Paragraaf 3.4.3.1) en met kollegas

(vergelyk Paragraaf 3.4.3.2), die rolontoereikendheid van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.4.4) en verandering en vernuwung (vergelyk Paragraaf 3.4.5).

Hierdie groep se response toon in beide die rangordes en in gemiddelde tellings wat behaal is min verskil van die response van die totale ondergroep.

4.3.6.4 'n Ontleding van die response van die respondente wat in kategorie F ingedeel is

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondente wat in kategorie F ingedeel is, te ontleed en met dié van die totale ondergroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 4.6 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 49) blyk dit dat te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vergelyk Item 1, Paragraaf 3.4.4.1) deur die groep wat in kategorie F ingedeel is as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak, beskou word. Fondsinsamelingsaksies (vergelyk Item 10, Paragraaf 3.4.2.5) beklee die tweede rangorde-posisie. Sestien items (vergelyk Items 1, 10, 9, 22, 27, 17, 24, 25, 26, 28, 40, 45, 2, 8, 19, 31) het 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal. Al vyf die organisasiestressers (vergelyk Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Paragraaf 3.4.1; Werksomstandighede van die onderwyser, Paragraaf 3.4.2; Swak interpersoonlike verhoudinge, Paragraaf 3.4.3; Rolverwagting van die onderwyser, Paragraaf 3.4.4 en Verandering en vernuwung, Paragraaf 3.4.5) word deur die 16 items verteenwoordig. Dit blyk dat die groep onderwysers wat in kategorie F ingedeel is ($n = 5$), organisasiestres intens en oor die breë spektrum van die skool ervaar. By hierdie groep moet afleidings met omsigtigheid gemaak word aangesien slegs vyf respondente betrokke was.

Skakeling met die administratiewe personeel (vergelyk Item 7) en voortdurende veranderinge in die vakke wat die

onderwyser moet aanbied (vergelyk Item 38), is as die faktore wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, aangedui. Van die vyf items (vergelyk Items 7, 38, 12, 36, 11) wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, het een item elk met ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vergelyk Paragraaf 3.4.1), die werksomstandighede van die onderwyser (vergelyk Paragraaf 3.4.2), swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan (vergelyk Paragraaf 3.4.3.1) en met kollegas (vergelyk Paragraaf 3.4.3.2) en verandering en vernuwing (vergelyk Paragraaf 3.4.5) te make.

Hierdie groep se response verskil in beide rangordes en in gemiddelde tellings wat behaal is aansienlik van die response van die totale ondersoekgroep.

4.3.6.5 Samevatting van die response van die respondente volgens kategorieë ingedeel

Weens die oneweredige verspreiding van die respondente moet enige vergelyking waarby die groepe wat in kategorie C ($n = 3$) en kategorie F ($n = 5$) ingedeel is, betrokke is (vergelyk Tabel 4.6) met omsigtigheid hanteer word.

Die volgende stresfaktore is deur die totale ondersoekgroep (vergelyk Paragraaf 4.3.3) en ook deur die groepe wat volgens kategorieë ingedeel is (vergelyk Paragrafe 4.3.6.1 - 4.3.6.4, Tabel 4.6), as betekenisvol aangedui:

- * Item 10 - Fondsinsamelingsaksies
- * Item 28 - 'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie
- * Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
- * Item 37 - Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie
- * Item 26 - Afwesigheid van inherente werksmotivering by leerlinge
- * Item 45 - Onderwysers word vir leerlinge se mislukings geblameer.

By hierdie groep is daar nie 'n gemeenskaplike enkele item (vergelyk Tabel 4.6) wat vir die minste stres verantwoordelik is nie.

By die ondersoekgroep wat in kategorie C ingedeel is (vergelyk Paragraaf 4.3.6.1), blyk dit dat slegs twee items 'n gemiddeld van 2,50 en hoër behaal het. Roloorlading en die werksomstandighede van die onderwyser word deur die twee items (vergelyk Items 1 en 10) verteenwoordig. Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan is vir die minste stres verantwoordelik.

By die groep wat in kategorie D (vergelyk Paragraaf 4.3.6.2) ingedeel is, word stres oor die breë spektrum van die skool as organisasie ervaar. Swak interpersoonlike verhoudinge is by hierdie groep die belangrikste organisasiestresser. Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan, met kollegas en met leerlinge is hier ter sprake. Hier is die interessante verskynsel dat items wat na swak interpersoonlike verhoudinge verwys, vir die meeste sowel as vir die minste organisasiestres verantwoordelik is. Hierdie teenstrydigheid kan moontlik verklaar word omdat swak interpersoonlike verhoudinge deur dertien items verteenwoordig word (vergelyk Paragraaf 5.5, Aanbeveling 4).

Die groep wat in kategorie E (vergelyk Item 4.3.6.3) ingedeel is, ervaar stres oor die breë spektrum van die skool as organisasie. Werksomstandighede is by hierdie groep vir die meeste organisasiestres verantwoordelik. Die werksomstandighede wat verband hou met die noue verband tussen bevordering en merietetoekennings, veroorsaak moontlik organisasiestres. Swak interpersoonlike verhoudinge is vir die minste organisasiestres by hierdie groep verantwoordelik.

Organisasiestres word intens en oor die breë spektrum van die skool as organisasie beleef deur die groep wat in kategorie F (vergelyk Paragraaf 4.3.6.4) ingedeel is.

Swak interpersoonlike verhoudinge is vir die minste stres verantwoordelik.

By die ondersoekgroep wat volgens kwalifikasie-kategorieë ingedeel is, is veral roloorlading en werksomstandighede en in 'n mindere mate, swak interpersoonlike verhoudinge vir die meeste organisasiestres verantwoordelik. Interpersoonlike verhoudinge is vir die minste organisasiestres verantwoordelik.

Tabel 4.6 volg -

Tabel 4.6: Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens kategorie-indeling

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens kategorie-indeling							
		n = 59		n = 3		n = 33		n = 17		n = 5	
				Kategorie C		Kategorie D		Kategorie E		Kategorie F	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
10	Fondsinsamelingsaksies	1	3,07	2	2,67	1	3,06	1	3,12	2	3,20
28	In Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie	2	2,85	5	2,00	2	2,79	1	3,12	6	2,80
1	Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge	3	2,80	1	3,33	3	2,73	6	2,71	1	3,40
37	Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie	4	2,71	5	2,00	5	2,70	5	2,94	17	2,40
26	Afwesigheid van inherente werkaotivering by leerlinge	5	2,64	15	1,67	6	2,67	6	2,71	6	2,80
45	Onderwysers word vir leerlinge se mislukkinge geblameer	5	2,64	15	1,67	10	2,51	4	3,00	6	2,80
2	Die huidige merietestelsel	7	2,60	15	1,67	17	2,42	3	3,06	13	2,60
9	Behartiging van beide tuis- en skoolhou-verpligtinge	8	2,50	15	1,67	11	2,49	10	2,47	3	3,00
31	Die verdeling van buitemaatsse aktiwiteite tussen die personeel	8	2,50	15	1,67	12	2,48	9	2,59	13	2,60

