ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES
IN DIE PRIMÆRE SKOOL

DALIENA JACOBA STEINBERG THOD BA Bed

Skripsie 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

Potchefstroom
Maart 1993
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.


3. Mev E Mentz vir die rekenaarverwerking en advies ten opsigte van die verwerking van statistiese gegewens.

4. Die Uitvoerende Direkteur, TOD vir toestemming om 'n empiriese ondersoek by die betrokke skole in die Oos-Randstreek te loods.

5. Dr P W Möller van die Buro vir Onderwysnavorsing, TOD vir die goedkeuring van die vraelys.

6. Die hoofde en onderwyseresse van die 47 skole in die Oos-Randstreek wat behulpsaam was met die invul van die vraelys-
te.

7. Die RGN vir die studiebeurs aan my toegestaan.

8. Almal wat op direkte of indirekte wyse bygedra het tot die afhandeling van die studie.

My Skepper vir onverdiende genade.
# INHOUDSOPGawe

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitaal</th>
<th>Pagina</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lys van figure</td>
<td>xi</td>
</tr>
<tr>
<td>Lys van tabelle</td>
<td>xii</td>
</tr>
<tr>
<td>Summary</td>
<td>xiii</td>
</tr>
<tr>
<td>Opsomming</td>
<td>xiv</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## HOOFSTUK 1 - ORIÈNTERING

1.1 INLEIDING ............................................. 1

1.2 PROBLEEMSTELLING ................................. 1

1.3 DIE DOEL MET DIE NAVORSING ................. 4

1.4 METODE VAN NAVORSING ............................. 4

1.4.1 Rekenaarsoektog .................................. 4

1.4.2 Literatuurstudie ................................. 4

1.4.3 Empiriese ondersoek ......................... 5

1.4.3.1 Meetinstrument ............................... 5

1.4.3.2 Populasie ................................. 5

1.4.3.3 Statistiese tegniek ....................... 5

1.5 BEGRIPSVERKLARING ............................... 5

1.5.1 Stres ............................................. 5

1.5.2 'n Stresser ..................................... 6

1.5.3 'n Organisasie ................................. 6

1.5.4 Organisasiestres ............................. 6

1.5.5 'n Organisasiestresser ..................... 7
<table>
<thead>
<tr>
<th>HOOFSTUK 2 – DIE AARD EN WENSE VAN ORGANISASIESTRES</th>
<th>9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.1 INLEIDING</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2 POSITIEWE EN NEGATIEWE STRES IN DIE ORGANISASIE</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3 BESKOUINGE VAN STRES</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3.1 Oriëntering</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3.2 Die mediese beskouing</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3.3 Die gedragswetenskaplike beskouing</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3.4 Die geïntegreerde beskouing</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>2.4 VLAKE VAN STRES</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>2.5 STADIA VAN STRES</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6 ALGEMENE STRESMODELLE</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.1 Inleiding</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.2 Die responsmodel van stres</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.3 Die stimulusmodel van stres</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.4 Die stimulus/respons-model van stres</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.5 Die transaksionele model van stres</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.6 Kriteria waaraan stresmodele moet voldoen</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>2.6.7 Die bestuurstressiklus van Gmelch</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>2.7 STRESMODELLE SOOS TOEGEPAS OP DIE ORGANISASIE</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>2.7.1 Inleiding</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>2.7.2 Die responsmodel van organisasiestres</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>2.7.3 Die stimulusmodel van organisasiestres</td>
<td>22</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 2.7.4 Die stimulus/respons-model van organisasiestres

22

### 2.7.5 Die transaksionele model van organisasiestres

23

### 2.7.6 Organisasiestres volgens die bestuurstres-siklus van Gmelch

24

### 2.8 KATEGORIEË VAN ORGANISASIESTRES

24

### 2.9 OORSAKE VAN ORGANISASIESTRES

27

### 2.10 GEVOLGE VAN ORGANISASIESTRES VIR DIE INDIVIDU

28

#### 2.10.1 Oriëntering

28

#### 2.10.2 Fisiologiese gevolge

29

#### 2.10.3 Psigologiese gevolge

31

#### 2.10.4 Sosiologiese gevolge

32

#### 2.10.5 Organisatoriese gevolge

32

### 2.11 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

33

### HOOFSTUK 3 - DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES

35

#### 3.1 INLEIDING

35

#### 3.2 ORGANISASIESTRES IN DIE SKOOL

35

#### 3.3 DIE OMVANG VAN ORGANISASIESTRES IN DIE ONDERWYS

36

##### 3.3.1 Oriëntering

36

##### 3.3.2 Waarom die besorgdheid oor stres in die skool?

36

##### 3.3.3 Persoonlikheidstipes onderhewig aan stres

37

##### 3.3.4 Die profiel van die gewone onderwyser

38
3.4 DIE POSISIE VAN DIE VROU IN DIE ONDERWYS ....... 38

3.5 ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES ............ 39
3.5.1 Oriëntering ........................................ 39
3.5.2 Navorsing .......................................... 39
3.5.3 Daling in die getal onderwyseresse ................... 40
3.5.4 Gerapporteerde stres .................................. 40
3.5.5 Manlike bestuurders in topposte ...................... 41

3.6 FAKTORE WAT ORGANISASIESTRES BY DIE
ONDERWYSERES VEROORSAAK ............................. 41
3.6.1 Oriëntering ........................................... 41
3.6.2 Verandering en vernuwing in die organisasie .... 41
3.6.2.1 Oriëntering ........................................ 41
3.6.2.2 Die veranderende samelewing .................... 42
3.6.2.3 Ontwikkelingsplanne ............................... 42
3.6.2.4 Verplasing ......................................... 42
3.6.2.5 Veranderinge soos deur Buwalda waargeneem ... 43
3.6.2.6 Personeelvermindering ............................ 43
3.6.2.7 Staatkundige vernuwing .......................... 43

3.6.3 Interpersoonlike verhoudinge binne die
organisasie .................................................. 44
3.6.3.1 Interpersoonlike verhoudinge met kollegas ...... 44
3.6.3.2 Interpersoonlike verhoudinge met topbestuur .... 45
3.6.3.3 Interpersoonlike verhoudinge met leerlinge ..... 45
3.6.3.4 Interpersoonlike verhoudinge met ouers ........ 46

3.6.4 Rolvertolking deur die individu in die
organisasie .................................................. 47
3.6.4.1 Rolkonflik ......................................... 47
3.6.4.2 Roloorlading ....................................... 48
3.6.4.3 Die tydsfaktor ................................................. 49
3.6.4.4 Rolonsekerheid ............................................. 50
3.6.4.5 Rolontoereikendheid ....................................... 50

3.6.5 Professionele ontwikkeling van die individu ... 51
3.6.5.1 Terugvoering ................................................. 51
3.6.5.2 Indiensopleiding ........................................... 52
3.6.5.3 Verantwoordelikhede ....................................... 52
3.6.5.4 Opleiding ....................................................... 53
3.6.5.5 Bevorderingsgeleenthede .................................. 53
3.6.5.6 Meriete .......................................................... 54
3.6.5.7 Werksmoontlikhede ......................................... 55

3.6.6 Bestuur deur die bestuurspan ............................... 55
3.6.6.1 Bestuurstyl ..................................................... 55
3.6.6.2 Interaksie met ondergeskiktes ......................... 56
3.6.6.3 Professionele regte en voorregte van onder-
wyseresse ............................................................. 56
3.6.6.4 Evaluering ....................................................... 57
3.6.6.5 Handhawing van gesag ................................... 57
3.6.6.6 Terugvoering en erkenning deur topbestuur ........ 57
3.6.6.7 Kundigheid ....................................................... 58

3.6.7 Administratiewe pligte en ander nie-klas-
verbandhoudende pligte ........................................ 58

3.6.8 Beleidsimplikasies ............................................. 59

3.6.9 Fisiese fasiliteite en werksomstandighede ..... 60
3.6.9.1 Onderwysmedia ............................................... 60
3.6.9.2 Onaangename fisiese omstandighede .............. 61
3.6.9.3 Die getal leerkragte ......................................... 61
3.6.10 Ander ................................................................. 62
3.6.10.1 Buitekurrikulêre aktiwiteite .............................. 62
3.6.10.2 Klassamestelling ............................................. 62
3.6.10.3 Onderbrekings gedurende klastyd ....................... 62
3.6.10.4 Ander ................................................................. 63
3.7 SAMEVATTING ................................................................. 63

HOOFSTUK 4 - DIE EFFEK EN HANTERING VAN ORGANISASIESTRES . 64

4.1 INLEIDING ................................................................. 64
4.2 DIE EFFEK VAN ORGANISASIESTRES .......................... 64

4.3 DIE GEVOLGE VAN ORGANISASIESTRES ..................... 65
4.3.1 Oriëntering ................................................................. 65
4.3.2 Fisiologiese gevolge .................................................. 66
4.3.3 Psigologiese gevolge .................................................. 66
4.3.4 Sosiologiese gevolge .................................................. 66
4.3.5 Gevolge vir die organisasie ........................................ 67

4.4 DIE VOORKOMING EN HANTERING VAN STRES ............ 68
4.4.1 Oriëntering ................................................................. 68
4.4.2 Riglyne vir die hantering van stres ............................ 68

4.5 DIE VOORKOMING EN HANTERING VAN
ORGANISASIESTRES ...................................................... 69
4.5.1 D'Arienzo se model van onderwyserstres .............. 70
4.5.2 Hanteringstrategieë .................................................. 72
4.5.2.1 Basiese streshanteringstrategieë ..................... 72
4.5.2.2 Die ontwikkeling van doeltreffende
persoonlike streshanteringsbenadering .............. 74
4.5.2.4 Streshanteringsmeganismes van D'Arienzo ....... 75
4.5.2.5 Streshanteringsmodel van Shaffer ..................... 75
4.5.2.6 Die model van die Departement van Gesondheidsontwikkeling ................................. 76
4.5.2.7 Die rol van godsdiens .................................. 76
4.5.2.8 Ondersteuningsgroep-strategieë .......................... 77
4.5.2.9 Tydsbestuur .............................................. 77

4.6 DIE HANTERING VAN DIE ORGANISASIESTRESSERS .... 78
4.6.1 Verandering en vernuwing in die organisasie ... 78
4.6.2 Interpersoonlike verhoudinge ............................... 79
4.6.3 Rolvertolking deur die individu in die organisasie ...................................................... 79
4.6.3.1 Oriëntering ................................................. 79
4.6.3.2 Rolkonflik ............................................... 80
4.6.3.3 Roloorlading ............................................. 80
4.6.3.4 Rolonsekerheid ........................................... 81
4.6.3.5 Rolontoereikendheid .................................... 81
4.6.4 Professionele ontwikkeling van die individu ...... 81
4.6.5 Bestuurstyl van die bestuurspan ......................... 82
4.6.6 Administratiewe pligte en ander nie-klasverbandhoudende pligte ................................. 83
4.6.7 Beleidsimplikasies ......................................... 84
4.6.8 Fisiese faciliteite en werksomstandighede ......... 84
4.6.9 Ander ........................................................ 85

4.7 SAMEVATTING .................................................. 85

HOOFSTUK 5 - EMPIRIESE ONDERSOEK ............................... 86

5.1 INLEIDING ....................................................... 86
5.2 NAVORSINGONTWERP ............................................. 86
5.2.1 Die meetinstrument ......................................... 86
5.2.1.1 Die voor- en nadele van die posvraelys ......... 87
### 5.2.1.2 Konstruksie van die vraelys

Page 88

### 5.2.1.3 Die loodsondersoek

Page 89

### 5.2.1.4 Finalisering van die vraelys

Page 89

### 5.2.1.5 Administrering van die vraelys

Page 89

### 5.2.2 Studiepopulasie

Page 90

### 5.2.3 Statisitese tegniek

Page 90

### 5.3 INTERPRETERING VAN DATA

Page 90

#### 5.3.1 Opmerking

Page 90

#### 5.3.2 'n Ontleding van die response op die biografiese gegewens

Page 91

#### 5.3.3 'n Ontleding van die totale response volgens gemiddelde rangorde

Page 93

#### 5.3.4 'n Ontleding van die response van die respondentes volgens ouderdom ingedeel

Page 98

##### 5.3.4.1 'n Ontleding van die response van die respondent in die ouderdomsgroep

20 - 29 jaar

Page 98

##### 5.3.4.2 'n Ontleding van die response van die respondent in die ouderdomsgroep

30 - 39 jaar

Page 107

##### 5.3.4.3 'n Ontleding van die response van die respondent in die ouderdomsgroep

40 - 49 jaar

Page 109

##### 5.3.4.4 'n Ontleding van die response van die respondent in die ouderdomsgroep

50 - 59 jaar

Page 111

##### 5.3.4.5 'n Ontleding van die response van die respondent in die ouderdomsgroep

60 jaar en ouer

Page 113

##### 5.3.4.6 Samevatting van die response van die respondentes volgens ouderdom ingedeel

Page 113
5.3.5 'n Ontleding van die response van die respondente volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel .................. 116
5.3.5.1 'n Ontleding van die response van die respondent met 3 - 5 jaar werklike onderwyservaring .................. 122
5.3.5.2 'n Ontleding van die response van die respondent met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring .................. 124
5.3.5.3 'n Ontleding van die response van die respondent met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring .................. 127
5.3.5.4 'n Ontleding van die response van die respondent met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring .................. 129
5.3.5.5 Samevatting van die response van die respondent volgens werklike onderwyservaring ingedeel .................. 131
5.3.6 Response op die oop vraag .......................... 134

5.4 SAMEVATTING .................................................. 134

HOOFSTUK 6 - SAMEVATTENDE PERSPEKTIEFSTELLING .............. 136
6.1 INLEIDING ...................................................... 136
6.2 SAMEVATTING .................................................. 136
6.3 BEVINDINGE .................................................... 138
6.3.1 Bevindinge met betrekking tot doelwit 1 ............ 138
6.3.2 Bevindinge met betrekking tot doelwit 2 ............ 139
6.3.3 Bevindinge met betrekking tot doelwit 3 ............ 141
6.4 RIGLYNE VIR DIE ONDERWYSERES MET BETREKKING TOT DIE HANTERING VAN ORGANISASIESTRES ........ 143

6.5 AANBEVELINGS WAT UIT HIERDIE NAVORSING SPRUIT .................................................. 144

6.6 SLOTOPMERKING ................................................................. 145

BIBLIOGRAFIE ................................................................. 147

Bylae A ................................................................. 163

Bylae B ................................................................. 164

Bylae C ................................................................. 166
LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1: Die basiese variasies van stres ............ 11

Figuur 2.2: Die verhouding tussen produktiwiteit en stres ........................................... 12

Figuur 4.1: Die verwantskap tussen die onderwyser se prestasie en die eise wat ervaar word ...... 65

Figuur 4.2: 'n Model van onderwyserstres .................. 71
LYS VAN TABELLE

Tabel 5.1: Terugvoering van die populasiegroep ........ 90

Tabel 5.2: Bibliografiese eienskappe van die respondente ........................................ 92

Tabel 5.3: Response van die totale aantal respondente volgens gemiddelde rangorde gerangskik ...... 94

Tabel 5.4: Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel ........ 99

Tabel 5.5: Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondente volgens onderwyservaring ingedeel .................................................. 117
SUMMARY

ORGANIZATIONAL STRESS EXPERIENCE BY THE PRIMARY SCHOOL TEACHER

This investigation focuses on the following problems:

* What is the nature of organisational stress, and its manifestation in the primary school in particular?

* What are the factors causing organizational stress in the teacher?

* How can the teacher handle organizational stress?

The nature, extent and causes of stress as well as organizational stress occurring in South Africa and in other countries are being investigated by means of a literature study. Various viewpoints, levels and stages of stress, as well as certain stress models and the managerial stress cycle are discussed. The managerial stress cycle is based on the various models and is used to define organizational stress. Eight important organizational stressors are identified and the effects of stress on the individual within the organization are discussed. The effects of stress and organizational stress on education as such and also the handling of such stress are discussed.

A structured questionnaire is used in an empirical investigation of the presence and intensity of the eight organizational stressors identified during the literature study.

The final stage is a summary of the literature study and the empirical investigation. Certain findings are put forward and specific recommendations are made to be implemented by the profession and to be used as basis for further research.
OPSOMMING

ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES IN DIE PRIMÊRE SKOOL

Hierdie navorsing sentreer hoofsaaklik om die volgende probleem-areas:

* Wat is die aard van organisasiestres en meer spesifiek binne primêre-onderwysverband?

* Watter faktore gee aanleiding tot organisasiestres by die onderwyseres?

* Hoe kan die onderwyseres organisasiestres hanteer?

Die aard, omvang en oorsake van stres en organisasiestres in die RSA en in die buiteland is deur middel van 'n literatuurstudie nagevors. Verskeie beskouinge, vlakke, stadia, en modelle van stres asook die bestuurstressiklus is bespreek. Die bestuurstressiklus is 'n uitvloeisel uit die onderskeie modelle en word gebruik om organisasiestres te omskryf. Agt belangrike organisasiestressers is geïdentifiseer en die gevolge van stres op die individu binne die organisasie word bespreek. Die gevolge en hantering van stres en organisasiestres in die onderwys geniet ook aandag.

'n Gestruktureerde posvraelys is gebruik om die aanwesigheid en intensiteit van die agt organisasiestressers, soos dit in die literatuur geïdentifiseer is, empiries te ondersoek.

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

-xiv-
HOOFSTUK 1

ORIËNTERING

1.1 INLEIDING

Organisasiestres kom, soos in enige ander organisasie, ook in die skool voor. Dit is opvallend dat navorsing wat sover gedoen is telkens klem lae op die faktore wat organisasiestres by die onderwyser/es veroorsaak (Hipps & Halpin, 1992:2). Slees 10% van alle navorsing fokus op die hantering en voorkoming van organisasiestres (Gmelch & Thomas, 1989:1).


Die meerderheid van alle leerkragte in die primêre skool is dames. Daar word ook meer stres deur dames as deur mans gerapporteer (Calabrese & Anderson, 1986:39; Read, 1987:19). Dit is dus noodsaaklik dat ondersoek ingestel word na die faktore wat organisasiestres by die onderwyser/eses veroorsaak asook na 'n oplossing vir dié probleem. Voordat daar egter aan wyses van vermindering of hantering van organisasiestres gedink kan word, moet die aard van organisasiestres verstaan word sowel as die faktore wat organisasiestres by die onderwyser/eses veroorsaak.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Stres is nie nuut of vreemd in die onderwys nie. 'n Magdom oorsese navorsingsgegewens en oorsigartikels akkumulêre steeds

Die omvang van die navorsing dui daarop dat navorsing oor stres sowel van nasionale as internasionale belang is. Dat die tema nog nie uitgeput is nie blyk ook uit die referaat van Gmelch en Thomas (1989) wat tydens die 1989 AERA-konferensie gelewer is. Stres word selfs deur sommige navorsers as 'n krisis en 'n epi­demie beskou (Gold, 1988).

Sowel oorsese- as plaaslike navorsingsbevindinge oor die verband tussen stres en skole toon dat laasgenoemde van die stresvolste ekologieë in die samelewing is. Volgens AASA (American Association of School Administrators) is die onderwysberoep een van die drie hoogste stresdraende beroepe (Halpin et al., 1984:136).


Volgens Hillebrand (1989:1) is 'n faktor wat, vanuit 'n bestuurs­hoek, veral stres by sommige onderwyseresse veroorsaak die feit dat die meeste bevorderingsposte in die primêre skool deur mans gevul word. Die gevolg hiervan is dat onderwyseresse onverge­noegd ten opsigte van die bevrediging van hulle behoeftes is (Hillebrand, 1989:11), en oor die feit dat hulle nie betrek word

Daar kan dus aanvaar word dat stres in die skool as organisasie die prestasie sowel as die fisiese en emosionele welsyn van die onderwyseres beïnvloed.

Alhoewel Hillebrand (1989:115) beduidende tekens van ontevredenheid by onderwyseresse gevind het ten opsigte van die bevrediging van hulle behoeftes, is daar in die RSA weinig bekend oor die invloed van organisasiestres op die onderwys en spesifiek op die onderwyseres.

Uit die voorafgaande beredenering ontstaan die volgende probleemvrae:

1.1 Wat is die aard van organisasiestres en meer spesifiek binne onderwysverband?
1.2 Wat behels organisasiestres by onderwyseresse?
1.3 Watter faktore gee aanleiding tot organisasiestres by onderwyseresse in die primêre skool?
1.4 Hoe kan onderwyseresse organisasiestres hanteer?
1.3 DIE DOEL MET DIE NAVORSING

Die volgende doelwitte is vir hierdie navorsing gestel:

Doelwit 1: Om vas te stel wat organisasiestres behels.

Doelwit 2: Om vas te stel wat organisasiestres in die onderwys en spesifiek by die onderwyseres behels.

Doelwit 3: Om empiries te bepaal watter organisatoriese faktore stres by die onderwyseres in die primêre skool veroorsaak.

Doelwit 4: Om riglyne te formuleer wat die onderwyseres in die hantering van organisasiestres kan aanwend.

1.4 METODE VAN NAVORSING

1.4.1 Rekenaarsoektog

'n ALIS-rekenaarsoektog by UNISA en 'n Dialog-rekenaarsoektog wat opgevolg is deur 'n ERIC-rekenaarsoektog is by die Potchefstroomse Universiteit vir C.H.O. aan die hand van die volgende trefwoorde onderneem; stress in primary schools, elementary schools, stress in teachers, gender differences, organisational stress in schools, stress in women educators.

1.4.2 Literatuurstudie

'n Literatuurstudie van resente primêre en sekondêre toepaslike bronne is onderneem. Die doel met die literatuurstudie was om te bepaal wat die aard van organisasiestres is, om vas te stel watter faktore tot organisasiestres by onderwyseresse in die primêre skool lei en om te bepaal hoe onderwyseresse organisasiestres kan hanteer.
1.4.3 Empiriese ondersoek

1.4.3.1 Meetinstrument


1.4.3.2 Populasie

Die bereikbare populasie is al die permanent aangestelde onderwyseresse op posvlak een in Afrikaans-medium primêre skole (n = 541) in die Oos-Randstreek, wat drie jaar of meer werklike onderwyservaring het.

1.4.3.3 Statistiese tegniek

'n SAS-rekenaarprogram is gebruik om die data te ontleed en om frekwensies en rangordes te bereken. Afleidings en gevolgtrekkings is slegs ten opsigte van die populasie in die Oos-Randstreek gemaak.

1.5 BEGRIPSVERKLARING

1.5.1 Stres


Van der Linde (1990:13) beskryf stres as 'n universele, onvermydelike, dinamiese toestand wat die mens as aangename en onaangename ervarings beleef. Die individu toon fisiese, geestelike,
emosionele of chemiese reaksies na aanleiding van die omgewings­
spanning-, konflik-, druk- en ander stimuli. Beide hierdie in­
terne en eksterne eise wat deur 'n aksie of situasie geaktiveer
word en fisiese en psigiese eise aan 'n persoon stel het stres
tot gevolg indien dit nie hanteer kan word nie.

1.5.2 'n Stresser

Die volgende definisies van 'n stresser word onder andere in die
literatuur aangetref:

* 'n Interne of eksterne faktor wat 'n stresreaksie by 'n per­
* 'n Oorsaak van stres op die langtermyn (Van Hemert 1985a:17).
* 'n Potensieel skadelike, onaangename of veeleisende situasie
  (Gerber, 1988:18).
* 'n Toestand, gebeurtenis of situasie binne die organisasie
  wat bepaalde eise aan die werker stel en 'n positiewe of nega­
tiewe emosionele reaksie by die werker tot gevolg kan hê (Fer­

1.5.3 'n Organisasie

Volgens Basson et al. (1990:616) dui 'n organisasie op die formele
struktuur waarbinne mense in bepaalde verhoudinge tot mekaar
staan en ook op die menslike handelinge binne die struktuur wat
op doelbewuste beplanning gerig is.

1.5.4 Organisasiestres

* McMurray (1986:4) beskou organisasiestres as 'n komplekse,
  psigologiese en fisiologiese reaksie wat die mens verhoed om
  homself in sekere omgewingstoestande te handhaaf.
* Read (1987:32) is van mening dat organisasiestres voorkom as
die verwagting van die organisasie te hoog, onduidelijk en wis­
  selend is.
* Volgens O'Connor en Clarke (1990:41) dui organisasiestres op 'n wanverhouding tussen persoonlike behoeftes en die bronne wat die organisasie voorsien. Hoe groter die teenstrydigheid tussen die behoeftes en waarde van 'n persoon, des te groter is die kans dat meer stres by 'n persoon kan ontstaan.

* Gesien in die lig van die voorafgaande kan organisasiestres nou soos volg omskryf word: Organisasiestres is die gevolg van die onvermoë van die individu om aan die eise wat deur die organisasie gestel word te voldoen en manifesteer op verskillende gebiede in die mens.

1.5.5 Organisasiestresser

Van der Westhuizen et al. (1992:179) beskryf 'n stresser as die eis of eise vanuit die organisasie wat stres by die onderwyser veroorsaak. Uit die aard van die definisie kan dit ook as organisasiestresser gesien word.

1.6 STRUKTURERING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG

Die navorsingsverslag is soos volg gestrukturer: 

HOOFSTUK 1: ORIËNTERING

HOOFSTUK 2: DIE AARD EN WESE VAN ORGANISASIESTRES

HOOFSTUK 3: DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES

HOOFSTUK 4: DIE EFFEK EN HANTERING VAN ORGANISASIESTRES

HOOFSTUK 5: EMPIRIESE ONDERSOEK

HOOFSTUK 6: SAMEVATTENDE PERSPEKTIEFSSTELLING
1.7 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die aktualiteit, probleemstelling, doel, metode en terreinafbakening van die navorsing aangedui. Vervolgens word die aard en omvang van organisasiestres bespreek.
HOOFSTUK 2

DIE AARD EN WESE VAN ORGANISASIESTRES

2.1 INLEIDING

Die wisselwerking tussen die individu en die organisasie moet van so 'n aard wees dat beide se belange optimaal bevredig word. Indien die individu se belange egter ondergeskik is aan dié van die organisasie, kan dit stres tot gevolg hê (Basson et al., 1990: 637-638).

Ten aanvang word die begrip stres, soos dit in die literatuur voorkom, ontleed om sekere gemeenskaplikhede in die omskrywings te identifiseer waarna 'n eie omskrywing geformuleer sal word. Vervolgens word daar gekyk na positiewe en negatiewe stres, beskouinge van stres, vlakke van stres, fases van stres, stresmodelle, 'n bestuurstressiklus asook organisasiestres, kategorieë van organisasiestres, oorsake van organisasiestres en gevolge van organisasiestres vir die individu. Aangesien hierdie studie oor organisasiestres handel, is dit belangrik om 'n goeie begrip van stres te vorm. 'n Onderzoek na die aard en wese van stres en in die besonder organisasiestres is dus noodsaaklik. Hierdie hoofstuk bestaan dan uit twee dele waarvan die eerste deel 'n algemene siening van stres gee. In die tweede deel word hierdie algemene siening met die organisasie in verband gebring, en word organisasiestres bespreek.

2.2 POSITIEWE EN NEGATIEWE STRES IN DIE ORGANISASIE

Die woord stres word dikwels met onaangename gevoelens soos frustrasie, spanning en konflik geassocieer. Stres is egter nie altyd skadelik nie, dit kan ook positief ervaar word. In die Britse en Amerikaanse literatuur word onderskei tussen "eustress" (voordelige stres) en "distress" (nadelige stres) (Bondesio & De Witt, 1990:345). Selye (1976:74) onderskei tussen "eustress" (aangename stres) en "distress" (onaangename stres).
Miller (1979:7) is van mening dat 'n wêreld (organisasie) sonder stres 'n wêreld (organisasie) sonder prestasie sal wees. Te min stres het verveeldheid en stagnasie in 'n organisasie tot gevolg. Stres hou die mens buitengewoon 'wakker' en skerp sy sin­tuie en verstand op (Wangberg, 1981/82:452).

Daar is tye wanneer die liggaam fisiese en psigologiese stres nodig het om 'n taak met ywer aan te pak. Bondesio en De Witt (1990:345) beskou stres as hierdie kragtige genereerder van produktiwiteit, motivering en kreatiwiteit waardeer die heel beste uit 'n professionele praktisyn gehaal word. Sukses kan egter net soveel stres by 'n persoon veroorsak soos mislukking (Gmelch & Thomas, 1989:2). In 'n ideale opset behoort stres egter bestuursmatig vir elke lid van 'n organisasie op so 'n vlak gehou te word dat dit nooit 'n toegewyde beroepsmens se geestelike of fisiese welsyn sal ondermyn nie (Bondesio & De Witt, 1990:345).

Beheerde stres kan tot voordeel van die persoon sowel as die organisasie aangewend word. As die tegnieke om stres te hanteer eers aangeleer is, kan stres nie meer as 'n verskrikking vir oorlewing en sukses gesien word nie, maar as 'n besielende krag wat die lewe betekenisvol verander (Sharpe & Lewis, 1977:16). Stres is die dryfveer wat die mens in staat stel om die uitdaginge van die dag tot dag verpligtiging suksesvol na te kom. In 'n sekere sin kan die vereiste om probleme die hoof te bied voordelig wees, deurdat persoonlike en professionele ontwikkeling bevorder word wanneer die aanwending van addisionele vaardighede gestimuleer word (Dunham, 1976:41). Die blootstelling aan stres in verhouding tot die omgewing (organisasie) kan die omgewing (organisasie) positief verander (Reed, 1985:84).

Coldicott (1985:91) beskou 'n persoon wat oor die vermoë beskik om organisasiestres in positiewe stres te omskep as 'n aanwins vir die organisasie. Positiewe organisasiestres is goed vir elke individu en dus ook vir die doelreffendheid van die organisasie as geheel.

- 10 -
Die probleem ontstaan egter wanneer daar 'n oormaat stres teenwoordig is. Stres word dan as negatief ervaar, met skadelike gevolge vir die individu. Almal ervaar stres nie in dieselfde mate nie (Holt et al., 1987:51). As gevolg van 'n verskeidenheid van faktore kan stres ernstige fisiese, psigologiese sowel as sosioligiese gevolge vir die individu inhou. Langdurige blootstelling aan stres kan 'n afname in werkprestasie, uitbranding en selfs die dood veroorsaak (De Witt, 1987:265; Eskridge & Coker, 1985:387).

Volgens De Witt (1987:264) werk sodanige stres deur na die organisasie en kan onberekenbare skade aangerig word. 'n Beroepskeuse wat aan die begin 'n roeping was, word later 'n neutrale metode van broodwinning. Mense wat vroeër geleef het vir hul beroep, ondergaan 'n totale metamorfose en werk bloot om te kan voortbestaan (De Witt, 1987:264).

Die basiese variasies van stres word deur Van Hemert (1985a:16-17) grafies voorgestel in figuur 2.1. In figuur 2.2 maak Roos en Möller (1988:19) van 'n skaal gebruik om die verhouding tussen produktiwiteit en stres aan te toon.

