

HOOFSTUK 6: EMPIRIESE RESULTATE

1. INLEIDING

Stevens (2004:5) merk tereg op dat "*employees are essentially corporate athletes and we have to keep them healthy and in peak performance on the playing field of the workplace*". Stevens beklemtoon die belangrikheid van gesonde en stresvrye werknemers as belegging in die toekoms en sukses van enige organisasie. Werkstres, en die impak daarvan op die werknemer en die organisasie, is 'n omvangryke probleem en vanuit die literatuurstudie is dit duidelik dat die impak wat stres op die gehalte van werklewe van individue het, nie net nadele vir die individu inhou nie, maar ook negatief op die organisasie as geheel impakteer. Hierdie navorsing bepaal derhalwe of daar spesifieke stressore is wat tot die werknemer se verhoogde stresvlakke en gepaardgaande siening van 'n negatiewe GWL bydra en die effektiwiteit van 'n stresbeheerprogram om stres substansieel te verminder.

In hierdie hoofstuk word die navorsingsmetodologie wat gebruik is en reeds volledig in Hoofstuk 1 uiteengesit, is kortliks bespreek, voordat die empiriese gegewens en bevindinge van die studie weergegee word soos dit vanuit die verwerking, analisering en interpretering van die vraelyste verkry is. Die empiriese resultate van die kwantitatiewe deel van die studie word eerstens aangebied waarna dit opgevolg word met die kwalitatiewe empiriese resultate. Die empiriese ondersoek word gedoen ter aanvulling van die literatuurstudie oor gehalte van werklewe, stres, welstand en intervensies in die werkplek, wat onderskeidelik in voorafgaande hoofstukke 2 tot 5 deeglik verken en beskryf is.

2 NAVORSINGSMETODOLOGIE

Die navorsingsproses wat in hierdie studie gevolg is, bestaan uit bepaalde stappe en fases wat vervolgens kortliks bespreek word. In die studie word die effektiwiteit van 'n Stresbeheerprogram, ter verbetering van werknemers se belewenis van gehalte van werklewe (GWL), aan 'n tersiêre opleidingsinstelling, geëvalueer. Dit word beskou vanuit die belewenis en ervaring van werknemers vanuit twee van nege gekose fakul-

teite van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, asook die respondente wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het.

2.1. Navorsingsprobleem

Die navorsingsprobleem wat hierdie studie gepoog het om aan te spreek, is om die werklike aard, omvang en impak van werknemerstres aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling te verken, asook om die effektiwiteit van die huidige Stresbeheerprogram te evalueer. Daar is geen empiriese ondersoek tot dusver aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling gedoen om die voormelde te bepaal nie, wat 'n ondersoek in hierdie verband regverdig.

2.2. Doel en doelstellings

Gegewe die navorsingsprobleem en motivering vir die studie, was die **doel** van die studie om die effektiwiteit van 'n Stresbeheerprogram ter verbetering van werknemers se belewenis van gehalte van werklewe (GWL), aan 'n tersiêre opleidingsinstelling, te evalueer. Om die doelstelling suksesvol te bereik, was die volgende **doelwitte** vir die studie gestel:

- om stres as 'n verskynsel binne die werkplek teoreties te verken;
- om die aard en omvang van stres op werknemers¹ aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te verken en te beskryf;
- om die impak van stres op die GWL van werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te ondersoek;
- om die effektiwiteit van 'n bestaande Stresbeheerprogram te evalueer; en
- om op grond van die navorsingsbevindinge, aanbevelings te maak om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, te bevorder.

¹ *Werknemers verwys na beide akademiese en nie-akademiese personeel*

2.3. Navorsingsbenadering

Die navorser het van 'n kombinasie van die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsbenaderings gebruik gemaak. Hierdie studie het Creswell se gekombineerde model gevolg, met fokus op die “**dominant-less-dominant**” model wat as die aangewese benadering beskou was, nadat 'n leemte tydens die eerste deel van die navorsingsproses geïdentifiseer was en die studie aangepas is om voorsiening te maak vir die insluiting van Creswell se model. By die “dominant-less-dominant” benadering word gebruik gemaak van beide die kwantitatiewe en die kwalitatiewe benaderings, maar met een oorheersende paradigma vir die studie (Creswell, 2003:173-190).

In die geval van hierdie studie, was die **kwantitatiewe** benadering, as oorheersende benadering gevolg en opgevolg met een minder belangrike alternatiewe **kwalitatiewe** paradigma.

Die eerste fase (**kwantitatief van aard**) behels die ondersoek na die aard, omvang en impak van stres op die *GWL* van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, waartydens gestruktureerde posvraelyste as data-insamelingsmetode benut is.

Tydens die tweede fase (**kwantitatief van aard**) is daar van hand-afgelewerde vraelyste gebruik gemaak ten einde te bepaal of die Stresbeheerprogram effektief was ter verbetering van werknemers se *GWL*.

Aangesien 'n leemte in die resultate geïdentifiseer was na afloop van die tweede kwantitatiewe fase (p.13), is dit opgevolg met 'n derde fase (**kwalitatief van aard**), deur middel van semi-gestruktureerde onderhoude, met respondente wat die Stresbeheerprogram (SBP) opleiding voltooi het. Die doel van die derde fase (**kwalitatief van aard**), is om data te bekom ten einde die effektiwiteit van die huidige Stresbeheerprogram te bepaal wat ook as riglyn kon dien vir moontlike aanpassings wat aan die Stresbeheerprogram aangebring kan word. Die resultate van

die voor-en na-toets, asook die opvolg na 2 en 12 maande, is vergelyk om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram te evalueer en die nodige aanpassings te maak.

Die navorser kon dus daarin slaag om, deur gebruikmaking van metodologiese triangulasie, die kwantitatiewe en die kwalitatiewe benadering te kombineer in die bestudering van 'n enkel-onderwerp. Die navorser het derhalwe deur middel van meervoudige data-insamelingsmetodes en benaderings, opnames van dieselfde fenomeen gemaak ten einde alle moontlike aspekte te beskou en te vergelyk, om sodoende die geldigheid daarvan te verifieer.

2.4. Soort navorsing

Die navorser het gebruik gemaak van toegepaste navorsing met die fokus op evaluatiewe navorsing. Hierdie tipe navorsing was toepaslik vir die spesifieke studie aangesien evaluatiewe navorsing die beoordeling en evaluering van die effektiwiteit van 'n diensleweringprogram behels wat as meganisme dien om programaanpassings te maak en derhalwe die *GWL* van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling te verbeter. Beide die kwantitatiewe en die kwalitatiewe empiriese resultate is aangewend om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram te evalueer ten einde die nodige aanpassings aan die Stresbeheerprogram aan te bring.

2.5. Navorsingsontwerp- en strategie

Die navorsingsontwerp is, volgens Bless, Higson-Smith en Kagee (2006:71), die strategie en struktuur waarvolgens inligting ingesamel word om op die mees ekonomiese wyse 'n bepaalde navorsingsvraag of hipotese te ondersoek. Ten einde ondersoek in te stel na die aard, omvang en impak van stres op die *GWL* van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, het die navorser die **kwantitatiewe beskrywende opname**-ontwerp se **ewekansige kruisseksie-opname** benut om **posvraelyste** oor die hele spektrum van werknemers (akademiese- en nie-akademiese personeel) van die fakulteite Geesteswetenskappe en Ekonomiese- en Bestuurswetenskappe per interne pos te versprei. Die eerste kwantitatiewe deel van die navorsing (Fase 1) is

gebruik om antwoorde op die volgende navorsingsvraag te vind: *"wat is die aard, omvang en impak van stres op die GWL van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling?"*

Die vraelys van die *National Association of Teachers in Further and Higher Education* (NATFHE) in die Verenigde Koninkryk is met hul toestemming (Bylae 1) gebruik. NATFHE het die gestandaardiseerde ASSET¹-vraelys vir hul gebruik binne hoër opleidingsinstellings aangepas. Weens die aanpassings kan die vraelys nie meer as 'n gestandaardiseerde vraelys beskou word nie. Die navorser kon die vraelys dus verder aanpas vir die uitvoering van die studie. Die vraelys is 'n selfrapporteringsvraelys waarin die respondent verslag lewer oor sy stresvlakke en stresteenwoordigheid.

Die **kwasi-eksperimentele** navorsingsontwerp (Fouché & De Vos, 2005b:138) se **een-groep voortoets-na-toets ontwerp**, en **hand-afgelewerde vraelyste**, as data-insamelingsinstrument, is vir die tweede kwantitatiewe deel van die navorsingstudie (Fase 2) benut om die volgende hipotese te toets: *"indien die Stresbeheerprogram aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling suksesvol geïmplementeer word, sal die GWL van werknemers wat stres ervaar, verbeter"*.

Vraelyste was vóór en ná die bywoning van die Stresbeheerprogram aan die respondente van die onderskeie SBP-kursusse aangebied. Daar is na-toets vraelyste **twee maande na** die voor-toets opname aan die betrokke respondente van die twee geskeduleerde kursusse per interne pos versprei. Hierdie opleidingsprogramme het op 8 Mei 2007 en 21 Augustus 2007 plaasgevind. Die voortoets-resultate is sodoende as basis vir vergelyking met die na-toets-resultate aangewend. Die navorser het vergelykings binne dieselfde groep gedoen, deur die toetsresultate vóór en ná die intervensie te vergelyk, derhalwe is daar nie van 'n kontrolegroep gebruik gemaak nie.

¹ ASSET verwys na 'A shortened stress evaluation tool', wat ontwikkel is om organisasies in staat te stel om die stresklimaat binne die organisasie te bepaal.

Tydens die kwalitatiewe fase (Fase 3) is die **gevalllestudie** as navorsingstrategie gevolg. Die gevalllestudie verwys na die bestudering van 'n proses, aktiwiteit, gebeurlikheid, program, of individue (Creswell, 1998:61), ten einde die betekenis wat die persoon aan sy alledaagse bestaan het, te verstaan en te interpreteer. Binne die konteks van gevalllestudie, is gebruik gemaak van **kollektiewe gevalllestudie** wat beskou word as 'n indiepte ondersoek van 'n enkele aspek van 'n sosiale fenomeen (Babbie, 2001:298; Mark, 1996:219). Die navorser het gepoog om die impak van die Stresbeheerprogram te ondersoek deur gevalle en konsepte te vergelyk ten einde teorie (navorsingsvraag) uit te brei en te bevestig.

Die derde fase van die navorsingstudie het ongeveer **twalf maande na afloop** van die 2 onderskeie Stresbeheerprogram kursusse gevolg, waartydens die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram bepaal is ten einde aanpassings ter verbetering aan te bring. Tydens Fase 3 is die **kwalitatiewe navorsingsbenadering** as minder dominante benadering benut, waartydens **semi-gestruktureerde onderhoude** met 'n **onderhoudskedule** as data-insamelingsinstrument gebruik is om addisionele inligting te bekom. Die navorser het derhalwe gepoog om die belewenisse en behoeftes van die respondente wat die Stresbeheerprogramopleiding voltooi het, te bepaal ten einde sodanige belewenisse en behoeftes in ag te neem tydens die aanpassings van die Stresbeheerprogram. Daar was derhalwe gepoog om antwoorde op die tweede navorsingsvraag te vind: *"is die Stresbeheerprogram effektief in die bemagtiging van werknemers om hul stres effektief te bestuur ten einde 'n beter gehalte van werklewe te bereik?"*

2.6. Navorsingspopulasie, afbakening van steekproef en steekproefmetode

Die universum van hierdie studie bestaan uit alle akademiese en nie-akademiese personeel in diens van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, waar die navorsing onderneem is. Die steekproef-populasie vir Fase 1 (**eerste kwantitatiewe deel**) van die navorsingstudie het uit 760 personeel bestaan, waarvan 593 akademiese personeel lede, en 167 nie-akademiese personeel insluit. Die afbakening van die populasie is

gedoen volgens 'n personeelnaamlys van al die deelnemende personeel werksaam in die onderskeie fakulteite.

Die navorser het 300 vraelyste in elk van die twee fakulteite versprei om 'n steekproefgrootte van 600 binne die fakulteite te realiseer. 'n Totaal van 114 vraelyste is egter terug ontvang, wat 81 akademiese personeellede en 33 nie-akademiese personeellede vanuit beide fakulteite ingesluit het. Die navorser het van die **waarskynlikheidseleksie proporsioneel-gestratifiseerde** steekproeftrekking gebruik gemaak in die seleksie van respondente vanuit die twee fakulteite, ten einde ondersoek in te stel na die aard, omvang en impak van stres op die *GWL* van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling. Daar is ten minste 2 akademiese personeellede vir elke 1 nie-akademiese personeellid as respondente verkry.

Die navorser het tydens Fase 2 (**tweede kwantitatiewe deel**) van die navorsing van alle werknemers, wat die Stresbeheerprogram bygewoon en daaraan deelgeneem het, gebruik gemaak. Die navorser het vyftien (15) respondente per kursus betrek, wat die steekproefgrootte in hierdie fase van die studie dertig (30) sterk gemaak het. Slegs 27 van die aanvanklike 30 respondente het die Stresbeheerprogram bygewoon en derhalwe deelgeneem aan die navorsingstudie. Die populasie vir die tweede deel van die studie naamlik, om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram ter verbetering van werknemers se *GWL*, te evalueer, het werknemers, wat vrywillig aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het, ingesluit. Die navorser het tydens Fase 2 van die studie van die **nie-waarskynlikheidseleksie** en wel van die **beskikbaarheid-steekproeftrekking** in die seleksieproses gebruik gemaak.