Tabel 4.6 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens kategorie-indeling							
		n = 59		n = 3		n = 33		n = 17		n = 5	
				Kategorie C		Kategorie D		Kategorie E		Kategorie F	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
25	Te veel kontrolewerk gedurende periodes	10	2,47	5	2,00	12	2,48	12	2,41	6	2,80
4	Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek	11	2,46	3	2,33	18	2,36	8	2,65	17	2,40
24	Die oordrewe wermotief op elke terrein van die skoollewe	12	2,44	29	1,33	12	2,48	12	2,41	6	2,80
48	Bevordering gekoppel aan verdere studie	13	2,42	5	2,00	3	2,73	19	2,24	47	1,20
32	Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys	14	2,41	15	1,67	7	2,55	15	2,29	20	2,20
15	Die onkollegiale optrede van sommige onderwysers	15	2,39	15	1,67	7	2,25	10	2,24	20	2,20
19	Verandering(-e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het aan die besluitnemingsproses	16	2,37	5	2,00	21	2,30	10	2,47	13	2,60
49	Quers se onbetrokkenheid by skoolseke	16	2,37	3	2,33	16	2,45	14	2,35	28	2,00
17	Die invloed van sommige leerlinge se "onakademiese" gedrag op ander leerlinge	18	2,34	15	1,67	18	2,36	19	2,24	6	2,80
34	Eksra werkklading en ontsewing se gevolg van die afwesigheid van kolleges	19	2,32	5	2,00	9	2,52	19	2,24	43	1,40

Tabel 4.6 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens kategorie-indeling							
		n = 59		n = 3		n = 33		n = 17		n = 5	
				Kategorie C		Kategorie D		Kategorie E		Kategorie F	
Itemnr	Faktore	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld	Rang- orde	Gemid- deld
8	Evaluering van onderwyers se betrokkenheid by buitenskoolse aktiwiteite	20	2,31	15	1,67	20	2,34	15	2,29	13	2,60
22	Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wyle ry	20	2,31	5	2,00	28	2,21	3	2,29	3	3,00
30	Aan te veel ander persone se eise moet voldoen word	20	2,31	5	2,00	12	2,48	28	2,06	28	2,00
21	Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwyers	23	2,24	15	1,67	21	2,30	35	2,29	35	1,80
16	Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme	24	2,22	15	1,67	23	2,27	20	2,24	20	2,20
14	Eise wat die gelyktydige onderrig van vakke op die Standaard en Hoër Graad aan u stel	25	2,20	29	1,33	23	2,27	20	2,24	20	2,20
33	Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen	26	2,19	15	1,67	25	2,24	28	2,24	28	2,00
42	Oorvol klasse	27	2,15	29	1,33	25	2,24	20	2,12	20	2,20
27	Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word	28	2,14	29	1,33	33	2,00	3	2,18	3	3,00
46	Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ensovoorts)	28	2,14	5	2,00	25	2,24	39	2,12	39	1,60

Tabel 4.6 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens kategorie-indeling							
		n = 59		n = 3		n = 33		n = 17		n = 5	
				Kategorie C		Kategorie D		Kategorie E		Kategorie F	
Itemsnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld
43	Te min ruimte vir eie inisiatief	30	2,10	15	1,67	29	2,09	27	2,18	20	2,20
40	Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie	31	2,08	44	1,00	31	2,06	29	2,12	6	2,80
5	Sillabusse té lank en uitgebreid	32	2,05	29	1,33	29	2,09	19	2,24	39	1,60
44	Die 'swaard' van klasbesoek	33	1,97	29	1,33	36	1,94	29	2,12	28	2,00
47	Te veel verantwoordelikheid word aan die onderwyser opgedra	33	1,97	29	1,33	32	2,03	35	2,00	35	1,80
35	Periodes te groot	33	1,94	29	1,33	35	1,97	35	2,00	28	2,00
18	Die bestuurspan se hantering van personeel-dissipline	36	1,92	44	1,00	39	1,91	37	1,94	17	2,40
41	Die voorskryftelikheid van die bestuurspan	36	1,92	29	1,33	33	2,00	40	1,71	20	2,20
6	Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte	38	1,85	29	1,33	43	1,79	33	2,06	35	1,80
20	Die bestuurspan stel té hoë eise aan onderwysers	38	1,85	15	1,67	36	1,94	41	1,65	39	1,60
23	Die bestuurspan sien nie na onderwysers se belange om nie	38	1,85	44	1,00	36	1,94	41	1,65	20	2,20

Tabel 4.6 vervolg -

Response van die totale aantal respondente		Response - Totale groep		Response van totale aantal respondente volgens kategorie-indeling							
		n = 59		n = 3		n = 33		n = 17		n = 5	
				Kategorie C		Kategorie D		Kategorie E		Kategorie F	
Itemnr	Faktore	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld	Rang-orde	Gemiddeld
11	Die verantwoordelikheid vir die hantering van duur apparaat	41	1,81	5	2,00	39	1,91	45	1,59	35	1,80
13	Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie	42	1,76	29	1,33	41	1,87	39	1,76	43	1,40
29	Take wat u moet uitvoer, word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf nie	42	1,76	44	1,00	42	1,81	41	1,65	28	2,00
39	Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het	44	1,75	44	1,00	43	1,79	41	1,65	28	2,00
36	Steurnis en wanordelikheid tydens klaswisseling	45	1,71	29	1,33	46	1,73	38	1,82	43	1,40
12	Vrymoedigheid om probleme met bestuurspan te bespreek	46	1,61	29	1,33	47	1,64	45	1,59	43	1,40
38	Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied	46	1,61	29	1,33	45	1,76	48	1,53	48	1,00
3	Onvoldoende indiensopleiding	48	1,60	44	1,00	48	1,61	45	1,59	39	1,60
7	Skakeling met die administratiewe personeel	49	1,27	29	1,33	49	1,36	49	1,12	48	1,00

4.3.7 Antwoorde op item 50 van die stresvraelys

Met item 50 is aan die respondente die geleentheid gebied om enige faktor aan te dui wat in 'n hoë mate as stresvol ervaar word maar wat nie in die stresvraelys voorkom nie.

Dertig (50%) respondente het op hierdie item gereageer. Uit die antwoorde blyk dit dat baie van dié faktore slegs vir 'n spesifieke respondent 'n bron van stres is en daarom nie as 'n algemene stresser beskou kan word nie. Van hierdie faktore is nie noodwendig organisasiestressers nie en ander kom wel in die vraelys voor. Die volgende faktore is deur enkele respondente (n = 1) as organisasiestressers uitgesonder:

- * Die jaarlikse rekordeksamen
- * Gebrek aan deelnemende besluitneming
- * Dubbele standaarde soos deur die bestuurspan toegepas
- * Onprofessionele optrede van die bestuurspan
- * Baie nasienwerk van taalonderwysers
- * Wyse van keuring van kandidate vir bevorderingsposte
- * Onderrig aan ongedifferensieerde klasgroepe
- * Ouerinmenging
- * Onvoldoende konsiderering deur bestuurspan
- * Skool begin te vroeg
- * Addisionele pligte
- * Matriekeindeksamens
- * Die hantering van 'n registerklas
- * Fondsinsamelingsaksies.

Uit voorafgaande (vergelyk Paragrafe 4.3.3 - 4.3.7) is dit duidelik dat onderwysers in die sekondêre skool organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie ervaar.

4.4 SAMEVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is die gestruktureerde posvraelys as meetinstrument bespreek. Daar is gelet op die

voordele, die nadele en op die konstruksie van die posvraelys. Nadat die loodsondersoek afgehandel is, is die vraelys gefinaliseer. Die administrasie van die vraelys en die interpretasie van die data is ook bespreek. Die 49 items van die vraelys het die volgende vyf organisasiestressers verteenwoordig (vergelyk Paragraaf 4.2.1.4):

- * Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme

- * Die werksomstandighede van die onderwyser
 - Onpraktiese groepering van leerlinge in klas
 - Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk
 - Onvoldoende onderwysmedia
 - Fondsinsamelingsaksies

- * Swak interpersoonlike verhoudinge
 - Swak interpersoonlike verhoudinge met bestuurspan
 - Swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas
 - Swak interpersoonlike verhoudinge met ouers

- * Die rolverwagting van die onderwyser
 - Roloorlading
 - Rolkonflik
 - Rolonsekerheid
 - Rolontoereikendheid

- * Verandering en vernuwing

- * Ongespesifiseerde (oop) item.