**FIGUUR 2.1: DIE BASIESE VARIASIES VAN STRES**
(Van Hemert, 1985a:16-17)
FIGUUR 2.2: DIE VERHOUING TUSSEN PRODUKTIWITEIT EN STRES
(Aangepas uit Roos & Möller, 1988:19)

Volgens figuur 2.2 is die produktiwiteit van die individu laag wanneer te min stres ervaar word terwyl sodanige stres nie nadeelig vir die gesondheidstoestand van die individu is nie. Optimale produktiwiteit en welsyn word by 'n optimale stresvlak bereik. Indien stres verder sou toeneem, sal produktiwiteit sowel as gesondheid daaronder ly. Individue verskil en die optimale stresvlak sal bly varieer van persoon tot persoon.

Die gevolge van langdurige negatiewe stres word in paragraaf 2.10 bespreek. Die eerste onderafdeling van stres wat aandag geniet is die beskouinge van stres.

2.3 BESKOUNGE VAN STRES

2.3.1 Oriëntering

Gmelch en Thomas (1989:4-7) onderskei die volgende beskouinge van stres: die mediese beskouing, die gedragswetenskaplike beskouing en die geïntegreerde beskouing.
2.3.2 Die mediese beskouing

Stres word deur Beard (1990:110) as 'n versteuring van die liggaamsbalans gesien, wat verskeie biologiese en psigologiese siektes veroorsaak. Die uitdaging lê daarin om die oorsaak van sodanige siektes te diagnoseer en om 'n oplossing daarvoor te vind. Van der Linde (1990:19) bevind 'n besliste verband tussen geestesgesteldheid en gesondheid en is van mening dat psigosomatiese siektes 'n organiese gevolg is van 'n psigiese toestand.

Daar is dus twee leemtes in die beskouing. Ten eerste is die liggaam en gees van die mens tot dusver afsonderlik gehanteer. Die liggaam word deur mediese dokters behandel terwyl sielkundiges in sy geestelike welstand en gedragsdimensies belang stel. Verder word verskeie siektes as psigosomaties gesien, ook dié as gevolg van stres. Tweedens word die mediese beskouing beïnvloed deur die beperkende mediese siklus (kringloop) van: Gespesifiseerde stres - reaksie van die persoon - gestruktuurde verandering (Ivancevich & Matteson, 1980:4).

Aangesien die suïwer mediese beskouing nie 'n bevredigende verklaring van stres kan gee nie, is dit noodsaaklik om hierdie beskouing met ander perspektiewe te integreer ten einde 'n antwoord te kry (Gmelch & Thomas, 1989:4,5).

2.3.3 Die gedragswetenskaplike beskouing

Die tweede beskouing van stres lê op die gedragswetenskaplike vlak. Hier val die klem meer op die pasiënt self as op die mediese tegnologie. Die veld van organisasiegedrag het in die afgelope tyd uitsonderlik bygedra tot bestuursverwante sake soos konflik, motivering, groepsdynamika, probleemoplossing, besluitneming, verandering en leierskap. Sedert die laat 1970's het stres 'n prominente probleem in die dissipline van die opvoedkundige administrasie geword (Gmelch & Thomas, 1989:5).

Omdat bestuurders probeer om die maksimum met die minimum gedoen te kry, het die optimale aanwending van alle bronne kritiek geword. Die mens is sekerlik die belangrikste bron in hierdie proses. Stres speel 'n groot rol in die prestasielewering van die individu. Die presiese aandeel wat stres egter in dié verband het, bly onduidelik omdat beroepsverwante stres nog nie duidelik omskryf is nie. Die feit dat die gebied van psigologiese stres nie so duidelik omllyn soos dié van fisiese stres is nie, bemoeilik die navorsingsproses. 'n Groter hoeveelheid veranderlikes is hierby betrokke wat op sigself vaag en onduidelik is. Die gedragswetenskaplike beskouing kan dus nie 'n toepaslike raamwerk daarstel om 'n teorie met sy veranderlikes te regverdig nie (Gmelch & Thomas, 1989:5,6).

2.3.4 Die geïntegreerde beskouing


'n Nuwe veld, naamlik die gedrags-mediese veld oorbrug die kommunikasiegaping tussen die mediese en gedragswetenskaplikes (Ivanecvich & Matteson, 1980). Hierdie beskouing dui nie op kompetisie tussen dissiplines soos Fisiologie, Biochemie, Kardiologie, Psigologie, Psigiatrie, Epidemiologie, Sosiologie en Antropologie nie, maar is gefokus op die integrasie daarvan. Afsonderlik
sal nog die siektegeoriënteerdtheid van die mediese beskouing, nog die psigiatriese ondertoon van die gedragsbeskouing leiding kan gee aan bestuurders oor die problematiek van stres en produktiwiteit (Gmelch & Thomas, 1989:6).

2.4 VLAkke VAN STRES


Die volgende vier vlakke van stres word deur Coldicott (1985:91) en Eskridge en Coker (1985:388) onderskei:

* Individuele
  Intrinsieke stres in 'n persoon self
* Interpersoonlike
  Stres in die persoon as gevolg van interaksie met sy medemens
* Omgewings
  Stres as gevolg van toestande buite die werkplek byvoorbeeld die gesin of samelewingsverhoudinge (kerk)
* Organisasie
  (Bestuurs) stres as gevolg van toestande binne die werkplek byvoorbeeld eise van die werk en professionele verhoudinge van die individu met kollegas, "hoofde" sowel as ondergeskiktes

Individuele, interpersoonlike en omgewingsstres word veral in die veld van die Sielkunde nagevors en sal 'n oorvleueling tot gevolg hê indien hierdie studie ook daaraan aandag gee. Dit is ook duidelik dat die hoeveelheid stres waarmee die individu by die werk aankom 'n invloed sal hê op die mate waarin organisasie-stres op dieselfde persoon inwerk.
In hierdie studie word die organisasie self onder die loep geneem om 'n aangename klimaat in die werksplek te skep. Vir die doel van hierdie studie word organisasiestres dus uitgesonder en hieraan sal vervolgens aandag gegee word.

2.5 STADIA VAN STRES

Die volgende stadia van stres wat onderskei word is ook spesifiek van toepassing op organisasiestres. Hierdie stadia volg dieselfde patroon, hetsy stres as gevolg van persoonlike, huislike omstandighede of organisatories van aard is.

* Die eerste stadium van stres word geidentifiseer wanneer 'n wanbalans tussen die praktisyn en sy geestesreserwes aan die een kant en die eise van die organisasie aan die ander kant ontstaan (De Witt, 1987:266). Hierdie stadium word deur Bondesio en De Witt (1990:346) die stadium van frustasie genoem. 'n Gevoel van akute frustrasie wat dikwels voorkom (en gepaard gaan met intense manifestasies van irritasie en agressie) is volgens navorsers 'n redelik betroubare simptoom van stres wat reeds te lank aangehou het en wat derhalwe 'n gevaarlike hoë vlak bereik het. Verder sê Bondesio en De Witt (Ibid.) dat woede wat deur stres veroorsaak word, nie altyd op die werklike bron van 'n persoon se frustrasie gerig word nie. Die gevolg is dat frustrasies later in een of ander psigosomatiese vorm manifesteer soos hoofpyne, hoë bloeddruk, maagongesteldhede en velprobleme.

* Stadium twee behels 'n onmiddellijke, korttermyn emosionele reaksie wat in verband met hierdie wanbalans (stadium 1) staan. Dit word gekenmerk deur 'n chroniese gevoel van kwelling, spanning en algehele uitputting - die stadium van oorlewing. Die praktisyn voel heeltemal gedreineerd (De Witt, 1987:266).

* Stadium drie gaan gepaard met 'n aantal veranderinge in gedrag en gesindheid. Hierdie fase is een van defensiewe han-
tering van die werksituasie en gaan gepaard met ondoelstreefende werkverrigting (De Witt 1987:266). Bondesio en De Witt (1990:348) onderskei hierdie stadium as dié van uitbranding. Indien die uitputtingsvlak te lank volgehou word en nie deur 'n vakansie, siekteverlof of die bywoning van 'n kursus verlig word nie, bestaan die werklike gevaar van professionele uitbranding. Kenmerkend van die fase is voortdurende moegheid, lae weerstand teen siektes, alkoholisme sowel as 'n diep, ondeurdringbare skeptisisme in verband met die beroep. Gedragsimptome soos kroniese afwesigheid en bedanking uit die beroep kom ook voor (Bondesio & De Witt, 1990:347).

2.6 ALGEMENE STRESMODELLE

2.6.1 Inleiding

Om die reaksie op stressers beter te verstaan, word die onderskeie modelle van stres bespreek. Die volgende stresmodelle kan onderskei word: die respons-, stimulus-, stimulus/respns- en transaksionele model van stres.

2.6.2 Die responsmodel van stres

In hierdie stresmodel tree stres as 'n onafhanklike veranderlike op. Van der Linde (1990:10) noem dit ook die fisiologiese model aangesien die individu 'n bepaalde toestand of responsiepatroon vertoon. As gevolg hiervan word stres in wese gedefinieer as iets wat binne die individu plaasvind. Wanneer 'n eis aan die individu gestel word, word al die organe in die liggaam gewarsku, wat 'n biochemiese reaksie tot gevolg het. Dit gaan dus om 'n stresvolle reaksie en nie 'n stresvolle situasie nie.

Die drie basiese beginsels van Selye se teorie is (Gmelch & Thomas, 1989:8):

- die reaksie is nie spesifiek nie,
- die verdedigingsreaksie gaan deur drie fases naamlik alarm,
weerstand en uitputting,
aanhoudende reaksie op stres het siekte tot gevolg.

2.6.3 Die stimulusmodel van stres


2.6.4 Die stimulus/respons-model van stres

As gevolg van tekortkominge in die voorafgaande modelle word die veranderlikes daarin in die stimulus/respons-model van stres gekombineer. Volgens hierdie model is die stressstimuli die organisatoriese eienskappe wat 'n stresreaksie in 'n gegewe opset ontlok (Bacharach et al., 1986:7). Hierdie model beklemtoon ook die invloed van persoonlike verskille in die verwerking van stres. Die model het egter steeds vele tekortkominge (Gmelch & Thomas, 1989:9).
2.6.5 Die transaksionele model van stres

Om te kompenseer vir al die gefragmenteerde beskouings en onvolledige modelle is die transaksionele model van stres ontwikkel. Die voorafgaande modelle (vgl. 2.6.2 tot 2.6.4) reflekteer 'n lineêre navorsing en aanwending, terwyl hierdie model 'n wisselwerkende eerder as lineêre relasie tussen veranderlikes impliseer (Gmelch & Thomas, 1989:10).

Die beginsels van hierdie model is dat (Benner, 1984:4):

- nie een komponent onafhanklik is van 'n ander of van die model as geheel nie,
- al die komponente in 'n konstante wisselwerkende verhouding tot mekaar optree,
- aksie in enige komponent van die model gevolge inhou vir die ander komponente.

Na die ondersoek en evaluering van bestaande stresmodelle is bevind dat nie een aan al die kriteria voldoen nie (Ratsoy et al., 1986:271,272).

2.6.6 Kriteria waaraan stresmodelle moet voldoen

Die volgende kriteria geld vir 'n stresmodel wat aan al die vereistes van navorsers sowel as bestuurders moet voldoen (Gmelch & Thomas, 1989:11):

1. Verbeter bestuurders se begrip van stres en werksverhoudings.

2. Gebruik terminologie en begrippe wat sin maak uit 'n bestuursoogpunt.

3. Betrek bestuurders in die algemeen; nie net 'n spesifieke groep nie.
4. Moenie beskou word as die volledige of enigste oplossing vir aangeleenthede wat betrekking het op stres en werk nie.

5. Integreer mediese en gedragswetenskaplike veranderlikes wat op bestuurders betrekking het.

6. Stel stappe voor wat bestuurders kan doen om stres by personeel en hulself teen te werk.

7. Maak voorstelle vir die toets van en navorsing oor stres en werkveranderlikes.

8. Sluit individuele, groep-, organisasie- en buiteorganisasieveranderlikes in wat potensieel verband hou met die organisasie se uitkomsveranderlikes.

In 'n poging om aan al bogenoemde kriteria te voldoen het Gmelch die bestuurstressiklus ontwikkeld (Gmelch & Thomas, 1989:13-16).

2.6.7 Die bestuurstressiklus van Gmelch

Die bestuursstressiklus is ontwikkeld om die verskillende beskouinge van stres te integreer (Gmelch & Thomas, 1989:13-16). Die siklus bestaan uit vier fases. Hierdie fases vloei uit mekaar. Die siklus neem 'n aanvang met 'n stel eise of stressers wat beide intern of ekstern tot die werksomgewing is. In die tweede fase hang dit van die individu af of die eis of stresser 'n stresreaksie tot gevolg gaan hê. Die individu takseer situasies op grond van die graad waartoe hy vrees dat skade berokken kan word, angstigheid kan voorkom en tot watter mate 'n situasie uitdaging inhou. 'n Situasie wat 'n hoë mate van stresgewaarwording wek, het meer dikwels angs tot gevolg as wat dit as 'n uitdaging ervaar word.

Fase drie word gekenmerk deur 'n reaksie op waargeneemde stres. 'n Stresreaksie volg wanneer 'n stresser as skadelik, angswekend of uitdagend ervaar word. Dunham (1986:95) en Fimian
beklemtoon dat stres as gevolg van werksdrukte 'n fisiese-, psigologiese-, emosionele- of gedragsreaksie by individue ontlok. Die fisiologiese reaksie is oor die algemeen dieselfde by alle persone terwyl die psigologiese en gedragsreaksie intrinsiek aan 'n persoon is. Teoreties kan psigologiese stres in vier fases ingedeel word: die soek van inligting, direkte aksie, inhibering van die aksie en endopsigiese prosesse. Die oplossing van die probleem van organisasiestres lê egter nie net in een hanteringstrategie nie, maar in 'n repertoire van handelinge en hanteringsmeganismes (Gmelch & Thomas, 1989:14,15).

In die vierde fase word die langtermynneffek van stres in aanmerking geneem, met ander woorde die duur en intensiteit daarvan. Van der Westhuizen et al. (1992:180) is van mening dat stres die vorm van ernstige geestelike of fisiese siektes kan aanneem indien individue nie in staat is om stres te hanteer of te verminder nie.

2.7 STRESMODELLE SOOS TOEGEPAS OP DIE ORGANISASIE

2.7.1 Inleiding

Organisasiestres kan vervolgens aan die hand van die volgende modelle beskryf word (vgl. 2.6.2 - 2.6.5):

* Die responsmodel van organisasiestres
* Die stimulusmodel van organisasiestres
* Die stimulus/respons-model van organisasiestres
* Die transaksionele model van organisasiestres
* Die bestuurstressiklus

Alhoewel elke model 'n verbetering op die vorige een is, blyk almal steeds onvoldoende te wees in die beskrywing van stres. Nie een van die stresmodelle voldoen aan al die kriteria wat gestel word vir 'n doeltreffende model van organisasiestres nie (vgl. 2.6.5).
2.7.2 Die responsmodel van organisasiestres

Hierdie model is gebaseer op die reaksie wat deur 'n stresser veroorsaak word. 'n Eis wat deur die organisasie aan die individu gestel word, sal al die organe in die liggaam waarsku. Die liggaam sal weerstand bied wat tot uitputting kan lei. Aanhoudende reaksie op organisasiestres het siekte by die individu tot gevolg. Afwesigheid en lae produktiwiteit is voorbeeld van die gevolge van siekte wat op sy beurt nadelig vir die organisasie is (vgl. 2.6.2).

2.7.3 Die stimulusmodel van organisasiestres

Na aanleiding van die stimulusmodel beskryf Roos en Möller (1988:18) organisasiestres as hoofsaaklik 'n negatiewe stimulus vanuit die organisasie. Stimuli soos die druk van spertye, onbevoegde bestuur en oormatige werklading word in die literatuur aangetref.

Volgens Van der Westhuizen et al. (1992:180) kan verskillende onderwysers dieselfde stimulus op verskillende maniere ervaar en daarop reageer. Dieselfde individu kan selfs in 'n ander situasie of op 'n ander tydstip anders op dieselfde stresser reageer. As gevolg van die verskillende persoonlikhede en reaksies van die mens sal daar selfs in die ideale organisasie lede wees wat stres ervaar (wat vir een individu die ideaal is, is nie vir 'n ander individu ook die ideaal nie) (vgl. 2.6.3).

2.7.4 Die stimulus/respons-model van organisasiestres

In dié model van organisasiestres word die veranderlikes van die vorige twee modelle gekombineer, naamlik die reaksie op 'n stresser en die uiteenlopende ervaring van organisasiestres deur verskillende individue. Die persoon wat stres die beste kan hanter is die grootste aanwins vir die organisasie (vgl. 2.6.4). Omdat daar egter steeds vele tekortkominge in die model voorkom, is die volgende model van stres deur Gmelch en Thomas (1989:9).
ontwikkel.

2.7.5 Die transaksionele model van organisasiestres

Die organisasie bestaan nie uit verskillende afdelings wat afson­derlik van mekaar funksioneer en elkeen sy eie doel voor oë het nie. In die hele organisasie is daar 'n wisselwerking met 'n gemeenskaplike doel voor oë. Net so poog die transaksionele model van organisasiestres om die gefragmenteerde beskouinge en onvol­ledige modelle by mekaar uit te bring. Hier word 'n wisselwerk­kende relasie tussen veranderlikes aangetref in plaas van die li­neêre relasie wat in die vorige modelle aangetref word. Alle komponente is dus afhanklik van mekaar en tree in konstante, wisse­lwerkende verhouding met mekaar op. 'n Aksie in enige kompo­nent van die model hou gevolge vir die ander komponente in (vgl. 2.6.5). Dit kom daarop neer dat gebeure in een afdeling of de­partement van die organisasie ook gevolge vir die ander departe­mente inhou.

Die ontwikkeling van 'n geldige model van organisasiestres is ge­baseer op die volgende drie begrippe: voorspelling, begrip en aanwending. Die volgende vrae ontstaan dus nou: Kan die model die resultaat van die stresproses voorspel? Omvat die model ge­noegsame begrip van die interaksie tussen die veranderlikes? Laat die model ruimte vir korrektiewe handeling in die organi­sasie? Ivancevich & Matteson (1980:31) beskou die inkorporer­jing van die individuele-, groeps-, organisasie- sowel as buite-orga­nisasieveranderlikes wat potensieel verwant aan die resultaat van organisatoriese veranderlikes is, as die belangrikste doel waaraan 'n model vir bestuur en organisasie moet voldoen.

Die omgewingsmodel van McMurray (1986:4) toon ooreenkomste met bogenoemde model. Die onderliggende aanname bestaan dat angstig­heid toeneem as toestande in die individu of organisasie veran­der. Terselfdertyd slyp sosiale eise ook die persoon se denke, gevoel en reaksie.
Die bestuursiklus wat ontwikkel is om die verskillende beskouings in die studie van stres te integreer, kan ook nou op organisasiestres toegepas word.

2.7.6 Organisasiestres volgens die bestuurstressiklus van Gmelch

Die bestuurstressiklus van Gmelch kan op enige organisasie van toepassing gemaak word.

Die siklus bestaan uit vier fases wat op mekaar volg (vgl. 2.6.7) en begin met 'n aantal stressers wat sowel binne as buite die organisasie kan voorkom. Dit blyk dat bestuurstres wat die gehalte van die werklewe van 'n individu beïnvloed, onder andere voortspruit uit rolonsekerheid en konflik. Stadium twee word gekenmerk deur die standpunt dat stres wat deur 'n stresser veroorsaak word afhang van die persoon se persepsie of waarneming daarvan. Persoonlikeheidseienskappe en die aard van die werkomgewing impliseer dat die stres van die werker nooit los van sy werkomgewing nagevors kan word nie. In die derde stadium vind daar 'n stresreaksie plaas (vgl. 2.6.7). Reaksies is fisies, psigologies en emosioneel van aard, en kan deur middel van bepaalde gedrag of optredes van die individu ontstaan. In stadium vier word die manifestasies van die voortdurende stresreaksie beklemtoon. Voortdurende organisasiestres manifesteer in die vorm van ernstige geestelike of fisiese siektes.

2.8 KATEGORIEË VAN ORGANISASIESTRES

Organisasiestres kan in verskillende kategorieë geplaas word. Price (1971) onderskei twee kategorieë van organisasiestres, naamlik strukturele en konflikstres (Gorrell et al., 1985: 11):

* Strukturele stres - komende van institusionele struture en administrasie.
* Konflikstres - word deur hindernisse in die nakoming van verantwoordelikhede veroorsaak.

- 24 -
Strukturele stres word ervaar as gevolg van die struktuur waarin die persoon homself bevind. Dit het te doen met die organisatoriese werk wat verrig moet word. Konflikstres dui op faktore of persone wat die individu verhoed om sy taak uit te voer of sy optrede kritiseer. Konflikstres kan op twee maniere voorkom naamlik konflik in die persoon self oor die korrekte manier om die spesifieke taak uit te voer, of konflik met die persoon of faktor wat hom/haar verhinder of kritiseer in die uitvoering van pligte. Konflikstres kom ook voor wanneer die persoonlikheid, waardes of norme van die individu bots met dit wat deur die organisasie vereis word.

Gmelch en Thomas (1989:13) het die volgende vier kategorieë genoem: taakgeoriënteerde stres, rolgeoriënteerde stres, konflikhantering en stres weens beperkinge. Hierdie vier kategorieë blyk van toepassing op die skool as organisasie te wees. Die eerste drie kategorieë kan binne enige organisasie voorkom terwyl die laaste kategorie uniek aan die skoolorganisasie is. Verder is daar etlike faktore geïdentifiseer wat organisasiestres veroorsaak. Elke faktor kan onder een van genoemde kategorieë ingedeel word. Hierdie kategorieë met enkele voorbeeld van stressers by elkeen sal nou aandag geniet.

* Rolgeoriënteerde stres het te doen met rolonsekerheid, roloorlading en rolkonflik (Goldman & Chang, 1992; Fimian, 1987:5).
* Konflikhantering kan beskou word as stres wat veroorsaak word deur direkte kommunikasie en die samewerking tussen kollegas sowel as topbestuur (Swart, 1987:163).
die organisasie opgelê word asook onkunde in dié verband as gevolg van gebrekkige kommunikasie in die organisasie (Wangberg, 1984:8, McLaughlin et al., 1986:424).

Die volgende vyf kategorieë waarin organisasiestressers verdeel kan word, word deur Milstein et al. (1984:293) onderskei.

* Interpersoonlike verhoudinge - die mate waarin volwasse interaksie in die organisasie plaasvind (met topbestuur, kollègèn en ondergeskiktes).
* Organisasiestruktuur en -klimaat - die mate waarin deelnemende bestuur plaasvind, hulle deel van die organisasie voel, of leiding ondersteunend en doeltreffend plaasvind, of kommunikasie voldoende en duidelik is en ook of beperkinge in die organisasie voor die deur van die werker gelê word.
* Faktore intrinsiek aan die werk self - hoeveelheid, tipe, werktwempo, fisiese vereistes, ure, roetinewerk en fisiese omgewing.
* Rol in die organisasie - verwardheid in verband met verantwoordelikhede, rolkonflik en hoeveelheid gesag.
* Beroepsontwikkeling - vordering in die beroep waaronder status en bevorderingsmoontlikhede.

Die ses kategorieë van beroepstres wat deur McGarth (Gmelch & Thomas, 1989:13) onderskei word, sien soos volg daaruit; taakgeoriënteerde stres, rolgeoriënteerde stres, stres binne die gedragssfeer, stres vanuit die fisiese omgewing, stres as gevolg van die sosiale omgewing en stres in die sisteem van die persoon self.

Die oorsake van organisasiestres wat in die literatuur sowel as loodsondersoeke en onderhoude teëgekom is, sal nou bespreek word.
2.9 OORSAKE VAN ORGANISASIESTRES

Daar bestaan verskeie oorsake van stres in 'n organisasie. 'n Magdom stressers kom by nadere ondersoek na vore. Stressers kan in verskillende afdelings ingedeel word. Aspekte van hierdie afdelings kan in kombinasies by die individu aangetref word.

Hipps en Halpin (1992:4) onderskei die volgende twaalf stressers:

* reëls gehoorsaam
* vergaderings bywoon
* verslae betyds voltooi
* publieke ondersteuning wen
* ouer/skool-konflik oplos
* personeel evaluateer
* besluitneming wat ander affekteer
* swaar werkslading
* hoë selfverwagting
* onderbrekings
* deelname aan skoolaktiwiteite na ure
* leerlingdiszipline hanteer

Uit bogenoemde bespreking van kategorieë (vgl. 2.8) en ook uit die literatuur blyk dit dat al die organisasiestressers aandag sal geniet indien dit in die volgende afdelings verdeel word:

* Verandering in die organisasie - soos verandering van werksomgewing, werksomstandighede (Biggs, 1988:47).
* Rolvertolking deur die individu in die organisasie, waaronder rolkonflik, rolconsekerheid, rolbelading, werkstruktuur en tydsbestuur (Goldman & Chang, 1992:8; Long, 1988:37).
Professionele ontwikkeling van die individu - byvoorbeeld personeelontwikkelingsprogramme binne organisasieverband en inska- kelings by indiensopleidingsgeleenthede, betrokkenheid by vere- nigings (Dworkin et al., 1990:62).

Bestuurstyl van topbestuur (indien individu nie deel hiervan is nie) - byvoorbeeld geleenthed tot deelname aan besluitneming en die vlak van interaksie tussen bestuur en die werknemer (Cal- derwood, 1989:311).

Administratiewe pligte - tydrowende administratiewe werk soos die invul van vorms asook insameling van geld (Ferreira, 1991: 148).


2.10 GEVOLGE VAN ORGANISASIESTRES VIR DIE INDIVIDU

2.10.1 Oriëntering

Wanneer spanning op 'n lae vlak gehou kan word, word 'n sensasie van stimulering en intellektuele wakkerheid ervaar. Toenemende eise, skielike verandering of 'n groter mate van rolomsekerheid kan egter die spanningsvlak aanmerklik opstoot. 'n Hoë spanningsvlak word kontraproduktief wanneer die vermoe om oordeelkundige be- sluite te neem, benadeel word of wanneer konsentrasievermoë aan- merklik afneem. Dit gaan dikwels gepaard met 'n gevoel van paniek of 'n bewuswording van fysiologiese verandering soos versnelde hartklop, vinniger asemhaling of swetende handpalms. 'n Skerp afname in onderwysbekwaamheid kom gewoonlik as gevolg van 'n afname in selfvertroue (Bondesio & De Witt, 1990: 345,346).

Organisasiestress kan dus verreikende gevolge vir die individu so- wel as die organisasie hê. Die liggaam reageer in totaliteit op stres. Wanneer daar nie iets gedoen word om die organisasie te
verbeter of die individu te help om stres te hanteer of te voorkom nie, kan dit uitbranding tot gevolg hé. Holt et al. (1987:52) beskou uitbranding as die ergste gevolg wat enige stresreaksie kan hé. Dit is 'n stressindroom voortspruitend uit die individu se onvermoë om organisasiestres te hanteer. Stres manifesteer op die fisiologiese, psigologiese, sosiologiese en organisatoriese gebiede in die individu.