Fase 3, die minder dominante **kwantitatiewe deel** van die navorsing, het bestaan uit vyftien (15) van die sewe-en-twintig (27) respondente wat ten minste een van die twee kursusse van die Stresbeheerprogram bygewoon het en ongeveer twaalf maande na afloop van die kursusse betrek is in semi-gestruktureerde onderhouds, aangesien die navorser van mening was dat die respons op die kwantitatiewe deel van die

navorsing (fase 2) nie betekenisvol was nie. Van die oorblywende 12 respondente het 5 intussen die diens van die tersiêre opleidingsinstelling verlaat en die oorblywende 7 respondente was moeilik bereikbaar. Tydens Fase 3 van die studie was ook van die **nie-waarskynlikheidseleksie** en wel van die **besikbaarheid-steekproef-trekking** in die seleksieproses gebruik gemaak.

2.7. Voorondersoek

Tydens die voorondersoek is die ASSET¹ GWL-vraelys van NATFHE getoets, aangesien NATFHE die gestandaardiseerde ASSET-vraelys aangepas het vir gebruik binne hoër opvoedkundige instellings. Soos reeds vermeld en uiteengesit in Hoofstuk 1, afdeling 9.2. van die navorsingstudie, het die navorser vir die verkennende opname tydens die eerste fase na die aard, omvang en impak van stres op die GWL van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, 4 respondente - 2 uit elk van die 2 deelnemende fakulteite geïdentifiseer, naamlik 1 nie-akademiese personeelid en 1 akademikus, wat van die werklike opname uitgesluit was. Die eerste name wat op 'n alfabetiese naamlys van die betrokke fakulteite verskyn het en wat aan die kriteria voldoen het, is geselekteer.

Tydens Fase 2, om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram (SBP) ter verbetering van werknemers se GWL volgens die **een-groep voor-toets-na-toets ontwerp** te bepaal, het die navorser werknemers wat die Stresbeheerprogram (SBP) op 6 Maart 2007 bygewoon het, in die voorondersoek ingesluit. Vraelyste is aan 2 nie-akademiese personeellede en aan 1 akademiese personeelid as respondente voorsien, wat ook nie in die navorsingspopulasie ingesluit is nie.

Aangesien Fase 3 nie aanvanklik deel van die navorsingsproses uitgemaak het nie en eers na aanleiding van 'n leemte geïmplementeer is, was dit nie moontlik om die semi-gestruktureerde onderhoudskedule vooraf met die respondente, wat aan die SBP

¹ ASSET verwys na 'A shortened stress evaluation tool', wat ontwikkel is om organisasies in staat te stel om die stresklimaat binne die organisasie te bepaal.

deelgeneem het, te toets nie. Die semi-gestruktureerde onderhoudskedule is vooraf getoets met een van die deelnemers aan 'n vorige SBP en die nodige aanpassings is daarvolgens aangebring.

2.8. Etiese aspekte

Die navorser het alle moontlike voorsorg getref in die nakoming van etiese vereistes. Die navorser het met betrekking tot die aspek **ingeligte toestemming**, 'n skriftelike toestemmingsbrief aan die respondente tydens die onderskeie fases voorgedra, waarin die doel van die navorsingsprojek uiteengesit is en die outoriteit van die navorser aangedui is. 'n Vertrouensverhouding tussen die navorser en respondente was derhalwe gevestig en gerespekteer. Die **reg op vrywillige deelname** deur die respondente is in die brief vermeld. Respondente was ingelig aangaande die prosedure waaraan hul blootgestel sal word ten einde enige skade of misleiding aan hulself te probeer voorkom en dat hul enige tyd van die navorsingstudie kan onttrek.

Die handhawing van die beginsel van **vertroulikheid en anonimiteit** is vermeld en is te alle tye gerespekteer. Respondente wat die SBP-opleiding voltooi het, asook respondente wat aan die semi-gestruktureerde onderhoud deelgeneem het se name is nie vermeld nie en sodoende is vertroulikheid en anonimiteit verseker. Verder is geen besonderhede van enige respondent binne die navorsingsverslag gereflekteer nie en geen afleiding is gemaak wat moontlik die vertroulikheidsbeginsel sou kon skaad nie. Respondente is verseker dat die bepaalde studie nie deur die werkgewer teen hul gebruik sal word nie, aangesien slegs die navorser insae in die identiteit van die respondente het. Die navorser het alle teoretiese **navorsingskennis** geïnternaliseer en prakties binne die navorsing toegepas. Statistiese gegewens is objektief verwerk en die navorsingsbevindinge word in 'n volledige navorsingsverslag aangebied.

3. ANALISERING EN BESPREKING VAN DIE KWANTITATIEWE EMPIRIESE GE- GEWENS

Vir die verwerking van die **kwantitatiewe** empiriese gegewens is van vier vraelyste gebruik gemaak. Een vraelys is aan akademiese- en nie-akademiese personeellede van die twee deelnemende fakulteite, Geesteswetenskappe en Ekonomiese- en Bestuurswetenskappe (onderskeidelik A & B) van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, voorsien. Die tweede vraelys is, voor die aanvang van die Stresbeheerprogram aan die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het (C1) voorsien, en die derde vraelys is aan respondente van die Stresbeheerprogram direk na afloop van die kursus (C2), verskaf. Die vierde vraelys is na afloop van twee maande aan die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon (C3), en beide vraelyste (C1 & C2) voltooi het, voorsien.

- **Fakulteitsvraelys (A & B)**

- Afdeling 1: Biografiese inligting

- Afdeling 2: Stressimptome

- Afdeling 3: Werklading

- Afdeling 4: Faktore wat stres by akademici veroorsaak

- Afdeling 5: Faktore wat stres by alle werknemers veroorsaak

- Afdeling 6: Welstand - WHP

- Welstand - Lewenstylbestuur

- Afdeling 7: Respondente oorsig (inhoudelike fokus op algemene ervaring van stres)

- **Stresbeheerprogram vraelys (C1)**

- Afdeling 1: Biografiese inligting

- Afdeling 2: Stressimptome

- Afdeling 3: Werklading

- Afdeling 4: Faktore wat stres by akademici veroorsaak

- Afdeling 5: Faktore wat stres by alle werknemers veroorsaak

- Afdeling 6: Welstand - WHP

Welstand - Lewenstylbestuur

Afdeling 7: Respondente oorsig (inhoudelike fokus op algemene ervaring van stres)

- **Stresbeheerprogram vraelys (C2)**

Afdeling 1: Biografiese inligting

Afdeling 2: Stressimptome

Afdeling 3: Werklading

Afdeling 4: Faktore wat stres by akademici veroorsaak

Afdeling 5: Faktore wat stres by alle werknemers veroorsaak

Afdeling 6: Welstand - WHP

Welstand - Lewenstylbestuur

Welstand - Stresbeheerprogram

Afdeling 7: Respondente oorsig (inhoudelike fokus op algemene ervaring van stres en Stresbeheerprogram)

- **Stresbeheerprogram vraelys (C3)**

Afdeling 1: Biografiese inligting

Afdeling 2: Stressimptome

Afdeling 3: Werklading

Afdeling 4: Faktore wat stres by akademici veroorsaak

Afdeling 5: Faktore wat stres by alle werknemers veroorsaak

Afdeling 6: Welstand - WHP

Welstand - Lewenstylbestuur

Welstand - Stresbeheerprogram

Afdeling 7: Respondente oorsig (inhoudelike fokus op addisionele intervensies na bywoning van Stresbeheerprogram)

Om verwarring te voorkom, word die analisering en bespreking van die vraelyste ingedeel in ooreenstemming met die struktuur van die vraelyste en word die voormelde vraelyste geïntegreerd hanteer. Slegs die response van afdeling 6 en 7 van die laaste

twee Stresbeheerprogram vraelyste (C2 & C3) word afsonderlik bespreek. Die beskrywende analisering en interpretasie van die stressimptome, werkklading, stresveroorsoakende faktore en welstand word bespreek binne die konteks van die navorsing soos uiteengesit in hoofstuk 1 van die navorsingstudie.

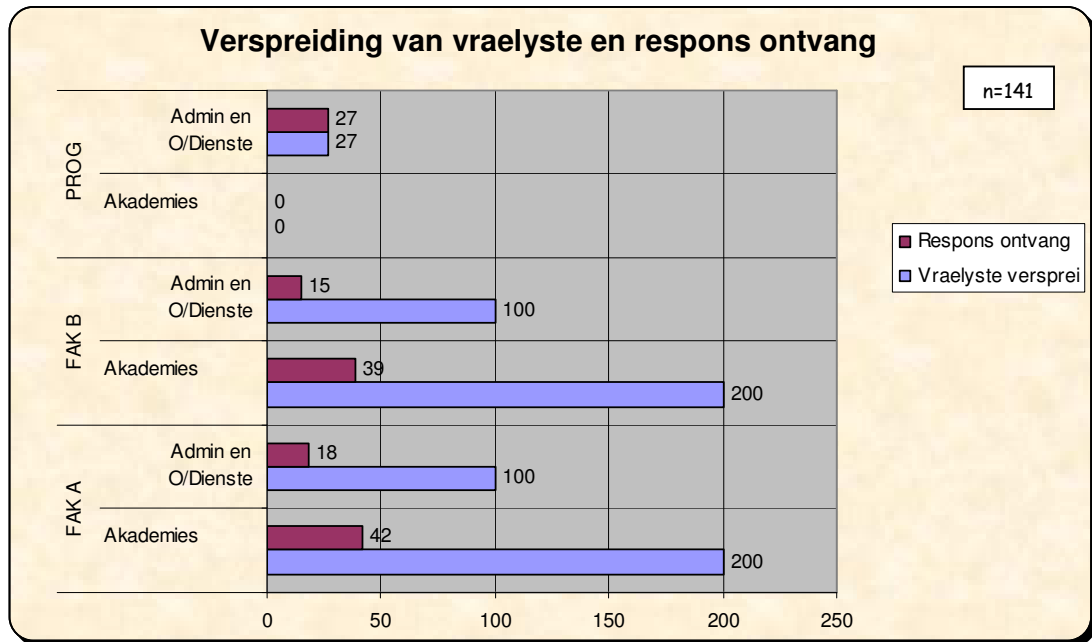
Daar is van **univariante analise** gebruik gemaak tydens die kwantitatiewe data-analise na die aard, omvang en impak van stres op die *GWL* van werknemers. Univariante analise het ten doel om enkele veranderlikes te analiseer (De Vos, Fouché & Venter, 2002: 225) wat voorgestel word in tabelle en figure, en opgevolg word deur 'n bespreking van resultate. Met die analisering van die korrelasie van veranderlikes (stres en *GWL*) is **bivariante analise** toegepas, waar gefokus word op die verhouding van twee veranderlikes (De Vos, Fouché & Venter, 2002:240).

3.1. ANALISERING VAN AFDELING 1: BIOGRAFIESE INLIGTING

Afdeling 1 van die meetinstrument behels **vrae 1.1 tot 1.10** en fokus op die biografiese inligting van die respondente. Die biografiese data stel die navorser in staat om te bepaal of die geantisepeerde respons van tagtig (80) nie-akademiese personeel en tweehonderd- en twintig (220) akademiese personeel per stratum, vanuit elk van die twee gekose fakulteite (*Geesteswetenskappe* en *Ekonomiese- en Bestuurswetenskappe*) van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, bereik is.

Ten einde 'n beeld te vorm van die respondente wat aan hierdie ondersoek deelgeneem het, word die biografiese veranderlikes bespreek. 'n Totaal van 220 vraelyste per deelnemende fakulteit is versprei na **akademiese** personeel waarvan Fakulteit A 'n 42 (19%) en Fakulteit B 'n 39 (18%) respons gelewer het. 'n Verdere 80 vraelyste per deelnemende fakulteit is versprei na **nie-akademiese** personeel.

Figuur 5.1 *Verspreiding van vraelyste en respons ontvang*

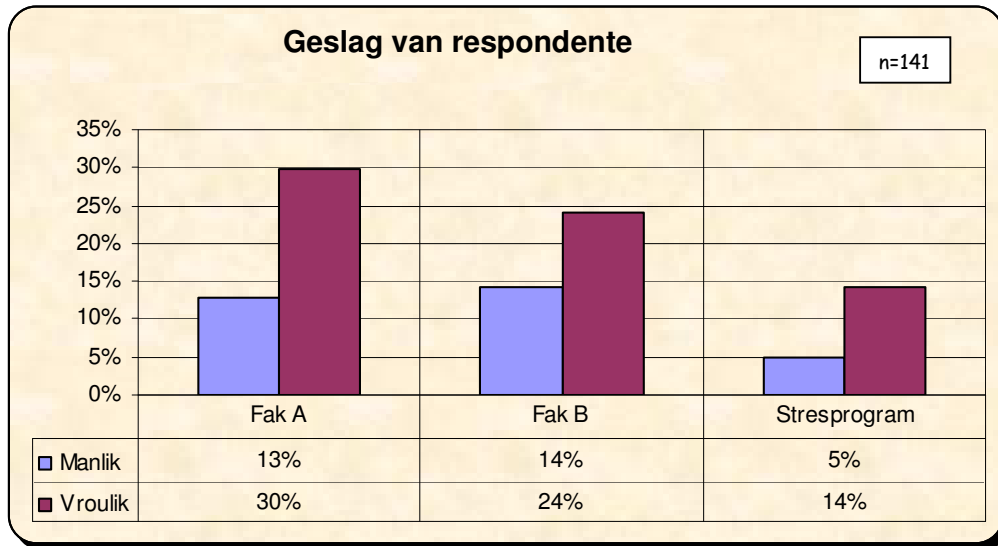


Die respons hierop gelewer is 18 (23%) vanuit Fakulteit A en 15 (19%) vanuit Fakulteit B. 'n Totaal van 114 vraelyste is dus terug ontvang wat 'n 19% respons verteenwoordig. Die interpretering van die responsresultate word gebaseer op n=141. Waar daar derhalwe na die onderskeie fakulteite verwys word, word die "n"-faktor dienooreenkomstig aangedui. Vir die doeleindes van hierdie hoofstuk, word nie-akademiese personeel in twee subkategorieë verdeel, naamlik administratiewe- (C2) en ondersteuningspersoneel (C3).