In die ondersoek is bevind dat die totale ondersoekgroep, sowel as die van die groepe wat volgens ouderdom, jare werklike onderwyservaring en kategorieë ingedeel is, die volgende items as die oorsake van die meeste organisasiestres geïdentifiseer het:

- * Item 10 - Fondsinsamelingsaksies
- * Item 28 - 'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie

- * Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
- * Item 37 - Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waardering vir sy werk nie
- * Item 26 - Afwesigheid van inherente werksmotivering by leerlinge
- * Item 45 - Onderwysers word vir leerlinge se mislukings geblameer
- * Item 2 - Die huidige merietestelsel
- * Item 9 - Behartiging van beide tuis- en skoolhouverpligtinge
- * Item 31 - Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite tussen die personeel.

Die totale ondersoekgroep het aangetoon dat die volgende item vir die minste organisasiestres verantwoordelik is:

- * Item 7 - Skakeling met die administratiewe personeel.

By die totale ondersoekgroep en ook by die individuele ondersoekgroepe, is veral roloorlading en die werksomstandighede van die onderwyser as die belangrikste organisasiestressers aangetoon. Interpersoonlike verhoudinge is vir die minste organisasiestres verantwoordelik.

Die response op Vraag 50, die "oop" vraag is ontleed. In die antwoorde is verskeie stressers genoem, maar 'n algemene organisasiestresser kon nie geïdentifiseer word nie.

Vervolgens sal 'n samevattende oorsig van die studie gegee word. Bevindinge, riglyne en aanbevelings sal kortliks bespreek word. Ten besluite sal 'n slotopmerking gegee word.

HOOFSTUK 5

SAMEVATTENDE OORSIG

5.1 INLEIDING

In die onderhawige studie is die voorkoms van organisasie-stres spesifiek by die onderwyser wat hom op posvlak een aan 'n sekondêre skool bevind, ondersoek. Na aanleiding van 'n literatuurstudie wat eerstens onderneem is, is 'n empiriese ondersoek na die verskynsel van organisasie-stres onderneem.

Deur middel van die literatuurstudie is die begrip organisasiestres omskryf en bepaalde faktore wat tot organisasiestres kan lei, geïdentifiseer. Die hantering van organisasiestres is ook met behulp van die literatuurstudie nagevors. Na aanleiding van die algemene bevindinge van die literatuurstudie is 'n empiriese ondersoek onderneem. Tydens die empiriese ondersoek is bepaal watter spesifieke faktore die grootste bydrae tot organisasie-stres, by die groep onderwysers wat as objek van die studie geïdentifiseer is, lewer.

In hierdie laaste hoofstuk van die studie, word eerstens 'n kort samevatting van die verloop van die studie aangebied. In die tweede plek sal die vernaamste bevindinge van die ondersoek aan die orde gestel word. Laastens sal na aanleiding van die bevindinge 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 in die RSA en die buiteland. Daar is ook gewys op die noodsaaklikheid van die studie.

In die probleemstelling is die volgende drie vrae gevra:

- * Wat is die aard van organisasiestres?
- * Watter faktore gee aanleiding tot organisasiestres by die onderwyser?
- * Hoe kan onderwysers organisasiestres hanteer?

Antwoorde op die eerste en derde vraag is na aanleiding van die literatuurstudie verkry. Die vraag oor die faktore wat tot organisasiestres by die onderwyser lei, is na aanleiding van die literatuurstudie ook empiries ondersoek.

In Hoofstuk 2 is die aard, omvang en oorsake van stres en organisasiestres in die RSA en in die buiteland bespreek. As gevolg van organisatoriese en tegnologiese ontwikkelinge moet werkers voortdurend aanpassings maak. Hierdie volgehoue aanpassings by veranderende omstandighede gee dikwels aanleiding tot organisasiestres.

Volgens buitelandse navorsers gee organisasiestres aanleiding tot die toename in stresverwante siektes by werkers. Vanweë die kritieke tekort aan hoëvlakmannekrag dra die Suid-Afrikaner in 'n bestuurspos 'n besondere swaar las. Omdat hy plaaslik vir 'n byna onhanteerbare getal mense verantwoording moet doen, word die organisasiestresvlak dikwels ten koste van lewenskwaliteit en lewensverwagting, verhoog.

Voorts is stres omskryf aan die hand van stimulus-, respons-, stimulusrespons- en transaksionele modelle. Die bestuurstressiklus is 'n uitvloeisel van die voorafgaande modelle en word gebruik om organisasiestres te omskryf.

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 eustres. Ses belangrike organisasiestressers is aan die hand van die literatuurstudie geïdentifiseer en bespreek. Die gevolge van stres vir die individu in die organisasie is ook kortliks bespreek.

In Hoofstuk 3 is die aard, omvang en oorsake van stres en organisasiestres by onderwysers in die buiteland en in die RSA bespreek. Onderwys word wêreldwyd as een van die mees stresvolle beroepe beskou. Alhoewel min navorsing oor stres in Suid-Afrikaanse skole gedoen is, is kommer oor organisasiestres by onderwysers nie ongegrond nie.

Organisasiestres in die onderwys word aan die hand van die stimulus-, respons-, transaksionele en verloopmodelle sowel as die bestuurstressiklus bespreek. Vyf belangrike oorsake van organisasiestres in die onderwys word aan die hand van die literatuurstudie geïdentifiseer en bespreek. Die gevolge en die hantering van stres word ook kernagtig bespreek.

Deur middel van 'n empiriese ondersoek (vergelyk Hoofstuk 4) is faktore wat organisasiestres by onderwysers veroorsaak, ondersoek. 'n Gestruktureerde posvraelys is gebruik om die aanwesigheid en intensiteit van die vyf organisasiestressers, wat tydens die literatuurstudie geïdentifiseer is, te bepaal.

5.3 BEVINDINGE

5.3.1 Bevindinge met betrekking tot die literatuurstudie

In verband met die eerste doelwit (vergelyk Doelwit 1, Paragraaf 1.3), naamlik om vas te stel wat organisasiestres en meer spesifiek wat organisasiestres in die onderwys behels, is die volgende bevind:

- * In die buiteland en in die RSA is organisasiestres 'n wesentlike probleem en stresverwante siektes en sterftes is aan die toeneem (vergelyk Paragraaf 2.2).
- * Organisasiestres is die resultaat van die werker se antipersivering van sy onvermoë om doeltreffend te reageer op 'n waargenome eis vanuit die organisasie. Hiermee gaan 'n antipersivering van negatiewe gevolge vir die werker weens die ondoeltreffende respons (vergelyk Paragraaf 2.3.3.5) gepaard.
- * Stres kan 'n positiewe of negatiewe uitwerking op 'n werker in 'n organisasie hê. Die organisasie moet daarvan bewus wees dat die stresvlakke van werkers ook hul produktiwiteit kan beïnvloed (vergelyk Paragraaf 2.4).
- * Ses breë kategorieë van stressers wat verantwoordelik is vir organisasiestres by werkers, kom in die werksituasie voor. Hierdie stressers is die volgende:
 - Verandering en vernuwing binne die organisasie (vergelyk Paragraaf 2.5.2.1).
 - Swak interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie (vergelyk Paragraaf 2.5.2.2).
 - Die individu se rol binne die organisasie (vergelyk Paragraaf 2.5.2.3).
 - Die werkstruktuur van die organisasie (vergelyk Paragraaf 2.5.2.4).
 - Die werksomstandighede binne die organisasie (vergelyk Paragraaf 2.5.2.5).
 - Tydsbestuur deur die individu binne die organisasie (vergelyk Paragraaf 2.5.2.6).