2.10.2 Fisiologiese gevolge

Bondesio en De Witt (1990:346) is van mening dat fisiologiese veranderinge wat kan lei tot die verskyning van psigosomatiere simptome ontstaan as gevolg van voortdurende blootstelling aan situasies wat spanning meebring. Ernstige fisiologiese gevolge kan ook by die individu waargeneem word. Die persoon voel later fisiologies gedreineer. Bekende fisiologiese simptome van blootstelling aan organisasiestres is:

* hoofpyn, nekpyn, rugpyn (Boyens, 1990:67; Blackburne, 1990:4)
* velprobleme - uitslag (Boyens, 1990:67; Russell & Evans, 1992:102)
* konstante spierspanning (Markham, 1989:5; Russell & Evans, 1992:102)
* hipertensie (Van der Westhuizen et al., 1992:180)
* lae weerstand teen siektes (Thomas, 1985:11; Holland, 1982:59)
* dikdermontsteking en aambele (Boyens, 1990:67; Markham, 1989:13)
* spysverteringsprobleme, diarree (Boyens, 1990:67; Markham, 1989:10-11)
* versteurde metabolisme (Holland, 1982:59)
* oormatige sweet (Russell & Evans, 1992:102; Markham, 1989:5)
* maagsere (Boyens, 1990:67; Thomas, 1985:11)
* ooreet of aptytverlies (Van der Westhuizen et al., 1992:180; Kelly, 1989:8)
gewigsveranderinge  
(Landsmann, 1983:249; Russell & Evans, 1992:102)

asma en ander asemhalingsprobleme  
(Boyens, 1990:67; Dunham, 1986:95)

versnelde asemhaling  
(Van der Westhuizen et al., 1992: 180; Markham, 1989:5)

versteurde slaappatrone  
(Van der Westhuizen et al., 1992: 180; Blackburne, 1990:4)

blaas en nierprobleme  
(Landsmann, 1983:249; Fimian, 1982: 104)

sinus  
(Landsmann, 1983:249; Fimian, 1982: 104)

chroniese uitputting  
(Dworkin et al., 1990:61; Brissie et al., 1988:106)

versteurde seksuele patrone  
(Boyens, 1990:67; Holland, 1982: 59)

versnelde hartklop  
(Van der Westhuizen et al., 1992: 180; Long, 1988:315)

hoë bloeddruk  
(Van der Westhuizen et al., 1992: 180; Monteiro, 1990:82)

hoë bloedsuiker  
(Van der Westhuizen et al., 1992: 180; Markham, 1989:5)

toename in adrenalien  
(Markham, 1989:5)

oommatig rook, alkoholisme (Boyens, 1990:67; Blackburne, 1990: dwelmmisbruik 4)

kardiovaskulære siektes - hartaanvalle  

uitbranding  
(Dworkin et al., 1990:61)

Organisasiestres kan selfs die dood tot gevolg hê in die vorm van 'n hartaanval. Die noodsaaklikheid van hanteringsmeganismes om stres te verminder of te voorkom blyk duidelik uit voorafgaande bespreking. Fisiologiese gevolge van organisasiestres is egter nie die enigstes waaroor kommer bestaan nie.
2.10.3 Psigologiese gevolge

Dit blyk dat stres die grootste psigologiese invloed op die individu het. Dit het emosionele uitputting tot gevolg wat selfs 'n verandering in die persoonlikheid van die betrokke individu teweeg kan bring. Die volgende psigologiese simptome van organisasiestres kan onderskei word:

* frustrasie
* ongelukkigheid
* ongeduld
* senuweeprobleme
* huilerigheid
* aggressie
* buierigheid en emosionele uitbarstings
* emosionele uitputting
* psigosomatiese simptome
* allergie
* geirriteerdheid en bekommernis
* angstigheid en paniekerigheid
* depressiwiteit
* gevoel van mislukking
* swak selfbeeld
* gevoel van beroepsvervreemding/ verwydering
* gevoel van magteloosheid en hulpeloosheid
* onttrekking

(Long, 1988:39; Wilkonson, 1988:188)
(Long, 1988:39; Thomas, 1985:13)
(Kelly, 1989:8)
(Prinsloo, 1990:38; Swart, 1988:9)
(Dunham, 1986:95)
(Kelly, 1989:8; Long, 1988:39)
(Kelly, 1989:8)
(Brissie et al., 1988:106; Weiskopf, 1980:19)
(Gold, 1988:142; Wilkonson, 1988:187)
(Holland, 1982:59; Russell & Evans, 1992:102)
(Wilkonson, 1988:187; Holland, 1982:59)
(Boyens, 1990:67; Long, 1988:39)
(Boyens, 1990:67; Dworkin et al., 1990:61; Biggs, 1988:44)
(Long, 1988:39; Dunham, 1986:95)
(Wilkonson, 1988:188; Dunham, 1986:95)
(Dworkin et al., 1990:61; Gerber, 1988:58)
(Dworkin et al., 1990:61; Long, 1988:39)
(Monteiro, 1990:83; Kelly, 1989:8)
2.10.4 Sosiologiese gevolge

Organisasiestres beïnvloed die individu se optrede in sy daagliksse omgang met ander. Sosiologiese gevolge is:

* afname in werkprestasie (Rosenholtz & Simpson, 1990:243; Swart, 1988:9)
* afname in kreatiwiteit (Calabrese, 1986:38)
* verminderde effektiwiteit, doeltreffendheid en bevrediging (Dewe, 1986:162; Ratsoy et al., 1986:270)
* traagheid (Thomas, 1985:13)
* emosionele distansiering en gevoel van isolasie (Holland, 1982:59; Weiskopf, 1980:19)
* gevoel van verwerping (Long, 1988:39)
* verlies van inagneming van ander (Thomas, 1985:13; Weiskopf, 1980:19)
* agterdogtigheid (Gmelch, 1988:7)
* gevoel van mislukking in strewe na ideale (Russell & Evans, 1992:102; Dunham, 1986:95)
* ondeurdringbare skeptisisme oor die beroep (Dworkin et al., 1990:61)
* negatiewe houding teenoor kollegas (Russell & Evans, 1992:102; Gold, 1988:142)
* seksuele probleme (Boyens, 1990:67; Dunham, 1986:95)
* egskeiding (Boyens, 1990:67)

2.10.5 Organisatoriese gevolge

Dit is in die belang van die organisasie dat individue geleer word om stres te hanteer of te voorkom. Die gevolge van organisasiestres kan baie nadelig vir die organisasie wees aangesien die individu nie meer teen volle kapasiteit funksioneer nie. Die
simptome wat die organisasie kan benadeel is onder andere:

* swak personeelverhoudinge (Ratsoy et al., 1986:273; Gmelch, 1988:7)
* werksontevredenheid (Van der Westhuizen et al., 1992:180; Dewe, 1986:162)
* verlies aan dryfkrags (Van der Westhuizen et al., 1992:180; O'Connor & Clarke, 1990:41)
* laer produksiwiteit (Beard, 1990:111; Ratsoy et al., 1986:273)
* toenemende afwesigheid (Van der Westhuizen et al., 1992:180; Beard, 1990:110)
* hoë personeelwisseling (Beard, 1990:110; Ratsoy et al., 1986:273)
* verlaagde vlak van betrokkenheid by organisasie (Weiskopf, 1980:9)
* swak tydstuduur (Van der Westhuizen et al., 1992:180; Noel, 1987:72)
* negatiewe houding teenoor werk en organisasie (Sarros & Friesen, 1987:164)
* vervreemding van beroep (Dworkin et al., 1990:61)
* verwerping van professie (Gold, 1985:254)
* verlating van beroep (Hipps & Halpin, 1992:20; Rosenholtz & Simpson, 1990:242)
* uitbranding (Dworkin et al., 1990:61; Ratsoy et al., 1986:273)

Uit voorafgaande is dit duidelik dat die organisasie baie ernstig daaraan moet werk om stres te voorkom en te hanteer om sodoende uitbranding te voorkom. Hanteringsmeganismes sal in hoofstuk vier deeglik ondersoek en bespreek word.

2.11 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

In hierdie hoofstuk is aandag gegee aan die begripsontleding van organisasiestres. Verder is positiewe en negatiewe stres in die organisasie, benaderings tot stres, die vlakke van stres, fases
van stres, stresmodelle, 'n bestuurstressiklus asook die kategorie waarin organisasiestres gedeel word, bespreek. Ten slotte is die gevolge van organisasiestres vir die individu asook die organisasie van nader toegelig.

Vervolgens sal aandag gegee word aan organisasiestres in die skool en in die besonder aan die onderwyseres in die primêre skool sowel as die faktore wat sodanige stres veroorsaak.
HOOFSTUK 3

DIE AARD VAN ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES

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 onderwyseres bespreek. Laastens word die belangrikste organisasiestressers by onderwyseresse toegelig.

3.2 ORGANISASIESTRES IN DIE SKOOL

In die voorafgaande hoofstuk het dit duidelik geblyk dat stres in alle organisasies voorkom. Die skool word deur Berg en Nytell (1989:39) as 'n nie-winsgewende organisasie beskou en is dus ook onderhewig aan organisasiestres. 'n Baie hoër vlak van stres word in die onderwys aangetref as in die meeste ander professionele beroepe (Tuettemann & Punch, 1990:25; Blackburne, 1990:4). Die vraag ontstaan dus nou: waardeur word hierdie stres veroorsaak?

Aangesien stressers wat in 1939 aangemeld is nie baie verskil van dié wat in die nuutste navorsing aangetref word nie lei Schmid en Nagata (1983:234) af dat daar gedurende die afgelope vier dekades min gedoen is om hierdie situasie te verbeter.

Gold (1984/1985:254) beskou stres en uitbranding as ernstig vir die individu en gevolglik ook vir die kwaliteit van onderwys. Dit is noodsaaklik dat onderwyseres vaardighede en tegnieke aanleer om stres te hanteer (Gold 1984/1985:256). In 'n verslag van afgevaardigdes aan die Federale Onderwysersraad (1990:111) word duidelijk gestel dat onderwyserstres 'n erkende aspek van die stelsel is. Onderwyserverenigings bied opleidingskursusse aan om
hulle lede te help om stres te hanteer. Dit blyk egter dat soda­nige behandeling slegs tydelike verligting bring en dat die oor­saak van stres verwyder moet word voordat resultate permanent van aard sal wees. Dit is belangrik dat die werksplek van die onder­wyseres 'n gelukkige atmosfeer het waarin sy produktief en posi­tief kan wees (Rosenholtz & Simpson, 1990:241; De Witt, 1987: 270).

3.3 DIE OMVANG VAN ORGANISASIESTRES IN DIE ONDERWYS

3.3.1 Oriëntering

Skole is stresvolle plekke en word elke dag meer so. Hierdie feit word gestaaf deur die persentasie onderwysers/esse wat nie weer onderwys as beroep sal kies indien hulle die kans gegen word om weer voor te begin nie. Coldicott (1985:90) wys daarop dat oormatige stres by lede van 'n organisasie nadelig vir die organi­sasie is, omdat dit 'n algemene afname in effektiwiteit en doel­treffendheid veroorsaak.

3.3.2 Waarom die besorgdheid oor stres in die skool?

Die besorgdheid oor stres in die skool as organisasie spreek dui­delik. Kyriacou (1987:147) formuleer die volgende antwoorde op hierdie vraag:

* Die toenemende voorkoms van geestelike en fisiese ongesteld­heid as gevolg van voortdurende stres.
* 'n Algemene besorgdheid om die kwaliteit van leerkrante se werk te verbeter.
* Stres en uitbranding kan die kwaliteit van die onderwys ver­swak en ook die opoffering waartoe die onderwyser/es bereid is, skaad.

Vir Gorrell et al. (1985:12) speel laerskoolonderwys 'n groot rol in die totale ontwikkeling van die leerling en oormatige stres kan 'n invloed op die ontplooiing van die kind as mens hê. San-
ders (1990:10) vat dit saam met: "a stressed workforce is not an efficient one".

Die volgende vraag het by De Witt (1987:270) ontstaan: Was die onderwysstelsel deur die jare té kindgesentreerd in die beplanning daarvan en veral in die eise wat aan die beoefenaar van die beroep gestel is, sonder om behoorlik rekening te hou met die geestesreserves, streshanteringsvermoëns en volgehou werksgeluk van die beoefenaars van hierdie edel, maar besonder veeleisende beroep? Die hoeveelheid stres wat deur leerkragsleergerapporteer word dui op 'n positiewe antwoord op bogenoemde vraag.

3.3.3 Persoonlikheidstipes onderhewig aan stres


Coldicott (1985:92) sien 'n moontlike oorsaak in die type A- en B-persoonlikheidsteorie:

* Tipe A: word gekenmerk deur intense dryfkrug en ambisie, aggressie en mededingendheid, 'n dringende behoefte om take af te handel, rusteloosheid en ongeduld.
Tipe B word gekenmerk deur 'n gemaklike, rustige manier van optrede, geduld, tyd vir ontspanning en die estetiese, en is nie in die besonder mededingend nie.

Tipe A-persoonlikhede floreer op stres. Hulle jaag teen tyd om dinge gedoen te kry. Van der Linde (1990:18) is van mening dat tipe A-persone waarskynlik enige beroep as stresvol sal ervaar. 'n Tipe A-persoon is nie noodwendig senuagtig, onbekwaam of verkoot nie, hulle is egter meer onderhewig aan hartsiektes (Van Hemert, 1985a:17). Rummel en Rader (1978:307) was onseker of die skool ook as 'n tipe A- of 'n tipe B-organisasie beskou kan word.

Van der Linde (1990:18) beweer dat die blanke Suid-Afrikaanse bevolking getipeer kan word as tipe A-persoonlikhede vanweë die Puriteinse etiek en 'n sosio-ekonomiese sisteem wat konsekwent baie van die waardes wat met tipe A-gedrag geassosieer word, beloon het.

3.3.4 Die profiel van die gewone onderwyser

Op grond van data wat verkry is beskryf Cawood en Conradie (1989:27) die profiel van die gewone onderwyser as volg: Die mediaan, blanke Suid-Afrikaanse onderwyser kan getipeer word as 'n Afrikaanssprekende dame wat verbonde is aan 'n stedelike skool en wat óf net die sekundêre óf net die primêre skoolfases insluit, en wat slegs die gewone studierigtings aanbied. Die personeel van so 'n skool bestaan uit ongeveer 27 onderwysers van wie vyf bevorderingsposte beklee. Die persoon is getroud, ongeveer 30 jaar oud en beklee 'n permanente voltydse pos. Sy is op die kategorie D-salarisvlak aangestel en het reeds sowat sewe jaar onderwyservaring, maar het nog geen merietetoekenning ontvang nie.

3.4 DIE POSISIE VAN DIE VROU IN DIE ONDERWYS

Alhoewel die meerderheid leerkrante deur al die jare heen nog vroue was, is pariteit in salarisse eers so onlangs as 1990 tot op posvlak 1 uitgebrei (Lane, 1991:12).
Lane (1991:12) het bevind dat 38 421 (65,5%) van die 58 576 blanke opiniers in die RSA op 31 Maart 1990 vrouens was. Sedert 1988 het hierdie persentasie van 64,0% tot 65,5% toegeneem. Grabe (1988:16) voorspel dat die vrou in die toekoms 90% van die totale onderwyserskorps sal uitmaak. Die vrou lever dus 'n substantiële bydrae tot die onderwys. Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:273) maak die opmerking dat die onderwysprofessie neig om 'n "vroueprofessie" te word.

Ten spyte van die meerderheid vrouens in die onderwys word veel meer mans in bevorderingsposte aangestel. Uit die totale aantal vrouens was 33 362 of 87% in 1990 op posvlak 1 aangestel. Daar was 3 859 vrouens op posvlak 2, 'n toename van 19% vanaf die vorige jaar. 13% van alle vroue bekle in 1990 poste van posvlak 2 tot 7 waar hulle 'n belangrike bydrae lewer tot middel- en tussenbestuur. Sleks 4 vroue het in 1990 poste op posvlak 7 bekle. Vanaf 1989 tot 1990 is daar 561 meer vrouens in bevorderingsposte aangestel. Gedurende 1985 tot 1990 het vrouens al meer tot bevorderingsrange toegetree (Lane, 1991:13,14).

3.5 ORGANISASIESSTRES BY DIE ONDERWYSERES

3.5.1 Oriëntering

Dit het vir die vrou belangrik geword om 'n beroep te beoefen ter wille van 'n eie identiteit en ook vir finansiële gewin. Van der Westhuizen et al. (1992:47) verwys na die feit dat die onderwysberoep as die ideale beroep vir die vrou in haar dubbele rol as tuisteskepper en beroepsvrou beskou word.

3.5.2 Navorsing

Om dus betroubare navorsingsresultate te verkry en te bepaal wat die omvang van organisasiesstres in die primêre skool is, moet ondersoek ingestel word na die faktore wat organisasiesstres spesifiek by die onderwyseres veroorsaak. Vir die meeste navorsing wat tot dusver gedoen is, is daar selde tussen die gedrag van die
dame en dié van die man onderskei (Borg & Falzon, 1990:51; Holt et al., 1987). Gewoonlik was daar meer vroulike as manlike personeellede aan die skool verbonde. Die resultate van sodanige ondersoeke is dus eerder van toepassing op die onderwyseres.

### 3.5.3 Daling in die getal onderwyseresse


### 3.5.4 Gerapporteerde stres


Dit is vir Woodhouse et al. (1985:119) sowel as Payne en Furnham (1987:142) interessant dat die meer toegewyde en "beter" onderwyseresse meer stres rapporteer as die ander. Holt et al. (1987:57) bepaal dat onderwyseresse meer stres rapporteer as hulle manlike eweknieë (vgl. Calabrese, 1986:35; Milstein et al., 1984:
296). Kelly (1989:8) bevind dat laerskoolonderwyseresse meer stres as mansonderwysers en ook as hoërskoolonderwyseresse repor-
teer.


3.5.5 Manlike bestuurders in topposte

Ten spyte van die feit dat die personeel oorwegend vroulik is, tree daar amper deurgaans 'n man as skoolhoof op. Daar word ook 'n oorweldigende hoeveelheid mans in topposte by die Departement aangetref (Lane, 1991:14; Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:274). Beleid, reëls en regulasies word dus oorwegend deur mans bepaal. Die vrou word ook by die skool self meestal deur 'n man van raad en daad bedien.

3.6 FAKTORE WAT ORGANISASIESTRES BY DIE ONDERWYSERES VEROOR-
SAAK

3.6.1 Oriëntering

Read (1987:23) het bevind dat algemene werksomstandighede (vanaf die bestuurstyl van die hoof tot by die verslete geboue) die grootste rede is waarom onderwysers/esse die beroep verlaat. Ver-
volgens word die faktore bespreek wat organisasiestres by die onder-
wyseres veroorsaak soos dit in die literatuur geïdentifiseer en bespreek is.

3.6.2 Verandering en vernuwing in die organisasie

3.6.2.1 Oriëntering

Die eerste afdeling waarin organisasiestres verdeel kan word is verandering en vernuwing wat in die skool as organisasie plaas-
vind.

- 41 -
Volgens Maree (1991:2) gaan tydperke van hervorming en verandering gepaard met ontwrigting en spanning. Die chaos-sindroom is hier om te bly solank drastiese hervormings en verandering aan die orde van die dag is en dit moet met die nodige begrip gehanteer word. Ook die onderwys wat gewoond is aan orde moet daarmee versoen (Maree, 1991:2).

3.6.2.2 Die veranderende samelewing


3.6.2.3 Ontwikkelingsplanne


3.6.2.4 Oorplasing

Beasly (1984:11) is van mening dat 'n oorplasing na 'n ander skool baie stresvol is. Dit bring mee dat die onderwyseres by nuwe omstandighede moet aanpas, onder andere die bestuurstyl van haar nuwe hoof.
3.6.2.5 Veranderinge soos deur Buwalda waargeneem

Buwalda (1990:156) noem die volgende veranderinge:

* groot/gereelde verandering in instruksies, beleid of prosedures
* reuse herorganisering (ten minste deur die hele Departement)
* skielike, daadwerklike verandering in die aard van die werk
* skielike, noemenswaardige toename in die aktiwiteitsvlak of pas waarteen gewerk word
* nuwe hoof of bestuurder
* langer werksure as die normale per week as gevolg van krisisse

3.6.2.6 Personeelvermindering


* terugsnoeiing van poste
* van skoolhoofde tot onderwysers word op vroeë ouderdom uit die stelsel geneem as gevolg van die sluiting van skole
* selfs permanente poste is nie meer veilig nie
* onsekerheid oor die invloed wat die verskillende modelle op die onderwys gaan hé

3.6.2.7 Staatkundige vernuwing

Die implikasies van staatkundige vernuwing in die onderwys is deel van die onsekerheid wat tans in skole heers. Maree (1990:13) stel vrae soos:
* Sal 'n onderwyser die reg geniet om skool te hou by 'n skool en model van sy/haar keuse?
* In hoe 'n mate sal die professionaliteit van die onderwyser aangetas of beïnvloed word?


Al hierdie veranderinge in die organisasie is in die proses van plaasvind. Dit is te gou om die omvang van stres te bepaal wat deur hierdie onsekerhede veroorsaak word. Dit lyk egter asof te veel verandering in 'n te kort tyd, en wat ook buite die verwysingsraamwerk van die onderwyseres val, 'n groot oorsaak van organisasiestres is.

3.6.3 Interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie

Chen en Addi (1992:1) is van mening dat die doeltreffendheid van 'n skool in 'n groot mate afhang van die verhouding tussen die hoof, onderwysers en leerlinge. Volgens Eskridge en Coker (1985: 388) blyk die hoogste vlak van organisasiestres interpersoonlike verhoudinge te wees. Dit sluit in die onderwyseres se verhouding met topbestuur, collegas sowel as leerlinge en hulle ouers.

3.6.3.1 Interpersoonlike verhoudinge met collegas


Volgens Gorrell et al. (1985:12) is hoërskoolonderwyseresse meer vakgeoriënteerd en ervaar meer stres as gevolg daarvan terwyl laerskoolonderwyseresse meer ingestel is op persoonlike verhoudinge. Interpersoonlike verhoudinge is dus 'n belangriker stresser vir die onderwyseres in die primère skool.

3.6.3.2 Interpersoonlike verhoudinge met topbestuur


Van Hemert (1985b:10) sonder onbekwame toesighouers uit wat na-laat om die werker positief te versterk en tot deelnemende besluitneming aan te moedig as 'n belangrike stresser. McMurray (1986:5) onderskei 'n hoë mate van organisasiestres in 'n skool waar alle kommunikasie 'n eenrigtingproses is. Van Heerden (1988:50) sowel as Hipps en Halpin (1992:19) identifiseer konflik met die bestuurspan as 'n organisasiestresser. Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:273) is van mening dat dit vir die vrou belangrik is dat die hoof van haar hou. 'n Mensgerigte leierskapstyl by die hoof sal dus vir die vrou minder stresvol wees.

3.6.3.3 Interpersoonlike verhoudinge met leerlinge

Van der Westhuizen et al. (1992:49) het bevind dat die onderwyseres plaasvervvangend - deur haar leerlinge - presteer. Die prestasies van die leerlinge word die prestatie van die onderwyseres aangesien haar prestasies uiteindelik aan dié van haar leerlinge gemeet word. 'n Gesonde verhouding met haar leerlinge motiveer die onderwyseres en op haar beurt motiveer sy die leerlinge.

Jenkins en Calhoun (1991:61) asook Hipps en Halpin (1992:5) onderskei leerlingwangedrag as een van die vier hoofstressers by die
onderwyseresesse. Hierdie wangedrag van leerlinge manifesteer in die vorm van raserigheid, opstandigheid, wanordelijkheid en algemeen swak gedrag.

Leerlinge wat nie in akademiese vordering belangstel nie, veroorzaak voortdurend onderbrekinge gedurende onderrigsituasies. Dit lei tot verlore onderrigtyd wat gedreineerde, gefrustreerde onderwyseresesse tot gevolg het (Raschke et al., 1985:561). Onderwyseres vind dit soms moeilik om swak gemotiveerde leerlinge te hanteer. Die onderwyser wat probleme ondervind met leerlinge wat hulle wangedra, sukkel gewoonlik ook met die dissiplinering van leerlinge. Payne en Furnham (1987:146) skryf hierdie probleem toe aan 'n onduidelike dissiplinêre beleid. Dit is verder duidelik dat ondersteuning deur die skoolhoof in dié verband vir leerkrags te van die allergrootste belang is. Onderwyseres raak verbitterd by die gebrek aan duidelike reëls en beleid ten opsigte van dissipline in die klaskamer (McLaughlin et al., 1986:423).

3.6.3.4 Interpersoonlike verhoudinge met ouers

Bredenkamp (1990:13) is van mening dat die ouer gedurende sy kind se skooljare voortdurend betrokke behoort te wees by die formele onderwys wat sy kind ontvang, meelewing daarmee te hê, dit te ondersteun, te verryk, saam daaroor besluite te neem en diens aan die skool te lewer. Deur die jare het dit egter duidelik geblyk dat die ouer al meer op die agtergrond tree namate die kind groter word en later selfs heeltemal verdwyn. Sommige ouers word net gesien wanneer hulle nie met iets saamstem nie. Barnard (1990:446) beskou doeltreffende en gereelde tweerigting-kommunikasie tussen ouerhuis en skool as noodsaaklik vir die opvoeding van die kind.

Vir Schroeder (1989:7) en Van Heerden (1988:50) is die hantering van ouerbetrokkenheid en konfliksituasies in hierdie verband die taak van die onderwysbestuurder en sy span, byvoorbeeld wanneer die betrokke ouerliggame ander prioriteite ten opsigte van die skool het, van die skoolbestuur verskil, personeel nie professio-
neel behandel nie, en vele meer. Ouerinmenging aan die een kant, en gebrek aan samewerking van ouers aan die ander kant, kan beslis stres by die onderwyseres veroorsaak. Van der Merwe (1989:5) beskryf die probleem soos volg:

* Onderwysers voel moontlik dat ouers te veel kritiek lewer en hulle blameer vir alles wat verkeer loop.
* Onderwysers voel moontlik dat ouers bevooroordeeld is en net in hulle eie kind belang stel.

3.6.4 Rolvertolking deur die individu in die organisasie

Van der Westhuizen (1990:91-93) omskryf die rol wat 'n onderwyser in die skool vervul as die gedrag van die onderwyser binne die skool wat bepaal word deur interpersoonlike verhoudinge en gebeure. Rolkonflik, roloorlading en rolonsekerheid word deur navorsers as belangrike bydraënde faktore tot stres in die onderwys uitgesonder (Eskridge & Coker, 1985:388; Wilkinson, 1988:187).

3.6.4.1 Rolkonflik

Rolkonflik is 'n groot bron van organisasiestres (Hipps & Halpin, 1992:5; Jenkins & Calhoun, 1991:61; Fimian, 1987:5). Volgens McLean (1974:52) dui rolkonflik op onverenigbare eise wat deur twee of meer persone aan 'n individu gestel word, waar die individu se werk onderling afhanklik van die persone s'n is. Daar word van die onderwyseres verwag om veelvuldige rolle in die skool te vervul.

3.6.4.2 Roloorlading

Volgens Beard (1990:111) vind rooloorlading plaas wanneer iemand te veel werk het om in die tyd tot sy beskikking te doen.


Le Roux (1987:12) is van mening dat sillabusse wat al omvattend en komplekser raak bydra tot 'n swaarder wersklaas. As gevolg van sosio-ekonomiese omstandighede word opvoedingsfunsies wat eers binne gesinsverband vervul is al hoe meer die taak van die onderwyseres.

Die taak van die onderwyseres is baie omvattend en sluit die volgende in (Biggs, 1988; McLaughlin et al., 1986):

- Onderrigtake: lesbeplanning, lesvoorbereiding, lesaanbieding, kontrolewerk en nasienwerk; opstel en nasien van toetse, vraestelle en memoranda; opstel van puntestate en verslae; bywoon van vakvergaderings en tred hou met die nuutste ontwikkeling op vakgebiede; toesig wanneer kollegas afwesig is.
- Buitenuurse bedrywighede: sportafrigting, saamstel van spanne, wedstrydvoorbereiding, byeenkomste aanbied en reël van toe-re.
- Kulturele aangeleenthede: konserte, debat.
- Fondsinsamelingsprojekte: feeste, kermisse.

Van der Westhuizen et al. (1992:49-50) wys verder nog op die belangrikheid van die onderwyseres se unieke behoeftes as moeder/tuisteskepper. Sy het steeds meer huislike verpligtinge as haar manlike kollegas en dus minder tyd om aan haar persoonlike behoef-
tes en belangstellings te bestee.

3.6.4.3 Die tydsfaktor

In die ondersoek wat deur Cawood en Conradie (1989:32) gedoen is, blyk dit dat die onderwyseres 'n gemiddelde werksweek van 56 uur het. Dit kom neer op 'n werksdag van 11,2 uur waarna die onderwyseres nog haar tuisverpligtinge moet afhandel. Dit kom ook duidelik in die ondersoek na vore dat meer tyd aan minder belangrike dinge (soos evalueringsaktiwiteite en algemene skooladministrasie) bestee word en dat belangriker dinge (soos kontak met ouers, leerlinge en onderwysleiers) minder aandag kan geniet. Alley en Ballenger (1990:21) beskryf die probleem waarmee onderwyseresse te kampe het as volg: dit is nie 'n kwessie van nie weet hoe om te onderrig nie, maar eerder van nie tyd he om goeie onderwyseresse te wees nie.


Die probleem wat deur Noel (1987:72) geïdentificeer is, is swak tydsbestuur. Tanner et al. (1991:205) onderskei 'n verband tussen die stresvlak en die graad waarin tydsbestuurstegnieke toegepas word. Beter tydsbestuur lei tot 'n hoër prestasievlak en meer werksbevrediging en verminder sodoende organisasiestres. Swart (1988:16) is van mening dat die gebrek aan tyd om 'n opdrag binne 'n gegewe tyd te voltooi, 'n belangrike manifesasie van ge-
brekkige tydsbestuur is.

3.6.4.4 Rolonsekerheid


3.6.4.5 Rolontoereikendheid

Calabrese (1986:38) beweer dat die "mansoorheersde" burokrasie van die onderwys die kreatiwiteit van onderwyseresse beperk en hulle onderrigdoelstellings negeer.

Halpin et al. (1984/95:139) beskou die hoë mate van verantwoordelikheid wat skoolhou meebring as 'n probleem vir onderwyseresse. Dit is verder 'n probleem dat die onderwyseresse hierdie verantwoordelijkheid volgens bepaalde voorskrifte moet uitvoer en nie 'n mate van eie diskresie mag gebruik nie. Alle onderwyseresse se persoonlikhede pas ook nie noodwendig in die voorgeskrewe raamwerk nie. Verder neem Fletcher en Payne (1982:277) 'n voortdurende behoefte by onderwyseresse waar om kreatief te wees. Buwal-
da (1990:94) het bevind dat onderwyseresse 'n gevoel van magte­
loosheid ervaar as gevolg van die minimale inspraak wat hulle het
in sake soos die keuse van handboeke en klasgrootte.

Smilansky (1984:85) sien die rol van die onderwyseres as veelvul-
dig. Sy is koördineerder, ondersteunende ouer, handhawer van dissi-
pline, stimulerende akteur en inligtingsbron. Buwalda (1990:82) trek hierdie veelvuldige rol van die onderwyseres deur vanaf
suiker opvoedkundig tot by administratiewe, bestuurs- en organisat-
toriese verantwoordelikhede. Hierby kan gevoeg word konflikbemid-
delaar, student, sportorganiseerder en nog vele meer. Dit is
voor die hand liggend dat niemand in staat is om al hierdie rolle
ewe suksesvol, indien enigsins, te vertolk nie. Smilansky (1984:85) wys daarop dat onderwyseresse gedurig onder druk verkeer om
ondersteunend en optimisties op te tree, sonder die reg om die ne-
gatiewe gevolge van voortdurende blootstelling aan die publieke
oog te laat deurskermer. Halpin et al. (1984/85:139) merk op dat
daar 'n mate van organisasiestres ontstaan sodra 'n persoon voel
dat hy/sy nie in beheer van 'n situasie is nie.

Die "status" wat aan die onderwysberoep gekoppel is, het sterk ge-
durende die afgelope jare afgeneem (Beard, 1989:109; Raschke et
al., 1985:561). Dit bring mee dat die rol as belangrike of gesag-
hebbende persoon wat die onderwyser in die gemeenskap vervul het,
baie afgeskaal het.

3.6.5 Professionele ontwikkeling van die individu

3.6.5.1 Terugvoering

McLaughlin et al. (1986:423) is van mening dat terugvoering ten
opsigte van die onderwyseres se werk en professionele groei hand
aan hand gaan. Te min of geen terugvoering werk stremmend in op
die gehalte van onderwys en bevorder dus stagnering. 'n Gebrek
aan terugvoering kom ook neer op 'n gebrek aan erkenning aan die
onderwyseres vir wat sy doen en bereik.
3.6.5.2 Indiensopleiding


3.6.5.3 Verantwoordelikhede

McFarlane (1990:14) verwys na 'n ondersoek wat deur Niebuhr gedoen is waarin onderwysers beweer dat hulle selde die oplossing vir 'n probleem vind in dit wat hulle tydens hulle opleiding geleer het. Volgens Wildman en Niles (1987:7) word hierdie probleme deur middel van die "probeer en tref" metode opgelos. Alley (Buwalda, 1990:96) is van mening dat die publiek al meer druk op opvoeders uitoefen en al minder ondersteuning gee.

Van Aswegen (1992) sê dat daar dikwels nie genoeg onderwyseresse is wat opgelei of bekwaam is om 'n spesifieke item, hetsy sport of kultuur, af te rig nie. Sodra 'n onderwyseres gewillig is om hierdie item of aangeleenthed sonder die nodige vaardighede te hanteer, stel sy haarselbloot aan kritiek. 'n Onderwyseres moet dus 'n spesialis op elke gebied wees (wat onmoontlik is as in gedagte gehou word dat die kind in totaliteit ontwikkel word en die terreine onbeperk is). Indien die onderwyseres egter ont trek uit die aktiwiteite waarvoor sy nie genoeg opleiding gehad het nie haal sy haarsel kritiek vanuit ander oorde in die organisasie op die hals.
3.6.5.4 Opleiding

Gold (1984/85:256) is van mening dat onderwyseresse dikwels onvoldoende opgelei is, of die verkeerde konsep het van hoe dit regtig in die praktyk gaan. Aspekte en waardes wat gedurende opleiding as onderwyseres geleer is, is dikwels nie operasionaliseerbaar in die skool nie. Onderwyseresse raak dus persoonlik en professioneel ontmoedig. Dikwels word daar van onderwyseresse verwag om vakke aan te bied waarvoor hulle nie opgelei is nie (Van Heerden, 1988:52). Onderwyseresse raak ook gefrustreerd indien daar nie 'n duidelike akademiese doel gestel is om professionele gedrag te motiveer nie (Boy & Pine, 1987:105-107).