Al die persone wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het, het aan die steekproef deelgeneem. 'n Totaal van 27 respondente vanuit hierdie groep verteenwoordig dus die derde groep deelnemers. 'n Totaal van 141 respondente het derhalwe aan die steekproef deelgeneem. Die finale steekproef (n=141) word dus saamgestel uit 60 (43%) respondente vanuit Fakulteit A, 54 (38%) respondente vanuit Fakulteit B en 27 (19%) respondente wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het.

3.1.1. Geslag van respondente (Vraag 1.1)

Figuur 5.2 Geslag van respondente

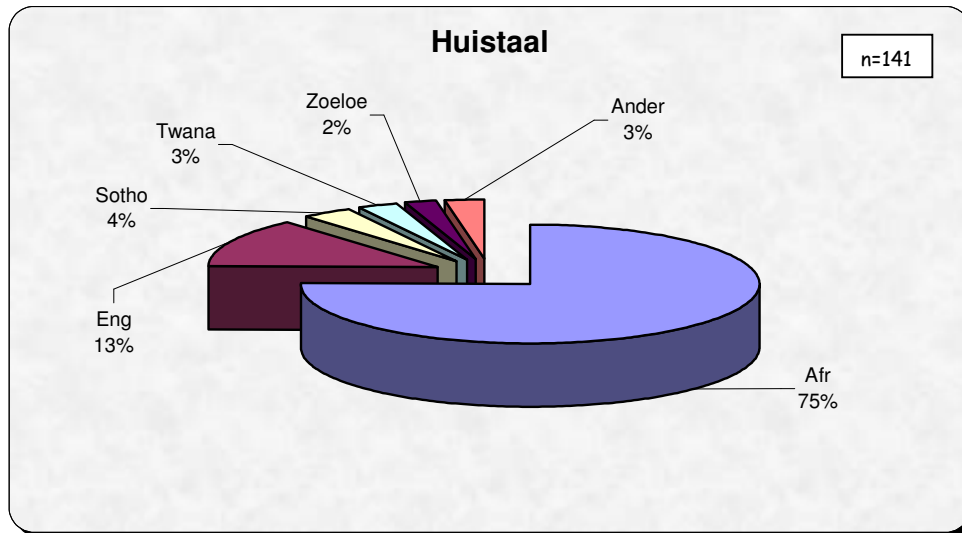


Die steekproef word verteenwoordig deur 45 (31.9%) manlike en 96 (68.1%) vroulike respondente. Die groter verteenwoordiging van vroulike respondente kan toegeskryf word aan die tersiêre opleidingsinstelling se voldoening aan die wetlike vereistes ten opsigte van gelyke indiensneming waar voorkeur aan vroulike kandidate gegee word ten tye van aanstellings. Die groter deelname van vroulike werknemers kan ook daarop dui dat hulle meer bereidwillig is om persoonlike inligting in die navorsing te deel. Andersyds, dat vroulike werknemers eerder 'n bydrae wil lewer ten einde hul omstandighede met betrekking tot stres en gehalte van werklewe positief te verander.

3.1.2. Huistaal (Vraag 1.2)

Met verwysing na respondente se huistaal, dien dit vermeld te word dat slegs Afrikaanse en Engelse vraelyste aan die respondente beskikbaar gestel was.

Figuur 5.3 Huistaal

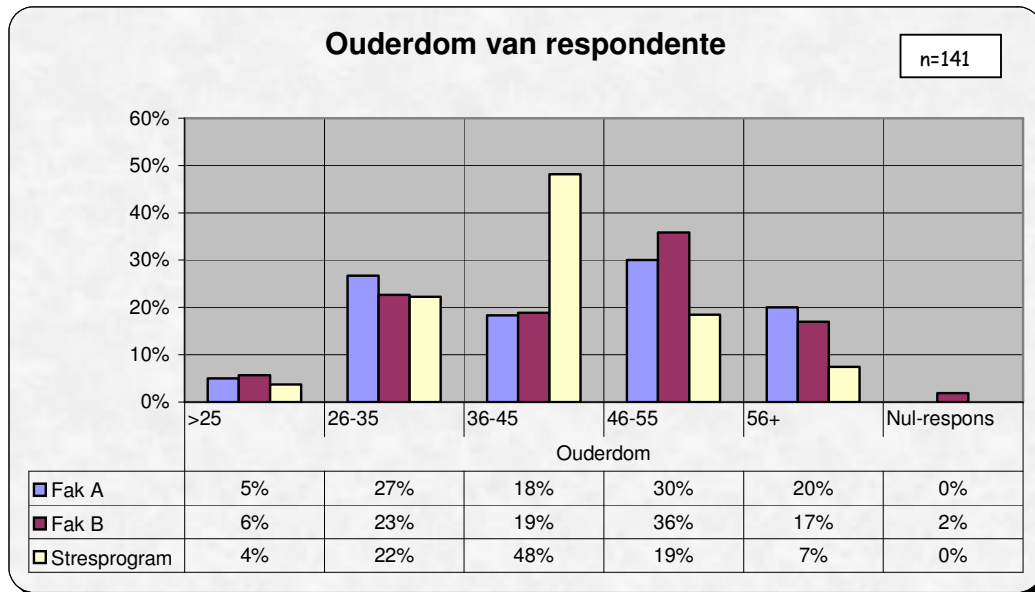


Alhoewel die voertaal van die tersiêre opleidingsinstelling tradisioneel Afrikaans is, is dit egter betekenisvol om daarop te let dat 35 (25%) respondente nie Afrikaans as voorkeur huistaal besig nie. Vanuit die groep respondente wat nie Afrikaans as huistaal besig nie, verkies 19 (13%) Engels en 16 (12%) inheemse Afrikaanse as hul voorkeur huistaal. Hierdie navorsing het nie spesifiek die impak van moedertaalonderrig op die respondente probeer vasstel nie, aangesien die interpretasie van die vraag verskillende betekenisse vir die akademici en die nie-akademiese personeel inhou. Geen van die respondente het egter in vraag 7.1 of 7.2 melding gemaak dat opleiding ontvang of onderrig gee in nie-moedertale tot hul stresvlakke bydra nie.

3.1.3. Ouderdom van respondente (Vraag 1.3)

Die verteenwoordiging van die respondente in die onderskeie ouderdomsgroepe word in Figuur 5.4 (p.208) aangedui. Die frekwensie en persentasie per fakulteit en die Stresbeheerprogram-respondente word afsonderlik aangedui.

Figuur 5.4 Ouderdom van respondente

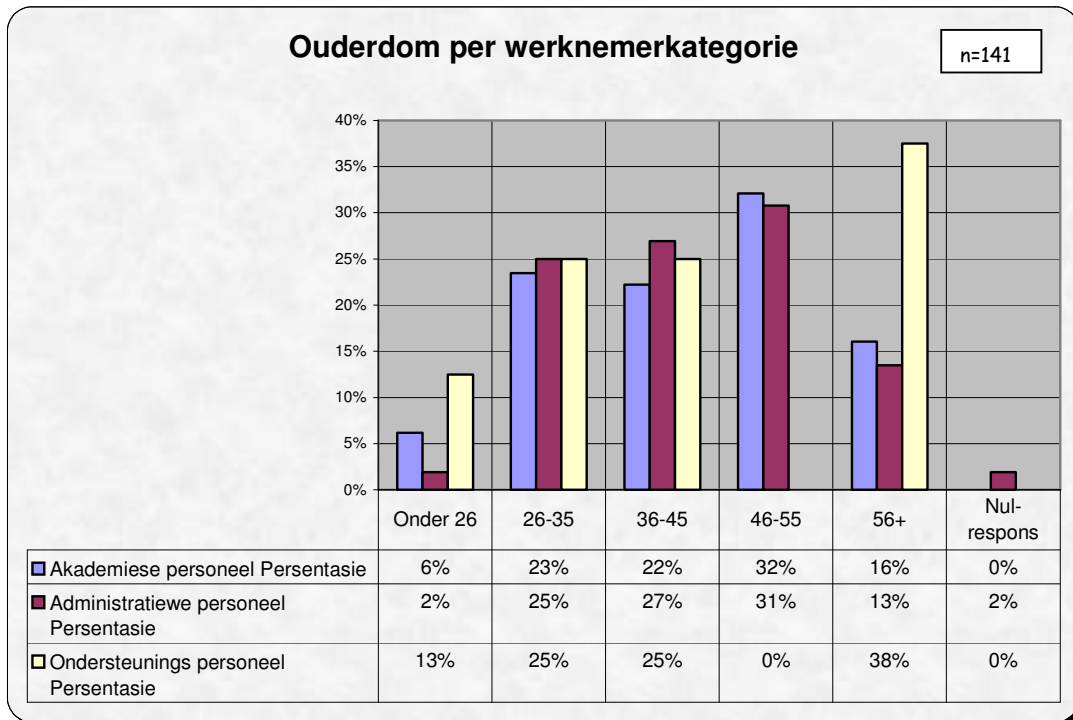


Van betekenis is dat Fakulteite A en B se ouderdomsverspreiding deurlopend sterk ooreenstem. Die ouderdomsverspreiding van die respondente vanuit die fakulteite stem redelik ooreen met dié van die respondente in die ouderdomsgroepe van onder 25 tot 35 wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het. Aansienlike verskille kom voor in die daaropvolgende ouderdomsgroepe, veral die groep van 36 tot 45 jaar, waar die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het groter verteenwoordiging het. Die hoër syfer kan 'n aanduiding wees dat individue in hul middeljare erns maak om hul omstandighede te verander deur onder meer die Stresbeheerprogram by te woon.

Segumpan en Bahari (2006:174) meld in hierdie verband dat werkstres wissel na gelang van ouderdom. In 'n studie wat hulle onderneem het, het respondente onder 30jarige ouderdom laer stresvlakke aangedui as die respondente ouer as 30 jaar. Die afleiding kan gemaak word dat die jonger respondente fisies meer aanpasbaar is as die ouer respondente en derhalwe 'n hoër vlak van toleransie handhaaf.

Ten einde meer sin te gee aan die statistiese beskrywing van die respondente se ouderdom in Figuur 5.4 (p.208), word die respondente se ouderdom per werknemerkategorie vermeld.

Figuur 5.5 Ouderdom per werknemerkategorie



Deur die ouderdomme van die verskillende werknemerkategorieë te vergelyk, kan die afleiding gemaak word dat werknemers in die ouderdomskategorie onder 26, nie geneë is om aan die navorsing deel te neem nie. 'n Verdere waarneming is dat die universiteit hul aanstellingskriteria vir veral akademië verhoog het, met die gevolg dat meer senior personeel in vakante junior poste aangestel is. Dit blyk vanuit die respons dat 8 (6%) akademië, 3 (2%) administratiewe personeel en 18 (13%) ondersteuningspersoneel onder die ouderdom van 26 is.

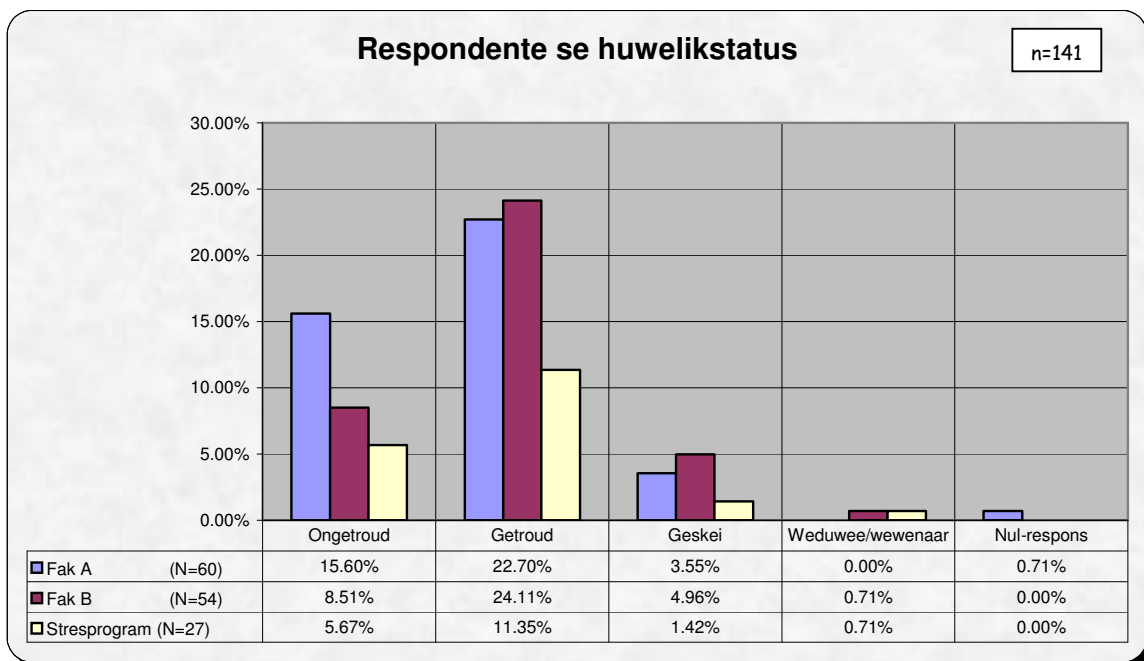
Die respons is verder aanduidend van die feit dat individue in die 46-55 ouderdomsgroep gevestig is in hul loopbaan en wil verseker dat hul gehalte van werk-

lewe ervaar totdat hul uiteindelik aftree-ouderdom bereik. Ondersteuningspersoneel se grootste verteenwoordiging is vanuit die ouderdom 56 en hoër en kan daarop dui dat werknemers in hierdie kategorie baie onsekerheid en gepaardgaande stres beleef met hul naderende aftrede, in vergelyking met akademiese personeel.