- * Die fisiologiese, psigologiese en sosiale gevolge van stres het 'n verreikende effek op die organisasie en die individu (vergeelyk Paragraaf 2.6).
- * Die organisasie het ten opsigte van die bekamping van stres, 'n verantwoordelikheid teenoor die werker (vergeelyk Paragraaf 2.7).
- * In die onderwys wek die hoë voorkoms van organisasie-stres wêreldwyd kommer. Hierdie kommer word ook weer-spieël in internasionale verslae, kursusse en konfe-rensies. Stres het oor die afgelope 40 jaar in Suid-Afrikaanse skole toegeneem maar min navorsing is in dié verband gedoen (vergeelyk Paragraaf 3.2).
- * Die belangrikste oorsprong van stres in die onderwys, is in die skool as organisasie gesetel. Wanneer hierdie organisasiestres die onderwyser se selfrespek en welsyn bedreig, word dit vir die onderwyser 'n werk-like stressor (vergeelyk Paragraaf 3.3).
- * In die skoolsituasie kom vyf breë kategorieë van orga-nisasiestressors voor wat verantwoordelik vir organi-sasiestres by onderwysers is. Die organisasiestres-sers is soos volg ingedeel:
 - Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme
 - Die werksomstandighede van die onderwyser
 - Onpraktiese groepering van leerlinge in klas
 - Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk
 - Onvoldoende onderwysmedia
 - Fondsinsamelingsaksies
 - Swak interpersoonlike verhoudinge
 - Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan
 - Swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas
 - Swak interpersoonlike verhoudinge met ouers

- Die rolverwagting van die onderwyser
 - Roloorlading
 - Rolkonflik
 - Rolonsekerheid
 - Rolontoereikendheid

- Verandering en vernuwing.

Hierdie organisasiestressers is empiries nagevors.
(Vergelyk Paragraaf 3.4).

- * Indien onderwysers negatiewe organisasiestres oor lang tydperke ervaar, manifesteer dit in fisiese, psigiese en gedragsreaksies wat weer 'n nadelige uitwerking op die leerlinge en ook op die breë skoolorganisasie het (vergeelyk Paragraaf 3.5).

- * Daar is verskillende strategieë wat onderwysers kan gebruik om stres te verlig. Die onderwyser op posvlak een kan die organisasiestressers wat in die literatuurstudie geïdentifiseer is, met die hulp van die bestuurspan hanteer (Vergelyk Paragraaf 3.6).

5.3.2 Bevindinge met betrekking tot die empiriese ondersoek

Om die tweede doelwit te bereik (vergeelyk Doelwit 2, Paragraaf 1.3) moes empiries bepaal word watter organisatoriese faktore stres by die onderwyser skep. Met die empiriese ondersoek is die volgende bevind:

- * Roloorlading is deur die totale ondersoekgroep as die organisasiestresser wat vir die meeste stres verantwoordelik is, uitgesonder (vergeelyk Paragraaf 3.4.4.1).

Die totale ondersoekgroep het aangedui dat die volgende drie items verder vir die meeste stres verantwoordelik was:

- * Item 10 - Fondsinsamelingsaksies (vergelyk Paragraaf 3.4.2.5)
- * Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vergelyk Paragraaf 3.4.4.1).
- * Item 26 - Afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vergelyk Paragraaf 3.4.1).

5.4 RIGLYNE VIR DIE ONDERWYSER MET BETREKKING TOT DIE HANTERING VAN ORGANISASIESTRES

Tydens die ondersoek na die derde doelwit (vergelyk Doelwit 3, Paragraaf 1.3), naamlik om riglyne te formuleer vir die onderwyser in die hantering van organisasiestres, is die volgende bevind:

- * Sekere hanteringstrategieë kan deur onderwysers gebruik word om stres te verlig .
Hierdie strategieë kan soos volg saamgevat word (vergelyk Paragraaf 3.6.1):
Basiese streshanteringsbeginsels.
Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlikheidseienskappe.
'n Persoonlike streshanteringsbenadering.
Streshanteringsmeganismes van D'Arienzo.
Streshanteringsmodel van Shaffer.
Die rol van godsdiens.
Kyriacou en Dunham se stresverminderingsplan.
Ondersteuningsgroep-strategieë.
- * Die onderwyser het self 'n belangrike rol te speel in die hantering van organisasiestres (vergelyk Paragraaf 3.6.2).

5.5 AANBEVELINGS WAT UIT HIERDIE NAVORSING SPRUIT

- * Aanbeveling 1: Daar moet meer van Suid-Afrikaanse bronne in literatuurstudies gebruik gemaak word.

Motivering vir die aanbeveling: Faktore wat organisasiestres in buitelandse skole veroorsaak, kan aansienlik verskil van faktore wat organisasiestres in Suid-Afrikaanse skole tot gevolg het.

- * Aanbeveling 2: Aandag moet geskenk word aan die rol wat die onderwyser se persoonlikheid in sy beleving van organisasiestres speel.

Motivering vir die aanbeveling: Persoonlikheidseenskappe kan 'n belangrike rol speel in 'n persoon se beleving van stres.

- * Aanbeveling 3: Die faktore buite die organisasie wat die persoon se beleving van organisasiestres kan beïnvloed, moet in ag geneem word.

Motivering vir die aanbeveling: Faktore soos onstabiele huislike omstandighede kan 'n persoon se beleving van organisasiestres beïnvloed.

- * Aanbeveling 4: Dit is wenslik dat elke stresfaktor in 'n vraelys deur ewe veel items verteenwoordig moet word.

Motivering vir die aanbeveling: Slegs wanneer elke stresfaktor deur dieselfde hoeveelheid items verteenwoordig word, kan betroubare vergelykings gemaak word.

- * Aanbeveling 5: Verdere navorsing moet gedoen word met die doel om 'n volledige stres hanteringsprogram wat deur die hoof en onderwysers gevolg kan word, op te stel.

Motivering vir die aanbeveling: Organisasiestres is 'n wesentlike probleem in Suid-Afrikaanse skole. Die beskikbaarheid van 'n stres hanteringsprogram kan die hantering en bekamping van organisasiestres vergemaklik.

- * Aanbeveling 6: Die rol wat die skoolhoof in die voorkoms van organisasiestres speel, moet ondersoek word.

Motivering vir die aanbeveling: Die hoof se optrede in 'n skool speel 'n belangrike rol in die voorkoms van organisasiestres.

- * Aanbeveling 7: Die voorkoms van organisasiestres by onderwyseresse moet nagevors word.

Motivering vir die aanbeveling: Statistiese bewyse dui onomwonde daarop dat die onderwysstelsel groten-deels van vroulike werkkragte afhanklik is en daarom is dit belangrik dat die voorkoms en oorsake van organisasiestres ook by die onderwyseres ondersoek moet word.

5.6 SLOTOPMERKING

Daar is bevind dat stres dikwels die resultaat is van 'n antispasie by die werker van sy eie onvermoë om doeltreffend op die eise van die werksituasie te reageer en van die daarmee gepaardgaande gevoel van onsekerheid (vergeelyk Paragraaf 5.3.1). Net soos die kind het ook die volwassene 'n hunkering na geborgenheid. Waar hierdie geborgenheidsgevoel in die arbeidsituasie bedreig word, sal stres die noodwendige gevolg wees.

In die onderwyspraktyk en binne die Opvoedkunde as wetenskap word voortdurend aandag aan die hunkering na geborgenheid van die kind gegee. In die proses word die hunkeringe van die onderwyser soms buite rekening gelaat. Daar moet besef word dat die onderwyser slegs vanuit 'n eie posisie van geborgenheid aan die kind geborgenheid kan verleen. In die werksituasie moet ook die hunkeringe van die onderwyser na onder meer menswaardigheid, erkenning, respek, simpatieke gesagsleiding, intimiteit, aanvaarding en medegangerskap aandag geniet.