3.6.5.5 Bevorderingsgeleenthede

Volgens Read (1987:20) en Cawood en Conradie (1989:33) is die gebrek aan bevorderingsgeleenthede, veral vir die vrou in die primêre onderwys, 'n probleem. Vroue is van mening dat die erkenningsstelsel die geleentheid bied om mans te bevoordeel. Bevorderingsposte word dikwels vir mans gereserveer om hulle in die onderwys te hou terwyl daar bekwamer vroue beskikbaar is (Grabe, 1988:17). Die sosiale persepsie (ook by Bestuursrade) dat vroue nie die nodige bestuurseienskappe het om bestuursposte te vul nie, lei grootliks daartoe dat vroue ook afwesig is in die topbestuurshiërargie van die onderwysstelsel (Grabe, 1988:17).

Die rede hiervoor, soos deur Calabrese en Anderson (1986:33) aangevoer, is dat die oorgrote meerderheid van die lede van die beheerraad gewoonlik mans is wat aan rugbyafrigting dink wanneer aanstellings gemaak moet word.

Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:274) het bevind dat vroue uit hulle eie nie aansoek doen om bevorderingsposte nie as gevolg van die volgende redes wat in die literatuur aangetref is:

* Vroue wil nie die gevaar loop om op grond van geslagsrolonvam-pastheid deur die gemeenskap "verwerp" te word nie
* Selfvertroue en selfwaardering ontbreek by baie vrouens
* Mans beheer die onderwysverenigings (en dus indirek aanstel­lings)
* Die vrou in die onderwys verwag om bevele te ontvang, nie te gee nie - om saam te werk, nie om te inisieer nie
* Daar is gebrek aan langtermynbeplanning by vrouens
* Onderwyseresse in tydelike poste kan nie in aanmerking kom vir bevorderingsposte nie en veral voor 1970 het die meeste getroude vrouens tydelike poste bekleen
* Vrouens het hulle nie beter bekwaam nie omdat hulle nie permanente poste bekleen het nie
* As gevolg van die "domicillium" van die getroude vrou se man kan sy nie op ander plekke om bevorderingsposte meeding nie
* Die vrou neig tot plaasvervangende wyse van prestasie
* Vrouens bevind hulle meestal in die humaniora, terwyl bevoor­dingsposte meestal uit die geledere van die natuurwetenskap­likes gevul word
* Dit is feitlik onmoontlik vir 'n vrou om superintendent van onderwys te word omdat min vrouens skoolhoofposte bekleen

Dit kom dus voor asof die huidige bevorderingstelsel nie veel mo­tiverende waarde vir die vrou in die onderwys het nie.

3.6.5.6 Meriete

Dit blyk uit die navorsing van Van der Westhuizen et al. (1992: 47) dat die stelsel van merietetoekennings vir onderwyseresse 'n groot bron van ontevredenheid is. Die objektiwiteit, onpartydigheid en regverdigheid by die toekenning van meriete word bevraag­teken. In sy huidige vorm gee die merietestelsel meer aanleiding tot ontevredenheid as tot die motivering en erkenning aan onderwy­seresse wat uitpresteer het, wat eintlik die doel daarvan is.

Volgens Cawood en Conradie (1989:27) sowel as Biggs (1988:47) het sowat 66% onderwyseresse in hulle ondersoek nog geen merietetoek­kenning ontvang na jare in die onderwys nie. Ten spyte van 'n hoë opleidingspeil beskik slegs 33,9% oor een merietetoekening,
9,6% oor twee en 6,7% oor twee of meer. As die opleidings- en erfvaringspeil in ag geneem word, bestaan daar blykbaar min onderskiedingsmoontlikhede vir onderwyseresse (Ibid.).

3.6.5.7 Werksmoontlikhede

Indien die onderwyseres daaraan dink om die beroep te verlaat, is die beskikbaarheid van werksmoontlikhede buite die onderwys 'n probleem (DeLong, 1989:24; Wangberg, 1984:6). Die onderwyseres is so gespesialiseer om met die kind te werk dat sy nie maklik vir poste in die privaatsektor sal deug nie, aangesien daar min ander organisasies is waar al die werksure aan die kind as sodanig bestee word.

3.6.6 Bestuur deur die bestuurspan

Die doeltreffendheid van 'n onderwysstelsel is in 'n groot mate afhanklik van die wyse waarop dit bestuur word (Schroeder, 1989: 8).

3.6.6.1 Bestuurstyl

Dworkin et al. (1990:62) onderskei 'n verband tussen stres by onderwysers van verskillende skole en die bestuurstyle van die betrokke hoofde. In skole waar die hoof as ondersteunend beskou word, was stres as gevolg van die hoof nie noemenswaardig nie, terwyl stres in skole waar die hoof nie as ondersteunend beskou word nie ernstige afmetings aanneem en met uitbranding geassosieer word.

(1985:350) dui 'n verband aan tussen 'n hoë stresvlak en 'n outo-
ritêre oriëntasie by die skoolhoof. Autoritêre leidinggewing aan
die een kant en laksheid aan die ander kant veroorsaak baie orga-
nisasiestres. Niemand kan topprestasie lever in 'n organisasie
waar chaos heers nie (De Witt, 1987:270).

Bacharach et al. (1986:13) sowel as Eskridge en Coker (1985:388)
is van mening dat meer stres voorkom namate die burokrasie in 'n
organisasie groter word. Berger (Van Wyk, 1990:136) ondervind
dat personeel hulleself deur die burokrasie omsingel voel. De
Witt (1987:270) identificeer onbillike werkweise aan praktisyns
as 'n organisasiestresser.

3.6.6.2 Interaksie met ondergeskiktes

'N Afleiding wat deur Bacharach et al. (1986:13) gemaak is, is
dat die vlak van interaksie tussen bestuur en ondergeskiktes 'n
groot bron van organisasiestres is. 'N Hoë mate van organisasie-
stres kom voor in 'n skool waar alle kommunikasie 'n eenrigting-
proses is, byvoorbeeld waar die personeelvergadering in 'n mono-
loog ontaad (McMurray, 1986:5; De Witt, 1987:270). De Witt
(1987:163) beskou ook konflik met die bestuurspan as stresvol.

3.6.6.3 Professionele regte en voorregte van onderwyseresse

'N Gebrek aan professionele regte en voorregte vir onderwyseresse
soos deelname aan besluitneming word deur De Witt (1987:1630) en
Read (1987:21) as 'n groot oorsaak van organisasiestres beskou
(Van Heerden, 1988:50; Bacharach et al., 1986:13; Calabrese en An-
derson, 1986:35). McLaughlin et al. (1986:425) is van mening dat
die onderwyseres se gevoel van bevoegdheid en doeltreffendheid
daaronder ly. Bacharach et al. (1986:13) associeer 'n hoë mate
van magteloosheid met 'n hoë mate van stres. Dit kom neer op die
verskil tussen die hoeveelheid invloed wat mense behoort te hê en
die hoeveelheid wat hulle wel het.
3.6.6.4 Evaluering

Die vrou se algemene vermoë as onderwyseres is verwant aan stres wat deur die hoof veroorsaak word. Die hoof veroorsaak meer stres by die onderwyseres as haar kollegas (Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:273; Woodhouse et al., 1985:119; Smilansky, 1984:90). Een rede hiervoor is dat die hoof die onderwyseres evalueer en dus haar waarde as onderwyseres bepaal. Dit is ook die taak van die hoof om getuigskrifte ter bevordering te skryf. Eskridge en Coker (1985:388) het bevind dat onderwyseresse oor individue in bevorderingsposte kla omdat laasgenoemde nie oor die ondervinding of professionele vaardighede beskik om onderwysprestaties doeltreffend te evalueer nie.

3.6.6.5 Handhawing van gesag

Die mate waarin gesag toegepas word en die onderwyseres ondersteun word deur die hoof dra by tot organisasiestres by onderwyseresse (Rosenholtz & Simpson, 1990:245; Read, 1987:20; McLaughlin et al., 1986:425; Fletcher & Payne, 1982:274). Die onderwyseresse voel dikwels asof sy al een in die skool is wat dissipline probeer handhaaf.

3.6.6.6 Terugvoering en erkenning deur topbestuur

McLaughlin et al. (1986:425) is van mening dat 'n gebrek aan ge-roteineerde, konstruktiewe terugvoering vir die meeste onderwyseresse 'n probleem is. Alley en Ballenger (1990:21) het bevind dat onderwyseresse kla omdat hulle nooit erkenning kry vir hulle harde werk nie (Jenkins & Calhoun, 1991:61; Washington, 1989:315). Dit is die hoofrede vir 'n ontmoedigde onderwyzerskorps. Hulle voel nie gemotiveerd om in die toekoms hulle bes te probeer deur hart en siel aan 'n taak te werk nie (soos skoolkonserfe, kunswedstryde, afrigting van sportaktiwiteite, kermisse en vele meer).

Eskridge en Coker (1985:388) bekleemtoon die feit dat hoofde wat
net oor onderwyseresse se werk bekommerd is en nie omgee vir hulle sosio-emosionele behoeftes nie, beslis organisasiestres veroorsaak. Van Heerden (1988:53) het bevind dat erkenning, hoe gering ook al, as motiveerder dien, gesindhede verander en stres vermin- der omdat die harde werk raakgesien word. Dworkin et al. (1990:69) is van mening dat selfs minder effektiewe hoofde wat die onderwyseres én haar werk as belangrik beskou minder stres veroorsaak as die effektiewe hoof wat nooit erkenning gee nie. Volgens Van der Westhuizen et al. (1992:49,50) verwag die onderwyseres nie veel meer ondersteuning van haar skoolhoof nie, maar glo sy tog dat sy te min erkenning vir geleverde werk ontvang.

### 3.6.6.7 Kundigheid

Onderwysbestuurders oefen druk op onderwysers/esse uit om meer aanspreeklikheid en verantwoordelikheid te aanvaar vir die effek- tiwiteit van onderwys asook om kundiger te word in die aanwending van nuwe tegnologie. Druk vanuit verskeie oorde neem toe en maak onderwyseresse al meer gefrustreerd. Die groep waardeur die mees- te druk uitgeoefen word het egter goeie bedoeings (Boy & Pine, 1987:105).

### 3.6.7 Administratiewe pligte en ander nie-klasverbandhoudende pligte


Swart (1988:13) is van mening dat te veel klerklike werk organisasiestres veroorsaak. Voortdurende verslae en papierwerk wat oor elke aksie geskryf of ingevul moet word, en die byhou daarvan is
irriterend en neem tyd in beslag (McLaughlin et al., 1986:425; Raschke et al., 1985:562,563). Dieselfde tipe tydrowende aktiwiteit wat deur Raschke et al. (1985:562) geïdentifiseer is, is die rekordhou van elke aktiwiteit in die klas soos punte opsryf vir 'n honderd en een dinge wat die leerlinge moet doen.


In die ondersoek van Ferreira (1991:97) is fondsinsamelingsaksies as die belangrikste organisasiestresser geïdentifiseer. Die onderwyser word gesien as iemand wat alweer geld vra (NOU-nuusbrief, 1988:10).

3.6.8 Beleidsimplikasies

Gorrell et al. (1985:11) het bevind dat daar min tevredenheid ten opsigte van algemene onderwysbeleid bestaan. Lyons (1990:44) het bepaal dat die doel, beleid en rigtinggewers van hoofkantoor dikwels in konflik is met die doel, wense en verwagtinge van die onderwysereskorps. Gorrell et al. (1985:11) identifiseer departementele eise in die algemeen as stresser. Pillay (1988:17) noem verandering in beleid as 'n belangrike organisasiestresser.

Wyseresse diewels verplig om 'n kurrikulum te onderrig en beleid te implementeer waarin hulle geen sé gehad het nie. Coldicott (1985:92) noem die beleid ten opsigte van godsdiens as organisasiestresser.

Leerkragte kla oor 'n gebrek aan duidelike en konsekvente beleid in verband met sake soos dissipline, klasgrootte sowel as die begroting vir onderwysmateriaal. Volgens McLaughlin et al. (1986:425) bemoeilik bogenoemde probleme die taak van die onderwyseres aansienlik.

Bredenkamp (1990:19) meen dat hoofde hulle nie daaraan steur wanneer die beleid wel ten doel stel om onnodige arbeidsdruk te verminder sodat die werkverrigting in skole vaartbelyn en onbelemmerd kan voortgaan en optimale produktiwiteit met maksimale prestasie bereik kan word. In hierdie beleid word onder andere voorgestel dat 'n billike werksverdeling deur die hoof daargestel moet word en dat onderwysers en leerlinge nie vir meer as twee middae per week (omtrent vier ure per week) by buitekurrikêlere aktiwiteite betrek behoort te word nie.

In teenstelling met bogenoemde bespreking bevind Van der Westhuizen et al. (1992:49) dat die onderwyseres nie 'n meer billike toepassing van die skoolbeleid verwag nie.

3.6.9 Fisiese faciliteite en werksomstandighede

Rosenholtz, en Simpson (1990:242) beskou werksomstandighede as bepalend vir die geluk van die onderwyseres. Hoe swakker die werksomstandighede, hoe meer stres word ervaar.

3.6.9.1 Onderwysmedia

Onvoldoende hulpbronne, hulpmiddels, apparaat en voorraad ("working without tools") beperk die onderwyseres baie in die doeltreffende uitvoering van haar taak (Grasha, 1987:56; McLaughlin et al., 1986:423; Milstein et al., 1985:405). Raschke et al. (1985:
voeg hierby dat groter klaskamers, meer voorraad en moderne
toerusting nodig is vir kwaliteitonderrig. Payne en Furnham
(1987:141) is van mening dat 'n gebrek aan hulpbronne vir die on-
derrigtaak baie druk op die onderwyseres plaas aangesien sy dik-
wels self moet sorg vir hierdie hulpbronne. Tyd en geld moet dus
spandeer word om noodsaaklike hulpmiddels beskikbaar te stel (Har-
ris et al., 1985:346). Buwalda (1990:91) is van mening dat onvol-
doende fondse vir hierdie noodsaaklikhede 'n groot bron van orga-
nisasiestres is.

3.6.9.2 Onaangename fisiese omstandighede

Volgens Wangberg (1984:8) maak onaangename fisiese omstandighede
soos te hoë of te lae temperature dit vir onderwyseresse moeilik
om effektief te wees. Raschke et al. (1985:563) sowel as Dworkin
et al. (1990:65) meen dat afgeleefde geboue ook geen uitsondering
op die reëel is nie. Dewe (1986:145-153) en Ratsoy et al. (1986:
281) noem die volgende onvoldoende fisiese geriewe: Te klein lo-
kale vir die aantal leerlinge, hoë geraasvlak as gevolg van swak
isolasie, swak geventileerde lokale en onvoldoende beligting en
lugversorging. By baie skole is daar te min skoonmakers. McLaughlin et al. (1986:424) se dat onderwyseresse nie jare lank
gestudeer het om af te stof en uit te vee nie. Die netheid van
die klas dra by tot die indruk wat byvoorbeeld tydens 'n profes-
sionale besoek geskep word. Dit skep ook onhigieniese toestande
indien vloere, mure ensovoorts vuil gelaat word.

3.6.9.3 Die getal leerkragte

groterwordende onderwyser/leerling-verhouding as 'n stresser.
Brand (1991:1) voorspel egter ten spyte hiervan 'n moontlike dra-
matiese verhoging in die onderwyser/leerling-verhouding. Dit
blyk dus dat hierdie stresser eerder in intensiteit toeneem as an-
dersom. Van Heerden (1988:50) identifiseer verder die probleem
van 'n kleiner onderwysers personeel wat dieselfde buitemuurse bedry-
wighede moet aanbied.
Faktore wat ook verantwoordelik is vir organisasiestres wat werksomstandighede aanbetref, maar reeds bespreek is, is onder andere personeelverhoudinge (vgl. 3.6.3), gebrek aan interne ondersteuning (vgl. 3.6.6), verskille ten opsigte van skoolbeleid (vgl. 3.6.8) en tyddruk (vgl. 3.6.4.3).

3.6.10 Ander

Die volgende organisasiestressers wat nie in een van die vorige afdelings ingedeel kan word nie, dien ook vermeld te word.

3.6.10.1 Buitekurrikulêre aktiviteite

McLaughlin et al. (1986:423) is van mening dat buitekurrikulêre aktiviteite wat soms in onderrigtye plaasvind, die kwaliteit van onderrig verlaag aangesien dit onderrigtyd verminder. Dit gebeur dikwels in die primêre skool dat leerlinge net voor 'n groot kon­sert of kunswedstryd toegelaat word om in skooltyd te oefen. On­gelukkig is een onderwyseres dikwels deurgaans daarby betrokke en verloor sy 'n aantal ure waartydens haar kollegas aangaan met hul­le werk.

3.6.10.2 Klassamestelling

Van Heerden (1988:50) is van mening dat gekombineerde klasse - ho­risontaal of vertikaal - 'n oorsaak van organisasiestres is. Hierdie klassamestelling verskil van skool tot skool, afhankende van die hoof se voorkeur. Verder bevind McLaughlin et al. (1986: 425) dat verandering aan die samestelling van die klas in die middel van die jaar kontinuïteit benadeel. Dit bring onnodige adminis­tratiewe werk mee soos klaslyste en punteboeke wat hersien moet word.

3.6.10.3 Onderbrekings gedurende klastyd

vieroorsaak dit 'n gevoel van gejaagdheid by die onderwyseres. Onderbrekings gedurende skoolure vermindert die onderrigtyd en verbreek die konsentrasie van die leerlinge.

3.6.10.4 Ander

Buwalda (1990:85) wys daarop dat alledaagse takies soos voorbereiding van audiovisuele apparaat, kontrolering van tuiswerk en vele meer vir addisionele stres verantwoordelik kan wees.

3.7 SAMEVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is aandag gegee aan organisasiestres in die skool en die omvang van organisasiestres in die onderwys. Aandag is gegee aan die posisie van die vrou in die onderwys en spesifiek organisasiestres by die onderwyseres. Met die onderwyseres op posvlak een in die primêre skool in gedagte is die belangrikste organisasiestressers aan die hand van die literatuur ondersoek, naamlik:

* Verandering en vernuwing in die organisasie
* Interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie
* Rolvertolking deur die individu in die organisasie
* Die professionele ontwikkeling van die individu
* Bestuur deur die bestuurspan
* Administratiewe pligte en ander nie-klasgerigte pligte
* Beleidsimplikasies
* Fisiese faciliteite en werksomstandighede

Vervolgens sal die effek van stres en in meer besonderheid die gevolge van organisasiestres asook die voorkoming en hantering daarvan onder die loep geneem word.
HOOFSTUK 4

DIE EFFEK EN HANTERING VAN ORGANISASIESTRES

4.1 INLEIDING

In hoofstuk 3 is die aard van organisasiestres bespreek en die faktore wat organisasiestres by die onderwyseres veroorsaak is ondersoek. In hierdie hoofstuk word die effek van organisasiestres asook die hantering daarvan soos dit in die literatuur voorkom, bespreek.

4.2 DIE EFFEK VAN ORGANISASIESTRES

Die effek van stres word deur Dunham (1986:93) in die volgende vier basiese kategorieë gegroepeer:

* Prestasie-effek
* Emosionele effek
* Verstandelike effek
* Fisiese effek

Indien beroepstres intensief sou toeneem kan hierdie reaksies geplaas word in 'n raamwerk van opeenvolgende stadiums waardeur onderwyseresse beweeg. Leerkragte ontwikkel nuwe tegnieke om die stres te verwerk of hulle hou vol om bekende strategieë te gebruik. Indien hulle pogings onsuksesvol is, ervaar hulle 'n aantal emosionele en verstandelike reaksies waaronder frustrasie, woede en angs. Indien die blootstelling aan stres voortduur, vind 'n ernstige fisiese reaksie soos 'n hartaanval plaas. Uitputting en uiteindelik uitbranding kan die gevolg van voortdurende blootstelling aan stres wees (Dunham, 1986:94).

In figuur 4.1 stel Dunham (1986:95) aan die hand van 'n diagram die verwantskap voor tussen die prestasie van die onderwyser en die eise wat ervaar word.
4.3 DIE GEVOLGE VAN ORGANISASIESTRES

4.3.1 Oriëntering

As gevolg van die stressers, wat vroëër in die hoofstuk geïdentifiseer is, ontstaan 'n hoë spanningsvlak. Bondsio en De Witt (1990:345) is van mening dat 'n hoë spanningsvlak kontraproduktief word wanneer dit 'n onderwyser se vermoë benadeel om oordeelkundige besluite te neem, of wanneer sy konsentrasievermoë aanmerklik afneem. Onderwyseresse rapporteer gepaardgaande hiermee 'n gevoel van paniek of fysiologiese verandering soos versnelde hartklop, vinniger asemhaling of swetende handpalms (Van der Westhuizen et al., 1992:180). Na hierdie stadium volg gewoonlik 'n afname in onderwysbekwaamheid omdat die leerkrag se selfvertroue ondermyn word.
4.3.2 Fisiologiese gevolge (vgl. 2.10.2)


4.3.3 Psigologiese gevolge (vgl. 2.10.3)

Respondente was dit eens dat stres meestal manifesteer in swak slaappatrone, byvoorbeeld wakker word met gevoelens van panikeregtheid, om baie vroeg in die oggend wakker te skrik of aan algehele slaaploosheid te ly. Ander simptome wat gerapporteer is, is onder meer buierigheid, frustrasie, toenemende geirriteertheid, agterdogtigheid en selfs kranksinnigheid (Eskridge & Coker, 1985:387). Die gevolg hiervan is gevoelens van depressie by die onderwyseres oor haar werk. Dit lei verder tot minder selfvertroue en professionele bevoegdheid (Hipps & Halpin, 1992:20). Bondesio en De Witt (1990:346) is dit eens met die afleiding dat langdurige blootstelling aan enige situasie wat spanning meebring tot fisiologiese veranderinge kan lei wat later die verskyning van psigomatiese simptome tot gevolg het.

4.3.4 Sosiologiese gevolge (vgl. 2.10.4)

Sosiologiese manifestasies kan die uitvloeisel van die vorige twee genoemde manifestasiegebiede wees. 'n Afname in werksprestasie kan as gevolg van voortdurende hoofpyn of frustrasie voorkom. Sosiologiese en organisatoriese gevolge van stres kan dus as gevolg van fisiologiese en psigologiese manifestasies ont-
staan. De Witt (1987:266) noem die voorbeeld van akute frustrasie waar irritasie aan die een kant, gepaard gaan met witwoede-aggressie aan die ander kant.

4.3.5. Gevolge vir die organisasie (vgl. 2.10.5)

Die mate waarin die skool as organisasie in totaliteit onder die gevolge van stres ly, is van belang. Van der Westhuizen et al. (1992a:180) bepaal dat stressers ook die leerkrags se werksmotivering beïnvloed, wat aanleiding gee tot chroniese werksontevredenheid en 'n verlies aan dryfkrag en zelfs beroepsverlating veroorsaak (Hipps & Halpin, 1992:20). Volgens Calabrese (1987:67) is die onderwyseres se hooffrustrasie minder effektief en leerlinge ly onder oneffektiewe onderrigmetodes. Beard (1990:110) is bekommerd oor ontevredenheid, afwesigheid en 'n groot personeelomset wat chaotiese gevolge vir die skool kan inhou. De Witt (1987:266) meen dat die woedereaksie wat uit stres voortspruit nie altyd op die werklike brann van 'n persoon se frustrasie gerig is nie. Die onderwyseres se hooffrustrasie mag byvoorbeeld spruit uit die hoof se onbekwame of inkonsekwente leierskapstyl. Omdat die bron van ongelukkigheid egter te hoog op die hierarqieleer is, word die woede gerig op teikens wat weerloser is.

Organisasiestres raak veral 'n probleem vir die organisasie wanneer dit die persoon se werk beïnvloed. Swart (1988:10) beskou organisasiestres as nadeling vir tydsbestuur. Dit gaan ook gepaard met uitsprake soos 'dit gaan dol' en 'ek is so besig' (Van der Westhuizen et al., 1992:180). 'n Beroepskeuse wat aanvanklik werklik 'n roeping was, word later 'n neutrale metode van broodwinning. Professionele toewydiging, werksgedrag, beroepsbevrediging en opwinding oor die dagtaak word dus ingeboet (Bondesio en De Witt, 1990:343). Beard (1990:111) is van mening dat swak produktiwiteit en 'n swak organisasieklimaat ook as gevolg van organisasiestres ontstaan. Gelukkig neem die spanningsvlak af sodra die hoofbron van stres geïdentifiseer word.

Volgens Bondesio en De Witt (1990:342) moet topbestuur voortdu-
rend daarvan bewus wees dat dit nie slegs die geesteswelsyn van die kind is wat in die funksionering van 'n skoolstelsel gemonitor behoort te word nie, maar ook die werksbevrediging én siel-kundige welsyn van elke personeellid.

4.4 DIE VOORKOMING EN HANTERING VAN STRES

4.4.1 Oriëntering

Hierdie studie handel spesifiek oor organisasiestres en nie psigologiese stres nie. Daar is egter gevolge van stres wat universeel is en as gevolg van enige tipe stres kan ontstaan hetsy dit organisasiestres of persoonlike stres is. Indien 'n persoon dus maatreëls toepas of programme aanwend om psigologiese stres te hanteer, behandel hy terselfdertyd ook die gevolge van organisasiestres. Slegs enkele maatreëls ter voorkoming of hantering van stres in die algemeen sal genoem word. Daar is egter faktore in die organisasie self wat in ag geneem, verwyder of verbeter moet word. Dit is dus belangrik om te kyk hoe organisasiestres as sodanig voorkom of hanteer kan word.

4.4.2 Riglyne vir die hantering van stres

Die volgende wenke vir beter hantering van algemene stres wat deur Boyens (1990:67) aan die hand gedoen word, is van toepassing op die persoonlike lewe sowel as die werksituasie van die individu:

* Gesondheid: - genoeg slaap per nag;
  - daagliksse ontbyt;
  - gesonde eetgewoontes;
  - handhaaf normale gewig;
  - oefen minstens twee keer per week;
  - nie rook nie;
  - beperk alkoholinnname.
* **Optrede:** Identifiseer stresbronne en besluit wat self daaromtrent gedaan kan word. Kry raad by 'n medikus of sielkundige indien nodig.


* **Doelgerig:** Doen 'n voorraadopname van die self, werk en lewenswaardes. Wat bereik wil word, huidige posisie en hoe te werk gegaan behoort te word?

* **Prioriteite:** Identifiseer en hersien sleutelverantwoordelike-de en belangrikste bedrywighede. Rangskik prioriteite op 'n realistiese wyse, beplan daarvolgens en delegeer waar nodig.

* **Skeduleer:** Beplan werk en dagtake deur 'n realistiese tyd vir elke aktiwiteit in te ruim. Belangriker take vereis meer tyd.

* **Aanvaarding:** Aanvaar dat sommige dinge nie verander kan word nie. Aanvaar ook dat onderbrekings en krisisse beplanning kan raak en verander.

* **Benut tyd:** Moenie dat wagtydperke senutergend raak nie. Benut eerder daardie tyd vir voorbereiding of sweer ontspanning.

* **Balans:** Herstel die ewewig tussen werk en ontspanning. Gee meer aandag aan die gesin.

### 4.5 DIE VOORKOMING EN HANTERING VAN ORGANISASISTRES

Hierdie studie is gerig op organisasiestres in die skool en koncentreer dus op die hantering of verminderin van organisasie-
stres. Calderwood (1989:313) is van mening dat skole hoë prioriteit aan streshanteringstrategieë behoort te gee.

4.5.1 D'Arienzo se model van onderwyserstres

Die feit dat persoonlikheidseienskappe en vele ander faktore 'n invloed het op die mate waarin 'n situasie vir die individu stresvol is, is reeds vroeër genoem (vgl. 3.3.4). Badenhorst (1986:27) verwys na die model van onderwyserstres wat deur D'Arienzo saamgestel is en wat die verloop van stres by onderwysers voorstel en al die komponente in ag neem.

In die model (figuur 4.2) word die hoofbronne van stres naamlik "sosiale", "beroeps" en "huisstressers" deur sirkel 1 voorgestel. In reghoek 2 word die takseermeganismes voorgestel. Laasgenoemde is sekere meganismes wat deur die onderwyser gebruik word om te bepaal of 'n potensiële stresser 'n werklike stresser is. Indien dit die geval is (reghoek 3) is sy hanteringsmeganismes (reghoek 4) baie belangrik, want dit is bepalend of die stres vir die persoon hanteerbaar is. Manifestering van stres (reghoek 5) word bepaal deur die suksesvolle of onsuksesvolle hantering van stresvolle situasies. Reghoek 6 stel chroniese simptome van stres soos uitbranding en psigosomatiese siektes voor. Reghoek 7 diu aan dat die karaktertrekke van die onderwyser ook 'n rol speel (Badenhorst, 1986:27).

Na aanleiding van die model van D'Arienzo omskryf Ferreira (1991:47) organisasiestres as 'n werklike stresser wanneer die selfrespek en welsyn van die onderwyser bedreig word. As gevolg van geslag, ouderdom, ervaring en unieke persoonlikheid sal die belewing en uitwerking van stres verskil van persoon tot persoon. Indien onderwysers onsuksesvolle hanteringsmeganismes toepas, sal gedrags-, fisiese en psigiese manifestasies voorkom. Langdurige stres lei tot uitbranding.

Figuur 4.2 volg -
FIGUUR 4.2: 'n MODEL VAN ONDERWYSERSTRES
(D'Arienzo et al., 1982:15; aangepas uit Badenhorst 1986:28)
4.5.2 Hanteringstrategieë

Buwalda (1990:154-155) beskryf ses strategieë wat deur onderwyseresse aangewend kan word om persoonlike stres te verminder en te hanteer:

* Basiese streshanteringsbeginsels
* Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlikeheidseienskappe
* 'n Persoonlike streshanteringsbenadering
* Streshanteringsmeganismes van D'Arienzo
* Streshanteringsmodel van Shaffer
* Die model van die Departement van Gesondheidsontwikkeling
* Die rol van godsdiens

Die volgende strategieë word ook bespreek:

* Ondersteuningsgroep-strategieë
* Tydsbestuur

4.5.2.1 Basiese streshanteringstrategieë

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

* Geen enkele antwoord vir die hanteringsbeginsels bestaan nie.
* Geen enkele antwoord vir die hantering van onderwyserstres bestaan nie.
* Die bewuswording van stres in die persoonlike en onderwyslewe is die eerste stap in die hantering daarvan.
* 'n Gesonde balans moet tussen werk en ontspanning gehandhaaf word.
* Die onderwyser kan swak gewoontes vervang deur effektiewer denke en aktualiseringswyses.