3.1.4. Huwelikstatus van respondente (Vraag 1.4)

Die navorser kon geen beduidende afleiding maak van die respons met betrekking tot die respondente se huwelikstatus nie.

Figuur 5.6 Respondente se huwelikstatus



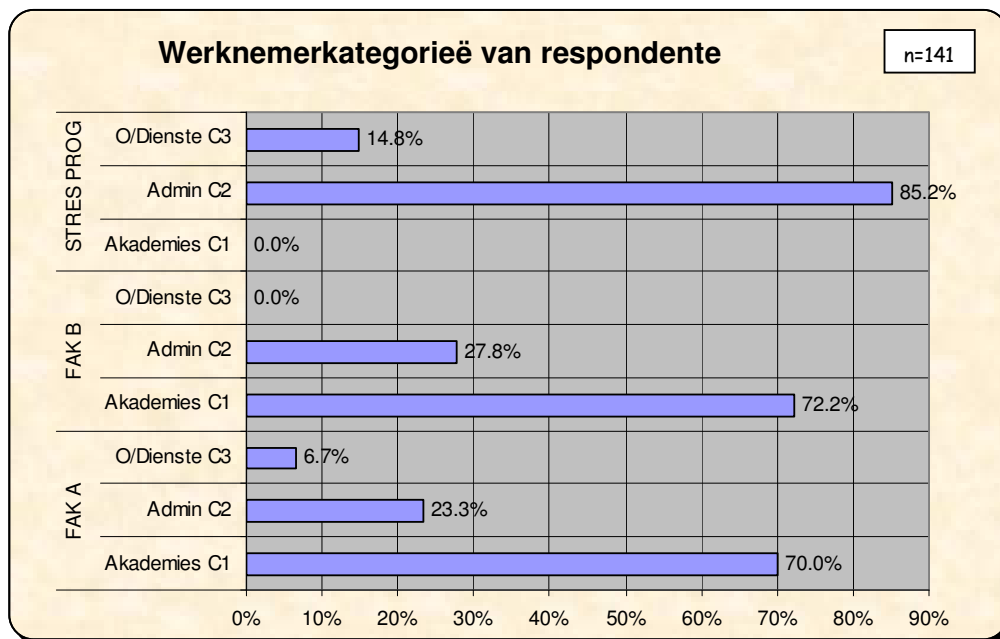
Die grootste aantal respondente (82 -58.2%) is getroud, teenoor 42 (29.8%) respondente wat ongetroud is. Die getal geskeide respondente is 14 (9.9%). Die balans word saamgestel deur 'n weduwee en 'n wewenaar wat gesamentlik 1.4% verteenwoordig en een respondent wat nie huwelikstatus aangedui het nie (0.7%). Die respons korreleer met die verhouding van getroude personeel teenoor ongetroude personeel, aangesien meer getroude werknemers as ongetroude

werknemers in diens van die instelling, is. Daar kan dus nie geldig afgelei word dat stres noodwendig 'n bydraende faktor is tot huweliksongeluk of egskeiding nie.

3.1.5. Werknemer-kategorieë van respondente (Vraag 1.5)

Werknemer-kategorieë van die respondente is betekenisvol aangesien dit aandui of die navorser voldoen aan die verwagte respons van die navorsing soos aangedui in Hoofstuk 1. Die navorser se verwagting was tagtig (80) nie-akademiese personeel en tweehonderd- en twintig (220) akademiese personeel per stratum, vanuit elk van die twee gekose fakulteite. Voormelde verteenwoordig 'n verwagte ratio van 75% akademici teenoor 25% nie-akademiese personeel.

Figuur 5.7 Werknemer-kategorieë van respondente



Figuur 5.7 dui die verteenwoordiging van akademiese personeel (kategorie C1), administratiewe personeel (kategorie C2) en ondersteuningspersoneel (kategorie C3) aan. Die fakulteite word hoofsaaklik verteenwoordig deur akademiese personeel met Fakulteit A wat 42 (70% van n=60) en Fakulteit B wat 39 (72.2% van

n=54) verteenwoordiging van akademiese personeel aandui. Die deelnemers aan die Stresbeheerprogram word verteenwoordig deur hoofsaaklik administratiewe personeel 23 (85.2% van n=27) en ondersteuningspersoneel 4 (14.8% van n=27).

Bauer (2000:87) beklemtoon dat, ten spyte van die wese en funksie van 'n universiteit, sy bestuur altyd in ag moet neem dat gemiddeld 40% van sy personeel ondersteunend is, en dat dié personeel se dienste noodsaaklik is vir akademië om te fokus op hul primêre funksies, naamlik onderrig en navorsing.

Die belangrikheid van *GWL*- belewenis deur personeel in die ondersteuningsdienste is derhalwe onontbeerlik, aangesien hierdie personeel gewoonlik die eerste punt van kontak vir alle eksterne partye is. Die nie-akademiese personeel se motivering, gehalte van dienslewering, en hul gesindheid vorm die basis waarop die eksterne partye hul persepsie van die tersiêre opleidingsinstelling bou.

Die verspreiding van werknemerkategorieë in geheel is 81 (57.4% van n=141) akademië en 60 (42.6% van n=141) nie-akademiese personeel. Die navorser is van mening dat die verskillende werknemerkategorieë aan die verwagting voldoen het en dat die verwagte ratio bereik is.

3.1.6. Korrelasie tussen kwalifikasie en posvlak (vraag 1.6) en posvlak (vraag 1.7)

'n Belangrike komponent van werk is die aanwending en verbetering van vaardighede (Cascio, 2003:31), ten einde uiting aan die individu se skeppingsdrang te gee. Die verantwoordelikheid van die werkgewer is derhalwe om die werknemer voortdurend aan vaardighedsontwikkeling bloot te stel en te verseker dat daar voldoende ruimte vir skeppende aanwending van vaardighede is, ten einde by te dra tot die werknemer se tevredenheid in die voltooiing van 'n werkopdrag.

Vanweë die oorheersende verteenwoordiging van akademië in die fakulteite, is die navorser van mening dat 'n korrelasie tussen die posvlak en kwalifikasie sin-

vol sal wees. Posvlakke word geïdentifiseer deur posvlaknommers, waar posvlak 1 die hoogste posisie en posvlak 17 die laagste posisie aandui.

Tabel 5.1 Korrelasie tussen kwalifikasie en posvlak

| Kwalifikasie | Posvlak | | | | | | | | | | | | | Totaal per kwalifikasie |
|----------------------|---------|---|----|---|----|----|---|----|----|----|----|----|----|-------------------------|
| | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 15 | 17 | |
| >Gr 11 (St.9) | | | | | | | | | | | | | 3 | 3 |
| Matriek/Senior Sert) | | | | | | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| 1 Jr. Sertifikaat | | | | | | | | 4 | 2 | 3 | | | | 9 |
| Diploma | | | | | | | 2 | 3 | 2 | 1 | | | | 8 |
| B-graad | | | | | 1 | | 2 | 7 | | | | | | 10 |
| B.Hons.-graad | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 | 3 | | | | 2 | 19 |
| M-graad | | | 1 | | 6 | 18 | 1 | 3 | | | | | | 29 |
| D-graad | 1 | 3 | 8 | 6 | 22 | 5 | | | | | | | | 45 |
| Ander | | | | | 4 | | | | | | | | | 4 |
| Totaal per posvlak | 1 | 3 | 10 | 7 | 34 | 26 | 8 | 28 | 10 | 6 | 1 | 1 | 6 | 141 |

Vanuit Tabel 5.1 kan afgelei word dat kwalifikasie bepalend is tot die posvlak en insgelyks die werknemerkategorie, waarin werknemers aangestel word. Akademiese personeel (n=81) word hoofsaaklik verteenwoordig deur respondente op posvlak 7, senior lektor 31 (38%) en posvlak 8, lektor 24 (30%). Administratiewe personeel word veral verteenwoordig deur respondente op posvlak 10 in die posisie as administratiewe beamptes. Ondersteuningspersoneel (n=8) resorteer hoofsaaklik op posvlak 17 met 6 (75%) respondente wat algemene werkers verteenwoordig. Die respons impliseer dus dat hoër posvlakke hoër kwalifikasie vereis en is derhalwe bepalend tot die bevorderingspotensiaal van die werknemer.

Dit is duidelik vanuit die voorstelling dat 3 (37.5%) van respondente op posvlakke 14 tot 17, wat as C3 (n=8) gekategoriseer word, 'n kwalifikasie laer as graad 11 het. Die uitsondering is twee respondente wat oor 'n vierjarige graad beskik maar, vanweë sekere bestaande of beskikbare poste binne die nie-akademiese personeel kategorie, om 'n bepaalde rede deur die werkgewer as C3 gekategoriseer word.

In teenstelling hiermee is dit opmerklik dat die akademiese personeel (n=81) verteenwoordig word deur respondente wat oorwegend oor magister- en doktorsgrade beskik, met verteenwoordiging van 29 (32.1%) en 45 (55.6%) onderskeidelik. Voormelde is in lyn met die norm dat universiteite 'n magistergraad as minimum aanstellingsvereiste aan akademiese personeel, vir die posvlak van lektor en opwaarts stel.

Die navorser is van mening dat individue persoonlike status as 'n belangrike faktor vir werk as aktiwiteit beskou. Hierdie aanname is gebaseer op die feit dat die mens se strewe om in sy eie behoeftes te voorsien, die dryfveer tot werk is. Die feit dat meeste mense uit nood gedryf word om te werk - nood in die sin dat elke persoon moet werk ten einde in sy behoeftes te voorsien - gee daartoe aanleiding dat 'n hoë persentasie werknemers op "*...low-status occupations with low pay*", fokus (Dewi, 2003:18). Die mate waartoe die werknemer se vaardighede verbeter word, bepaal sodoende die werknemer se posvlak en gevolglik sy status. Die pos wat die individu beklee en die status wat daarmee gepaard gaan, is bydraend tot die individu se belewing van gehalte van werklewe.

Segumpan en Bahari (2006:175) het dan ook bevind dat persone met hoër kwalifikasies ook hoër stresvlakke rapporteer as die werknemers met laer kwalifikasies. Hierdie bevinding kan toegeskryf word aan die aanname dat hoër kwalifikasie aanstelling op hoër posvlakke impliseer wat meer verantwoordelikheid tot gevolg kan hê.

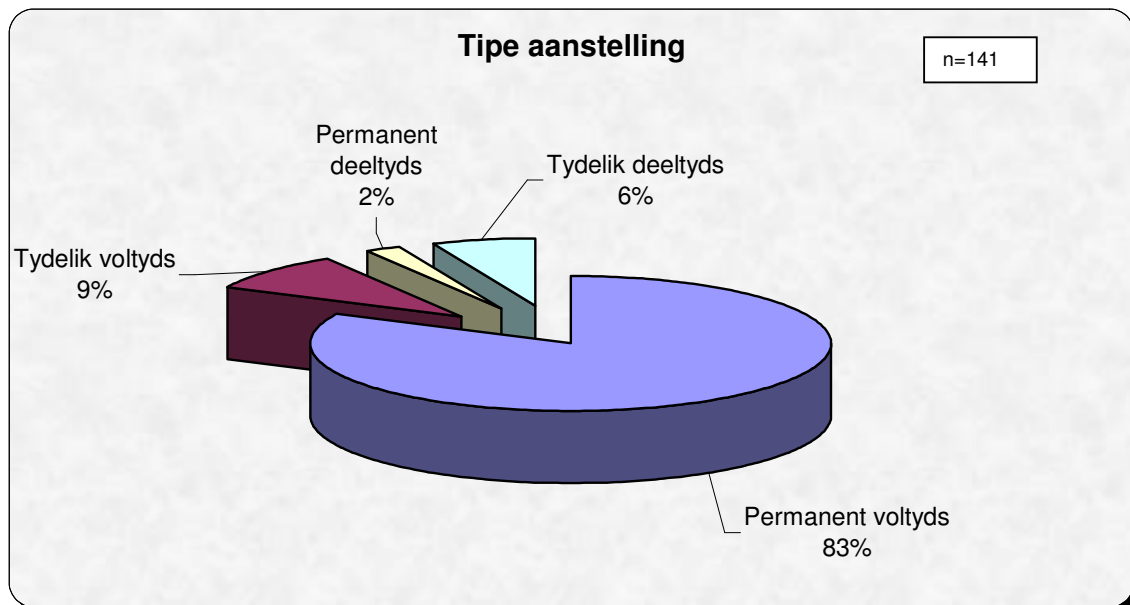
Met betrekking tot die verband tussen ouderdom, posvlak en kwalifikasie kan die afleiding gemaak word dat die ouer werknemer meer verantwoordelikheid het as die jonger werknemer, vanweë die eise gekoppel aan hoër posvlakke. Hierdie hoër posvlakke word bereik deur verbetering van kwalifikasie en jare diens.