Vanaf die oomblik van sy geboorte tot die stond van sy sterwe is die mens op sy medemens as bondgenoot, lotgenoot en werksgenoot aangewese. Slegs deur interaksie met die medemens kan die mens se hunkering na geborgenheid bevredig word. "Elke mens wil weet of hy aan die idee van die mens beantwoord. Die mens hunker daarna om deur die ander as mens beag te word. Hierdie hunkering is 'n eksistensiële soektog na geborgenheid" (Oberholzer en Greyling, 1981:83).

In die skool as organisasie is die onderwyser in die opsig veral afhanklik van sy werkgewende departement, die skoolhoof, die res van die bestuurspan, sy kollegas, die ouers en die leerlinge. Die mate waarin die onderwyser voel dat sy menswaardigheid deur die betrokkenes erken en waardeer word, sal sy mate van geborgenheid en daarom ook die relatiewe voorkoms van stres bepaal. Die studie het aangetoon dat die voorkoms van stres veral in 'n onderwyspraktik styg wanneer die unieke aard van die onderwyser se roeping deur nie-relevante sake soos fondsinsamelings- en administratiewe-organisatoriese take misken word en wanneer die onderwyser voel dat sy eie behoeftes genegeer word deur 'n dagtaak wat nooit eindig nie.

Die voorkoms van stres kan slegs tot aanvaarbare vlakke beperk word as die onderwyser die persepsie ervaar dat sy menswaardigheid deur die betrokkenes eerbiedig word. In die opsig is die opdrag van Christus aan sy dissipels veral ook belangrik vir almal wat by die onderwys betrokke is: "Behandel ander mense soos julle self behandel wil word" (Lukas 6:31).

BIBLIOGRAFIE

ALLEY, R. 1980. Stress and the professional educator. Action in Teacher Education, 2(4):1-8, Fall.

ALSCHULER, A.S. (ed.) 1989. Teacher Burnout. Washington, D.C.: National Education.

BACHARACH, S.B., BAUER, S.C. & CONLEY, S. 1986. Organizational analysis of stress: the case of elementary and secondary schools. Work and occupations, 13(1):7-32, February.

BADENHORST, D.C. 1986a. Organisering. (In Badenhorst, D.C., red. Skoolbestuur: die rol en taak van die onderwyser. Pretoria: HAUM. p. 17-21.)

BADENHORST, D.C. 1986b. Interpersoonlike verhoudinge in die skool as organisasie. (In Badenhorst, D.C., red. Skoolbestuur: die rol en taak van die onderwyser. Pretoria: HAUM. p. 22-34.)

BAILEY, R. 1988. Keeping key players productive: how to identify and manage stress. International Journal of manpower, 9(4/5):1-87.

BARNARD, S.S. 1990. Die samehang tussen onderwysbestuur en skool-gemeenskapsverhoudinge. (In Van der Westhuizen, P.C., red. Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria: HAUM. p. 421-458.)

BASSON, C.J.J., VAN DER WESTHUIZEN, P.C. & NIEMANN, G.S. 1990. Organisasieleer. (In Van der Westhuizen, P.C., red. Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria: HAUM. p. 615-682.)

BEACH, D.S. 1985. Personnel: the management of people at work. New York: MacMillan Publishing Company.

BEARD, P.N.G. 1990. Strategies for teachers in identifying and overcoming stress. Suid-Afrikaanse tydskrif vir opvoedkunde, 10(2):109-115, Mei.

BIBBY, C. 1986. Relax! For your heart's sake. Training officer, 17-19, January.

BIGGS, J. 1988. Stress and the school management team. Neon, 53:44-48, February.

BLASE, J.J. 1982. A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. Educational administration quarterly, 18(4):93-113, Fall.

BONDESIO, M.J.& DE WITT, J.T. 1990. Personeelbestuur. (In Van der Westhuizen, P.C., red. Doeltreffende Onderwysbestuur. Pretoria: HAUM. p. 249-359.)

BREDENKAMP, P.H. 1988. Samesprekings met hoofde van skole en andere - D.O. (Samesprekings gedurende 1988 wat die Direkteur van Onderwys gevoer het.) Pretoria. 16 p. (Ongepubliseer.)

BREDENKAMP, P.H. 1989. Beleidstuk in verband met doelmatigheid en verantwoordelike tydbenutting in skole van die Transvaalse Onderwysdepartement. TOD-Omsendminute 19 van 1989. 20 p.

BREDENKAMP, P.H. 1990a. Professionele gesprek van die Direkteur van Onderwys, Dr P.H. Bredenkamp, met hoofde en ander senior TOD-personeel gedurende Februarie 1990. Pretoria. 19 p. (Ongepubliseer.)

BREDENKAMP, P.H. 1990b. Enkele perspektiewe op die onderwys vir die negentigerjare. Onderwysbulletin, 2(34):11-19.

BUWALDA, R.A. 1990. Stress amongst middle level managers in schools. Johannesburg. 286 p. (Dissertation. (D. Ed.)-Rand Afrikaans University.)

BUWALDA, R.A. & KOK, J.C. 1990. Stress amongst middle level managers in schools. The Transvaal Educational News, 86(7):17-19, November/December.

BUWALDA, R.A. & KOK, J.C. 1991. Stress amongst middle level managers in schools. The Transvaal Educational News, 87(1):21, January/February.

CALABRESE, R.L. 1987. The principal: an agent for reducing teacher stress. NASSP-bulletin, 71(503): 66-70, December.

CALABRESE, R.L. & ANDERSON, R.E. 1986. The public school: a source of stress and alienation among female teachers. Urban Education, 21(1): 30-41, April.

CALITZ, L.P. 1986. Leerlingbestuur. (In Badenhorst, D.C. red. Skoolbestuur: die rol en taak van die onderwyser. Pretoria: HAUM. p. 58-69.)

CICHON, D.J. & KOFF, R.H. 1980. Stress and teaching. NASSP-bulletin, 64(434): 91-103, March.

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

COX, T. 1987a. Editorial. Work & Stress, 1(1):1-3.

COX, T. 1987b. Stress, coping and problem solving. Work & Stress, 1(1):5-14.

D'ARIENZO, R.V. MORACCO, J.C. & KRAJEWSKI, R.J. 1982. Stress in teaching a comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers. New York: University of America.

DE VRIES, C.G. 1987. Onderwyskritiek in perspektief. NOU-blad, 18(1):6-12.

DEWE, P.J. 1986. An investigation into the causes and consequences of teacher stress. New Zealand journal of educational studies, 21(2): 145-157, November.

DE WET, P.R. 1981. Inleiding tot onderwysbestuur. Kaapstad: Lex Patria.

DE WITT, J.T. 1987. Die professionele uitbrandingsindroom - 'n onderwysbestuursperspektief. S.A. tydskrif vir opvoedkunde, 7(4):264-271, April.

DI GERONIMO, J. 1985. Boredom a hidden factor affecting teacher exodus. The clearing house, 59(4):178, December.

DIONYSIUS 1988a. More about stress: what makes something a distressor. Finance Week, 36(11):23-24, March, 17-23.

DIONYSIUS 1988b. And more about stress: how to identify causes, primary and secondary symptoms. Finance Week, 36(13):24-25, March, 31- April, 6.

DUNHAM, J. 1983. Coping with organizational stress. (In Paisey, A., ed. The effective teacher in primary and secondary schools. London: Ward Lock Educational. p. 183-198.)

DUNHAM, J. 1986. Helping with stress. (In Marland, M., ed. School management skills. London: Heinemann Educational Books. p. 87-108.)

DWORKIN, A.G., HANEY, C.A., DWORKIN, R.J. & TELSCHOW, R.L. 1990. Educational Administration Quarterly, 26(1):60-72, February.