Prinsloo (1990:44) gee die hanteringstrategieë van Dunham (1986:97) weer: Persoonlike bronne sluit positiewe houdings, werkstrategieë en buiteskoolse aktiwiteite in. Afskakeling, 'n poging om
met elke individuele situasie tot 'n vergelyk te kom, huis en werk sover moontlik van mekaar te skei, menings en gevoelens openlik te stel, die probleem te aanvaar en meer van die werk in die besonder te leer is direkte pogings om stres net in die skool te hanteer. Buiteskoolse aktiwiteite waaraan onderwysers deelneem om gevoelens van spanning, woede en onrustigheid te verminder is onder andere stap, tuinmaak, verf, fietsry, koskook en gebed.

Beard (1990:112) beveel aan dat 'n persoon sy eie stresplan moet ontwikkel wat gemik is op die oplossing van sy probleem.

4.5.2.2 Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlikheidseienskappe

Gedragseienskappe van die tipe B-mense wat stres makliker kan hanteer en nie so maklik daaraan onderhewig is nie, is volgens Van der Linde (1990:17) gemoedelikheid, geduld, uithouvermoë en die vermoë om te ontspan (vgl. 3.3.3).

Strümpfer (1983:26) bespreek die volgende vier persoonlikheidseienskappe wat die individu kan aanleer om stresvolle situasies te hanteer:

* Korrekte en doeltreffende optrede: kan stres verminder.
* Sin vir samehang: as die lewe sinvol en gebeurtenisse as verbandhoudende ervaar word, kan stres makliker hanteer word.
* Uithouvermoë: volgens navorsing beskik toegewyde mense oor 'n redelike mate van uithouvermoë wat hulle in staat stel om suksesvol by hulle omgewings aan te pas en stres doeltreffend te hanteer.
* Sin vir onafhanklikheid: persone wat in staat is tot onafhanklike denke en oordeel en wat 'n mate van vryheid van optrede geniet is ook in staat om stres beter te hanteer.
4.5.2.3 'n Persoonlike stres hanteringsbenadering

Buwalda (1990:144) gee aandag aan die READ - stres hanteringsprogram van Truch (1980:63) wat opgestel is om onderwysers te help met die hantering van stres:

R - Relaxation (ontspanning)
E - Exercise (oefening)
A - Attitude and awareness (houding en bewustheid)
D - Diet (dieet)

R Navorsers is dit eens dat voldoende en geselekteerde ontspanningstegnieke soos die luister na musiek, 'n stokperdjie en kort vakansies stres kan verminder en psigosomatisiee siektes in hierdie moderne, gejaagde samelewing kan voorkom. Greenberg is van mening dat die onderwyser moet leer om te ontspan terwyl sy werk (Buwalda, 1990:145).

E Volgens wetenskaplike studies en verslae verminder gereelde oefening wat by die gesondheidstoestand en ouderdom van die individu pas alledaagse stres drasties. Oefening is van waarde vir die fisiese welsyn van die individu en lei ook die aandag af van stresvolle situasies.

A Houding bepaal in 'n groot mate die reaksie op stressers. Alvorens houdings nie verander nie kan gedragvorme nie aangepas word nie. Stres kan bewustelik hanteer word deur die brein te programmeer. Dit is 'n noodsaaklike hanteringsbenadering omdat die onderwyseres veral voortdurend by verandering moet aanpas (Buwalda, 1990:146, 147).

D 'n Gebalanseerde dieet is van die uiterste belang aangesien dit 'n belangrike invloed op die fisiese en geestelike gesondheid van die individu het. Siektes soos kanker, hartvatsiekte, suikersiekte en hipertensie word in verband gebring met die inname van sekere voedselsoorte asook met stres. Wanneer die liggaam gesond is, het dit 'n beter werkvermoë en 'n gro-
ter weerstand teen fisieke, sosiale en emosionele stressers (Buwalda, 1990:147-149).

4.5.2.4 Stresshanteringsmechanismes van D'Arienzo

Die volgende stresshanteringsmechanismes kan met vrymoedigheid deur onderwyseresse aangewend word (D'Arienzo et al., 1982:33-36).

* Beoefen stokperdjies
* Neem gereeld verlof
* Maak vriendskap 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 versoekoe
* Sluit by stresondersteuningsgroep aan
* Gee aandag aan tydsbestuurstategnieke
* Streef realistiese doelwitte na
* Moenie skoolwerk huis toe neem nie
* Verfraai en veraangenaam die werksomgewing

4.5.2.5 Stresshanteringsmodel van Shaffer

Personeellede wat aan stres onderhewig is, kan na die volgende uitdagende stressweerstandskaraktertrekke streef soos deur Shaffer beklemtoon (Buwalda, 1990:151):

* Besluit om te leef
* Formuleer vir jou 'n lewenswyse
* 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
4.5.2.6 Die model van die Departement van Gesondheidsontwikkeling

'Een model wat deur die Departement van Gesondheidsontwikkeling van die St Louis Universiteit se Mediese Sentrum ontwikkel is, gee weer aandag aan ander gebiede van stresshantering soos (Buwalda, 1990:149-152):

* Kognitiewe strategiee (soos reprogrammering wat beteken dat individue hulle persepsies, standpunte of konstrukte heraanpas)
* Fisiese strategiee (soos liggaamshouding en bewegingstegnieke)
* Emosionele strategiee (ontspanning en selfsuggestie)
* Verhoudingstrategiee (wees positief omtrent jouself en jouberoep)
* Strukturele strategiee (organiseer jou tyd)
* Definieer rolle en verantwoordelikhede (leer om nee te sê)
* Vatbaarheid vir verandering, vernuwing en geleenthede (hou jouself gemotiveerd)
* Gelofsoortuiging (die rol van goddsdiens)

4.5.2.7 Die rol van goddsdiens

Die rol van goddsdiens in die hantering van stres vorm deel van die bogenoemde model. Vir baie onderwyseresse is goddsdiens die ideale "teenmiddel" teen stres. Angs en vrees is emosies waarmee persone daagliks te doene het. 'Een Drieledige godsdienstige benadering word dus aanbeveel (Buwalda, 1990:152):

* Neem kennis van stres en angs en noem dit by die naam
* Bespreek die angs met 'n medegelowige
* Bid tot die Vader vir 'n oplossing

Empiriese navorsing in Amerika het bewys dat daar minder van die fisiese stressimptome by gelowiges gevind is. Gelowiges het oor die algemeen beter fisiese sowel as geestelike gesondheid gerapporteer (Ibid.).
4.5.2.8 Ondersteuningsgroep-strategieë

De Wine en Casbolt definiëer die saamwerk in 'n netwerk as die proses waartydens kontakte ontwikkel en gebruik word vir raad, inligting en morele ondersteuning in die beroep (Greyvenstein, 1989:12). Buwalda (1990:192) het vasgestel dat 'n groot aantal onderwyseresse verligting van stres kry deur middel van ondersteuningsgroepse. Hierdie ondersteuningsgroepse sluit familie, vriende en collegas in met wie die onderwyseres haar gevoelens vrymoedig en openlik kan deel.

Roos en Möller (1988:105) het ook bevind dat mense met 'n goeie sosiale ondersteuningsnetwerk van familie, vriende en organisasies stres veel beter hanteer as persone wat nie hierdie ondersteuning kry nie. Raschke et al. (1988:12) beveel aan dat persone met soortgelyke belangstellings en stokperdjies, wat nie betrokke is by die onderwys nie geïdentifiseer moet word. Die betrokkenheid by 'n eie vriendekring buite die werksituasie asook gesinsaktiwiteite kan dus aangemoedig word. Betrokkenheid by professionele organisasies waar idees uitgeruil kan word, is sterk aan te bevele (Gold, 1988:145; Eskridge & Coker, 1985:389).

Buwalda en Kok (1991:121) het bevind dat daar in Suid-Afrika baie min, indien enige, ondersteuningsgroepse vir onderwysers bestaan.

4.5.2.9 Tydsbestuur

Buwalda (1990:173) is van mening dat baie organisasiestres vermy kan word deur middel van goeie, daaglikse tydsbestuur. Swart (1988:14) definieer tydsbestuur as een van die prosesse waardeur 'n taak verrig en doelwitte bereik word wat die onderwyser in staat stel om sy werk en beroep doeltreffend te hanteer en te geniet.

Om tydsbestuur doeltreffend toe te pas beveel Swart (1988:15) aan dat die onderwyseres voortdurend bewus gemaak moet word van:
werkverpligtinge, gesag en verantwoordelijkheid asook die belangrikheid daarvan vir die skool;
* eie vaardighede, behoeftes en vermoëns;
* huidige tydstoewysing aan werk.

Dit blyk dat beplanning die middel tot goeie tydsbestuur is. Bailey (1988:27) beveel die volgende prosedure aan:

* Maak 'n lys van al die take wat afgehandel moet word gedurende die dag.
* Skei die relevante van die irrelevante take (irrelevante take is dié wat kan wag of selfs nie gedoen hoef te word nie).
* Rangskik die relevante take in volgorde van belangrikheid.
* Kies nou die take uit die lys wat vinnig afgehandel kan word (byvoorbeeld binne 5 minute, 15 minute, 30 minute, enso-voorts).
* Merk dan die take wat per telefoon, per brief of tydens vergaderings afgehandel kan word of waarvoor daar gereis moet word.
* Spring aan die werk!

Onderwyseresse neem egter dikwels te veel hooi op die vurk omdat hulle nie nee kan sê vir opdragte nie.

4.6 DIE HANTERING VAN ORGANISASIENTRESSERS

Na aanleiding van die verskillende groepe stressers wat in die literatuurstudie (vgl. 3.6) geïdentifiseer is word hantering van organisasiestres nou bespreek.

4.6.1 Verandering en vernuwing in die organisasie (vlg. 3.6.2)

Volgens Swart (1988:12) hou ontwikkelingsplannings vir baie onderwysers 'n bedreiging in omdat hulle bang is vir verandering. 'n Ontwikkelingsplan kan 'n onderwyser persoonlik raak, ekstra verantwoordelijkheid vra en addisionele tyd in beslag neem. Wanneer 'n persoon deelneem aan die veranderingsproses word hy deel daarvan en word 'n positiewe gesindheid teenoor die verandering ge-
kweek wat help met die hantering van stres. Onderwyseresse sal verandering en vernuwing kan verwerk indien hulle deelneem daar­aan en nie daarteen weerstand bied nie. Voorbereiding op verande­ring kan byvoorbeeld plaasvind in die vorm van kursusse vir die aanleer van nuwe vaardighede wat in die toekoms vereis gaan word.

4.6.2 Interpersoonlike verhoudinge (vgl. 3.6.3)


Bailey (1988:75) beveel spanwerk in hierdie verband aan. Span­lede kan tekens van stres by mekaar waarnemen voor dit te ver ge­vorder het (Bailey, 1988:83). Die onderwyseres wat teruggetrokke van geaardheid is, kan baat vind deur in 'n span te werk aange­sien kontak met spanlede maklik plaasvind.

4.6.3 Rolvertolking deur die individu in die organisasie (vgl. 3.6.4)

4.6.3.1 Oriëntering

Buwalda (1990:163) identifiseer die volgende streshanteringstrategieë ten opsigte van die algemene rol van die onderwysres in die organisasie:

- Topbestuur en onderwyser moet almal betrokke wees by onder­handelinge oor die rolverwagtinge van die onderwyseres. Onsekerhede moet doelbewus uit die weg geruim word.

- 79 -
4.6.3.2 Rolkonflik (vgl. 3.6.4.1)

Volgens Ferreira (1991:82) kan onderwysers rolkonflik vermy deur presies vas te stel watter eise deur die bestuurspan gestel word. Wanneer konflikterende eise gestel word moet die onderwyser selfgeldend optree. Buwalda (1990:79) deel hierdie mening dat die onderwyseres met selfvertroue sal werk en in beheer van haarself en die situasie voel indien haar rol duidelik uitgespel is.

Ferreira (1991:82) beskou dit as die verantwoordelikheid van die personeellid om eise wat nie met sy beginsels strook nie onder die aandag van die bestuurspan te bring. Fokus-op-die-saak eerder as fokus-op-die-persoon is hier van die uiterste belang.

Greyvenstein (1989:8) is van mening dat die vrou geleer moet word dat die daaglikse lewe uit 'n verskeidenheid van rolle bestaan wat mekaar aanvul en tot die oplossing van rolkonflik kan lei. Indien die onderwyseres dus leer om die verschillende rolle te integreer wat haar beroep van haar eis, kan dit tot selfverwesenlik-king lei in plaas van tot rolkonflik.

4.6.3.3 Roloorlading (vgl. 3.6.4.2)

Swart (1988:15) stel voor dat die onderwyseres haar deur middel van doelwitbepaling laat lei. Doelwitte wat nie werklik bereik hoef te word nie behoort die laaste plek in te neem. Dokumentasie wat nie 'n funksionele bydrae tot suksesvolle onderrig lever nie, moet uitgeskalpel word (Bredenkamp, 1989:2). Beplanning en goeie tydsbestuur by die verrigting van onderwystake sal beslis die vermindering van organisasiestres as gevolg van roloorlading meebreng.

Onderwyseresse moet so min werk moontlik huis toe neem en tyd aan hulle gesin en ontspanning spandeer. Hulle moet leer dat hulle

4.6.3.4 Rolonsekerheid (vgl. 3.6.4.4)

Dit is belangrik dat die verantwoordelikhede van die onderwyseres in 'n spesifieke pos duidelik omskryf word. Die onderwyseres moet die vrymoedigheid he om te vra wanneer sy nie seker is hoe om 'n saak te hanteer nie. Buwalda (1990:79) het bevind dat die onderwyseres met selfvertroue werk en in beheer van haarself en die situasie voel indien haar rol duidelijk uitgespel is.

4.6.3.5 Rolontoereikendheid (vgl. 3.6.4.5)

Kyriacou (1987:149, 150) meen dat strategieë wat gerig is op die bevordering van die onderwyser se professionele vaardighede en bevoegdhede om beter aan die eise van onderwyswees te voldoen, oor die algemeen daarin slaag om organisasiestres te verminder.


4.6.4 Professionele ontwikkeling van die individu (vgl. 3.6.5)

Buwalda (1990:163, 164) doen die volgende aan die hand in hierdie verband:

* Intrinsieke beloningsmiddels kan as positiewe beroepsmotiveerders optree soos:
  - goeie klasonderwyseresse kan as indiensopleidingskonsultante in hulle areas aangewys word,
  - senior onderwyseresse behoort as mentors vir beginners op te tree,
  - onderwyseruitruilskemas kan roetine breek en entoesiasme verhoog.

Zaaiman (Grabe, 1988:18) is van mening dat die onus by vroue rus om vertroue in eie vermoëns te hé en hulleself beskikbaar te stel vir bevordering deur:

* beter vakgerigte of opvoedkundige kwalifikasies,
* ervaring,
* daadwerklike toekomsgerigte loopbaanverwagting,
* deelname aan bedinging in onderwysaangeleenthede ook vir die vrou,
* verder te kwalifiseer in die tyd dat kinders grootgemaak word.

4.6.5 Bestuurstyl van die bestuurspan (vgl. 3.6.6)

Calabrese (1987:69) en Buwalda en Kok (1991:122) beskou die hoof as die verantwoordelike persoon wat organisasiestres moet aan­spreek en daardeur die effektiwiteit van die skool verbeter. Die hoof is hiertoe in staat deur leierskap toe te pas wat op verbeterde kommunikasie en 'n bewustheid van die behoeftes van die onderwyseres fokus.

Die skoolorganisasie moet so bestuur word dat stres tot die minimum beperk word. Die doel moet wees dat onderwyseresse hulle onderskeie rolle vervul in 'n ondersteunende omgewing (Buwalda, 1990:161). Volgens Sailer et al. (1982:38) moet onderwyseresse byvoorbeeld geleentheid kry om deel te hé aan besluitneming en
probleemoplossing. Die bestuurspan moet eerlike pogings aanwend om tred te hou met die wense en voorkeure van die huidige kader onderwyseresse (Ibid.).

In hierdie verband beveel Buwalda (1990:159) die volgende aan:

* Bestuur en onderwyseresse moet doelbewus verhoudinge van same-werking nastreef.
* Voorkom isolasie sover moontlik deur onderwysersondersteunings-groepe te inisieer wat sekuriteit, vertroue en 'n gevoel van "behoort" verskaf.
* Maak onderwyseresse meer betrokke by die bestuur van hulle skool, moedig verbondenheid en 'n gevoel van behoort aan.
* Aanvanklike onderwyzersopleiding moet kurrikula verskaf wat onderwyseresse toelaat om ten volle tot die skoolbestuurspan by te dra.

Volgens Bredenkamp (1990:18,19) is die skoolhoof verantwoordelik vir 'n eweredige werksverdeling sodat die onderwyseres genoegsame tyd vir voorbereiding sowel as haar gesin en studies kan hê. Positiewe, opbouende en professionele terugvoering behoort gereeld gegee te word. Dit is ook die taak van die hoof om te sorg dat daar tweerigting-kommunikasie plaasvind sodat die onderwyseres die geleentheid gegun word om ook 'n bydrae te lewer.

4.6.6 Administratiewe pligte en ander nie-klasverbandhoudend pligte (vgl. 3.6.7)

4.6.7 Beleidsimplikasies (vgl. 3.6.8)

Soms is die beleid soos deur die Departement geformuleer voldoen-de. Die probleem is egter dat onderwyseresse nooit hierdie beleid onder oë kry nie, of dat die hoof steeds na goeddunke handel in plaas daarvan om die riglyne te volg. In ander gevalle sal dit goed wees as duideliker omskryfde beleid daargestel word. Berg en Nytell (1989:44) beveel aan dat die kurrikulum geanalyser, verstaan en ook gekritiseer moet word om byvoorbeeld te bepaal wat die verskil tussen die inhoud daarvan en die dagtaak van die onderwysers werklik is.

Buwalda (1990:162,163) is van mening dat gesag, beloning en kontrolesisteme voortdurend onder die soeklig geplaas moet word. Onderwysbeleid ten opsigte van besluitneming, inisiatief, kwaliteit en kwantiteit van werk, beperkings wanneer werk gedoen moet wees en beperkinge op gebruik van toerusting en hulpmiddels behoort ook hersien te word.

4.6.8 Fisiese fasilitete en werksomstandighede (vlg. 3.6.9)

Vir Ferreira (1991:80) is dit belangrik dat die onderwyser self aangename werksomstandighede moet skep deur die fisiese omgewing te verfraai. Soveel te meer sal dit vir die vrou, wat in die algemeen meer ingestel is op die estetiese, lekker wees om trots te kan wees op haar werksplek.

Onderwysmedia vir 'n les moet vooraf opgestel word. Dit is baie stresvol om op die nippertjie rond te hardloop om alles gereed te kry.

Ferreira (1991:80) ag dit die onderwyser se verantwoordelijkheid om te sorg dat die bestuurspan bewus is van belangstellings, vermoëns en ervarings sodat talente doeltreffend aangewend kan word. Volgens Badenhorst (1986:23) moet elke onderwyseres besef dat sy medebepaler van haar lot is en dus 'n belangrike bydrae te lewer het in die hantering van haar eie organisasie-stres.
Enige werknemer in enige organisasie wat arbeidsvreugde geniet, sal stres makliker kan hanteer as sy kollega wat geen werksbevrediging ervaar nie.

4.6.9 Ander (vgl. 3.6.10)

Geen buitekurrikulêre aktiviteite behoort in onderrigtye plaas te vind nie. Onderbrekings tydens klastyd behoort amper nie te bestaan nie. Stel eerder 'n kennisgewingsbord beskikbaar vir afkondigings waar personeel ten minste een keer per dag 'n draai moet maak. Die bestuurspan het ook 'n verantwoordelikheid ten opsigte van die hantering van organisasiestres as dit by hierdie alledaagse aktiviteite kom.

Trendall (1989:54) is van mening dat daar wel tegnieke bestaan wat persone kan aanleer om stres te hanteer; die geleentheid doen hom egter nooit voor in die onderwyssisteem om daarvan gebruik te maak nie.

4.7 SAMEVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is die effek, gevolge en hanteringstrategieë van organisasiestres by onderwyseresse ondersoek. Dit is duidelik dat organisasiestres in die onderwys verminder en voorkom moet word om 'n besondere onderwysereskors daar te stel. Dit is dan veral belangrik dat organisasiestres deur die onderwyseres hanteer moet kan word omdat die meerderheid van die leerkrags in die primêre skool dames is.

Die nadelige gevolge van stres en organisasiestres is as fisiologiese, psigologiese, sosiologiese en organisatoriese reaksies bespreek. Laastens is 'n aantal hanteringstrategieë bespreek.
HOOFSTUK 5

EMPIRIESE ONDERSOEK

5.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die faktore wat tot organisasiestres in die onderwys lei, empiries ondersoek. Die volgende aspekte gee aandag:

* 'n Bespreking van die toepaslikheid van die vraelys as meetinstrument

* 'n Bespreking van die vereistes waaraan 'n vraelys moet voldoen

* Die gebruikmaking van 'n reeds opgestelde vraelys vir voltooiing deur die respondente

* Analisering van die data met behulp van 'n SAS-rekenaarprogram om die frekwensies, persentasies en gemiddeldes te bepaal

* Op grond van die bevindinge word bepaalde gevolgtrekkings gemaak

5.2 NAVORSINGSONTWERP

5.2.1 Die meetinstrument

'n Gestruktureerde posvraelys is in die navorsing gebruik. Smit (1988:58) beskryf die posvraelys as 'n vraelys wat per pos aan die respondent gestuur word. 'n Posvraelys word gebruik omdat die inligting wat vir hierdie studie benodig word doeltreffend deur 'n posvraelys ingesamel word aangesien die populasie baie groot is.
Steyn et al. (1987:29) is van mening dat die beste resultate verkry word waar die respondente die vraelys in die teenwoordigheid van die navorser voltooi. Hierdie metode is egter tydrowend en duur. Vraelyste is dus deur die navorser by die skole afgelever, deur 'n skakelpersoon versprei en ongeneem en dan weer na voltooiing afgehaal.

5.2.1.1 Die voor- en nadele van die posvraelys

Van der Westhuizen (1985:92) identifiseer die volgende voordele van die vraelys as meetinstrument:

* Groot groepe mense kan maklik bereik word
* Steekproewe kan akkuraat gedoen word
* Die vraelys as meetinstrument word as meer betroubaar beskou as die onderhoud
* As gevolg van die uitskakeling van persoonlike kontak behoort respondente se menings redelik objektief te wees
* Dit is goedkoper as onderhoudvoering
* Minder tyd word in beslag geneem
* Response kan maklik geanaliseer, getabuleer en verwerk word
* Instruksies is gestandaardiseer en respondente weet wat van hulle verwag word

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

* Die geldigheid en betroubaarheid is moeilik meetbaar
* Respondente kan gedwing word om ander response te kies as dié waarvan hulle oortuig is
* Daar bestaan geen alternatiewe antwoorde nie
* Vrae kan verskillend deur respondente vertolk word
* Die korrektheid van antwoorde is moeilik bepaalbaar
* Die beantwoording van 'n vraelys kan gedelegeer word
* Swak terugvoering word dikwels ondervind

- 87 -
5.2.1.2 Konstruksie van die vraelys


Aan die hand van bogenoemde is bepaalde konstrukte geïdentifiseer wat organisasiestressers verteenwoordig (vgl. Bylae C):

* Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme: Vrae 16, 21, 26 en 36 (vgl. 3.6.3.3).
* Die werksomstandighede van die onderwyseres: Vrae 2, 8, 11, 24, 40, 41 en 50 (vgl. 3.6.9).
  - Klassamestelling: Vrae 33 en 42 (vgl. 3.6.10.2)
  - Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk: Vraag 31 (vgl. 3.6.8)
  - Onvoldoende onderwysmedia: Vraag 46 (vgl. 3.6.9.1).
  - Fondsinsamelingsaksies: Vraag 10 (vgl. 3.6.7).
  - Bevorderingsgeleenthede: Vraag 17 en 48 (vgl. 3.6.5.5)

* Swak interpersoonlike verhoudinge: Vrae 20, 32 en 37 (vgl. 3.6.3).
  - Swak interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan: Vrae 12, 18, 23, 39, 43 en 45 (vgl. 3.6.3.2 en 3.6.6).
  - Swak interpersoonlike verhoudinge met kollegas: Vrae 7, 15 en 44 (vgl. 3.6.3.1).
  - Swak interpersoonlike verhoudinge met ouers: Vraag 49 (vgl. 3.6.3.4).

* Die rolverwagting van die onderwyseres: Vraag 22 (vgl. 3.6.4).
  - Roloorlading: Vrae 1, 4, 5, 9, 25, 28, 34, 35 en 47 (vgl. 3.6.4.2).
  - Rolkonflik: Vraag 30 (vgl. 3.6.4.1).
  - Rolonsekerheid: Vrae 6, 27 en 29 (vgl. 3.6.4.4).
  - Rolontoereikendheid: Vrae 3 en 13 (vgl. 3.6.4.5).
3.6.2) Vrae 14, 19, 38, 51 en 52 (vgl. Ongespesifiseerde (oop) item: Vraag 53

5.2.1.3 Die loodsondersoek

'n Loodsvraelys is eers gebruik voordat die vraelys gefinaliseer is. Dit het behels dat die vraelys ingevul word deur 'n paar persone wat nie deel van die populasie is nie (Steyn et al., 1987: 40). Op hierdie manier word moontlike tekortkominge betyds opgespoor en voorstelle vir verbetering in die finale vraelys ingebou (Landman, 1980:111).

Twaartig gestrukureerde vraelyste is aan onderwyseresse op posvlak een uitgedeel. Vyftien onderwyseresse was vir die duur van 1992 as permanente personeel aan drie verskillende Afrikaansmedium laerskole aan die Wes-Randstreek verbonde en vyf onderwyseresse was verbonde aan 'n Engelsmedium laerskool in die Oos-Randstreek. Al twaartig vraelyste is terug ontvang en geen verandering is aan die finale vraelys aangebring nadat die loodsvraelyste ontvang is nie.

5.2.1.4 Finalisering van die vraelys

Na afloop van loodsondersoek is die vraelys gefinaliseer. Die vraelys is gebruik om die frekwensie van organisasiestres by onderwyseresse op posvlak een in die Afrikaansmedium primêre skool te meet.

5.2.1.5 Administrering van die vraelys

Die finale vraelys is aan die Uitvoerende Direkteur van Onderwys vir goedkeuring voorgele. Toestemming is verleen dat die vraelys deur die betrokke onderwyseresse voltooi mag word. Nadat enkele wysigings aangebring is, is die finale ondersoek uitgevoer.

- 89 -
5.2.2 Studiepopulasie

Vir die doel van hierdie ondersoek is die volgende populasiegroep geselekteer: Alle posvlak 1-onderwyseresse verbonde aan die Afrikaansmedium primêre skole in die Oos-Randstreek (TOD) in 'n permanente pos en wat oor drie jaar of langer werklike onderwyservaring beskik (n = 541).

Van hierdie vraelyste is 529 ingevul terug ontvang. Landman (1980:112) beskou 'n terugvoering van sewentig persent as geldend vir 'n populasiegroep en daarom kan die respons as verteenwoordigend beskou word.

Tabel 5.1 Terugvoering van die populasiegroep

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aantal skole</th>
<th>Aantal vraelyste uitgestuur</th>
<th>Aantal vraelyste terug ontvang</th>
<th>Persentasie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>TOTAAL</td>
<td>47</td>
<td>541</td>
<td>529</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.2.3 Statistiese tegniek

Die ingesamelde data is met behulp van 'n SAS-rekenaarprogram geanaliseer (SAS Institute Inc., 1985). Daar is van frekwensies (PROC FREQ) en tweerigting-frekwensies gebruik gemaak sowel as van gemiddeldes per vraag (PROC MEANS).

5.3 INTERPRETERING VAN DATA

5.3.1 Opmerking

Gevolgtrekkings waartoe gekom word geld slegs vir die studiepopulasie, dit wil sê onderwyseresse op posvlak 1 in Afrikaansmedium primêre skole in die Oos-Randstreek van die TOD. Gevolgtrekkings geld dus vir geen ander primêre en sekondêre skole in enige provinsie nie.
529 vraelyste is gebruik vir die ontleding van die response op die biografiese gegewens. Een van die vraelyste is egter weens swak beantwoording onbruikbaar vir die doeleindes van hierdie studie. In die verwerking van verdere gegewens is die vraelyste van 528 respondente dus gebruik.

5.3.2 'n Ontleding van die response op die biografiese gegewens

Die doel met hierdie vrae (vgl. Bylae C, Afdeling A; vrae 1 tot 6) was om 'n tipiese profiel saam te stel van die posvlak 1-onderwyseres verbonde aan die Afrikaansmedium primêre skool in die Oos-Randstreek (TOD) wat 'n permanente pos beklee en oor drie jaar of meer onderwyservaring beskik.

Tabel 5.2 volg -
### Tabel 5.2 Biografiese eienskappe van die respondente

<table>
<thead>
<tr>
<th>Veranderlike</th>
<th>Kategorie</th>
<th>Frekwensie</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Geslag</td>
<td>Vroulik</td>
<td>529</td>
<td>97,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Ouderdom (Op 1 Julie 1992)</td>
<td>20 - 29</td>
<td>135</td>
<td>25,5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>30 - 39</td>
<td>193</td>
<td>36,5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>40 - 49</td>
<td>133</td>
<td>25,1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50 - 59</td>
<td>66</td>
<td>12,5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>60 jaar en ouer</td>
<td>1</td>
<td>0,2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geen respons</td>
<td>1</td>
<td>0,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Werklike onderwyservaring op 1 Julie 1992</td>
<td>3 - 5 jaar</td>
<td>88</td>
<td>16,6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6 - 10 jaar</td>
<td>114</td>
<td>21,6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11 - 15 jaar</td>
<td>115</td>
<td>21,7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Langer as 15 jaar</td>
<td>206</td>
<td>38,9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geen respons</td>
<td>6</td>
<td>1,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Werklike onderwyservaring in huidige skool</td>
<td>1 - 5 jaar</td>
<td>173</td>
<td>32,7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6 - 10 jaar</td>
<td>151</td>
<td>28,5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11 - 15 jaar</td>
<td>95</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Langer as 15 jaar</td>
<td>107</td>
<td>20,2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geen respons</td>
<td>3</td>
<td>0,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Professionele kwalifikasie</td>
<td>HOD</td>
<td>158</td>
<td>29,9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>THOD</td>
<td>220</td>
<td>41,6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ander</td>
<td>138</td>
<td>26,1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geen respons</td>
<td>13</td>
<td>2,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Hoogste akademiese kwalifikasie</td>
<td>Baccalaureusgraad</td>
<td>28</td>
<td>5,3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Honneursgraad</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B.Ed</td>
<td>9</td>
<td>1,7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ander</td>
<td>51</td>
<td>9,6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geen respons</td>
<td>441</td>
<td>83,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Kategorie-indeling (Op 1 Julie 1992)</td>
<td>C</td>
<td>111</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>D</td>
<td>291</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>E</td>
<td>108</td>
<td>20,4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>6</td>
<td>1,1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geen respons</td>
<td>13</td>
<td>2,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Uit Tabel 5.2 blyk dit dat die tipiese profiel van die posvlak 1-onderwyseres verbonde aan die primêre Afrikaansmediumskool in die Oos-Randstreek (TOD) wat 'n permanente pos beklee en oor drie jaar of meer werklike onderwyservaring beskik, soos volg lyk:

Sy is verbonde aan 'n primêre skool, tussen 30 en 39 jaar oud en het elf jaar of langer onderwyservaring waarvan minder as tien jaar by haar huidige skool is. Sy beskik oor 'n THOD en is in kategorie D ingedeel.