Werknemers met ondervinding en senioriteit word blootgestel aan eise van kollegas, studente, toesighouers en bestuurders wat bydra tot hoër vlakke van stres.

3.1.7. Tipe aanstelling (Vraag 1.8)

Met betrekking tot die bepaling van die tipe aanstelling van die respondente, kon die navorser geen beduidende afleiding maak van die respons wat ontvang is nie.

Figuur 5.8 Tipe aanstelling



'n Totaal van 120 (85%) respondente is in diens op 'n permanente aanstelling, waarvan 117 (83%) voldag-poste en 3 (2%) halfdag-poste, bekle. Die oorblywende 15% respondente het tydelike aanstellings waarvan 13 (9%) voldag en 8 (6%) halfdag-poste, bekle.

Indien die tipe aanstelling per werknemerkategorie vergelyk word, dui die responsresultaat daarop dat 81 (82.7%) akademi, 52 (82.6%) administratiewe personeel en 8 (75%) ondersteuningspersoneel permanent-voltydse aanstellings het.

Die afleiding kan gemaak word dat menslike hulpbronne aan sekere vereistes met betrekking tot aanstellings en personeelbegrotings moet voldoen, ten einde 'n beraamde kwota van 80% permanente-voltydse personeel te handhaaf.

Al die veranderinge in die werkplek en verhoogde druk op personeel met voltydse betrekking, lei daartoe dat al meer mense in kontrakposisies aangestel word. Die resultaat daarvan is, dat voltydse werk al hoe meer onseker word en al meer werknemers met nie-tradisionele, tydelike kontrakte, of werksooreenkomste aangestel word (Dollard, 2003:1). Hierdie studie kan egter nie reg verleen aan die vergelyking van stresvlakke by permanente en tydelike werknemers nie, aangesien die tersiêre opleidingsinstelling meer permanent-voltydse personeel as tydelike-deeltydse personeel in diens het. Ten spyte hiervan, is Gimeno (2004: 874) van mening dat die voorkoms van stres by permanente werknemers laer is as by tydelike werknemers en ook dat daar 'n hoër aanduiding van stres by manlike werknemers as vroulike werknemers aanwesig is.

3.1.8. Respondente se jare in diens by huidige instelling (Vraag 1.9)

Gegewe die voorgestelde veranderinge en die konteks waarbinne die veranderinge moet plaasvind, het vraag 1.9 ten doel om te bepaal hoeveel respondente aan die veranderinge wat sedert 1994 plaasgevind het, blootgestel is. Hierdie is in lyn met die vraag deur Hay en Fourie (2002:130) met betrekking tot die impak wat die veranderinge op die werknemers binne 'n volatiele en onseker tersiêre onderwyswerksomgewing kan hê.

Regstellende aksie het daartoe bygedra dat histories-benadeelde individue, met relatiewe min ondervinding, in senior posisies aangestel word. Lethoko (2002: 23) wys daarop dat dié personeel soms voel dat beide kollegas en studente hulle nie as 'goed genoeg' ag nie. Die navorser is ook van mening dat hierdie personeel onder druk verkeer as gevolg van kwalitatiewe werkoorslading. Kwalitatiewe werk-

oorlading verwys in hierdie verband na die gehalte van dienslewering wat deur die werknemer gelewer moet word, te midde van die kwantiteit van werk wat teen bepaalde spertye afgehandel moet word. Die werknemer se streservaring in hierdie verband kan daarop dui dat die werknemer dit soms moeilik vind om aan die werkgewer se verwagtinge te voldoen en nie in staat is om die werk volgens bepaalde vereistes te voltooi nie.

Tabel 5.2 Frekwensietabel van respondente se jare diens

| Jare diens | Frekwensie | Persentasie | Kumulatiewe Persentasie |
|------------|------------|-------------|-------------------------|
| >5 | 52 | 36.88 | 36.88 |
| 6-10 | 40 | 28.37 | 65.25 |
| 11-15 | 13 | 9.22 | 74.47 |
| 16-20 | 12 | 8.51 | 82.98 |
| 21-25 | 14 | 9.93 | 92.91 |
| 26-30 | 5 | 3.55 | 96.45 |
| 31-35 | 4 | 2.84 | 99.29 |
| 35+ | 1 | 0.71 | 100.00 |
| N= | 141 | 100.00 | 100.00 |

Met betrekking tot die aantal jare in diens van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, is 25.53% (36) van die respondente 16 jaar of langer in die onderwys sektor. Brun en Lamarche (2006:8) meld dat "*...problems related to work stress have increased significantly over the past two decades and are now one of the key problems facing organizations*". Hierdie respondente het dus oorwegend die grootste gedeelte van hul loopbaan in die vóór-1994 bedeling gewerk en is met baie veranderinge gekonfronteer. Teen die agtergrond van die politiese en ander statutêre veranderinge sedert 1994, kan verwag word dat die 34.75% (49) respondente wat werknemers met 11 jaar en langer diens by die instelling verteenwoordig, die ergste geraak behoort te word deur die veranderinge, en moontlik groter werksdruk en gepaardgaande stres behoort te ervaar.

'n Totaal van 9.22% (13) van die respondente is 11 tot 15 jaar betrokke by die instelling, en 28.37% (40) is tussen 6 tot 10 jaar in diens van die betrokke instelling. Daar kan dus afgelei word dat laasgenoemde groep respondente in die oorgangsproses van transformasie na die nuwe bedeling in diens van die instelling gestel is. 'n Totaal van 36.88% (52) respondente is 5 en minder jare by die instelling werksaam, en het dus tydens die implementeringsfase van die nuwe beleidstelsels begin werk.

Die werknemer se begrip van die werkopset en die organisasiebeleid is volgens Frone (2003:159) belangrik, ten einde insig te verkry in die stressore, spanning en uitdagings wat die individu moet trotseer. Die vraag kan tereg gevra word of die situasie ooit sal verbeter aangesien die individu voortdurend op soek is na addisionele bronne ter bevrediging van sy behoeftes.

3.1.9. Respondente se jare diens in huidige pos (Vraag 1.10)

Van betekenis is om te let op die 19.15% (n=27) respondente wat 11jaar en langer in hul huidige pos werksaam is. Indien 'n vergelyking getref word tussen die respondente se aanduiding van die aantal jare in diens by die betrokke tersiêre opleidingsinstelling teenoor die aantal jare in die huidige pos, kom daar veral by akademië 'n verskil voor.

By die akademië het 29 respondente aangedui dat hul **5 jaar en minder diens by die instelling** het en 48 het aangedui dat hulle **5 jaar en minder diens in hul huidige pos** het. Die afleiding kan derhalwe gemaak word dat daar heelwat bevorderings by akademië plaasgevind het aangesien 19 respondente (n=48) 5 jaar en minder diens in hul huidige pos het. Hierdie berekening word gemaak deur die 29 respondente wat aangedui het dat hul 5 jaar en minder diens by die instelling het, buite rekening te laat.

Tabel 5.3 Frekwensietabel van respondente se jare in huidige pos

| Jare in huidige pos | Frekwensie | Persentasie | Kumulatiewe Persentasie |
|---------------------|------------|-------------|-------------------------|
| >5 | 78 | 55.32 | 55.32 |
| 6-10 | 36 | 25.53 | 80.85 |
| 11-15 | 10 | 7.09 | 87.94 |
| 16-20 | 9 | 6.38 | 94.33 |
| 21-25 | 7 | 4.97 | 99.29 |
| 26-30 | 0 | 0.00 | 99.29 |
| 31-35 | 1 | 0.71 | 100.00 |
| n=141 | | | |

By die administratiewe personeel het 21 respondente aangedui dat hul 5 jaar en minder diens by die instelling het en 26 het aangedui dat hulle 5 jaar en minder diens in hul huidige pos het. Respondente vanuit die ondersteuningspersoneel het geen verskil aangedui nie. Vanuit die ondersteuningspersoneel het 4 respondente aangedui dat hul 5 jaar en minder diens by die instelling het en 4 het aangedui dat hulle 5 jaar en minder diens in hul huidige pos het.

Die afleiding kan gemaak word dat baie jare in een pos bydra tot respondente se negatiewe ervaring van gehalte van werklewe en gepaardgaande stres. In teenstelling met die vele jare in een pos, meld Segumpan en Bahari (2006:174) dat werknemers wat minder as 15 jaar in dieselfde beroep staan, hoër stresvlakke rapporteer as werknemers met 16 jaar en meer beroepservaring. Die laer stresvlakke by werknemers met meer as 16 jaar beroepservaring kan moontlik toegeskryf word aan die aankweek van streshanteringsmeganismes vanweë hul jare lange blootstelling aan 'n verskeidenheid van stressore.

3.2. ANALISERING VAN AFDELING 2: STRESSIMPTOME

Indien werkstressore nie beperk en werkstres nie beheer word nie, kan dit ernstige nagevolge vir die werknemer inhou. Werkstres, en die impak daarvan op organisasies, het toenemend as brandpunt die fokus by bestuur in organisasies geword. Die kompleksiteit van die impak van stres op die werknemer en die organisasie is gesetel in die feit dat daar 'n verskeidenheid van oorsake bestaan en dat elke individu uniek op die bepaalde stressore reageer. **Afdeling 2** van die vraelys is gerig op die meting van die teenwoordigheid van bepaalde stressimptome en was van toepassing op alle respondente wat betref die voltooiing daarvan. **Vrae 2.2 tot 2.8** fokus op die respondente se ervaring van bepaalde stressimptome en die afwesigheid van werk as gevolg van stresverwante siektetoestande.

3.2.1 Huidige algemene gezondheidstoestand vergeleke met 3 jaar gelede (Vraag 2.1).

Die respondente se respons met betrekking tot hul algemene gezondheid drie jaar gelede in vergelyking met huidig, dui nie op enige betekenisvolle verskil nie.

Die algemene respons dui daarop dat 9 (6.4%) respondente huidig swak gesondheid ervaar. Die respons verteenwoordig in alle waarskynlikheid die 8 (5.7%) respondente wat 3 jaar gelede swak gesondheid ervaar het en steeds swak gesondheid ervaar.

Tabel 5.4 Vergelyking van algemene gezondheidstoestand

| | Gesondheid 3jr | | Gesondheid huidig | |
|--------------|----------------|---------------|-------------------|---------------|
| Geen Respons | 3 | 2.1% | 4 | 2.8% |
| Goed | 106 | 75.2% | 92 | 65.2% |
| Redelik | 24 | 17.0% | 36 | 25.5% |
| Swak | 8 | 5.7% | 9 | 6.4% |
| | n=141 | 100.0% | n=141 | 100.0% |

Die grootste verskil kom voor by 36 (25.5%) respondente wat tans redelike algemene gesondheid ervaar teenoor die 24 (17%) van 3 jaar gelede. In hierdie ge-

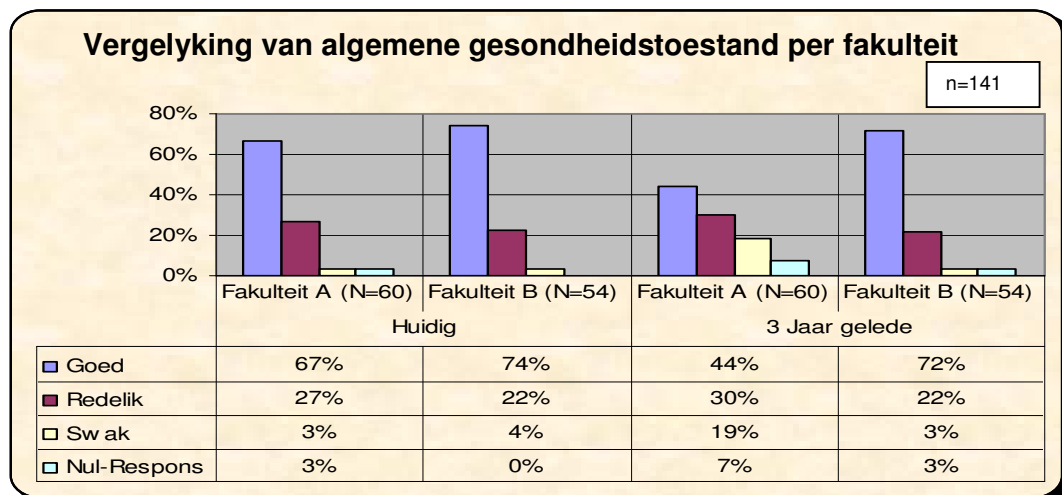
val was die verplasing van goeie gesondheid na redelike gesondheid, wat 'n aanduiding is dat die respondente se gesondheidsituasie in 'n regressie fase is.

Hierdie respons korreleer met dié van die gemiddelde ouderdom van die respondente wat tussen 36 en 45 oud is en waar die middeljarige gekenmerk word deur afname in algemene gesondheid. Levi (2000:235) merk tereg op dat gesondheidsrisiko's en die suksesvolle bestuur daarvan, die grootste enkele bepalende faktor is vir die moontlikheid om 'n gesonde lewe te lei.

Die korrelasie tussen die fakulteite dui daarop dat respondente tans beter gesondheid ervaar as 3 jaar gelede. Die respons op 'goeie' en 'redelike' gesondheid word geag as die reflektoring van goeie gesondheid te wees.

Fakulteit A het aangedui dat 56 (93%) respondente goeie gesondheid ervaar teenoor 56 (93%) 3 jaar gelede. Respondente vanuit Fakulteit B toon 'n verbetering met hul aanduiding dat 52 (96%) respondente goeie gesondheid ervaar teenoor 50 (92%) 3 jaar gelede. Ten spyte daarvan dat die verbetering van gesondheid aan verskeie faktore toegeskryf kan word, kan 'n geldige afleiding gemaak word dat die omstandighede binne die fakulteite sodanig aangepas is sodat die werksomgewing bydra tot die werknemers se goeie gesondheid.