ELKERTON, C.A. 1984. An investigation of stress experienced by beginning teachers during practice teaching. Suid-Afrikaanse tydskrifte opvoedkunde, 4(3):98-102. Augustus.

ESKRIDGE, D.H. & COKER, D.R. 1985. Teacher stress: Symptoms, causes and management techniques. The clearing house, 58(9):387-390. May.

FEDERALE ONDERWYSERSRAAD (FOR), 1990. Buitelandse Studiebesoek. 11 Maart tot 2 April 1990. Pretoria: FOR.

FIMIAN, M. 1982. What is teacher stress? Clearing house, 56(3):101-105, November.

FIMIAN, M.J. 1987. Teacher stress: An expert appraisal. Psychology in the schools, 24(1):5-14, January.

FORMAN, G.S. & CECIL, M.A. 1986. Teacher stress: causes effects, intervention. (In Kratochwill, T.R., ed. Advances in school psychology Volume V. London: Lawrence Erlbaum Associates. p. 203:217.)

FREEDMAN, S. 1985. Teacher 'burnout' and institutional stress. (In Lawn, M., ed. The politics of teacher unionism international perspectives. London: Croom Helm. p. 255-278.)

GERBER, C. 1988. Die effektiwiteit van 'n stresshanteringsprogram. Stellenbosch. 361 p. (Proefskrif (D. Ed.) - Universiteit van Stellenbosch.)

GILLET, P. 1987. Preventing discipline-related teacher stress and burnout. Teaching exceptional children, 19(4):62-65, Summer.

GMELCH, W.H. 1988a. Research perspectives on administrative stress: causes, reactions, responses and consequences. The journal of educational administration, 26(2):134-140, July.

GMELCH, W.H. 1988b. Educators' response to stress: towards a coping taxonomy. The journal of educational administration, 26(2):222-231, July.

GMELCH, W.H. & THOMAS A.R. 1989. A conceptual understanding of administrative stress. (Paper for presentation as American Educational Research Association on 27 - 31 March, 1989 San Francisco, CA.) 24 p.

GOLD, Y. 1985a. Burnout: causes and solutions. The clearing house, 58(5):210-212, January.

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

GOLD, Y. 1988. Recognizing and coping with academic burnout. Contemporary education, 59(3):142-145, Spring.

GREENWOOD, J.W. & GREENWOOD, J.W. (Jnr.) 1979. Managing executive stress: a system approach. New York: John Wiley & Sons.

HALPIN, G., HARRIS, K.R. & HALPIN, G. 1985a. Teacher characteristics and stress. Journal of educational research, 78(6):346-350, July/August.

HALPIN, G., HARRIS, K.R. & HALPIN, G. 1985b. Teacher stress as related to locus of control, sex and age. Journal of experimental education, 53(3):136-139.

HANSON, P. 1987. The joy of stress: London: Pan Books.

HARVEY, R.L. & TAYLOR, G. 1983. Teacher burnout: What the adult educator should know. Lifelong learning: The adult years, 6(9):24-26, May.

HILLEBRAND, I.H. 1989. Werksmotivering van die onderwyse-res. Potchefstroom. 201 p. (Skripsie (M.Ed.) - PU vir CHO.)

HOLLAND, R.P. 1982. Special education burnout. Educational horizons, 6(2):58-64, Winter.

JANUZ, L.R. & JONES, S.K. 1983. Time management for executives. New York: Charles Scribner's Sons.

JETTÉ, M. 1982. A basis for stress management. Optimum, 13(1):35-46.

JOHNSTONE, M. 1989. Stress in teaching: an overview of research. Midlothian: The Scottish Council for Research in Education, (Publication 103, Minipaper 5):1-51.

KAISER, J.S. & POLSZYNSKI, J.J. 1982. Educational Stress: Sources, reactions, preventions. Peabody journal of education, 59(2):127-136, January.

KELLY, M. 1989. Addressing stress. Business education today, 14(9):7-10, May.

KOSSACK, S.W. & WOODS, S.L. 1980. Teacher burnout: diagnosis, prevention, remediation. Action in teacher education, 2(4):9-12.

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

LANDMAN, W.A. 1980. Beskrywing as navorsingsmetode. (In Landman, W.A., red. Inleiding tot die opvoedkundige navorsingspraktyk. Durban: Butterworth. p. 105-135.)

LE ROUX, J. 1987. Die aandeel van die onderwyser tot die skolastiese prestasie van kinders binne die formele skool-opset. NOU-blad, 18(1):12-15, Junie.

LOTTER, C.J. 1988. Stres in die onderwys. Die Unie, 85(4):112-114, Oktober.

MARAIS, J.L. 1989. Faktore wat stres veroorsaak by onderwysers in die Oranje-Vrystaat en Kaapprovinsie. Ongepubliseerde navorsingsverslag, PU vir CHO, Potchefstroom. 34 p.

McENANY, J. 1986. Teachers who don't burn out. The clearing house, 60(2):83-84, November.

McLAUGHLIN, M.W., PFEIFER, R.S., SANSON-OWENS, D. & YEE, S. 1986. Why teachers won't teach. Phi delta kappan, 67(6):420-426, February.

NOU-NUUSBRIEF, 1988. Groepbesprekings. 10-12, November.

NUMMELA, R.M. 1982. The number of teacher adaptations can predict burnout. Education, 103(1):79-81, Fall.

OBERHOLZER, C.K. & GREYLING, D.J. 1981. Grondbeginsels van die onderrig op tersiêre vlak. Pretoria: Unisa.

PAYNE, M.A. & FURNHAM, A. 1987. Dimensions of occupational stress in West Indian secondary school teachers. British journal of educational psychology, 57:141-150.

PETTIGREW, L.S. & WOLF, G.E. 1982. Validating measures of teacher stress. American educational research journal, 19(3):373-396, Fall.

PILLAY, Y.G. 1988. Stresses in the teaching profession. Teacher's journal, 18(3):17-20, August.

PRINSLOO, M.L. 1988. Die professionele ontwikkeling van die natuur- en skeikundeonderwyser: 'n bestuursimperatief. Johannesburg. 431 p. (Proefskrif (D.Ed.)-RAU.)

PRINSLOO, M.L. 1990. Die onderwyser en stres in die sekondêre skool. Onderwysbulletin, 2(2):37-50.

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING (RGN) 1989. Hoëvlakmannekrag - Is dit 'n krisis? Pretoria: RGN. 1-4.

RASCHKE, D.B., DEDRICK, C.V., STRATHE, M.I. & HAWKES, R.R. 1985. Teacher stress: The elementary teacher's perspective. The elementary school journal, 85(4): 559-564, March.

RATSOY, E.W., SARROS, J.C. & AIDOO-TAYLOR, N. 1986. Organizational stress and coping: A model and empirical check. The Alberta journal of educational research, 32(4):270-285, December.

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

REYNOLDS, A.M. 1989. Implikasies van deelnemende bestuur in sy moderne gewaad. (Lesing gelewer op 21 Oktober 1989 tydens die algemene jaarvergadering van die Vereniging van Onderwysbestuurders by die OKVO.) Pretoria. 15 p. (Ongepubliseer.)

ROOS, N.J. 1986. Theory and practice of stress management: compiling a self-help manual. Stellenbosch. 240 p. (Verhandeling (M.A. Kliniese Sielkunde) - Universiteit van Stellenbosch.)

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

SAFFER, M. 1983. Burnout in community workers. Jewish affairs, Congress Issue:47-52, May.

SAILER, H.R., SCHLACTER, J. & EDWARDS, M.R. 1982. The management of people at work. Personnel, 59:35-48, July-August.

SAS INSTITUTE INC. 1985. Sas user's guide. 5th ed. Cary: SAS Institute Inc.

SCHMID, R.E. & NAGATA, L.M. 1983. Contemporary issues in special education. New York: McGraw Hill Book Company.