5.3.3 'n Ontleding van die stresfaktore volgens gemiddelde rangorde

Vir die doel van hierdie studie sal, tensy anders vermeld, slegs die tien items wat volgens die gemiddelde vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is, asook die tien items wat de minste stres veroorsaak, bespreek 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 5.3 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat 'n skooldag nooit vir 'n onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28; 3.6.4.2) deur die totale ondersoekgroep beskou word as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak. Hierdie bevinding strook met die mening van Van der Westhuizen en Hillebrand (vgl. 3.6.4.3). Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge (vgl. Item 9; 3.6.4.1) en te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Item 22; 3.6.7) neem onderskeidlik die tweede en derde rangordeposisies in. In die vierde posisie volg onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52; 3.6.2.7). Dit is duidelik dat daar 'n besliste verandering is in die beskouing dat die onderwys die ideale beroep vir die vrou is (vgl. 3.5.1). Die beskouing het van 'n ideale beroep na 'n onsekere keuse verander.

Hierna word te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vgl. Item 1) geplaas. Die faktore wat sesde en sewende deur die
Tabel 5.3: Response van die totale aantal respondente volgens gemiddelde rangorde gerangskik

<table>
<thead>
<tr>
<th>Itemnr</th>
<th>Faktore</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>28</td>
<td>'n Skooldag eindig nooit vir die onderwyseres nie</td>
<td>1</td>
<td>3,170</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge</td>
<td>2</td>
<td>3,000</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Te veel aktiwiteite wat rustige klaswerk in die wileen ry</td>
<td>3</td>
<td>2,985</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan</td>
<td>4</td>
<td>2,941</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge</td>
<td>5</td>
<td>2,877</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>Onderwyseresse wat vir leerlinge se mislukkings blameer word</td>
<td>6</td>
<td>2,870</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge</td>
<td>7</td>
<td>2,779</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Die onderwyseres kry nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk nie</td>
<td>8</td>
<td>2,735</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>Oorvol klasse</td>
<td>9</td>
<td>2,665</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek</td>
<td>10</td>
<td>2,654</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Die feit dat mans meestal in bevorderingsposte aangestel word</td>
<td>11</td>
<td>2,648</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme</td>
<td>12</td>
<td>2,643</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Die huidige merietestelsel</td>
<td>13</td>
<td>2,624</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Veranderinge wat staatkundige vernuwing in die organisasie teweeg gaan bring</td>
<td>14</td>
<td>2,620</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Fondsinsamelingsaksies</td>
<td>15</td>
<td>2,616</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Verandering(e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het in die besluitnemingsproses</td>
<td>16</td>
<td>2,612</td>
</tr>
<tr>
<td>Itemnr</td>
<td>Faktore</td>
<td>Rangorde</td>
<td>Gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse</td>
<td>17</td>
<td>2,599</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>Ouers se onbetrokkenheid by die skool</td>
<td>18</td>
<td>2,597</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Die feit dat aan te veel ander persone se eise voldoen moet word</td>
<td>19</td>
<td>2,590</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Die oordrewe wenmotief op elke terrein van die skoollewe</td>
<td>20</td>
<td>2,535</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Te veel verantwoordelikhede wat aan onderwyseresse opgedra word</td>
<td>21</td>
<td>2,531</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Die verdeling van buitemuurse verplichtinge</td>
<td>22</td>
<td>2,474</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Die 'swaard' van klasbesoek</td>
<td>23</td>
<td>2,469</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Voortdurende veranderinge in die vakke wat u moet aanbied</td>
<td>24</td>
<td>2,463</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Evaluering van onderwyseresse se betrokkenheid by buitemuurse bedrywighede</td>
<td>25</td>
<td>2,461</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys</td>
<td>26</td>
<td>2,454</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Wanordelikheid tydens klaswisseling</td>
<td>27</td>
<td>2,452</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ens.)</td>
<td>28</td>
<td>2,437</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Ekstra werkslading as gevolg van afwezigheid van kollegas</td>
<td>29</td>
<td>2,423</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwyseresse</td>
<td>30</td>
<td>2,401</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>Die implementering van die nuwe onderwysmodele</td>
<td>31</td>
<td>2,370</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>Bevordering wat aan verdere studie gekoppel word</td>
<td>32</td>
<td>2,284</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie</td>
<td>33</td>
<td>2,251</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.3 vervolg -

- 95 -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Itemnr</th>
<th>Faktore</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25</td>
<td>Te veel kontrolewerk gedurende periodes</td>
<td>34</td>
<td>2,229</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Die te hoë eise wat die bestuurspan aan onderwyseresesse stel</td>
<td>35</td>
<td>2,219</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word</td>
<td>36</td>
<td>2,187</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Te min ruimte vir eie inisiatief</td>
<td>36</td>
<td>2,187</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Die bestuurspan se hantering van personeeldiszipline</td>
<td>38</td>
<td>2,155</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Die bestuurspan sien nie om na die onderwyseresse se belange nie</td>
<td>39</td>
<td>2,068</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte</td>
<td>40</td>
<td>2,032</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>sillabusse is te lank en uitgebrei</td>
<td>41</td>
<td>2,028</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan</td>
<td>42</td>
<td>2,015</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Die verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat</td>
<td>43</td>
<td>2,011</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Take wat uitgevoer moet word is nie duidelik omskryf deur die bestuurspan nie</td>
<td>44</td>
<td>2,009</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Probleme met bestuurspan te bespreek</td>
<td>45</td>
<td>1,974</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Periodelas</td>
<td>46</td>
<td>1,955</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>Die voorskriftelijkheid van die bestuurspan</td>
<td>47</td>
<td>1,909</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie</td>
<td>48</td>
<td>1,832</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Onvoldoende indiensopleiding</td>
<td>49</td>
<td>1,718</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen</td>
<td>50</td>
<td>1,667</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.3 vervolg -
totale ondersoekgroep as oorsake van organisasiestres aangedui is, is die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings geblamer word (vgl. Item 45) en die afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vgl. Item 26). Navorsing bevestig dat hierdie probleem al jare lank bestaan (vgl. 3.6.3.3). Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (vgl. Item 37) neem 'n besliste plek onder die tien faktore in wat vir die meeste organisasiestres by die totale ondersoekgroep verantwoordelik is (vgl. 3.6.6.6). Oorvol klasse (vgl. Item 42) wat die leerling/onderwyse-verhouding aandui, word in die neegde plek as stresser ondervind (vgl. 3.6.9.3). Navorsers verskil oor die feit dat die leerling/onderwyse-verhouding organisasiestres veroorsaak. Dit kon moontlik nie voorheen 'n probleem gewees het nie omdat oorvol klasse nooit voorheen genoodsaak was nie. Hierop volg die druk tydens die eerste skoolweek van die jaar (vgl. Item 4).

Vyf van die items (vgl. Items 22, 1, 4, 9 en 28) het met die rolvertolkings (vgl. 3.6.4) en twee met swak interpersoonlike verhoudinge (vgl Items 45 en 37; 3.6.3) te make. Een stresser elk het te doen met verandering en vernuwing (vgl Item 52; 3.6.2.7), werkomstandighede (vgl. Item 42; 3.6.9) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vgl. Item 26; 3.6.3.3)

Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) is aangedui as die faktor wat vir die minste organisasiestres by die totale ondersoekgroep verantwoordelik is. Skakeling met die

<table>
<thead>
<tr>
<th>Itemnr</th>
<th>Faktore</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7</td>
<td>Skakeling met die administratiewe personeel</td>
<td>51</td>
<td>1,524</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede</td>
<td>52</td>
<td>1,439</td>
</tr>
</tbody>
</table>
administratiewe personeel (vgl. Item 7) neem die tweede plek in as faktor wat die minste organisasiestres veroorsaak. Hierna volg die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl. Item 33). Vierde en vyfde is onderskeidelik onvoldoende indiensopleiding (vgl. Item 3) en onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40). Die voorskriftelikhed van die bestuurspan (vgl. Item 41) is in ooreenstemming met Van der Westhuizen et al. (vgl. 3.6.6) sesde aangedui as faktor wat nie vir organisasiestres verantwoordelik is nie. Periodelas (vgl. Item 35) en die bespreking van probleme met die bestuurspan (vgl. Item 12) sowel as die verantwoordelikhed vir die hantering van duursame apparaat (vgl. Item 11) is die laaste drie van die items wat verantwoordelik is vir die minste organisasiestres.

Van die tien items (vgl. Items 50, 7, 33, 3, 40, 41, 35, 12, 29, 11) wat vir die minste stres verantwoordelik is, het vyf items (vgl. 50, 33, 40, 41 en 11; 3.6.9) met werksomstandighede te make. Dit is interessant om te sien dat sekere aspekte wat met werksomstandighede te doen het vir die meeste organisasiestres by onderwysseresse verantwoordelik is, terwyl ander aspekte van werksomstandighede weer as die minste stresvol aangedui word. Drie items het met rolvertolking (vgl. Items 35, 29 en 3; 3.6.4) te make. Die ander twee items kom by swak interpersoonlike verhoudinge voor (vgl. Items 7 en 12; 3.6.3).

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

5.3.4.1 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar (n = 135)

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondent in die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk. Honderd-vyf-en-dertig respondente het in hierdie ouderdomsgroep geval.

Tabel 5.4 volg -
### Tabel 5.4: Vergelyking tussen die response van die totale groep en van die response van die respondent volgens ouderdom ingedeel

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response Almal ( n = 528 )</th>
<th>Response van totale aantal respondentie volgens ouderdom ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Rang</td>
<td>Gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie</td>
<td>1</td>
<td>3,170</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Behartiging van sowel tuis- as skool-verpligtinge</td>
<td>2</td>
<td>3,000</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Te veel aktiwiteite wat rustige klas-en vakwerk in die wiele ry</td>
<td>3</td>
<td>2,985</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>Onsekerheid oor die onderwyser as loop-baan</td>
<td>4</td>
<td>2,941</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Te veel administratiewe/organisatioriese verpligtinge</td>
<td>5</td>
<td>2,877</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word</td>
<td>6</td>
<td>2,870</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Afwesigheid van inherent werkmotivering by leerlinge</td>
<td>7</td>
<td>2,779</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie</td>
<td>8</td>
<td>2,735</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>Oorvol klasse</td>
<td>9</td>
<td>2,665</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.4 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response van die totale aantal respondentes</th>
<th>Response van die onderdom ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Response Almal</td>
<td>n = 528</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Rang orde</td>
<td>Gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek</td>
<td>10</td>
<td>2,654</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Die feit dat mans meestal in bevoorde-ringsposte aangestel word</td>
<td>11</td>
<td>2,648</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme</td>
<td>12</td>
<td>2,643</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Die huidige metietestelsel</td>
<td>13</td>
<td>2,643</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Veranderinge wat staatkundige vernu-wing in die organisasie teweeg gaan bring</td>
<td>14</td>
<td>2,620</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Fondsinsamelingsaksies</td>
<td>15</td>
<td>2,616</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Verandering(e) wat u raak, word aangebrug sonder dat u deel het in die besluitnemingsproses</td>
<td>16</td>
<td>2,612</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse</td>
<td>17</td>
<td>2,599</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>Ouers se betrokkenheid by skoolsake</td>
<td>18</td>
<td>2,597</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Die feit dat aan te veel ander perso-ne se eise voldoen moet word</td>
<td>19</td>
<td>2,590</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.4 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response van die totale aantal response van die Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondentes volgens ouderdom ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Range</td>
<td>Gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Die oordrewre wermtief op elke terrein van die skoollewre</td>
<td>20 2,535</td>
<td>26 2,311</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Te veel verantwoordelikhede wat aan onderwyseresse opgedra word</td>
<td>21 2,531</td>
<td>20 2,415</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite onder die personeel</td>
<td>22 2,474</td>
<td>16 2,526</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Die 'swaard' van klasbesoek</td>
<td>23 2,469</td>
<td>24 2,348</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied</td>
<td>24 2,463</td>
<td>21 2,400</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Evaluering van onderwyseresse se betrokkenheid by buitemuurse bedrywighede</td>
<td>25 2,461</td>
<td>35 2,185</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys</td>
<td>26 2,454</td>
<td>19 2,437</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Wanordelikhed tydens klaswisseling</td>
<td>27 2,452</td>
<td>24 2,348</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ens.)</td>
<td>28 2,437</td>
<td>18 2,496</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Ekstra werklading as gevolg van afwesigheid van kollegas</td>
<td>29 2,423</td>
<td>27 2,296</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.4 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondentes volgens ouderdom ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 528</td>
<td>n = 135</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 193</td>
<td>n = 66</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 20-29 jaar</td>
<td>n = 30-39 jaar</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 40-49 jaar</td>
<td>n = 50-59 jaar</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 60 + jaar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwyseresse</td>
<td>30 2,401</td>
<td>28 2,267</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>30 2,430</td>
<td>26 2,376</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>14 2,652</td>
<td>36 1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>Die implementering van die nuwe onderwysmodelle</td>
<td>31 2,371</td>
<td>33 2,237</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>27 2,487</td>
<td>26 2,376</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>30 2,288</td>
<td>25 2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>Bevordering wat aan verdere studie gekoppel word</td>
<td>32 2,284</td>
<td>30 2,259</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>35 2,275</td>
<td>32 2,286</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>28 2,318</td>
<td>1 4,00</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie</td>
<td>33 2,251</td>
<td>34 2,207</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>32 2,363</td>
<td>37 2,120</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>31 2,273</td>
<td>36 1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Te veel kontrolewerk gedurende perio-des</td>
<td>34 2,229</td>
<td>35 2,185</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>34 2,306</td>
<td>34 2,263</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>35 2,030</td>
<td>25 2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Die te hoë eise wat die bestuurspan aan onderwyseresse stel</td>
<td>35 2,219</td>
<td>38 2,163</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>33 2,311</td>
<td>35 2,218</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>33 2,091</td>
<td>25 2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Onsakerheid oor die kriteria waarvol-gens u werk beoordeel word</td>
<td>36 2,187</td>
<td>28 2,267</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>38 2,223</td>
<td>37 2,165</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>39 1,955</td>
<td>25 2,00</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Te min ruimte vir eie inisiatief</td>
<td>36 2,187</td>
<td>31 2,244</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>35 2,275</td>
<td>39 2,105</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>38 1,970</td>
<td>36 1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Die bestuurspan se hantering van personeeldissipline</td>
<td>38 2,155</td>
<td>41 2,022</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>37 2,249</td>
<td>33 2,271</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>40 1,879</td>
<td>1 4,00</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Die feit dat die bestuurspan nie na onderwyseresse se belange omsien nie</td>
<td>39 2,068</td>
<td>42 2,015</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>39 2,166</td>
<td>40 2,098</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>43 1,788</td>
<td>1 4,00</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Onsakerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte</td>
<td>40 2,032</td>
<td>37 2,170</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>43 2,073</td>
<td>46 1,917</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>42 1,864</td>
<td>36 1,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.4 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>Sillabusse is te lank en uitgebrei</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Die verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Take wat uitgevoer moet word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf word nie</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Probleme met die bestuurspan te bespreek</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Periodelas</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>Die voorskriftelikheid van die bestuurspan</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Onvoldoende indiensopleiding</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.4 vervolg
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondente volgens ouderdom ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 528</td>
<td>n = 135</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>20-29 jaar</td>
<td>30-39 jaar</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Skakeling met die administratiewe personeel</td>
<td>51 1,524</td>
<td>52 1,444</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede</td>
<td>52 1,439</td>
<td>51 1,548</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Uit die response soos vervat in Tabel 5.4 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (Item 28) deur hierdie ouderdomsgroep beskou word as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak. Hierop volg die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (Item 45). Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (Item 52) figureer sterk in die derde plek as organisasiestresser. Die vierde organisasiestresser word as behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge (Item 9) geïdentifiseer. Vye de en sesde word onderskeidelik te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (Item 22) en die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (Item 37) as verantwoordelik vir 'n hoë mate van organisasiestres beskou. Die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse (Item 15) is vir hierdie jong groep onderwyseresse 'n probleem en ook die feit dat mans meestal in bevorde ringsposte aangestel word (Item 17). In die negende plek volg beide te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (Item 1) en oorvol klasse (Item 42).

Vier van die items het met rolvertolking (vgl. Items 28, 9, 22, en 1; 3.6.4.2) te make waarvan drie items spesifiek op roloor lading dui en drie items met swak interpersoonlike verhoudinge verband hou (vgl. Items 45, 37 en 1; 3.6.3). Die jonger onderwyseres toon aan dat bevorderingsgeleenthede vir haar belangrik is (vgl. Item 17; 3.6.5.5) en een item elk staan in verband met werksomstandighede (vgl. Item 42; 3.6.9) en verandering en vernu wing (vgl. Item 52; 3.6.2.7). Dit blyk dat die faktore wat met roloorlading te doen het asook swak interpersoonlike verhoudinge vir die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar die belangrikste bron van organisasiestres is. Hierdie groep blyk ook meer organisasiestres te ervaar as gevolg van bevorderingsgeleenthede as wat deur die totale groep aangedui is.

Beide die totale ondersoeksgroep en die spesifieke ouderdomsgroep dui item 28 as die grootste oorsaak van organisasiestres aan.
Die totale groep voeg egter nog hierby die behartiging van skoolsowel as tuisverpligtinge. In die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar kan waarskynlik nog ongetroude onderwyseresse wees wat nog nie soveel verpligtinge tuis het nie. Hierdie onderwyseresse is jonk en het 'n lang beroepslewe wat voorlê. Dit kan moontlik die rede wees waarom bevorderingsgeleenthede en die toekoms van die onder-wys vir hulle belangrik is. Die respondente in hierdie ouderdomsgroep beskik oor relatief min lewens- en onderwysservaring. Die feit dat hulle onervare is kan daartoe bydra dat die praktiese eise wat die daaglike onderwyssituasie aan hulle stel as stres-vol ervaar word.

Skakeling met die administratiewe personeel (Item 7) is uitgeson-der as die faktor wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is. Die twee stressers wat heel onder aan die lys lê is dieselfde vir die totale ondersoeksgroep en hierdie ouderdomsgroep, naamlik skakeling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7) en die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50). Hierna volg vanaf die derde tot die tiende faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is; die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl Item 33), onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40), periodelas (vgl. Item 35), die voor-skrifteklikeheid van die bestuurspan en onvoldoende indienoplei-ding (vgl. Items 41 en 3), verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat (vgl. Item 11), sillabusse is te lank en uitgebrei (vgl. Item 5) asook probleme met die bestuurspan te bespreek en die feit dat die bestuurspan nie na onderwyseresse se behoeftes omsien nie (vgl. Items 12 en 23). Dit blyk dat die be-stuurspan in teenstelling met die bevindinge van die meeste vor-i-ge navorsing (vgl. 3.6.6) nie vir uitsonderlik baie organisasie-stres verantwoordelik is nie.

Van die elf items (vgl. Items 7, 50, 33, 40, 35, 41, 3, 11, 5, 12 en 23) wat die minste stres veroorsaak, het vyf met werksomstan-dighede (vgl. Items 50, 33, 40, 41 en 11; 3.6.9) te make. Dit wil dus voorkom asof dit wat van haar verwag word en hoe sy met
ander oor die weg kom vir die onderwyseres belangriker is. Drie items (vgl. Items 35, 3 en 5; 3.6.4) toon dat sekere aspekte van arlovertolking vir min organisasiestres verantwoordelik is. Die interessante waarneming kan gemaak word dat sekere faktore wat te make het met werksomstandighede (vgl. 3.6.9) en rolverwagting (vgl. 3.6.4) vir die minste organisasiestres verantwoordelik is terwyl ander faktore in dieselfde afdelings weer die meeste stres veroorsaak. Sekere faktore soos die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (Item 50) kan moontlik as nie stresvol aangedui word nie omdat min respondente werkelik daaraan blootgestel is of was.

5.3.4.2 'n Ontleding van die reponse van die respondente in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar (n = 193)

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

Weereens word die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (Item 28) ook deur hierdie ouderdomsgroep aangedui as die stresser wat die meeste organisasiestres veroorsaak. Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge (Item 9) is die stresser wat in die tweede plek uitgewys is. Moontlik is dit omdat hierdie onderwyseres meestal gesinne met skoolgaande kinders het en nie genoeg tyd vir tuisverpligtinge kry nie. Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (Item 52) figureer baie sterk in die totale ondersoekgroep sowel as by die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar. Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (Item 22) en te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (Item 1) is onderskeidelik die vierde en vyfde faktore wat vir 'n hoë mate van organisasiestres by die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar verantwoordelik is. Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (Item 45) kom tot dusver by al die groepe onder die eerste tien stressers voor. Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (Item 37) word deur hierdie ouderdomsgroep sewen-
de geplaas en drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek (Item 4) agste. Die laaste twee van die tien faktore wat vir die meeste organisasiestres by die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar verantwoordelik is, is afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (Item 26) en oorvol klasse (Item 42). Hierdie ouderdomsgroep ervaar byvoorbeeld nie die feit dat mans meestal in bevorderingposte aangestel word so stresvol soos die jonger ouderdomsgroep nie. Hierdie onderwyseresse het meer ondervinding en het waarskynlik in die tyd begin skoolhou toe dit tradisie was dat mans voorkeur vir bevorderingposte geniet het (vgl. 3.6.5.5).

Met twee uitsondering stem die tien faktore wat vir die minste stres verantwoordelik is ooreen met dié van die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar. Hier vervang die gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het (vgl. Item 39) en take wat uitgevoer moet word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf word nie (vgl. Item 29) vir periodelas (vgl. Item 35) en die verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat (vgl. Item 11). Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (Item 50) is aangedui as die faktor wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is. Die rede hiervoor is moontlik dat dit selde indien ooit van onderwyseresse verwag word. Van die tien items (vgl. Items 50, 7, 33, 3, 40, 11, 41, 35, 12 en 6) wat die minste stres veroorsaak, het vyf met werksomstandighede (vgl. Items 50, 33, 40, 11 en 41; 3.6.9) te doen, drie met rolver- tolking (vgl. Items 3, 35 en 6; 3.6.4) en twee met interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 7 en 12; 3.6.3).

Hierdie groep toon aan dat onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word (vgl. 3.6.4.4) in die uitvoering van pligte vir hulle onder die tien faktore val wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is. Dit lyk asof die ouderdomsgroep oor meer ondervinding beskik en daarom nie meer onsekerhede in die verband ervaar nie.
5.3.4.3 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar (n = 133)

Die doel met hierdie afdeling is 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 5.4 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28) soos deur elke ander ouderdomsgroep ook deur hierdie respondente as top stresser aangedui word. Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Item 22) volg daarna en dan die behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge (vgl. Item 9). Vierde en vyfde word onderskeidelik te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vgl. Item 1) en afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vgl. Item 26) aangedui as faktore wat die meeste organisasiestres veroorsaak. In volgorde van die mate waarin organisasiestres voorkom volg dan onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52), die huidige merietestelsel (vgl. Item 2), fondsinsamelingsaksies (vgl. Item 10) en gelyk negende die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45) en ouers se onbetrokkenheid by skoolsake (vgl. Item 49).

Dit is interessant dat die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar 'n paar stressers aandui wat nie by die totale groep of ander ouderdomsgroep voorkom nie. In hierdie verband kan die volgende items genoem word namlik; die huidige merietestelsel (vgl. Item 2), fondsinsamelingsaksies (vgl. Item 10) en ouers se betrokkenheid by skoolsake (vgl. Item 49). Die huidige merietestelsel is moontlik 'n probleem omdat respondentie in die ouderdomsgroep reeds verby die stadium is wanneer hulle kwalifiseer vir meriete en dit slegs aan 'n klein persentasie onderwyseresse toegeken is (vgl. 3.6.5.6).

Die vier van bogenoemde items wat verantwoordelik is vir die mees-
te organisasiestres by hierdie respondente het te make met die rolvertolking van die onderwyseres (vgl. Items 28, 22, 9 en 1; 3.6.4). Twee organisasiestressers dui op werksomstandighede (vgl. Items 2 en 10; 3.6.9) en so ook twee op interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 45 en 49; 3.6.3). Een organisasiestresser elk staan in verband met verandering en vernuwing (vgl. Item 52; 3.6.2.7) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vgl. Item 26; 3.6.3.3).

Dit blyk verder dat die onderrig en opvoedingstaak vir hierdie ouderdomsgroep (40 - 49 jaar) baie belangrik is en daarom speel die faktore wat inbreuk maak op onderrigaktiwiteite (vgl. Items 1, 10 en 22; 3.6.7) so 'n belangrike rol as organisasiestressers. Uit die volgende bespreking kan ook afgelei word dat hierdie onderwyseresse nie twyfel oor metodes wat gevolg mag word of pligte wat uitgevoer moet word nie. Dit kan die geval wees omdat die respondente in hierdie ouderdomsgroep al oor soveel ervaring beskik.

Kommunikasie met kollegas blyk nie as probleem ervaar te word deur dié groep nie en skakeling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7) neem die plek in as die stresser wat die minste organisasiestres tot gevolg het. Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) hoef skynbaar nooit gedaan te word nie en in die derde plek as organisasiestresser wat vir min stres verantwoordelik is, is die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen aangedui (vgl. Item 33). Hierna volg onvoldoende indiensopleiding (vgl. Item 3). Uit die plasing van die volgende vier stressers kan afgelei word dat die bestuurspan glad nie soveel organisasiestres veroorsaak as wat in die literatuur bevind is nie (vgl. 3.6.6). Take wat uitgevoer moet word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf word nie (vgl. Item 29), probleme met bestuurspan te bespreek (vgl. Item 12), die voorskrifteklikheid van die bestuurspan (vgl. Item 41) en die gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het (vgl. Item 39) is onderskeidelik vyfde, agtste, negende en tiende geplaas. Beide die stressers onnodige

- 110 -
feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40) en onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte (vgl. Item 6) is sesde aangedui as organisasiestressers wat die minste stres veroorsaak.

Van die items wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, het vier met werksomstandighede te make (vgl. Items 50, 33, 40 en 41; 3.6.9), drie met interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 7, 12 en 39; 3.6.3) en drie met rolvertolking (vgl. Items 3, 29 en 6; 3.6.4).

5.3.4.4 'n Ontleding van die response van die respondente in die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar (n = 66)

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

Uit die response soos vervat in Tabel 5.4 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28) deur die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar as die belangrikste organisasiestresser uitgesonder word. In omgekeerde volgorde as die van die totale groep volg te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wielry (vgl. Item 22) en behartiging van sowel tuis- as skoolverplichtinge (vgl. Item 9) onderskeidelik. Vierde word gesamentlik fondinsamelingsaksies (vgl. Item 10) en afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vgl. Item 26) geplaas. Te veel administratiewe/organisatoriese verplichtinge (vgl. Item 1) neem die sesde rangordeposisie in. Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45) en die handtering van leerlinge met gedragsprobleme (vgl. Item 16) is gesamentlik die sewende faktore wat vir organisasiestres verantwoordelik is. In die negende en tiende rangordeposisies volg onderskeidelik onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52) en ouers se betrokkenheid by skoolsake (vgl. Item 49) as organisasiestressers.
Van die stressers wat die meeste bydra tot organisasiestres ressorteer vier onder rolvertolking (vgl. Items 28, 22, 9 en 1; 3.6.4). Twee items het te make met ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vgl. 26 en 16; 3.6.3.3) terwyl twee te doen het met interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 45 en 49; 3.6.3). Een item elk dui op verandering en vernuwing (vgl. Item 52; 3.6.2.7) en werksomstandighede (vgl. Item 10; 3.6.9). Hierdie verspreiding van stressers kan moontlik daarop dui dat organisasiestres, op hierdie ouderdom op posvlak een, oor die bree spektrum van die skool ervaar word. Hierdie persone besef moontlik dat hulle min of geen hoop op bevordering meer het nie en ook dat hulle beroepslewe nie meer so lank is nie. Uit die posisie wat onsekerheid oor die onderwys as loopbaan by die groep inneem (vgl. Item 52) blyk dit dat alhoewel dit steeds 'n groot bron van stres is, daar ander stressers is wat meer verantwoordelik vir organisasiestres is as by die totale groep.

By hierdie groep, net soos by die totale groep, word die laagste telling aan die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) toegeken. Onvoldoende indiensopleiding (vgl. Item 3) is die faktor wat tweede minste verantwoordelik is vir organisasiestres en hierop volg die voorskrifteklikheid van die bestuurspan (vgl. Item 41). Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl. Item 33) neem die vierde laaste rangordeposisie in terwyl skakeling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7) vyfde laaste figureer as organisasiestresser. Take wat uitgevoer moet word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf word nie (vgl. Item 29) en gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het (vgl. Item 39) word saam sesde geplaas as die faktore wat die minste organisasiestres teweegbring. Die laaste drie stressers uit die tien wat die minste vir organisasiestres verantwoordelik is, is onderskeidelik die feit dat die bestuurspan nie na onderwyseresse se belange omsien nie (vgl. Item 23), onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40) en om probleme met bestuurspan te bespreek (vgl. Item 12).
Die tien faktore wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, maak deel uit van die volgende onderafdelings; vier items val onder werksomstandighede (vgl. Items 50, 41, 33 en 40; 3.6.9), vier ressorteer onder interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 7, 39, 23 en 12; 3.6.3) en twee by rolvertolking (vgl. Items 3 en 29; 3.6.4). Dit blyk of die respondent in die ouderdomsgroep (50 - 59 jaar) gewoond is aan bestaande werksomstandighede en interpersoonlike verhoudinge en nie meer 'n hoë mate van organisasiestres as gevolg daarvan ervaar nie.

5.3.4.5 'n Ontleding van die response van die respondentie in die ouderdomsgroep 60 jaar en ouer (n = 1)

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondentie in die ouderdomsgroep 60 jaar en ouer te ontleed.

By die bestudering van hierdie groep moet in gedagte gehou word dat hierdie ouderdomsgroep deur slegs een respondent (n = 1) verteenwoordig is.

Uit die response soos vervat in Tabel 5.4 (vergelyk Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat hierdie respondent 'n hoë mate van organisasiestres ervaar oor 'n breë spektrum aangesien daar verskeie items is wat 'n rangorde van 4,00 het (vgl. Items 1, 2, 4, 12, 14, 17, 18, 19, 23, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 39, 40, 44, 45, 48 en 52) en twee items met 'n rangorde van 3,00 (vgl. Items 11 en 15). Daar is minder items aangedui met 'n rangorde van 1,00 wat vir min organisasiestres verantwoordelik is (vgl. Items 3, 6, 8, 9, 10, 13, 21, 24, 30, 33, 36, 41, 42, 43, 46 en 49) as items wat uitermatig baie stres veroorsaak. Dit lyk dus of hierdie respondent 'n hoë mate van organisasiestres ervaar.