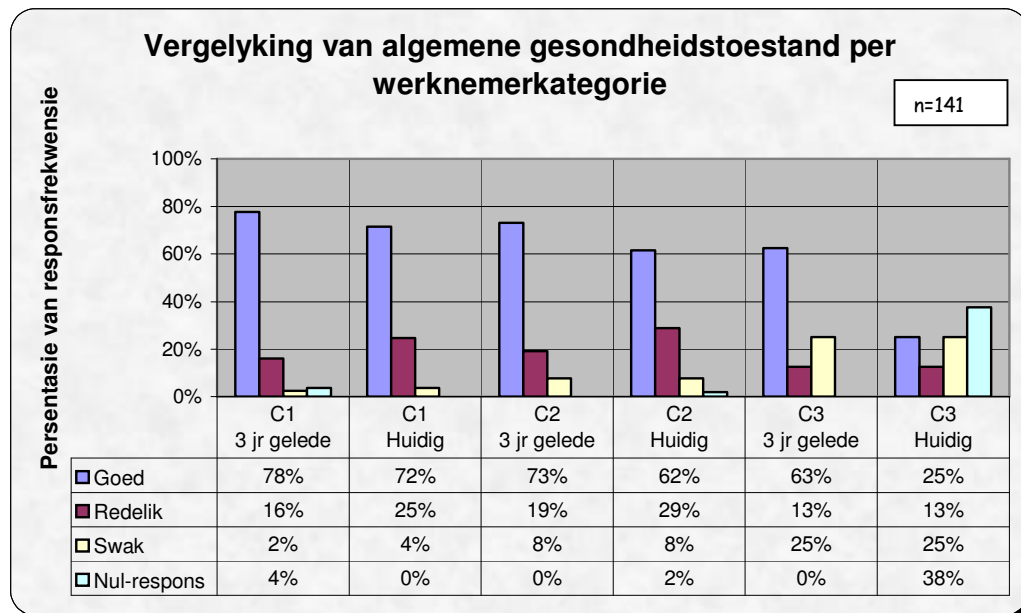
Figuur 5.9 Vergelyking van algemene gesondheidstoestand per fakulteit



Die verbetering in respondente se algemene gesondheid kan ook daarop dui dat die werknemers aanpassings gemaak het deur na hul eie gesondheid om te sien ten einde die werkeise te bowe te kom, veral gesien in die lig dat die instelling reeds oor die afgelope 3 jaar 'n stresbeheerprogram aanbied. Schafer (2000: 57) merk tereg op dat gesondheid derhalwe beskou kan word as 'n volgehoue, dinamiese proses wat fokus op die totale mens en sy interaksie met die sosiale omgewing en wat voortdurend aangepas en verbeter moet word. 'n Proses wat volgens Pelletier (1994:70) individue in staat stel om hul beheer oor gesondheidsfaktore te verhoog.

Figuur 5.10 dui die korrelasie van gesondheid tussen die onderskeie werknemerkategorieë aan. Die resultaat ondersteun voorafgaande deurdat dit aandui dat akademici (C1) en nie-akademiese (C2 en C3) personeel, wat grootliks in die fakulteite werksaam is, goeie gesondheid ervaar.

Figuur 5.10 Vergelyking van algemene gesondheidstoestand per werknemerkategorie



Die uitsondering is egter die respondente vanuit die nie-akademiese (C2 en C3) personeel wat vermindering van goeie gesondheid en vermeerdering van swak ge-

sondheid aangedui het. Met verwysing na voorafgaande, is dit derhalwe belangrik om daarop te let dat die mens se gesondheid en welstand grootliks bepaal word deur sy lewenstyl en lewensomstandighede. Die mens is 'n volkome wese wat funksioneel moet wees in 'n veelheid van mikro-omgewings. Lewenstyl en lewensomstandighede moet dus voortdurend by hierdie veranderende omstandighede aanpas.

3.2.2. Stressimptome (Vraag 2.2)

Die meting van bepaalde stressimptome dui daarop dat stresverwante hoofpyne en ander gepaardgaande liggaamspyne meer algemeen voorkom. Arden (2002:9) beklemtoon ook die feit dat *"if you fail to recognise the symptoms of job stress and take action, your stress is likely to snowball"*. Met verwysing na die fisiologiese- en gedragsimptome, kan 'n individu fisiese stressimptome presenteer wat baie maklik met die simptome van 'n hartaanval verwar kan word. Clarke en Cooper (2000:174) meld dat daar genoegsame bewyse bestaan wat werkstres met *"serious psychiatric harm and physical disease, such as coronary heart disease"* verbind. Die mees algemene simptome hiervan is borspyn, hoofpyn, vlak en vin-nige asemhaling, sweet, lusteloosheid, en konstante moegheid. In hierdie verband is dit opmerklik dat slegs 48 (34% van n=141) van die respondente geen hoofpyne en 50 (35.5% van n=141) geen ander liggaamspyne, gerapporteer het.

In die vergelyking met die respons vanuit die onderskeie fakulteite en die deelnemers aan die Stresbeheerprogram (Tabel 5.5, p.224) word die respons persentasie gebaseer op die bepaalde ondersoekgroep se totale respons van die vraag item. Die resultaat dui op die ondersteuning van die respons ontvang met betrekking tot respondente se algemene gesondheid. Respondente vanuit die fakulteite het oorwegend goeie gesondheid aangedui soos deur die respons op die vraag oor die simptome bevestig is. Die uitstaande fisiese simptome is die ervaring van hoofpyne waar respondente vanuit die Stresbeheerprogram 'n 40.74% (11) voorkoms aangedui het teenoor 15% (9) van Fakulteit A en 18.52% (10) van Fakulteit B.

Tabel 5.5 Vergelyking van stressimpote per fakulteit en SBP-respondente

| Kategorie | | % Frekwensie per FAK "A" | % Frekwensie per FAK "B" | % Frekwensie per SBP |
|--------------------------------|---------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| | | N=60 | N=54 | N=27 |
| <i>Hoofpyn</i> | Nooit | 35% | 39% | 22% |
| | Soms | 50% | 43% | 37% |
| | Dikwels | 15% | 19% | 41% |
| <i>Ander liggaamspyne</i> | Nooit | 38% | 35% | 30% |
| | Soms | 43% | 56% | 41% |
| | Dikwels | 18% | 9% | 30% |
| <i>Bloeddruk</i> | Nooit | 72% | 78% | 59% |
| | Soms | 15% | 7% | 22% |
| | Dikwels | 13% | 15% | 19% |
| <i>Versteurde slaappatrone</i> | Nooit | 38% | 26% | 19% |
| | Soms | 33% | 43% | 56% |
| | Dikwels | 28% | 31% | 26% |
| <i>Vel uitslag</i> | Nooit | 62% | 70% | 48% |
| | Soms | 27% | 20% | 37% |
| | Dikwels | 12% | 9% | 15% |
| <i>Spysvertering</i> | Nooit | 48% | 44% | 59% |
| | Soms | 43% | 39% | 26% |
| | Dikwels | 8% | 17% | 15% |
| <i>Maagsere</i> | Nooit | 80% | 91% | 89% |
| | Soms | 12% | 6% | 11% |
| | Dikwels | 8% | 4% | 0% |
| <i>Asma</i> | Nooit | 92% | 89% | 81% |
| | Soms | 7% | 7% | 11% |
| | Dikwels | 2% | 4% | 7% |
| <i>Angstigheid</i> | Nooit | 30% | 44% | 33% |
| | Soms | 58% | 39% | 41% |
| | Dikwels | 12% | 17% | 26% |
| <i>Depressie</i> | Nooit | 40% | 48% | 19% |
| | Soms | 43% | 41% | 56% |
| | Dikwels | 17% | 11% | 26% |
| <i>Hartsiektes</i> | Nooit | 97% | 85% | 81% |
| | Soms | 3% | 11% | 15% |
| | Dikwels | 0% | 4% | 4% |

Tabel 5.6 reflekteer die algehele respons op sekere stressimpote, met verwysing na die korrelasie van die onderskeie werknemerkategorieë, te wete akademië, administratiewe- en ondersteuningspersoneel. Van betekenis in dié responsresultate is dat akademië en administratiewe personeel goeie gesondheid en 'n lae voorkoms van fisiese gesondheidsimpote aangedui het, teenoor 'n matig tot hoë voorkoms van emosionele- en geestesongesteldhede. Die voorkoms van verwante stressimpote, onder andere angstigheid, word deur 52 (64.3% van n=81) akademië, 'soms tot dikwels', aangedui teenoor 36 (69.2% van n=52) administratiewe personeel en 2 (25% van n=8) ondersteuningspersoneel. Die afleiding kan derhalwe gemaak word dat ten spyte van die handhawing van 'n gesonde lewenstyl en gesondheid soos aangedui in vraag 6.7, akademië en administratiewe personeel in die fakulteite hulself in 'n baie stresvolle werksomgewing bevind.

Tabel 5.6 Spesifieke stressimpote per werknemerkategorie

| Kategorie | | Akademië | | Administratiewe personeel | | Ondersteuningspersoneel | |
|--------------------|---------|------------|-------------|---------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| | | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie |
| <i>Maagsere</i> | Nooit | 69 | 85.19 | 44 | 84.62 | 8 | 100.00 |
| | Soms | 7 | 8.64 | 6 | 11.54 | - | - |
| | Dikwels | 5 | 6.17 | 2 | 3.85 | - | - |
| | | n=81 | | n=52 | | n=8 | |
| <i>Hoofpyn</i> | Nooit | 32 | 39.51 | 14 | 26.92 | 2 | 25.00 |
| | Soms | 36 | 44.44 | 24 | 46.15 | 3 | 37.50 |
| | Dikwels | 13 | 16.05 | 14 | 26.92 | 3 | 37.50 |
| | | n=81 | | n=52 | | n=8 | |
| <i>Angstigheid</i> | Nooit | 29 | 35.80 | 16 | 30.77 | 6 | 75.00 |
| | Soms | 40 | 49.38 | 26 | 50.00 | 1 | 12.50 |
| | Dikwels | 12 | 14.81 | 10 | 19.23 | 1 | 12.50 |
| | | n=81 | | n=52 | | n=8 | |
| <i>Depressie</i> | Nooit | 36 | 45.00 | 14 | 26.92 | 4 | 50.00 |
| | Soms | 34 | 42.50 | 27 | 51.92 | 2 | 25.00 |
| | Dikwels | 10 | 12.50 | 11 | 21.15 | 2 | 25.00 |
| | | n=80 | | n=52 | | n=8 | |

Die hoë insidensie van hoofpyne by deelnemers aan die Stresbeheerprogram dui daarop dat nie-akademiese (C2 en C3) personeel meer blootgestel word aan stressore wat aanleiding gee tot hoofpyn. Hierdie aanname word ondersteun deur die respons dat slegs 16% (13) akademici dikwels hoofpyne ervaar, teenoor 27% (14) administratiewe- en 38% (3) van die ondersteuningspersoneel (verwys Tabel 5.6, p.225).

In 'n verdere vergelyking dui hierdie studie aan dat manlike werknemers 'n mindere voorkoms van stressimptome as vroulike werknemers rapporteer. Indien die onwaarskynlikheid van geen voorkoms van stressimptome uitgesluit word, en op die resultaat van 'soms' tot 'dikwels' gefokus word, dui manlike werknemers die voorkoms van hoofpyne as 51.11% aan teenoor vroulike werknemers se 72.92%.

Ander vername stressimptome reflekteer ook 'n hoër insidensie by vroue as mans. In hierdie verband dui 64.44% mans die voorkoms van versteurde slaappatrone teenoor 72.92% by vroue aan.

Vroue dui 'n hoër voorkoms van angstigheid en depressie aan. Dit is betekenisvol om te let dat 68.75% vroue in die werkplek negatiewe selfagting as 'n stressimptoom aandui teenoor 42.22% mans. Die frekwensie is gebaseer op die persentasie voorkoms van die bepaalde stressimptoom. Die rede vir die hoër voorkoms van negatiewe selfagting by vroulike respondente kan gevind word binne die konteks van die voorkoms van angstigheid en depressie. Cranwell-Ward en Abbey (2005:186-187) het dan ook aangedui dat 'n depressiewe gemoedstoestand, oormatige alkoholgebruik, geïrriteerdheid, 'n afname in konsentrasie, swak besluitneming en beplanning, hoofpyn, slapeloosheid, bekommernis en angstigheid, asook 'n skielike verandering in die normale lewenstylgewoontes, van die vername simptome van stres is. Schafer (2000:125-126) beklemtoon dat dit belangrik is

om daarop te let dat angstigheid as dié mees algemene emosionele reaksie op werkstres, beskou kan word.

Die navorser maak verder die afleiding dat die kroniese belewenis van negatiewe emosies van stres (woede), angs (vrees) en depressie, van dié vernaamste faktore is wat tot koronêre hartsiekte en ander fisiese versteurings kan bydra. Vanuit voorafgaande, kan afgelei word dat 'n stresvolle gebeurtenis, gekombineer met sielkundige kwesbaarheid, soos 'n ontoereikende sin van beheer, 'n belangrike faktor in sielkundige- en fisiologiese versteurings is. Büchner (2004:4) bevestig dan ook dat daar 'n verwantskap tussen emosionele- en fisiese versteurings, bestaan. Daar kan dus afgelei word dat vroulike respondente meer kwesbaar is vir die wisselwerking tussen fisiologiese- en psigologiese versteurings, wat uiteindelik aanleiding kan gee tot depressie.