SCHROEDER, D.H. 1989. Enkele onderwysbestuursuitdagings vir die onmiddellike toekoms. (Lesing gelewer op 21 Oktober 1989 tydens die algemene jaarvergadering van die Vereniging van Onderwysbestuurders by die OKVO.) Pretoria. 9 p. (Ongepubliseer.)

SCHULER, R.S. 1979. Managing stress means managing time. Personnel Journal, 58: 851-854, December.

SELYE, H. 1975. Stress without distress. Philadelphia: J.B. Lippincott.

SHAW, D.G., KEIPER, R.W. & FLAHERTY, C.E. 1985. Stress causing events for teachers. Education, 106(1):72-77, Fall.

SIKES, P.J., MEASOR, L. & WOODS, P. 1985. Teacher careers: crisis and continuities. London: The Falmer press.

SIMPSON, T. 1987. Headteacher stress. School organisation, 7(3):281-285.

SMIT, A. & WOODBRIDGE, N. 1986. Hoe om stres te verwerk. Bulletin, 33(1):24, April.

STEYN, A.G.W., SMIT, C.F., & DU TOIT, S.H.C. 1987. Moderne statistiek vir die praktyk. Pretoria: J.L. van Schaik.

STONER, J.A.F. & WANKEL, C. 1986. Management. New Jersey: Englewood Cliffs.

STRÜMPFER, D.W.J. 1983. Executive dystress, executive eustress and what makes the difference. Fact and opinion - papers, 18:1-35, June.

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK) DEPARTEMENT VAN NASIONALE OPVOEDING 1981. Status van die opvoeder in die Suid-Afrikaanse Gemeenskap. Sansoverslag - 104. Pretoria.

SWART, G.J.J. 1987. Stres in die onderwys: die siekte van ons tyd. Hoe raak dit u? Die Unie, 84(6):162-169, Desember.

THERON, P.F. 1987. Hedendaagse onderwys stel groter eise aan die onderwys. NOU-blad, 18(2):5-8, November.

THOMAS, J. 1985. Coping with stress. Business education today, 11(1):11-13, September.

VAN DEN BERG, J. 1987. Suksesvolle hantering van stres in die onderwys. NOU-blad, 18(2):19-27, November.

VAN DER MERWE, A. 1989. Enkele aspekte rakende verantwoordelike ouerskap en ouerbetrokkenheid. NOU-blad, 20(1):4-6, Junie.

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1985. Die opstel van 'n vraelys. Ongepubliseerde M. Ed.-klasaantekeninge. Potchefstroom: PU vir CHO.

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1990a. Die ontwikkeling van die bestuurskundige denke en enkele ontwikkelings op die gebied van onderwysbestuur. (In van der Westhuizen, P.C., red. Doeltreffende onderwysbestuur. Pretoria: HAUM. p. 65-135.)

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1990b. Onderwysbestuurstake. (In Van der Westhuizen, P.C., red. Doeltreffende onderwysbestuur. Pretoria: HAUM. p. 139-246.)

VAN HEERDEN, C. 1988. Stres- en konflikthantering. Neon, 53:49-53, Februarie.

VAN HEMERT, S. 1985a. Raak stres regtig elkeen van ons. Publico, 5(1):16-17, Maart.

VAN HEMERT, S. 1985b. Stres: faktore in die werksituasie. Publico, 5(2): 10-11, Junie.

VAN HEMERT, S. 1990. Die effektiewe hantering van stres as 'n pro-aktiewe respons om die eise van die toekoms te ontmoet te gaan. (Lesing gelewer op 12 April tydens 'n TOD-onderwyssimposium by die OKVO.) Pretoria. 17 p. (Ongepubliseer.)

VAN LOGGERENBERG, N.T. 1987. Onderwyservorming: Struikelblokke en uitdagings. NOU-blad, 18(1):2-6, Junie.

WALSH, D. 1979. Classroom stress and teacher burnout. Phi delta kappan, 61(4):253-254, December.

WANGBERG, E.G. 1981-82. Helping teachers cope with stress. Educational leadership, 39(6):452-454, March.

WARSHAW, L.J. 1982. Managing stress. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

WASHINGTON, K.R. 1989. Controlling job stress: some tips for urban teachers. School organization, 9(3):315-318.

WILKINSON, G.R. 1988. Teacher stress and coping strategies: a study of Eastlake Comprehensive. School organization, 8(2):185-195.

WOODHOUSE, D.A., HALL, E. & WOOSTER, A.D. 1985. Taking control of stress in teaching. British journal of educational psychology, 55:119-123.

Mnr. M.G. Ferreira 22233480
Onderwyskollege vir Verdere Opleiding
Privaatsak X460
PRETORIA
0001
21 Junie 1990

Die Uitvoerende Direkteur van Onderwys
Transvaalse Onderwysdepartement
Vir aandag: Buro vir Onderwysnavorsing
Privaatsak X76
PRETORIA
0001

Geagte dr. Coetzee

GOEDKEURING VAN VRAELYS

Hiermee wens ek aansoek te doen om die ingeslote vraelys aan onderwysers van Sekondêre skole in die Pretoria-streek te stuur vir voltooiing.

Aangeheg vind u:

1. Voltooide vorm
2. Brief van studieleier
3. Vraelys - 2 kopieë

Dankie vir u aandag.


M.G. FERREIRA



DEPARTEMENT VAN ONDERWYS EN KULTUUR
DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE

ADMINISTRASIE - VOLKSRAAD
ADMINISTRATION - HOUSE OF ASSEMBLY

TRANSVAALSE ONDERWYSDEPARTEMENT
TRANSVAAL EDUCATION DEPARTMENT

Navrae:
Enquiries:
Verw.:
Ref.:
Tel.: (012)

Dr. P.W. Möller
TOA 9-7-2

Provinsiale Gebou
Provincial Building
Privaatsak X76
Private Bag X76
Pretoria 0001

Mnr. M.G. Ferreira
Onderwyskollege vir Verdere Opleiding
Privaatsak X460
PRETORIA
0001

Geagte mnr. Ferreira

FAKTORE WAT ORGANISASIESTRES BY ONDERWYSERS VEROORSAAK

U skrywe gedateer 1990-06-21, asook u besoek aan die Buro vir Onderwysnavorsing op 1990-06-27, het betrekking.

Die Transvaalse Onderwysdepartement verleen hiermee aan u toestemming om die gewysigde vraelys deur ongeveer honderd mans- onderwysers op posvlak een, verbonde aan twaalf Afrikaanse sekondêre skole in die Pretoria-streek (sien aangehegte lys), wat permanent aangestel is, met minstens drie jaar onderwyservaring, te laat invul.

Die toestemming is aan die volgende voorwaardes onderworpe

- . U moet self die samewerking van die betrokke skoolhoofde en onderwysers verkry.
- . Die invul van die vraelys mag nie inbreuk op die onderrigtyd van die onderwysers maak nie.



- . U moet hierdie brief aan die skoolhoofde en onderwysers toon as bewys dat u die Departement se toestemming verkry het om die ondersoek uit te voer, maar u mag dit nie gebruik om hulle samewerking af te dwing nie.
- . Die name van die betrokkenes mag nie in u verhandeling vermeld word nie.
- . Na voltooiing van u verhandeling moet u die Departement asseblief van 'n gebinde kopie daarvan voorsien, asook van 'n artikel vir moontlike publikasie in die Onderwysbulletin.

Sterkte met u studie

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. S. ...', written over a horizontal line. There is a small 'A' above the line on the left side.

Namens UITVOERENDE DIREKTEUR: ONDERWYS

Vraelysnr

□ □ □ □

(1)

AFDELING A

FAKTORE WAT ORGANISASIESTRES BY ONDERWYSERS VEROORSAAK

INSTRUKSIES

Alle inligting is streng vertroulik en persone wat die vraelys invul, kan op geen wyse geïdentifiseer word nie.