5.3.4.6 Samevatting van die response van die respondentie volgens ouderdom ingedeel

Die volgende stresfaktore is deur die totale ondersoekgroep (vgl. 5.3.3) en ook deur die verskillende ouderdomsgroepse onder die
tien faktore wat die meeste organisasiestres veroorsaak (vgl. 5.3.4.1 - 5.3.4.5) ingedeel en kan dus as betekenisvol beskou word:

* Item 28 - Die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie
* Item 9 - Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge
* Item 22 - Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry
* Item 52 - Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan
* Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
* Item 45 - Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se misluk­nings blameer word
* Item 26 - Afwesigheid van inherente werkmotivering by leer­linge

Die twee faktore wat uitgesonder is as dié wat die minste stres veroorsaak is:

* Item 50 - Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywig­hede
* Item 7 - Skakeling met die administratiewe personeel

By al die ouderdomsgroepes het dit geblek dat die rolverwagting van die onderwyseres vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is. Die totale groep sowel as die verskillende ouderdomsgroepes identifiseer sonder uitsondering die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie as die faktor wat die heel meeste organisasiestres tot gevolg het. Ook onsekerheid oor die onderwys as loopbaan tree deurlopend na vore. Dit is dus duidelik dat daar 'n onsekerheid oor dié beroep hang wat voorheen as ideaal vir die vrou gesien is (vgl. 3.5.1). In paragraaf 5.3.4.1 kan gesien word dat die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar meer stres ervaar as respondente in die ander ouderdomsgroepes as gevolg van die gebrek aan bevorderingsgeleenthede vir die vrou. Daar word op gewys dat dieselfde tipe faktore by hierdie groep die meeste asook die minste organisasiestres veroorsaak (vgl. 5.3.4.1).
Die onderwyseres in die ouderdomsgroep 30 – 39 jaar (vgl. 5.3.4.2) ervaar meer stres wat te make het met rolvertolking en meer spesifiek met roloorlading as die respondente in die ander ouderdomsgroepe. Hier word drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek ook hoër geplaas as organisasiestresser as deur enige ander groep (vgl. Item 4). Hierdie onderwyseresse word moontlik as gevolg van die feit dat hulle genoeg ervaring het meer verantwoordelikhede toegedeel sonder die gepaardgaande bevordering. Respondente in hierdie groep het dus steeds al die posvlak een verpligtinge en daarby nog die addisionele take. Werksomstandighede is vir die minste organisasiestres by hierdie groep verantwoordelik.

Organisasiestres word by die ouderdomsgroep 40 – 49 jaar (vgl. 5.3.4.3) weereens hoofsaaklik deur roloorlading veroorsaak. Werksomstandighede sowel as interpersoonlike verhoudinge is vir hierdie groep die minste stresvol. Dit blyk dat die onderwyseres namate sy ouer word al minder waarde aan interpersoonlike verhoudinge heg. Dit kan ook wees dat sy na al die jare se ondervinding al haar probleme in dié verband uitgestryk het.

Roloorlading neem steeds die belangrikste plek as organisasiestresser by die ouderdomsgroep 50 – 59 jaar (vgl. 5.3.4.4) in. Die eise van posvlak een kan moontlik te hoog op hierdie ouderdom wees. Hierdie groep blyk meer stres as gevolg van ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme te ervaar as enige ander groep. Werksomstandighede en interpersoonlike verhoudinge word ook deur hierdie ouderdomsgroep as die minste stresvol aangedui.

Wanneer die resultate van die verschillende ouderdomsgroepe met mekaar vergelyk word, kan 'n paar interessante waarnemings gemaak word (vgl. Tabel 5.4). Dit blyk of die onderwyseres meer organisasiestres ervaar namate sy ouer word as gevolg van te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Tabel 5.4, Item 22). Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Tabel 5.4, Item 45) veroorsaak weer meer organisasiestres by die jonger ouderdomsgroep as by die
ouer groepe. Ook die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (vgl. Tabel 5.4, Item 37) word baie hoog deur die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar geplaas en word naamate die groepe in ouderdom toeneem opmerklik laer geplaas. Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek (vgl. Tabel 5.4, Item 4) word deur die ouderdomsgroep 20 - 29 jaar veertiende geplaas, maar neem by die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar en 40 - 49 jaar onderskeidelik reeds die agste en negende rangordeposisie in.

Ander opmerklike verskille by die response van die respondente volgens ouderdom ingedeel is die volgende: Fondsinsamelingsaksesies (vgl. Tabel 5.4, Item 10) word deur die jongste groep nie eintlik as organisasiestresser ervaar nie en word al hoër geplaas hoe ouer die respondent word tot hierdie item uiteindelik deur die ouderdomsgroep 50 - 59 jaar in die vierde posisie geplaas word. Dit kan wees omdat die ouer onderwyseres verantwoordelik gemaak word vir die reën en beheer van hierdie aksies terwyl die jonger onderwyseres slegs hulp moet verleen. Ook ouers se betrokkenheid by skoolsake veroorssak meer organisasiestres by die ouderdomsgroepe 40 - 49 en 50 - 59 jaar. Die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse (vgl. Tabel 5.4, Item 15) pla weer die jonger groep baie meer as vir die ouer groepe wat al daaraan gewoond is en weet hoe om dit te hanteer. Ook die verdeling van buitemuurse aktiwiteite onder die personeel (vgl. Tabel 5.4, Item 31) is vir die respondent met die ouderdomme 20 - 39 jaar 'n groter doring in die vlees as vir die groepe met ouderdomme 40 - 59 jaar. Die rede hiervoor is moontlik die feit dat die jonger onderwyseresse meer verantwoordelik is vir buitemuurse aktiwiteite soos die verskillende sportsoorte.

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

Tabel 5.5 volg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondente volgens onderwyservaring ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 528</td>
<td>n = 88</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rank</td>
<td>Gemiddeld</td>
<td>Rank</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>1</td>
<td>3,170</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>3,000</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>3</td>
<td>2,985</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>4</td>
<td>2,941</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>2,877</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>6</td>
<td>2,870</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>7</td>
<td>2,779</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>8</td>
<td>2,735</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>9</td>
<td>2,665</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.5 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
<th>Rangorde</th>
<th>Gemiddeld</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>Drukke werksoamhede tydens die eerste skoolweek</td>
<td>10</td>
<td>2,654</td>
<td>16</td>
<td>2,534</td>
<td>10</td>
<td>2,737</td>
<td>10</td>
<td>2,765</td>
<td>16</td>
<td>2,602</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Die feit dat mans meestal in bevoordeeringsposte aangestel word</td>
<td>11</td>
<td>2,648</td>
<td>8</td>
<td>2,682</td>
<td>8</td>
<td>2,754</td>
<td>21</td>
<td>2,565</td>
<td>15</td>
<td>2,621</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme</td>
<td>12</td>
<td>2,643</td>
<td>13</td>
<td>2,568</td>
<td>18</td>
<td>2,535</td>
<td>11</td>
<td>2,757</td>
<td>13</td>
<td>2,660</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Die huidige merietestelsel</td>
<td>13</td>
<td>2,624</td>
<td>29</td>
<td>2,261</td>
<td>12</td>
<td>2,693</td>
<td>23</td>
<td>2,522</td>
<td>7</td>
<td>2,806</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Veranderinge wat staatkundige vernuwing in die organisasie teweeg gaan bring</td>
<td>14</td>
<td>2,620</td>
<td>19</td>
<td>2,455</td>
<td>11</td>
<td>2,711</td>
<td>16</td>
<td>2,670</td>
<td>16</td>
<td>2,602</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Die oordrewe wemmotief op elke terrein van die skoollewe</td>
<td>20</td>
<td>2,535</td>
<td>25</td>
<td>2,284</td>
<td>27</td>
<td>2,447</td>
<td>25</td>
<td>2,496</td>
<td>11</td>
<td>2,689</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Te veel verantwoordelikhede wat aan onderwyseresse opgedra word</td>
<td>21</td>
<td>2,531</td>
<td>19</td>
<td>2,455</td>
<td>23</td>
<td>2,518</td>
<td>13</td>
<td>2,730</td>
<td>26</td>
<td>2,471</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite onder die personeel</td>
<td>22</td>
<td>2,474</td>
<td>13</td>
<td>2,568</td>
<td>15</td>
<td>2,623</td>
<td>20</td>
<td>2,574</td>
<td>32</td>
<td>2,301</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Die 'swaard' van klasbesoek</td>
<td>23</td>
<td>2,469</td>
<td>25</td>
<td>2,284</td>
<td>26</td>
<td>2,456</td>
<td>23</td>
<td>2,522</td>
<td>22</td>
<td>2,524</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied</td>
<td>24</td>
<td>2,463</td>
<td>22</td>
<td>2,364</td>
<td>21</td>
<td>2,526</td>
<td>15</td>
<td>2,687</td>
<td>30</td>
<td>2,335</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.5 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondente volgens onderwyservaring ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Rang</td>
<td>Gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Evaluering van onderwyseresse se betrokkenheid by buitemuurse bedrywig hede</td>
<td>25</td>
<td>2,461</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys</td>
<td>26</td>
<td>2,454</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Wanordelijkheid tydens klaswisseling</td>
<td>27</td>
<td>2,452</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ens.)</td>
<td>28</td>
<td>2,437</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Ekstra werklading as gevolg van afwesigheid van kollegas</td>
<td>29</td>
<td>2,423</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwyseresse</td>
<td>30</td>
<td>2,401</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>Die implementering van die nuwe onderwysmodelle</td>
<td>31</td>
<td>2,371</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>Bevordering wat aan verdere studie gekoppeld word</td>
<td>32</td>
<td>2,284</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie</td>
<td>33</td>
<td>2,251</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Te veel kontrolewerk gedurende periodes</td>
<td>34</td>
<td>2,229</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.5 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondente volgens onderwyservaring ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Rang orde</td>
<td>Gemid-deld</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Die te hoë eise wat die bestuurspan aan onderwyseresse stel</td>
<td>35</td>
<td>2,219</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word</td>
<td>36</td>
<td>2,187</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Te min ruimte vir eie inisiatief</td>
<td>36</td>
<td>2,187</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Die bestuurspan se hantering van personeeldiszipline</td>
<td>38</td>
<td>2,155</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Die feit dat die bestuurspan nie na onderwyseresse se belange omsien nie</td>
<td>39</td>
<td>2,068</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte</td>
<td>40</td>
<td>2,032</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Sillabusse is te lank en uitgebrei</td>
<td>41</td>
<td>2,028</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het</td>
<td>42</td>
<td>2,015</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Die verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat</td>
<td>43</td>
<td>2,011</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Take wat uitgevoer moet word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf word nie</td>
<td>44</td>
<td>2,009</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 5.5 vervolg -
<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Faktore</th>
<th>Response van die totale aantal respondente</th>
<th>Response van Almal</th>
<th>Response van totale aantal respondente volgens onderwyservaring ingedeel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>n = 528</td>
<td>n = 88</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Probleme met die bestuurspan te bespreek</td>
<td>45 1,974 43 2,023 40 2,088 47 1,930 43 1,913</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Periodelas</td>
<td>46 1,955 44 1,989 46 1,921 43 2,061 42 1,927</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>Die voorskrifdelikheid van die bestuurspan</td>
<td>47 1,909 46 1,909 46 1,921 45 2,035 48 1,835</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie</td>
<td>48 1,832 50 1,761 48 1,886 48 1,809 47 1,854</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Onvoldoende indiensopleiding</td>
<td>49 1,718 47 1,841 49 1,877 49 1,661 50 1,602</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen</td>
<td>50 1,667 48 1,830 50 1,702 50 1,626 49 1,607</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Skakeling met die administratiewe personeel</td>
<td>51 1,524 52 1,443 51 1,579 51 1,565 51 1,560</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede</td>
<td>52 1,439 51 1,522 52 1,500 52 1,383 52 1,398</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
5.3.5.1 'n Ontleding van die response van die respondente met 3 - 5 jaar werklike onderwyservaring (n = 88)

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondente met 3 - 5 jaar werklike onderwyservaring te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 5.5 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45) deur die groep met 3 - 5 jaar werklike onderwyservaring beskou word as die belangrikste faktor wat organisasiestres veroorsaak. Hierdie item is deur die totale groep sesde geplaas. Die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie word in die tweede rangordeposisie aangedui (vgl. Item 28) en hierop volg onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52). Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge (vgl. Item 9) is die vierde faktor wat organisasiestres veroorsaak. Die volgende stressers is in die volgorde waarin hulle organisasiestres veroorsaak; die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (vgl. Item 37) en te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Item 22), oorvol klasse (vgl. Item 42), die feit dat mans meestal in bevorde-ringsposte aangestel word (vgl. Item 17), die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse (vgl. Item 15) en in die tiende posisie te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vgl. Item 1).

Die groep met 3 - 5 jaar werklike onderwyservaring blyk roloor-lading as die belangrikste organisasiestresser te ervaar (vgl. Items 28, 9, 22 en 1; 3.6.4.2). Hierdie relatief onervare groep beskou ook nog interpersoonlike verhoudinge as baie belangrik en stresvol (vgl. Items 45, 37 en 15; 3.6.3). Dit is die enigste groep sover dit aantal jare onderwyservaring aanbied wat die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse (vgl. Item 15) onder die eerste tien stressers plaas. Twee items het met werk-
omstandighede (vgl. Item 42 en 17; 3.6.9) en een met verandering en vernuwing (vgl. Item 52; 3.6.2.7) te make. Hierdie respondentte het nog 'n hele onderwysloopbaan voor hulle en is moontlik ook daarom bekommerd omdat mans meestal in bevorderingsposte aangestel word (vgl Item 17; 3.6.5.5) aangesien hulle nog die kans het om bevorder te word.

Uit Tabel 5.5 en ook uit voorafgaande bespreking kan gesien word dat onderwyseresse met 3 - 5 jaar onderwyservaring die enigste groep is wat die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45) as die faktor aandui wat vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is en daarnaas die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28). Die respondentte in al die ander onderskeie groepe het hierdie item (vgl. Item 28) eerste geplaas. Dit kan verklaar word as in gedagte gehou word dat hierdie jong groep nog nie baie tuisverpligtinge het nie en ook gewillig is om baie tyd aan hulle vakke te spandeer aangesien hulle nog redelik nuut in die beroep is.

Die stres wat as gevolg van rolroollading ervaar word, kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat hierdie groep nog oor min werklike onderwyservaring beskik en besig is om hulle weg te vind in die praktiese onderwyssituasie. Opdragte neem langer om voltooi te word omdat meer foute begaan word. Nuwe toetreders is moontlik ook geneig om meer beroepstres te ervaar as hulle ervare kollegas. Die huidige merietestelsel (vgl. Item 2; 3.6.5.6) as stresser word deur die onderwyseresse eers in die nege-en-twintigste posisie geplaas terwyl die totale groep dit in die dertiende rangordeposisie aandui. Die rede hiervoor kan moontlik wees dat die groep nog onervare is en foute begaan. Hulle verwag dus nog nie om vir meriete in aanmerking te kom nie. Dit blyk ook of die onkollegiale optrede van kollegas (vgl. Item 15) vir die jonger onderwyseresse 'n groter probleem is as vir die ouer persone aangesien dit slegs die groepe onderwyservaring 3 - 5 jaar en ouerdom 20 - 29 jaar (vgl. 5.3.4.1) is wat hierdie stresser onder die eerste tien plaa.}
Skakeling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7) is vir die minste organisasiestres verantwoordelik by respondente met 3 - 5 jaar werklike onderwyserervaring. Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) word as die faktor aangedui wat die tweede minste organisasiestres veroorsaak. Die volgende agt stressers val onder die tien wat aangedui is as faktore wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is; onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40), die verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat (vgl. Item 11), die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl. Item 33), onvoldoende indiensopleiding (vgl. Item 3), die voorskriflikeheid van die bestuurspan (vgl. Item 41), periodelas (vgl. Item 35) en sillabusse is te lank en uitgebrei (vgl. Item 5) en ook probleme met die bestuurspan te bespreek (vgl. Item 12).

Dit blyk dat die bestuurspan nie vir soveel stres verantwoordelik is as wat uit die literatuur blyk nie (vgl. 3.6.6) aangesien twee items wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is met die bestuurspan verband hou (vgl. Items 41 en 12) en nie een van die faktore wat met die bestuurspan te make het onder die belangrikste tien stressers val nie. Die rede hiervoor kan ook wees dat die bestuurspan meer hulp aan nuwelinge verleen om te verseker dat hulle doeltreffend funksioneer. Van die faktore wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is, het vyf met werksoomstandighede (vgl. Items 50, 40, 11, 33 en 41; 3.6.9) te make, drie met rolverwagting (vgl. Items 3, 35 en 5; 3.6.4) en twee items met interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 7 en 12; 3.6.3).

5.3.5.2 'n Ontleding van die response van die respondente met 6 - 10 jaar werklike onderwyserervaring (n = 114)

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondente met 6 - 10 jaar werklike onderwyserervaring te ontleed en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.
Uit die response soos vervat in Tabel 5.5 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28) ook vir hierdie respon¬dente die meeste organisasiestres veroorsaak. Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52) neem by hierdie groep die tweede plek as stresser in. Hierna volg onderskeidelik behartigi¬ning van sowel tuis- as skoolverpligtinge (vgl. Item 9) en die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45). In die vyfde ranordeposisie van faktore wat ver¬antwoordelik is vir organisasiestres is beide te veel administra¬tie/organisatoriese verpligtinge (vgl. Item 1) en te veel akti¬witeite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Item 22). Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waar¬dering vir haar eie werk ontvang nie (vgl. Item 37), die feit dat mans meestal in bevorderingsposte aangestel word (vgl. Item 17), afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vgl. Item 26) en drukte werkzaamhede tydens die eerste skoolweek (vgl. Item 4) is die laaste vier van die tien stressers wat vir die meeste organisasiestres by die groep met 6 tot 10 jaar werklike onderwys¬ervaring verantwoordelik is.

Dit blyk dat hierdie groep die meeste stres as gevolg van roloor¬lading ervaar aangesien vyf van die tien items (vgl. Items 28, 9, 1, 22 en 4; 3.6.4.2) wat die meeste organisasiestres veroorsaak hiermee te make het. Al vyf die organisasiestressers (vgl. inter¬persoonlike verhoudinge, Items 45 en 37; 3.6.3; werksomstandighe¬de, Item 17; 3.6.9; verandering en vernuwing, Item 52; 3.6.2.7; ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme, Item 26; 3.6.3.3) word deur die tien items verteenwoordig. Hierdie perso¬ne blyk organisasiestres oor die breë spektrum van die skool as organisasie te ervaar.

Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) is as die faktor aangedui wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is. Hierop volg die nege items in die volgorde waarin dit vir die minste stres verantwoordelik is; ska¬keling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7); die op-
stel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl. Item 33), onvoldoende indiensopleiding (vgl. Item 3), onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40) en gesamentlik is die voorskrifteklikheid van die bestuurspan (vgl. Item 41) en periodelas (vgl. Item 35), take wat uitgevoer moet word nie duidelik deur die bestuurspan omskryf word nie (vgl. Item 29), onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte (vgl. Item 6) en laaste die verantwoordelikheid vir duursame apparaat (vgl. Item 11).

Van hierdie tien items wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is het vyf met werksomstandighede (vgl. Items 50, 33, 40, 41 en 11; 3.6.9) te make, vier met rolvertolking (vgl. Items 3, 35, 29 en 6; 3.6.4) en een met interpersoonlike verhoudinge (vgl. Item 7; 3.6.3.1). Dit wil voorkom of werksomstandighede die minste stresvol vir die onderwyseres met 6 - 10 jaar ondervinding is.

Die items wat deur hierdie ondersoekgroep as stresvol aangedui is, stem met enkele uitsonderings ooreen met dié van die totale groep. Hierdie groep plaas bevorderingsgeleenthede effens hoër as die totale groep. Dit kan wees omdat onderwyseresse met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring 'n stadium bereik het waar hulle gereed is vir bevordering en dit dan nie kry nie (vgl. 3.6.5.5). Die totale groep ervaar minder stres (posisie 27) as hierdie groep as gevolg van die beskikbaarheid van voorraad (vgl. Item 46; 3.6.9.1), wat die stresser in die vyftiende rangordepositie aandui. Al die verskillende groepe plaas onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52; 3.6.2.7) hoog op die rangorde, maar hierdie spesifieke ervaringsgroep plaas die item tweede. Die rede hiervoor kan wees dat hierdie respondente nog 'n lang onderwysloopbaan voor het, klein kinders tuis het en verplig is om te werk en nie meer van voor af met 'n ander tipe werk sal wil begin nie, teenoor die groepe met meer onderwyservaring wat dalk tuis sal kan bly indien hulle nie meer skoolhou nie.

- 126 -
5.3.5.3 'n Ontleding van die response van die respondent met 11 - 15 jaar werklike onderwyserervaring (n = 115)

Die doel met hierdie afdeling is om die response van die respondent met 11 - 15 jaar werklike onderwyserervaring te ontled en met dié van die totale ondersoekgroep te vergelyk.

Uit die response soos vervat in Tabel 5.5 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat 'n skooldeel nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28) ook deur die groep met 11 - 15 jaar werklike onderwyserervaring beskou word as die faktor wat vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is. Dieselfde faktore as by die totale ondersoekgroep lê tweede, derde, vierde en vyfde, naamlik: behartiging van sowel tuis- as skoolverplichtinge (vgl. Item 9), te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Item 22), onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52) en te veel administratiewe/organisatoriese verplichtinge (vgl. Item 1). Die volgende vier stressers word ook deur die totale ondersoekgroep onder die eerste tien geplaas: die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (vgl. Item 37), die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45), afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vgl. Item 26) en drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek (vgl. Item 4). Die enigste uitsondering in vergelyking met die totale ondersoekgroep wat hierdie faktor as vyftiende aandui, is dat hierdie persone fondsinsamelings (vgl. Item 10; 3.6.7) as stresser in die agste posisie plaas.

Vyf van die tien faktore wat vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is, het met rolverdeling (vgl. Items 28, 9, 22, 1 en 4; 3.6.4.2) te make en meer spesifiek roloorlading. Twee items het te make met interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 37 en 45; 3.6.3) en een item elk met verandering en vernuwing (vgl. Item 52; 3.6.2.7), werksomstandighede (vgl. Item 10; 3.6.7) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vgl. Item 26; 3.6.3.3). Die rede dat roloorlading vir soveel organisasiestres
verantwoordelik is, kan wees dat hierdie onderwyseresse steeds baie posvlak een verpligtinge het, maar weens hulle ervaring al meer verantwoordelikhede toegesê word. Dit blyk ook dat hierdie onderwyseresse meer stres ervaar as gevolg van bedrywighede wat met onderrig inmeng soos fondsinsamelingsaksies (vgl. Item 10; 3.6.7). Die respondente in hierdie groep plaas bevordeiringsgeleenthede (vgl. Item 17; 3.6.5.5) eers een-en-twintigste as stresser terwyl die totale groep hierdie item in die elfde posisie aandui. Dit wil dus voorkom of die onderwyseresse verby hulle "bevorderingstyd" is en al aanvaar het dat mans meestal dié poste kry.

Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) is aangedui as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is. Skakeling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7) is in die tweede rangordeposisie geplaas en daarna die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl. Item 33). Vierde en vyfde volg onderskeidelik onvoldoende indiensopleiding (vgl. Item 3) en onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40). Om probleme met die bestuurspan te bespreek (vgl. Item 12) is die sesde faktor wat nie eintlik baie organisasiestres veroorsaak nie en die verantwoordelikheid vir die hantering van duurzame apparaat (vgl. Item 11) is ook nie vir hierdie respondente stresvol nie. Die volgende drie stressers kom ook voor tussen dié wat vir min organisasiestres by die onderwyseresse met 11 tot 15 jaar werklike onderwyservaring verantwoordelik is: die voorskriftelijkheid van die bestuurspan (vgl. Item 41), sillabusse is te lank en uitgebrei (vgl. Item 5) en periodolases (vgl. Item 35).

Vyg van die items wat as die minste stresvol aangedui is, het met werksomstandighede (vgl. Items 50, 33, 40, 11 en 41; 3.6.9) te ma-ke. Dit lyk dus of hierdie groep al gewoond is aan die omstandig-hede waarin hulle moet werk. Drie items het met rolvertolking (vgl. Items 3, 5 en 35; 3.6.4) te doen en twee met interpersonsol-ke verhoudinge (vgl. Items 7 en 12; 3.6.3).
5.3.5.4 ’n Ontleding van die response van die respondente met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring (n = 206)

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

Uit die response soos vervat in Tabel 5.5 (vgl. Bylae C, Afdeling B, Items 1 - 52) blyk dit dat die feit dat ’n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28) steeds dié faktor is wat die meeste organisasiestres veroorsaak. Die ander nege stressers met die hoogste gemiddeldes is: te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry (vgl. Item 22), behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge (vgl. Item 9), te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vgl. Item 1), afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge (vgl. Item 26), onsekerheid oor die onderwys as loopbaan (vgl. Item 52), die huidige merietestelsel (vgl. Item 2), die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Item 45), fondsinselfingsaksies (vgl. Item 10) en ouers se onbetrokkenheid by skoolsake (vgl. Item 49).

Die tien faktore wat vir die meeste stres by hierdie onderwyseres verantwoordelik is het amper almal ôf te doen met bedrywighede wat inbreuk maak op onderrigtyd (vgl. Items 22, 9, 1 en 10; 3.6.7) ôf met die leerling self (vgl. Items 26, 45 en 49; 3.6.3.3). Van die tien faktore wat die meeste organisasiestres veroorsaak by die ondersoekgroep met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring, het die eerste vier met die rolvertolking van die onderwyseres en meer spesifiek met rolloerlading (vgl. Items 28, 22, 9 en 1; 3.6.4.2) te make. Twee items het met werksomstandighede (vgl. Items 2 en 10; 3.6.9) te doen, alhoewel fondsinselfingsaksies (vgl. Item 10; 3.6.9) ook by rolloerlading ingesluit kan word. Twee items wat aangedui word ressorteer onder interpersoonlike verhoudinge (vgl. Items 45 en 49; 3.6.3) en een elk onder verandering en vernuwing (vgl. Item 52; 3.6.2.7) en ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme (vgl. Item 26;
3.6.3.3). Hierdie groep plaas die huidige merietestelsel as stresser in die sewende plek teenoor die totale ondersoekgroep se dertiende posisie.

Die groep met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring blyk rolooorlading as die belangrikste organisasie-stressers te ervaar (vgl. 3.6.4.2). Organisasie-stres word ook deur hierdie persone oor die breë spektrum van die skool ervaar. Die afleiding kan dus gemaak word dat onderwyseresse wat vir langer as 15 jaar op posvlak een is, dit moeilik vind om aan die eise van so 'n pos te voldoen. Slegs hierdie groep en die ondersoekgroep met 11 tot 15 jaar ondervinding dui fondsinsamelingsaksies onder die eerste tien stressers aan. Dit kan wees omdat hierdie aksie van die onderrigtyd in beslag neem.

Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede (vgl. Item 50) is aangedui as die faktor wat vir die minste stres verantwoordelik is. Hierna volg in volgorde faktore verantwoordelik vir die tweede minste tot die tiende minste stres; skakeling met die administratiewe personeel (vgl. Item 7), onvoldoende indiens-opleiding (vgl. Item 3), die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen (vgl. Item 33), die voorskriftelikhed van die bestuurspan (vgl. Item 41), onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie (vgl. Item 40), onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van pligte (vgl. Item 6), gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het (vgl. Item 39) en gesamentlik probleme met bestuurspan te bespreek (vgl. Item 12) en take wat uitgevoer moet word nie duidelijk deur die bestuurspan omskryf word nie (vgl. Item 29).

Aangesien vyf van hierdie items direk op die bestuurspan dui, lyk dit asof die bestuurspan, in teenstelling met die literatuur (vgl. 3.6.6) nie eintlik verantwoordelik is vir organisasie-stres by onderwyseresse met langer as 15 jaar werklike onderwyservaring nie. Teen hierdie tyd is onderwyseresse klaarblyklik gewoond aan die situasie soos dit al vir 15 jaar of langer ervaar word en het
respondente meer probleme in soverre dit onderrigtyd aanbetref, as met enigiets anders. Die ses items wat vir die heel minste organisasiestres verantwoordelik is, stem ooreen met dié van die totale groep. Die ooreenkoms kan toegeskryf word aan die feit dat hierdie groep die grootste gedeelte \( n = 206 \) van die totale ondersoekgroep uitmaak. Van die tien faktore wat die minste organisasiestres veroorsaak, het vier met werksomstandighede (vgl. Items 50, 33, 41 en 40; 3.6.9) te make, drie faktore met interpersoonlike verhoudinge met die bestuurspan (vgl. Items 12 en 39; 3.6.3.2) en kollegas (vgl. Item 7; 3.6.3.1) en drie faktore met die rolverwagting van die onderwyseres (vgl. Items 3, 6 en 29; 3.6.4). Vir hierdie groep is die feit dat onderwyseresse nie genoeg erkenning en waardering vir hulle eie werk ontvang nie (vgl. Item 37; 3.6.6.6) minder belangrik as vir die totale ondersoekgroep.

5.3.5.5 Samevatting van die response van die respondente volgens werklike onderwyservaring ingedeel

Die volgende stresfaktore is deur die totale ondersoekgroep (vgl. 5.3.5.5, Tabel 5.5) en ook deur die groepe wat volgens jare werklike onderwyservaring ingedeel (vgl. 5.3.5.1 - 5.3.5.4, Tabel 5.5), as die betekenisvolste van die eerste tien stressers aangedui:

* Item 28 - die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie
* Item 9 - behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge
* Item 22 - te, veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wiele ry
* Item 52 - onsekerheid oor die onderwys as loopbaan
* Item 1 - te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
* Item 45 - die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word

- 131 -
Die verschillende groepe ervaar almal organisasiestres oor die breë spektrum van die skool (Tabel 5.5). Dit blyk duidelik dat daar 'n groot onsekerheid hang oor die onderwys (vgl. Item 52) wat tot onlangs as die ideale beroep vir die vrou beskou is (vgl. 3.5.1 en 5.3.4.6). Al die groepe behalwe dié met 3 tot 5 jaar werklike onderwyservaring (vgl. 5.3.5.1) dui die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie as die belangrikste stresser aan. Amper al die groepe dui ook oorvol klasse en dus die onderwyser/leerling-verhouding as 'n probleem aan.

Die onderwyseresse in die groep met 3 - 5 jaar werklike onderwyservaring dui die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word, as die faktor aan wat vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is (vgl. 5.3.5.1). Vir hierdie relatief onervare groep is interpersoonlike verhoudinge en roloorlading die grootste bronne van stres. Werksomstandighede is die organisasiestresser wat vir die minste organisasiestres verantwoordelik is.

Die ondersoekgroep met 6 - 10 jaar werklike onderwyservaring (vgl. 5.3.5.2) ervaar die meeste stres as gevolg van roolorlading. Omdat hierdie persone oor voldoende onderwyservaring beskik, word daar moontlik al hoe meer take aan hulle opgedra wat bydra tot roolorlading. Werksomstandighede blyk vir die minste organisasiestres by hierdie groep verantwoordelik te wees.

Die faktore wat vir die ondersoekgroep met 11 - 15 jaar werklike onderwyservaring (vgl. 5.3.5.3) stresvol is, vergelyk met dié soos deur die groep met 6 - 10 jaar ondervinding aangedui. Die meeste organisasiestres word as gevolg van rolverwagting ervaar en die minste as gevolg van werksomstandighede.

Roolorlading word ook deur die ondersoekgroep met meer as 15 jaar werklike onderwyservaring (vgl. 5.3.5.4) as die belangrikste organisasiestresser aangedui. Hierdie groep is egter ook baie gesteld daarop dat onderrigtyd nie verlore moet gaan nie. Hierdie groep ervare onderwyseresse ervaar die bestuurspan as die element
wat die minste stres veroorsaak.

Wanneer die response van die respondentie volgens werklike onderwysservaring met mekaar vergelyk word, kan 'n paar interessante waarnemings gemaak word (vgl. Tabel 5.5). Die groep met 3 - 5 jaar onderwysservaring ondervind te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge (vgl. Tabel 5.5, Item 10) veel minder stresvol as die ander groepe. Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie (vgl. Tabel 5.5, Item 37) is vir meer organisasiestres verantwoordelik by die groepe met minder ervaring as vir die respondentie wat al baie ondervinding het. Die respondente met 3 - 5 jaar werklike onderwysservaring is die enigste groep van al die respondentie in al die verskillende groepe wat die feit dat onderwyseres vir leerlinge se mislukkings blameer word (vgl. Tabelle 5.4 en 5.5, Item 45) eerste plaas in plaas van 'n skooldag wat nooit vir die onderwyseres eindig nie (vgl. Item 28).

Ander belangrike waarnemings is dat die feit dat mans meestal in bevorderingsposte aangestel word (vgl. Tabel 5.5, Item 17) vir onderwyseres met minder ervaring baie meer stresvol is terwyl die huidige merietestelsel (vgl. Tabel 5.5, Item 2) weer by die met 15 jaar en langer ondervinding meer organisasiestres veroorsaak. Die jonger onderwyseres het moontlik nog die verwagting om bevorder te word en vrees dus dit nie gaan realiseer nie as gevolg van genoemde feit. Wat meriete aanbetref is die groep met meer onderwysservaring moontlik van mening dat hulle reeds meriete verdien het en organisasiestres ervaar omdat hulle dit nie gekry het nie. Dit blyk ook hier of die jonger onderwyseres met minder ervaring verantwoordelik is vir buitemuurse aktiwiteite (vgl. Tabel 5.5, Item 31) aangesien die groep met 3 - 5 jaar onderwysservaring hierdie item baie hoër plaas en dit dan deur elke ervaringsgroep laer geplaas word tot by die groep met 15 jaar of langer ondervinding.
5.3.6 Response op die oop vraag

Die oop item (vgl. Bylae C, Afdeling B, Item 53) het nie stressers uitgewys wat nie reeds in die vorm van 'n vraag verteenwoordig was nie.

5.4 SAMENVATTING

In die voorafgaande hoofstuk is die gestruktureerde posvraelys as meetinstrument bespreek. Daar is gelet op voordele, nadele en 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 52 items van die vraelys het die volgende vyf organisasie-stressers verteenwoordig (vgl. 5.2.1.2):

* Ontwrigtende leerlinge en dissiplinêre probleme

* Die werksomstandighede van die onderwyseres
  - Klassamestelling
  - Oneweredige en ondeurdagte verdeling van werk
  - Onvoldoende onderwysmedia
  - Fondsinsamplingsaksies
  - Bevorderingsaangeleentheede

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

* Die rolverwagting van die onderwyseres
  - Roloorlading
  - Rolkonflik
  - Rolonsekerheid
  - Rolonetoereikendheid

* Verandering en vernuwing
Ongespesifiseerde (oop) item

In die ondersoek is bevind dat die totale ondersoekgroep wel 'n hoë mate van organisasiestres ervaar as gevolg van verskillende faktore. 'n Groot aantal stressers is as die oorsaak van 'n groot mate of uitermate baie organisasiestres geïdentifiseer. Die totale ondersoekgroep sowel as die groepe wat volgens ouderdom en jare werklige onderwyservaring ingedeel is, het 'n aantal items as die oorsake van die meeste organisasiestres geïdentifiseer. Die totale ondersoekgroep het ook aangetoon dat enkele items vir die minste organisasiestres verantwoordelik is:

Die totale ondersoekgroep en ook die individuele ondersoekgroep het veral die roloorlading van die onderwyseres as die belangrikste organisasiestresser aangetoon. Vervolgens sal 'n samevattende oorsig van die studie gegee word.
HOOFSTUK 6

SAMEVATTENDE PERSPEKTIEFSTELLING

6.1 INLEIDING

Die voorkoms van organisasiestres spesifiek by die onderwyseres wat haar op posvlak een aan 'n primêre skool bevind, is onderzoek. Na aanleiding van 'n literatuurstudie wat eerste afgehandel is, is 'n empiriese ondersoek na hierdie tipe organisasiestres gedoen.

Deur middel van die literatuur is die aard en wese van organisasiestres omskryf en is bepaalde faktore geïdentifiseer wat verantwoordelik is vir organisasiestres. Die effek en gevolge van sodanige organisasiestres sowel as hanteringstrategieë is ook met behulp van die literatuurstudie nagevors. Daarbenewens is 'n empiriese ondersoek geloods op grond van die algemene bevindinge van die literatuurstudie waartydens die faktore bepaal is wat die grootste asook die kleinste bydrae lewer tot organisasiestres, by die groep onderwyseresse.

In hierdie laaste hoofstuk van die studie, word eerstens 'n kort samevatting van die verloop van die studie gegee. Ten tweede sal die vernaamste bevindinge van die ondersoek gestel word. Laastens sal enkele aanbevelings op grond van die bevindinge gemaak word vir oorweging deur die onderwyspraktyk.

6.2 SAMEVATTING

Die voorkoms van stres in die onderwys en die noodsaaklikheid van die studie is in Hoofstuk 1 kortlik aangedui.

In die probleemstelling is die volgende vrae gevra:

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

Antwoorde op die eerste, tweede en vierde vraag is uit die literatuurstudie verkry. Die vraag oor die faktore wat tot organisasiestres by die onderwyseres lei, is empiries ondersoek na aanleiding van die literatuurstudie.

Die aard en wese van organisasiestres in die onderwys in die RSA en ook in die buiteland is in Hoofstuk 2 bespreek. Die verskillende beskouinge, vlakke, stadia, kategorieë, oorsake en gevolge van organisasiestres ondersoek. Aan die hand van algemene stresmodelle naamlik die respons-, stimulus-, stimulus/respons- en transaksionele model is stres sowel as organisasiestres omskryf.

In Hoofstuk 3 is die aard en faktore van organisasiestres by die onderwyseres na aanleiding van 'n literatuurstudie bespreek. Onderwys word wêreldwyd as een van die stresvolste beroepe beskou. Kommer oor organisasiestres by die onderwyseres is nie ongegrond nie en ontvang daagliks meer aandag.

Hoofstuk 4 handel oor die effek van organisasiestres en die gevolge daarvan. Die belangrikheid hiervan mag nie onderskat word nie aangesien dit uit die literatuur blyk dat organisasiestres uiteraard gevaarlik kan wees en verreikende gevolge vir die onderwyseres, die skool en beslis die leerling kan hê.

'n Empiriese ondersoek is uitgevoer (vgl. Hoofstuk 5) en faktore wat vir organisasiestres by onderwyseresse verantwoordelik is, is geïdentifiseer. 'n Gestruktureerde posvraelys is gebruik om die aanwesigheid en intensiteit van die organisasiestressers, wat tydens die literatuurstudie geïdentifiseer is, te bepaal.
6.3 BEVINDINGE

6.3.1 Bevindinge met betrekking tot doelwit 1

In verband met die eerste doelwit (vgl. 1.3), naamlik om die aard en wese van organisasiestres te bepaal, is die volgende bevind:

* Die mediese - en gedragswetenskaplike beskouinge is ontoereikend in die verklaring van stres. Die geïntegreerde beskouing is ontwikkel in 'n poging om 'n beter verklaring vir stres te gee (vgl. 2.3).

* Daar bestaan stres op die volgende vlakke; individuele -, interpersoonlike -, omgewings - en organisasievlek (vgl. 2.4).

* Verskillende stadia van stres word onderskei wat ookal die aard of oorsaak daarvan is. Tydens die eerste stadium is daar 'n wanbalans tussen die individu en sy geestelike reserwes. Stadium twee behels 'n onmiddellike korttermyn-reaksie en stadium drie gaan gepaard met 'n aantal veranderinge in gedrag en gesindheid (vgl. 2.5).

* Algemene stresmodelle en die bestuurstressiklus kan aangewend word om 'n beter begrip van stres, en meer spesifiek organisasiestres, te vorm (2.7).

* Verskillende kategorieë van organisasiestres word deur verskeie navorsers geïdentifiseer waaronder interpersoonlike verhoudinge, organisasiestruktuur en -klimaat, werksomstandighede, die rol van die onderwyseres in die organisasie en beroepsontwikkeling (vgl. 2.8).

* Die oorsake van organisasiestres is samengevat in die volgende breë kategorieë (vgl. 2.9):

  - Verandering in die organisasie
  - Interpersoonlike verhoudinge
Rolvertolking deur die individu in die organisasie
- Bestuurstyl van topbestuur
- Administratiewe pligte
- Beleidsimplikasies
- Werksomstandighede

* Die gevolge van organisasiestres kan verreikend vir die individu sowel as die organisasie wees. 'n Verskeidenheid van fisiologiese -, psigologiese -, sosiologiese - en organisatoriese gevolge werk op die mens en organisasie in totaliteit in (vgl. 2.10).

6.3.2 Bevindinge met betrekking tot doelwit 2

Om die tweede doelwit te bereik (vgl. 1.3), naamlik om vas te stel wat organisasiestres in die onderwys en meer spesifiek by die onderwyseres veroorsaak, is 'n indringende literatuurstudie onderneem. Met dié literatuurstudie is die volgende bevind:

* Organisasiestres is 'n wesenlike probleem in die skool as organisasie en ook by die onderwyseres in die primêre skool (vgl. 3.3). Dit is 'n belangrike feit wat in gedagte gehou moet word omdat die onderwysereskorps in die primêre skool oorwegend uit dames bestaan (vgl. 3.4).

* Stres kan 'n positiewe of negatiewe uitwerking op 'n werker in 'n organisasie hê. Die bestuur van 'n organisasie moet daarvan bewus wees dat die stresvlakke van werkers hulle produktiwiteit kan beïnvloed. Die persoonlikheidstipe van die werker het ook 'n invloed op die mate waarin stres ervaar word (vgl. 3.3.3).

* Acht breë kategorieë van stressers kom in die skool as organisasie voor. Hierdie kategorieë is die volgende:
* Verandering en vernuwing binne die organisasie (vgl. 3.6.2):
  - Die veranderende samelewning
  - Ontwikkelingsplanne
  - Verplasing
  - Personeelvermindering
  - Staatkundige vernuwing

* Interpersoonlike verhoudinge binne die organisasie (vgl. 3.6.3)
  - Interpersoonlike verhoudinge met kollegas
  - Interpersoonlike verhoudinge met topbestuur
  - Interpersoonlike verhoudinge met leerlinge
  - Interpersoonlike verhoudinge met ouers

* Rolvertolking deur die individu in die organisasie (vgl. 3.6.4)
  - Rolkonflik
  - Roloorlading
  - Rolonsekerheid
  - Rolontoereikendheid

* Professionele ontwikkeling van die individu (vgl. 3.6.5)
  - Terugvoering
  - Indiensopleiding
  - Verantwoordelikhede
  - Bevorderingsgeleenthede
  - Meriete
  - Werksmoontlikhede

* Bestuur deur die bestuurspan (vgl. 3.6.6)
  - Bestuurstyl
  - Interaksie met ondergeskiktes
  - Professionele regte en voorregte van die onderwyseres
  - Evaluering
  - Handhawing van gesag
  - Terugvoering deur die topbestuur

- 140 -
- Kundigheid
- Erkenning

* Administratiewe pligte en ander nie-klasverbandhoudende pligte (vgl. 3.6.7)

* Beleidsimplikasies (vgl. 3.6.8)

* Fisiese fasilitate en werksomstandighede (vgl. 3.6.9)
  - Onderwysmedia
  - Onaangename fisiese omstandighede
  - Die getal leerkragte

* Enkele ander belangrike stressers wat nie by 'n kategorie ingedeel kan word nie is (vgl. 3.6.10)
  - Buitekurrikulêre aktiwiteite
  - Klassamestelling
  - Onderbrekings gedurende klastyd

Hierdie organisasiestressers is empiries nagevors (vgl. 3.6).

* Indien negatiewe organisasiestres oor 'n lang tydperk ervaar word, het dit fisiese -, psigiologiese -, sosiologiese en organisatoriese gevolge wat 'n nadelige uitwerking op die breë skoolorganisasie en uiteindelik die leerlinge het (vgl. 4.3).

* Dit is noodsaaklik vir die individu sowel as die organisasie dat organisasiestres voorkom en hanteer word (vgl. 4.5).

* Elke spesifieke organisasiestresser kan deur middel van verskillende strategieë verlig word (vgl. 4.5).

6.3.3 Bevindinge met betrekking tot doelwit 3

Die derde doelwit (vgl. Doelwit 3, Paragraaf 1.3), naamlik om empiries te bepaal watter organisatoriese faktore stres by die onderwyseres in die primêre skool veroorsaak, is deur middel van 'n
empiriese ondersoek bereik. Met die empiriese studie is bevind
dat die totale ondersoekgroep wel 'n hoë mate van organisasie-
stres ervaar as gevolg van verskillende faktore. 'n Groot aantal
stressers is as die oorsaak van 'n groot mate of uitermatig baie
organisasiestres aangedui. Die totale ondersoekgroep sowel as
die groepe wat volgens ouderdom en jare werklike onderwyservaring
ingedeel is, het die volgende items as die oorsake van die meeste
organisasiestres geïdentifiseer:

* Roloorlading is deur die totale ondersoekgroep uitgesonder as
die organisasiestresser wat vir die meeste stres verantwoordelik is, (vgl. 3.6.4 en 5.3.3).

Die totale ondersoekgroep het aangetoon dat die volgende items
vir die meeste organisasiestres verantwoordelik is (vgl. 5.3.3):

* Item 28 - Die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres
eindig nie
* Item 22 - Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in
die wiele ry
* Item 9 - Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge
* Item 52 - Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan
* Item 1 - Te veel administratiewe/organisatoriese verpligtinge
* Item 45 - Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se misluk-
kings blameer word
* Item 26 - Afwesigheid van inherente werkmotivering by leer-
linge
* Item 37 - Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning
en waardering vir haar eie werk ontvang nie
* Item 42 - Oorvol klasse
* Item 4 - Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek

Die totale ondersoekgroep het aangedui dat die volgende items vir
die minste organisasiestres verantwoordelik was (vgl. 5.3.3):

* Item 50 - Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywig-
hede
Item 7 - Skakeling met die administratiewe personeel
Item 33 - Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen
Item 3 - Onvoldoende indiensopleiding
Item 40 - Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie
Item 41 - Die voorskrifteklikheid van die bestuurspan
Item 35 - Periodelas
Item 12 - Probleme met die bestuurspan te bespreek
Item 29 - Take wat uitgeoer moet word nie duidelijk deur die bestuurspan omskryf word nie
Item 11 - Die verantwoordelijkheid vir die hantering van duur-same apparaat

6.4 RIGLYNE VIR DIE ONDERWYSERES MET BETREKKING TOT DIE HANTERING VAN ORGANISASIESTRES

Tydens die ondersoek na doelwit vier (vgl. Doelwit 4, Paragraaf 1.3), naamlik om riglyne te formuleer vir die onderwyseres in die hantering van organisasiestres, is die volgende bevind:

* Onderwyseresse kan sekere hanteringstrategieë gebruik om organisasiestres te verlig.

Hierdie strategieë kan soos volg saamgevat word (vgl.4.5):

- Basiese streshanteringstrategieë
- Die ontwikkeling van doeltreffende persoonlike eienskappe
- 'n Persoonlike streshanteringsbenadering
- Die model van die Departement van Gesondheidsontwikkeling
- Die rol van godsdiens
- Ondersteuningsgroep-strategieë
- Tydsbestuur

* Die onderwyseres kan self 'n belangrike rol speel in die hantering van organisasiestres (vgl. 4.7).
6.5  AANBEVELINGS WAT UIT HIERDIE NAVORSING SPRUIT

* Aanbeveling 1: Die rol wat die onderwyseres se persoonlikheid in die belewing van organisasiestres speel, behoort aandag te geniet (vgl. 3.3.3).

Motivering: Persoonlikheidseienskappe kan 'n positiewe of negatiewe rol speel in 'n persoon se belewing van stres.

* Aanbeveling 2: Die faktore buite die skool, uniek aan die onderwyseres se omstandighede, wat bydra tot roolooglading, moet in ag geneem word. 'n Gerigte ondersoek na die roolooglading van die onderwyseres behoort dus uitgevoer te word (vgl. 3.6.4.2).

Motivering: Die feit dat die onderwyseres as tuisteskepper sowel as beroepsvrou optree, dra by tot roolooglading wat deur die respondentes as die faktor wat die meeste organisasiestres veroorsaak, aangedui is.

* Aanbeveling 3: Ondersoek behoort ingestel te word na die feit dat die vrou gewoonlik nie aansoek doen om bevorderingsposte nie (vgl. 3.6.5.5).

Motivering: Alhoewel die onderwyseres meestal deur eie toedoen nie in bevorderingsposte aangestel word nie, ervaar sy organisasiestres as gevolg daarvan. Verpligtinge in die onderwys behoort verminder te word sodat onnodige roetinewerk uitgeskakel word.

* Aanbeveling 4: Organisasiestres by die onderwyseres in die sekondêre skool moet ondersoek word (vgl. 3.5.4).

Motivering: Die bevindinge van hierdie ondersoek geld slegs vir die onderwyseres in die primêre skool. Uit die literatuur blyk dit dat die onderwyseres by die sekondêre skool as gevolg van ander faktore organisasiestres ervaar.
**Aanbeveling 5:** Navorsing moet gedoen word met die doel om 'n volledige streshanteringsprogram vir die hoof en personeel op te stel.

Motivering: Organisasiestres is 'n wesenlike probleem in Suid-Afrikaanse skole. Sodanige stres kan deur middel van 'n streshanteringsprogram bekamp of hanteer word.

**Aanbeveling 6:** Die faktore wat organisasiestres by die onderwyser veroorsaak en dié wat by die onderwyseres gevind is, moet met mekaar vergelyk word.

Motivering: Statistiese bewyse dui daarop dat die faktore wat vir organisasiestres by die verskillende geslagte verantwoordelik is óf totaal óf in intensiteit verskil. Dit is belangrik om te weet of die benadering tot die hantering van stres verskilend vir mans en dames moet wees.

**Aanbeveling 7:** Na die volledige implementering van die rasionaliseringsprogram in die onderwys wat tans aan die gang is behoort die faktore wat vir organisasiestres by die onderwyseres verantwoordelik is weer ondersoek te word.

Motivering: Dit is belangrik omdat die vrou steeds die meerderheid van die onderwysereskorps uitmaak en nuwe faktore wat organisasiestres veroorsaak na die implementering van die rasionaliseringsprogram moontlik na vore kan kom.

### 6.6 SLOTOPMERKING

Organisasiestres is gedefinieer as die gevolg van die onvermoë van die individu om aan die eise wat deur die organisasie gestel word te voldoen en manifester op verskillende gebiede (vgl. 1.5.4). Die onderwys was en is kindgesentreerd omdat dit eintlik oor die opvoeding en onderrig van die kind in totaliteit gaan. In die onderwyspraktyk word dus voortdurend aandag gegee aan die hunkering en behoeftes van die kind. Die behoeftes van die leerkrags en ver-
al dié van die onderwyseres in die primêre skool mag egter nie geignoreer word nie. Indien daar na die personeel omgesien word, word daar ook terselfdertyd na die leerling omgesien. Dit is dus in belang van die onderwyseres self, maar ook in belang van die leerling dat organisasiestres by die onderwyseres voorkom moet word. In die werksituasie moet die behoefte van die onderwyseres na onder meer menswaardigheid, erkenning, respek, aanvaarding en veral die kans om op die beste moontlike wyse te funksioneer aan-dag geniet.

Die onderwyseres is afhanklik van haar werkgewende departement, die skoolhoof, die res van die bestuurspan, kollegas, ouers en leerlinge om produktief en gelukkig te wees. Dit is vir die onderwyseres belangrik dat haar menswaardigheid deur al genoemde entiteite erken word. Die studie het aangetoon dat organisasiestres tot 'n meerdere mate voorkom wanneer die onderwyseres voel dat haar eie behoeftes genegeer word deur 'n dagtaak wat nooit eindig nie. Dit is ook vir die onderwyseres belangrik om haarself ten volle uit te leef in die verskillende rolle wat sy moet vervul. Die feit dat sy onseker is oor haar toekoms in die onderwys as loopbaan is die teenoorgestelde van hoe die beroep eintlik behoort te wees. Die voorkoms van organisasiestres kan slegs tot aanvaarbare vlakke verminder word as die onderwyseres die persepsie het dat haar menswaardigheid eerbiedig word, haar toekoms seker is en haar behoeftes belangrik is.


McFARLANE, L.R. 1990. Onderwysersopleiding vir die toekoms. (Referaat gelewer voor die jaarvergadering van die belangegroep Onderwysersopleiding van die Transvaalse Onderwysersvereniging, September.) 31p.


- 161 -
WANGBERG, E.G. 1984. Educators in crisis: the need to improve the teaching workplace and teaching as a profession. (Paper presented at the annual conference of the association for supervision and curriculum development, New York, March.)


Geagte Dr. Möller

GOEDKEURING VAN VRAELYS

Hiermee doen ek aansoek om toestemming om die ingeslote vraelys aan onderwyseresse van Afrikaansmedium Primêre skole in die Oos Randstreek te stuur vir voltooiing.

Aangeheg vind u:

* Die voltooide voorgeskrewde vorm
* Vraelys - 2 kopieë

Dankie vir u aandag

D.J. STEINBERG
Geagte mej. Steinberg

ORGANISASIESTRES EN DIE ONDERWYSERES IN DIE PRIMÆRE SKOOL

U besoek aan die Buro vir Onderwysnavorsing op 2 April 1992 het betrekking.

Die Transvaalse Onderwysdepartement verleen hiermee aan u toestemming om die gewysigde vraelys deur 576 onderwyseresse verbonde aan 48 Afrikaansmedium primêre skole aan die Oos-Rand, soos op die aangehegte lys aangedui, te laat invul.

Toestemming om met die navorsing voort te gaan, moet nie vertolk word as bewys daarvan dat die Transvaalse Onderwysdepartement die tema/inhoud van die ondersoek noodwendig ondersteun of vir die wetenskaplikheid van die vraelys instaan nie.

Die toestemming is aan die volgende voorwaardes onderworpe:

1. U moet self die samewerking van die betrokke skoolhoofde verkry.

2. U moet hierdie brief aan die skoolhoofde toon as bewys dat u die Departement se toestemming verkry het om die ondersoek uit te voer, maar u mag dit nie gebruik om hul samewerking te probeer afdwing nie.

3. Geen onderwyseres mag verplig word om die vraelys in te vul nie. Dit moet geheel en al op 'n vrywillige basis geskied.
Die name van die betrokkenes en medewerkers mag nie in u verhandeling vermeld word nie.

Na voltooiing van u verhandeling moet u die Departement asseblief van 'n gebinde kopie voorsien. Ons sal dit waardeer as u 'n artikel, wat op u navorsing gebaseer is, vir moontlike publikasie in die Onderwysbulletin aan ons sal voorlê.

Sterkte met u studie

namens UITVOERENDE DIREKTEUR: ONDERWYS
Vraelysnr [1] [3] (1 - 3)

AFDELING A

FAKTORE WAT ORGANISASIESTRES BY ONDERWYSERESSE 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 hoofoorsake van organisasiestres by onderwyseresse op pos-vlak 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 1992

1.1 20 - 29 jaar
1.2 30 - 39 jaar
1.3 40 - 49 jaar
1.4 50 - 59 jaar
1.5 60 jaar en ouer

2. Werklike onderwyservaring soos op 1 Julie 1992

2.1 3 - 5 jaar
2.2 6 - 10 jaar
2.3 11 - 15 jaar
2.4 Langer as 15 jaar

- 166 -
3. Werklike onderwyservaring soos op 1 Julie 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 (6) |

4. Professionele kwalifikasie

| 4.1 HOD | 1 |
| 4.2 THOD | 2 |
| 4.3 Ander (spesifiseer asb.) | 3 (8) |

5. Hoogste akademiese kwalifikasie

| 5.1 Baccalareusgraad | 1 |
| 5.2 Honneursgraad | 2 |
| 5.3 B. Ed. (spesifiseer spesialisering-rigting) | 3 |
| 5.4 Ander (spesifiseer asb.) | 4 (7) |

6. Kategorie-indeling soos op 1 Julie 1992

| 6.1 C | 1 |
| 6.2 D | 2 |
| 6.3 E | 3 |
| 6.4 F | 4 |
| 6.5 G | 5 (9) |
AFDELING B

INSTRUKSIES

Dui aan in watter mate elk van die ondergenoemde faktore stres by u in u werk as onderwyseres tot gevolg het, deur slegs 'n X - in die toepaslike ruimte te trek.

1 - geensins
2 - 'n geringe mate
3 - 'n groot mate
4 - uitermatig baie

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

Pan bestaan uit die skoolhoof, senior-adjunkhoof, en departementshoofde

organisasiestres by onderwyseresse veroorsaak. In ord stres veroorsaak deur:

<table>
<thead>
<tr>
<th>administratiewe/orGANISAsiERPlIGTinge</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>(10)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ge merietestelsel</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(11)</td>
</tr>
<tr>
<td>ide dienisopleiding</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(12)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. Drukke werksaamhede tydens die eerste skoolweek

5. Sillabusse is te lank en uitgebrei

6. Onsekerheid oor metodes wat gevolg mag word in die uitvoering van plichte

7. Skakeling met die administratiewe personeel

- 168 -
8. Evaluering van onderwyseresse se betrokkenheid by buitemuurse bedrywighede
9. Behartiging van sowel tuis- as skoolverpligtinge
10. Fondsinsamelingsaksies
11. Die verantwoordelikheid vir die hantering van duursame apparaat
12. Probleme met bestuurspan te bespreek
13. Onderrig van vakke waarvoor u nie voldoende opgelei is nie
14. Veranderinge wat staatkundige vernuwing in die organisasie teweeg gaan bring
15. Die onkollegiale optrede van sommige onderwyseresse
16. Die hantering van leerlinge met gedragsprobleme
17. Die feit dat mans meestal in bevorderingsposte aangestel word
18. Die bestuurspan se hantering van personeeldissipline
19. Verandering(e) wat u raak, word aangebring sonder dat u deel het in die besluitnemingsproses
20. Die te hoog else wat die bestuurspan aan onderwyseresse stel
21. Die gesindheid (houding) van sommige leerlinge teenoor onderwyseresse
22. Te veel aktiwiteite wat rustige klas- en vakwerk in die wille ry
23. Die feit dat die bestuurspan nie na onderwyseresse se belange omsien nie
24. Die oordrewe wenmotief op elke terrein van die skoollewe
25. Te veel kontrolewerk gedurende periodes
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Afwesigheid van inherente werkmotivering by leerlinge</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>(35)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>27.</td>
<td>Onsekerheid oor die kriteria waarvolgens u werk beoordeel word</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(36)</td>
</tr>
<tr>
<td>28.</td>
<td>Die feit dat 'n skooldag nooit vir die onderwyseres eindig nie</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(37)</td>
</tr>
<tr>
<td>29.</td>
<td>Take wat uitgevoer moet word nie duidelijk deur die bestuurspan omskryf word nie</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(38)</td>
</tr>
<tr>
<td>30.</td>
<td>Die feit dat aan te veel ander persone se eise voldoen moet word</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(39)</td>
</tr>
<tr>
<td>31.</td>
<td>Die verdeling van buitemuurse aktiwiteite onder die personeel</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(40)</td>
</tr>
<tr>
<td>32.</td>
<td>Die onprofessionele optrede van persone betrokke by die onderwys</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(41)</td>
</tr>
<tr>
<td>33.</td>
<td>Die opstel van vraestelle om aan alle leerlinge se behoeftes te voldoen</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(42)</td>
</tr>
<tr>
<td>34.</td>
<td>Ekstra werklading as gevolg van afwesigheid van kollegas</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(43)</td>
</tr>
<tr>
<td>35.</td>
<td>Periodelas</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(44)</td>
</tr>
<tr>
<td>36.</td>
<td>Wanordelijkheid tydens klaswisseling</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(45)</td>
</tr>
<tr>
<td>37.</td>
<td>Die feit dat die onderwyseres nie genoeg erkenning en waardering vir haar eie werk ontvang nie</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(46)</td>
</tr>
<tr>
<td>38.</td>
<td>Voortdurende verandering in die vakke wat u moet aanbied</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(47)</td>
</tr>
<tr>
<td>39.</td>
<td>Gehalte van terugvoer deur die bestuurspan nadat u opdragte uitgevoer het</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(48)</td>
</tr>
<tr>
<td>40.</td>
<td>Onnodige feeste waarby die skool nie betrokke hoef te wees nie</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(49)</td>
</tr>
<tr>
<td>41.</td>
<td>Die voorskriftelijkheid van die bestuurspan</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(50)</td>
</tr>
<tr>
<td>42.</td>
<td>Oorvol klasse</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(51)</td>
</tr>
<tr>
<td>43.</td>
<td>Te min ruimte vir eie inisiatief</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>(52)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
44. Die 'swaard' van klasbesoek

45. Die feit dat onderwyseresse vir leerlinge se mislukkings blameer word

46. Beskikbaarheid van voorraad (boeke, skrifte, ens)

47. Te veel verantwoordelikhede wat aan onderwyseresse opgedra word

48. Bevordering wat aan verdere studie gekoppel word

49. Ouers se onbetrokkenheid by skoolsake

50. Die afrigting van seuns tydens buitemuurse bedrywighede

51. Die implementering van die nuwe onderwysmodelle

52. Onsekerheid oor die onderwys as loopbaan

53. ANDER: Dui hier een faktor aan wat vir stres by u verantwoordelik is, maar wat nie in die vraelys voorkom nie

54. (53)

55. (54)

56. (55)

57. (56)

58. (57)

59. (58)

60. (59)

61. (60)

62. (61)

63. (62)

Baie dankie vir u samewerking!

D.J. Steinberg

Mej. D.J. Steinberg