U word gevra om deel te neem aan 'n studie wat onderneem is om die hooforsake van organisasiestres by mansonderwysers op posvlak een, wat oor minstens drie jaar onderwyservaring beskik, vas te stel.

Beantwoord die volgende vrae deur slegs 'n X in die toepaslike ruimte te trek.

1. U ouderdom in voltooide jare soos op 1 Julie 1990

- 1.1 20 - 29 jaar | 1 |
- 1.2 30 - 39 jaar | 2 |
- 1.3 40 - 49 jaar | 3 |
- 1.4 50 - 59 jaar | 4 |
- 1.5 60 jaar en ouer 5 (2)

2. Werklike onderwyservaring soos op 1 Julie 1990

- 2.1 1 - 5 jaar | 1 |
- 2.2 6 - 10 jaar | 2 |
- 2.3 11 - 15 jaar | 3 |
- 2.4 Langer as 15 jaar 4 (3)

3. Werklike onderwyservaring soos op 1 Julie 1990 in hierdie skool

- 3.1 1 - 5 jaar | 1 |
- 3.2 6 - 10 jaar | 2 |
- 3.3 11 - 15 jaar | 3 |
- 3.4 Langer as 15 jaar 4 (4)

4. Hoogste akademiese kwalifikasie

4.1	Baccalaureusgraad	<u>1</u>	
4.2	Honneursgraad	<u>2</u>	
4.3	B. Ed. (spesifiseer spesialiserings- rigting)	<u>3</u>	
4.4	Ander (spesifiseer)	<u>4</u>	(5)
		

5. Professionele kwalifikasie

5.1	HOD	<u>1</u>	
5.2	THOD	<u>2</u>	
5.3	Ander (spesifiseer)	<u>3</u>	(6)
		

6. Kategorie-indeling soos op 1 Julie 1990

C	<u>1</u>	
D	<u>2</u>	
E	<u>3</u>	
F	<u>4</u>	(7)
G	<u>5</u>	

AFDELING B

INSTRUKSIES

Dui aan in watter mate elk van die ondergenoemde faktore stres by u in u werk as onderwyser tot gevolg het, deur slegs 'n X in die toepaslike ruimte te trek.

- 1 - geen stres
- 2 - 'n geringe mate van stres
- 3 - 'n groot mate van stres
- 4 - uitermatig baie stres

Dui u eerste indruk aan en moenie te veel tyd aan enige vraag bestee nie. Beantwoord asseblief elke vraag en gee u eerlike mening.

Begripsverklaring

Die bestuurspan bestaan uit die skoolhoof, senior-adjunk-hoof, adjunk-hoofde en departementshoofde. A

Faktore wat organisasiestres by onderwysers veroorsaak

1. Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge

1	2	3	4
---	---	---	---

(8)

2. Die huidige merietestelsel

1	2	3	4
---	---	---	---

(9)

3. Onvoldoende indiensopleiding

1	2	3	4
---	---	---	---

(10)

4. Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek

1	2	3	4
---	---	---	---

(11)

5. Sillabusse té lank en uitgebrei

1	2	3	4
---	---	---	---

(12)

6. Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte

1	2	3	4
---	---	---	---

(13)

7. Skakeling met die administratiewe personeel

1	2	3	4
---	---	---	---

(14)

8. Evaluering van onderwysers se betrokkenheid by buite-murse aktiwiteite

1	2	3	4
---	---	---	---

(15)

9. Behartiging van beide tuis- en skoolhouverpligtinge

1	2	3	4
---	---	---	---

(16)

10. Fondsinsamelingsaksies

1	2	3	4
---	---	---	---

(17)

11. Die verantwoordelikheid vir die hantering van duurzame apparaat

1	2	3	4
---	---	---	---

(18)

12. Vrymoedigheid om probleme met bestuurspan te bespreek

1	2	3	4
---	---	---	---

(19)

13. Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie

1	2	3	4
---	---	---	---

(20)

14. Eise wat die gelyktydige onderrig van Standaardgraad en Hoër Graad aan u stel

1	2	3	4
---	---	---	---

(21)

15. Die onkollegiale optrede van sommige onderwysers

1	2	3	4
---	---	---	---

(22)

16. Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme

1	2	3	4
---	---	---	---

(23)

17. Die invloed van sommige leerlinge se "onakademiese" gedrag op ander leerlinge

1	2	3	4
---	---	---	---

(24)

18. Die bestuurspan se hantering van personeeldisipline

1	2	3	4
---	---	---	---

(25)

19. Verandering(e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het in die besluitnemingsproses

1	2	3	4
---	---	---	---

(26)

20. Die bestuurspan stel té hoë eise aan onderwysers

1	2	3	4
---	---	---	---

(27)

21. Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwysers

1	2	3	4
---	---	---	---

(28)

22. Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry

1	2	3	4
---	---	---	---

(29)

23. Die bestuurspan sien nie na onderwysers se belange om nie

1	2	3	4
---	---	---	---

(30)

24. Die oordrewe wenmotief op elke terrein van die skoollewe

1	2	3	4
---	---	---	---

(31)

25. Te veel kontrolewerk gedurende periodes

1	2	3	4
---	---	---	---

(32)

26. Afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge.

1	2	3	4
---	---	---	---

(33)

27. Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word

1	2	3	4
---	---	---	---

(34)

28. 'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyser nie

1	2	3	4
---	---	---	---

(35)

29. Take wat u moet uitvoer word nie duidelik deur die bestuursplan omskryf nie

1	2	3	4
---	---	---	---

(36)

30. Aan te veel ander persone se eise moet voldoen word

1	2	3	4
---	---	---	---

(37)

31. Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite onder die personeel

1	2	3	4
---	---	---	---

(38)

32. Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys

1	2	3	4
---	---	---	---

(39)

33. Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen

1	2	3	4
---	---	---	---

(40)

34. Ekstra werklading en ontwrigting as gevolg van afwesigheid van kollegas

1	2	3	4
---	---	---	---

(41)

35. Periodelas te groot

1	2	3	4
---	---	---	---

(42)

36. Steurnis en wanordelikheid tydens klaswisseling

1	2	3	4
---	---	---	---

(43)

- 37] Die onderwyser ontvang nie genoeg erkenning en waarde-
ring vir sy werk nie

1	2	3	4
---	---	---	---

(44)

38. Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied

1	2	3	4
---	---	---	---

(45)

39. Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u
opdragte uitgevoer het

1	2	3	4
---	---	---	---

(46)

40. Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te
wees nie

1	2	3	4
---	---	---	---

(47)

41. Die voorskriftelikheid van die bestuurspan

1	2	3	4
---	---	---	---

(48)

42. Oorvol klasse

1	2	3	4
---	---	---	---

(49)

43. Te min ruimte vir eie inisiatief

1	2	3	4
---	---	---	---

(50)

44. Die 'swaard' van klasbesoek

1	2	3	4
---	---	---	---

(51)

45. Onderwysers word vir leerlinge se mislukkings geblameer

1	2	3	4
---	---	---	---

(52)

46. Besikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ens)

1	2	3	4
---	---	---	---

(53)

47. Te veel verantwoordelikhede aan die onderwyser opgedra

1	2	3	4
---	---	---	---

(54)

48. Bevordering gekoppel aan verdere studie

1	2	3	4
---	---	---	---

(55)

49. Ouers se onbetrokkenheid by skoolsake

1	2	3	4
---	---	---	---

(56)

50. ANDER: Dui hier een faktor aan wat vir stres by u verantwoordelik is, maar wat nie in die vraelys voorkom nie

.....
.....
.....

(57)

Baie dankie vir u samewerking.