3.2.3. Spesifieke stressimptome ervaar by die werk (Vraag 2.3)

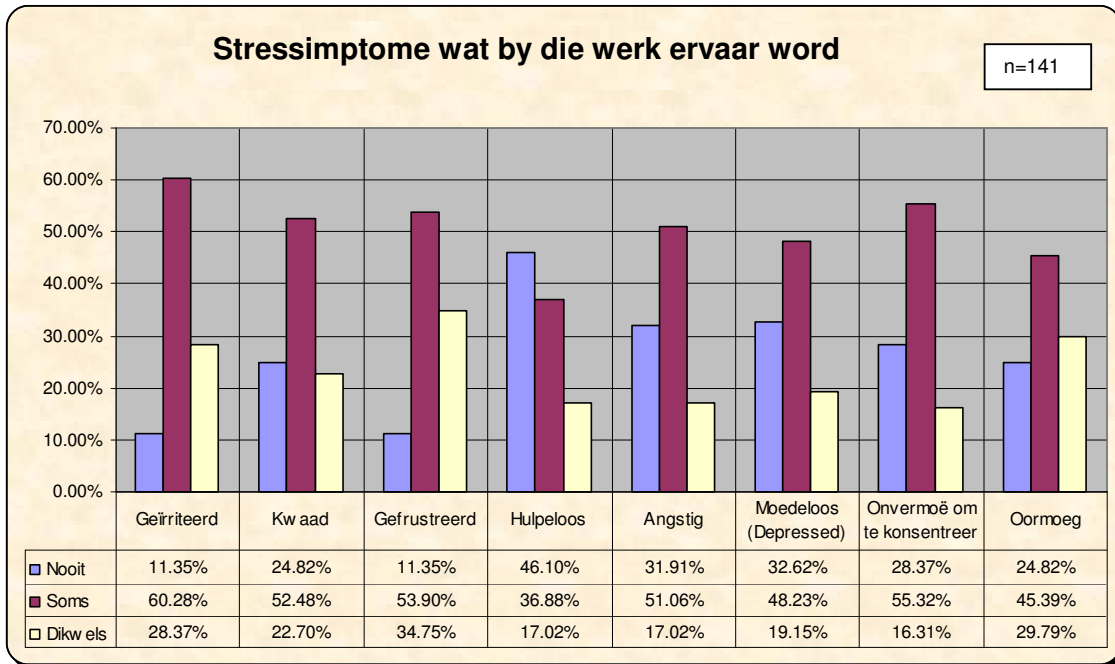
Die beskouing van die respondente se ervaring van stressimptome by die werk toon geen beduidende inligting nie. Gegewe die feit dat elke persoon aan sekere van die stressimptome blootgestel word, is die algemene respons binne die aanvaarbare norm aangesien die aanduiding is dat die meeste respondente nooit of soms van die stressimptome ervaar.

Indien die stressimptome oor die voorkoms kontinuum van 'soms' en 'dikwels' beskou word, dui 88.65% (125) respondente die ervaring van geïrriteerdheid en frustrasie aan.

Respondente wat óór-moegheid ervaar toon ook 'n beduidende hoë voorkoms van 75.18% (106). Miller en Smith (2004:1) ondersteun voorafgaande met hul standpunt dat die werknemer, bo en behalwe fisiologiese simptome, ook sielkundige simptome van stres kan ervaar wat angstigheid, verlaging in werkstevredenheid, wisselende gemoedstoestande (soos geïrriteerdheid en geen humorsin), verswak-

kende verhouding met kollegas, en afname in geheue en konsentrasie insluit, wat noodwendig 'n invloed op die individu se gedrag uitoefen.

Figuur 5.11 Stressimptome wat by die werk ervaar word



Gedragssimptome van stres het derhalwe ook betrekking op die individu se funksionering, wat weer 'n invloed op sy produktiwiteit en effektiwiteit in die werkplek uitoefen. Die voorkoms van hierdie spesifieke stressimptome kan beduidend wees in die analisering van die respons op werklading (afdeling 3 van die vraelys) en faktore wat aanleiding gee tot streservaring (afdelings 4 en 5 van die vraelys).

Indien van die uitstaande stressimptome analiseer word (saamgelees met die respons op vraag 5.1(e) in paragraaf 3.5.5), kan die afleiding gemaak word dat akademiese- en administratiewe personeel binne die fakulteite steeds die gevolge van die onderwys herstrukturering te bowe moet kom. Die respons stem ooreen met bevindinge deur Winefield (2003:235-240) wat daarop wys dat sommige gedokumenteerde navorsing, aangedui het dat die impak van werkstres op die or-

ganisasie se funksionering aanleiding kan gee tot verhoogde afwesigheid en personeelomset, onproduktiwiteit, belemmerde effektiwiteit, frustrasie, moegheid en werknemer uitbranding. Die aangepaste en veranderende werksomgewing en werkslading kan daartoe aanleiding gee dat akademici die hoogste voorkoms van die uitstaande stresssimptome rapporteer.

Tabel 5.7 Spesifieke stressimptome wat by die werk ervaar word per werknemerkategorie

| | | <i>C1 (Akademiese personeel)</i> N=81 | | <i>C2 (Administratiewe personeel)</i> N=52 | | <i>C3 (Ondersteunings personeel)</i> N=8 | |
|---------------------|---------|--|-------------|---|-------------|---|-------------|
| | | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie | Frekwensie | Persentasie |
| Geïrriteerd | Nooit | 8 | 9.88 | 4 | 7.69 | 4 | 50.00 |
| | Soms | 53 | 65.43 | 30 | 57.69 | 2 | 25.00 |
| | Dikwels | 20 | 24.69 | 18 | 34.62 | 2 | 25.00 |
| Gefrustreerd | Nooit | 8 | 9.88 | 6 | 11.54 | 2 | 25.00 |
| | Soms | 44 | 54.32 | 28 | 53.85 | 4 | 50.00 |
| | Dikwels | 29 | 35.80 | 18 | 34.62 | 2 | 25.00 |
| Oormoeg | Nooit | 14 | 17.28 | 20 | 38.46 | 1 | 12.50 |
| | Soms | 47 | 58.02 | 15 | 28.85 | 2 | 25.00 |
| | Dikwels | 20 | 24.69 | 17 | 32.69 | 5 | 62.50 |

Akademiese respondente dui 'n hoë 90.12% (73) voorkoms van irritasie teenoor die administratiewe personeel se 92.31% (48). Akademiese personeel se respons dui verder op 90.12% (73) voorkoms van frustrasie en 82.72% (67) óórmoegheid. Administratiewe personeel toon ook hoë 88.46% (46) voorkoms van frustrasie. Ondersteuningspersoneel dui hoofsaaklik op hoë 87.5% (7) voorkoms van óórmoegheid wat moontlik toegeskryf kan word aan die fisiese aard van hul werk.

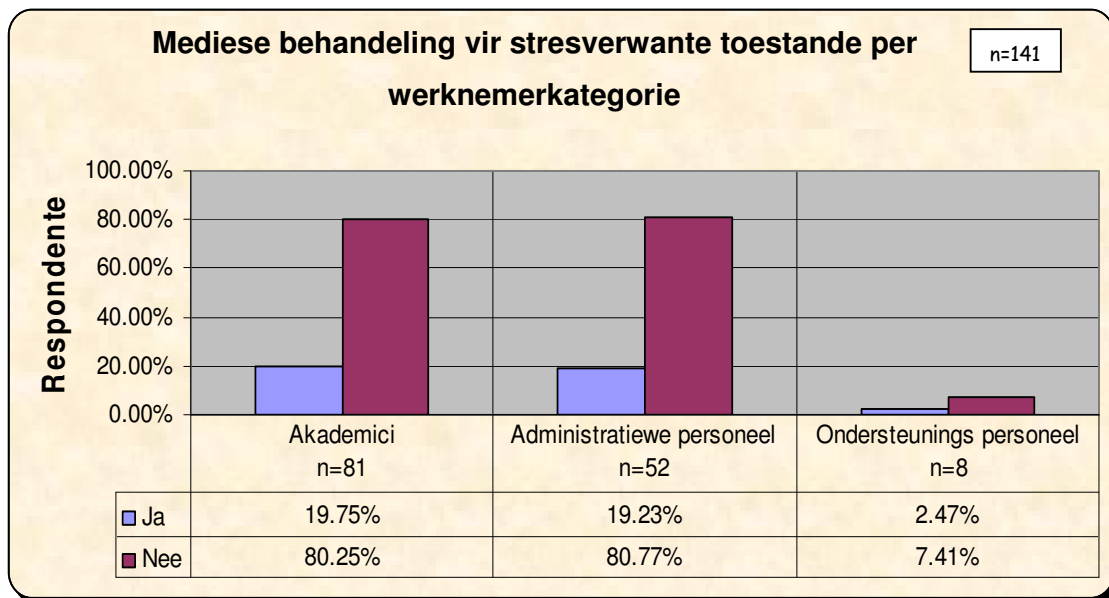
3.2.4. Mediese behandeling vir stresverwante toestande? (Vraag 2.4)

Vrae 2.4 tot 2.8 fokus op afwesigheid van die werkplek as gevolg van stresverwante oorsake. Putt (2006:7) meld dat daar 'n verskeidenheid simptome bestaan

wat die direkte gevolg van stres kan wees. Fisiologiese gevolge vir die individu kan hoofpyn, hoë bloeddruk, en verskeie hartverwante siektes insluit.

Die individu sal ook enkele sielkundige gevolge van stres beleef wat angstigheid, verlaging in werkstevredenheid, depressie en wisselende gemoedstoestande, insluit (Miller & Smith, 2004:1). Indien die individu enige van vermeldde toestande ervaar kan dit noodwendig afwesigheid van werk impliseer ten einde sodanig te herstel om werk te kan hervat.

Figuur 5.12 Mediese behandeling vir stresverwante toestande per werknemerkategorie

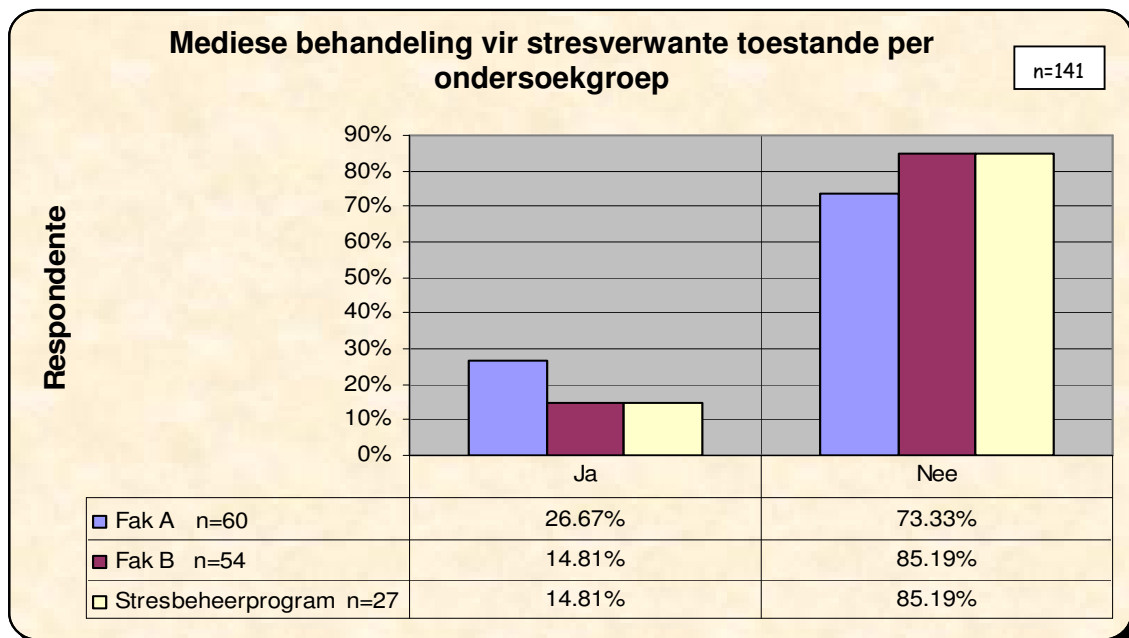


Die 16 (19.75%) akademiese respondente, 10 (19.23%) administratiewe personeel en 2 (25%) ondersteuningspersoneel wat mediese behandeling ontvang het vir stresverwante toestande, dui daarop dat die voorkoms van stres nie beperk is tot spesifieke posvlakke nie. Die afleiding kan verder gemaak word dat indien die individu nie sy stressituasie kan hanteer nie, sodanige werknemer aangewese is op mediese behandeling. Dollard (2003:7) wys dan ook daarop dat wanneer die liggaam nie 'n geleentheid gebied word om te herstel na stresblootstelling nie,

gesondheidsprobleme as gevolg van die voortdurende fisiologiese prikkeling kan ontwikkel.

Die navorser is van mening dat die effek van stres by die mens vergelyk kan word met 'n struktuur wat weerstand bied teen oormatige lading en indien die versterking nie aangebied word nie, die struktuur sal meegee. By die mens moet daar derhalwe intervensie - medies of sielkundig - plaasvind om te verhoed dat die individu fisiologies ineenstort.

Figuur 5.13 Mediese behandeling vir stresverwante toestande per ondergroep



Verdere analise, met verwysing na Figuur 5.13, toon dat respondente vanuit Fakulteit A die hoogste voorkoms (26.67% met 16) van stresverwante mediese behandeling rapporteer. Hierteenoor het 14.81% met (8) respondente vanuit Fakulteit B en 14.81% (4) respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het aangedui dat hulle stresverwante mediese behandeling ontvang het.

Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat die werknemers binne die fakulteite meer blootgestel is aan stressituasies as die werknemers wat in ander

afdelings binne die universiteit werksaam is. Individue word dikwels oorweldig deur die emosies, gedagtes en fisiese veranderinge wat hulle ervaar tydens hul belewenis van werkstres. Indien die individu egter nie weet hoe om hierdie simptome te identifiseer nie, kan hy oorreegeer wat aanleiding gee tot verhoging in stresvlakke.

3.2.5. Mediese opinie oor oorsaaklike faktore tot bestaande stresvlakke (Vraag 2.5)

Van die 28 respondente wat 'JA' geantwoord het op vraag 2.4, het 14 respondente (50%) aangedui dat hul mediese praktisyn bevestig het dat hul mediese behandeling vir hul gesondheidstoestand aan stresverwante oorsake toegeskryf word. Clarke en Cooper (2000:174) meld egter in hierdie verband dat daar genoegsame bewyse bestaan dat werkstres met ernstige fisiese- en psigiese gesondheid verbind kan word.

3.2.6. Verlof oor die afgelope 12 maande weens werkverwante stres? (Vraag 2.6)

Die respons op vraag 2.6 het slegs betrekking op die respondente wat 'JA' geantwoord het op vraag 2.4. Dit gee dus daartoe aanleiding dat die respons op hierdie vraag gebaseer word op N=28.

Tabel 5.8 Verlof weens werkverwante stres

| Verlof weens stres | Frekwensie n=28 | Persentasie |
|--------------------|--------------------|-------------|
| JA | 20 | 71.43% |
| Nee | 8 | 28.57% |

Met verwysing na die 'JA' respons in Tabel 5.8, dui die respons op vraag 2.6 daarop dat 71.43% van die respondente wat mediese behandeling vir werkstres verwante toestande ontvang het, verlof van die werkplek gehad het. Hierdie verlof kon vakansie- en/of siekteverlof wees. Hierdie getal respondente ver-

teenwoordig 14.81% van die totale aantal respondente wat aan die studie deelgeneem het. Die werkplek, die organisasie en stres wat deur werk veroorsaak word, word tereg volgens Csiernik (2005:37) as van dié vernaamste oorsake van siekte by werknemers, en verlaagde organisasie effektiwiteit, beskou.

3.2.7. Tydperk waarvoor verlof geneem is vir stresverwante oorsake (Vraag 2.7)

Die tydperke wat respondente weens stresverwante oorsake van die werk verlof geneem het, was deur 15 respondente aangedui as hoofsaaklik minder as een week, 2 respondente het twee weke afwesigheid aangedui teenoor 3 respondente wat langer tydperke as twee weke aangedui het. Indien die tydperk van afwesigheid beskou word binne die konteks van die beskikbaarheid van siekteverlof as werknemer voordeel, het die respondente voldoende siekteverlof beskikbaar ten einde voldoende behandeling te ontvang.

Die respons laat twee vrae ontstaan wat verdere ondersoek regverdig. Eerstens, of die respondente vanweë bepaalde faktore nie voldoende hersteltyd van die werk kan neem nie. Hierdie faktore kan 'n beslissing van die respondente se hoofde insluit dat werklading of personeeltekort van hulle vereis om by die werk te wees. Tweedens, of die respondente ten spyte van die hoë stresvlakke, daarin kon slaag om binne die beperking van hul siekteverlof-voordeel en werksomstandighede die nodige behandeling kon deurloop.

Dit blyk dat werknemers vir relatiewe kort periodes afwesig van die werksituasie was. Die vraag ontstaan of behandeling in hierdie kort periodes omvattend genoeg was en of die respondente moontlik slegs vir die fisiese simptome behandel was.

3.2.8. Ervaring van stressimptome in die werk ná terugkeer van periode van siekteverlof (Vraag 2.8)

Respondente is versoek - indien hulle bevestigend op vraag 2.6 geantwoord het, om aan te dui of hulle weer die stressimptome ervaar het met hul terugkeer na die werk. In respons op vraag 2.8 het 90% (18) respondente aangedui dat hul weer stres ervaar het by die terugkeer na hul werk na 'n tydperk van afwesigheid van werk.

Die afleiding kan dus gemaak word dat die respondente wat weer stres ervaar het by terugkeer na hul werk, nie voldoende behandeling ontvang het nie. Dit is waarskynlik dat hul terugkeer na die werk toegestaan was bloot op grond van hul fisiese gesondheidstoestand ten tye van die mediese ondersoek en dui nie noodwendig op psigologiese-en/of emosionele herstel nie.

'n Verdere afleiding kan gemaak word dat die respondente by terugkeer na die werk steeds in onvermoë is om hul stressituasie te beheer. Die situasie kan gevolglik daarop dui dat die respondente nie tydens hul afwesigheid voldoende terapie vir stres ontvang het nie en ook nie aan die aanleer van enige streshante-ringsvaardighede onderwerp was nie, aangesien fisiese gesondheid die fokus van behandeling was.

Romas en Sharma (2000:xv) beklemtoon die feit dat gesondheid beskou moet word as die bron vir elke dag van lewe en nie as die doel van lewe nie. Die bevordering van gesondheid is derhalwe die proses waardeur die individu bemagtig word om sy gesondheid te verbeter en 'n groter mate van beheer daarvoor uit te oefen. Die individu moet dus in staat wees om sy leemtes met betrekking tot die fisiese-, geestes- en maatskaplike welstand te identifiseer en te poog om in die betrokke behoeftes te voorsien, sowel as om die omgewing waarin hy beweeg, óf te verander óf dit te hanteer. Die navorser is van mening dat werknemers in dieselfde situasie baat sal vind om in te skakel by die Stresbeheerprogram wat

deur die instelling se WHP gefasiliteer word en deel uitmaak van hierdie studie. Werknemers kan derhalwe groter beheer uitoefen oor hul gedrag om uiteindelik 'n produktiewe, vergenoegde en gebalanseerde lewe te lei.

3.3 ANALISERING VAN AFDELING 3: WERKLADING

Afdeling 3 van die vraelys behels die evaluering van werklading as veranderlike. By hierdie afdeling van die vraelys word bepaal wat die respondente as stres veroorsakende faktore beskou en hul ervaring daarvan.

3.3.1. Toesighouersrol (Vraag 3.1)

Organisasiekultuur kan in sommige organisasies aanleiding gee tot die individu se streservaring. Organisasiekultuur word bepaal deur die spesifieke struktuur, leierskap, en organisasieklimaat wat deur 'n bepaalde organisasie aangeneem word (Cartwright & Cooper, 1997:26).

In respons op **vraag 3.1**, het 37 (27%) respondente aangedui dat hulle personeel het wat direk aan hul rapporteer. Die respondente wat in toesighoudende hoedanigheid aangestel is word saamgestel deur 25 akademië (30.86% van C1 werknemers), 11 administratiewe personeel (21.15% van C2 personeel) en 1 ondersteuningspersoneel (12.50% van C3 personeel). Indien hierdie respons vergelyk word met dié van vraag 2.3, wat die teenwoordigheid van simptome van werkstres aandui, kan die afleiding gemaak word dat toesighouding oor personeel tot werkstres, bydra. Martel (2005:3) ondersteun en bevestig voorafgaande met sy siening dat verhoogde produktiwiteitseise, werkoortlading, en uitsluiting van besluitnemingsprosesse 'n hoë eis op die stresvlakke van bestuurders plaas.

3.3.2. Aantal personeellede onder u toesig (Vraag 3.2)

Die respons op **vraag 3.2** dui daarop dat akademië oor 'n groot aantal personeel beheer uitoefen. Akademië het tussen 10 tot 40 personeellede wat aan hul rapporteer. Administratiewe personeel oefen beheer uit oor tussen 1 en 16 perso-

neellede en die enkele respondent vanuit die ondersteuningspersoneel het 3 personeellede wat aan hom rapporteer.

'n Goeie akademikus is nie noodwendig 'n goeie bestuurder nie. Lynbevorderings bied volgens Carl en Kapp (2004:18-19) nie noodwendig ruimte dat 'n persoon met die nodige bestuursvaardighede in bestuursposisies aangestel word nie. Die navorser huldig die mening dat lynbevorderings kan meebring dat persone in bestuursposisies aangestel word ten spyte daarvan dat hulle onsensitief staan teenoor die organisasie-dinamika, die personeel en hul behoeftes, en selfs teenoor die vestiging van hulpprogramme.

3.3.3. Werksure (Vrae 3.3 tot 3.5)

Vrae 3.3 tot 3.5 het ten doel om te bepaal hoeveel respondente langer as die vereiste ure moet werk. Die rede vir die werk van langer ure kan toegeskryf word aan die bereiking van spesifieke teikendatums of vergrote werklading.

Oor die afgelope dekade het die effek van die wêreldwye ekonomie, die werksklimaat binne organisasies drasties beïnvloed. Dollard (2003:1) meld in hierdie verband dat die verhoogde druk en pas waarteen werk voltooi moet word ook 'n invloed op werknemers het. 'n Verdere impak op die werknemer is die verhoogde werklading, langer skofte en werksure, en druk op verhoogde organisasie-prestasie. Vervolgens 'n beskrywende analise van die betrokke vrae.

Tabel 5.9 Werksure en oortyd

| 3.3 | Frekwensie oortyd | Frekwensie N=141 | Persentasie |
|-----|-------------------------|------------------|-------------|
| | Nooit | 27 | 19.15% |
| | Soms | 27 | 19.15% |
| | Een/twee maal per maand | 12 | 8.51% |
| | Een/twee maal per week | 29 | 20.57% |
| | Meeste van die tyd | 46 | 32.62% |

| | | | |
|-----|--|------------------|-------------|
| 3.4 | Gee asseblief 'n aanduiding van die aantal ure wat u per week werk - (beide op kantoor en weg van die kantoor) - vakansietye uitgesluit. | | |
| | Ure | Frekwensie N=141 | Persentasie |
| | Nul-respons | 2 | 1% |
| | 30 - 35 | 8 | 6% |
| | 36- - 40 | 38 | 27% |
| | 41 - 45 | 28 | 20% |
| | 46 - 50 | 38 | 27% |
| | 51 + | 27 | 19% |
| 3.5 | Ontvang u vergoeding vir oortyd? | | |
| | | Frekwensie N=141 | Persentasie |
| | JA | 9 | 6% |
| | Nee | 132 | 94% |

Dit is die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se beleid dat van die werknemers vereis word om 40 ure per week te werk. Vir die werknemer wat binne sy werk na vervulling streef, oorskry die werknemer soms die grense van werks-etiek ten einde te verkry wat hy nastreef. Die oorsteek van grense is 'n groot bron van spanning binne die gesin (Ciulla, 2000:xi). Vraag 3.3 dui daarop dat die meeste respondente oortyd werk. Die afleiding word gebaseer op die respons dat 29 (20.57%) respondente ten minste een maal per week oortyd werk en die 46 (32.62%) respondente wat die meeste van die tyd oortyd werk, nie normale kantoorure handhaaf nie.

Die respons op vraag 3.4 ondersteun die afleiding en dui aan dat die meeste respondente meer as die vereiste 40 ure per week werk. Slegs 33% (46) van die respondente het aangedui dat hulle binne die vereiste 40 werksure per week werk. Van die 93 (66%) respondente wat meer as die vereiste 40 uur per week werk, is 6 respondente deeltydse werknemers. Die afleiding kan gemaak word dat die respondente wel oortyd werk alhoewel hulle nie noodwendig op kantoor is nie. Die ure gewerk kan ook impliseer dat die respondente vroeër vir diens aanmeld en ook hul etenstye opoffer. Albei hierdie moontlikhede dui egter daarop dat die respondente opofferinge maak ten einde hul spertye te bereik.

Spanning in die gesin word teweeggebring deur die hoë eise van werknemerbetrokkenheid, wat deur die hedendaagse werkgewer gestel word. Werknemerbetrokkenheid word vereis in terme van tyd, wat lang ure in die werkplek insluit, asook werk tydens naweke, oortyd, en selfs werksverwante reise wat onderneem word. Ciulla (2000:xii) som voorafgaande tendens op deur daarna te verwys as die gevolg van die verhewe waarde wat die individu aan werk koppel en dat die werknemer bereid is om sy geluk in die hande van hul werkgewers te plaas, want *"... earning a decent living is not enough; we want something more"*. Hierdie *"something more"* kan bevordering, sosiale status of addisionele kwalifikasie met gepaardgaande titels, impliseer.

Met inagneming van die feit dat die meeste respondente 132 (94%) nie enige addisionele vergoeding ontvang deur oortyd te werk nie, kan die afleiding gemaak word dat die langer ure wat gewerk word deur werklading genoodsaak word en stem dit derhalwe ooreen met Ciulla se voorafgaande aanname. Verhoogde werklading kan dus die gevolg wees van verhoogde werkeise en/of personeeltekort vanweë die rasionalisering en later die gedwonge samesmelting van ander tersiêre opleidingsinstellings by die betrokke instelling wat toegepas was (verwys na respons op vraag 5.1(e) in paragraaf 3.5.5)

3.3.4. Verandering in werklading (Vraag 3.6)

Vervolgens 'n analise van die verandering in die respondente se werklading. Vrae 3.6(a), (b) en (c) evalueer die verandering van die respondente se huidige werklading, gemeet aan hul werklading van onderskeidelik twee en vyf jaar gelede.

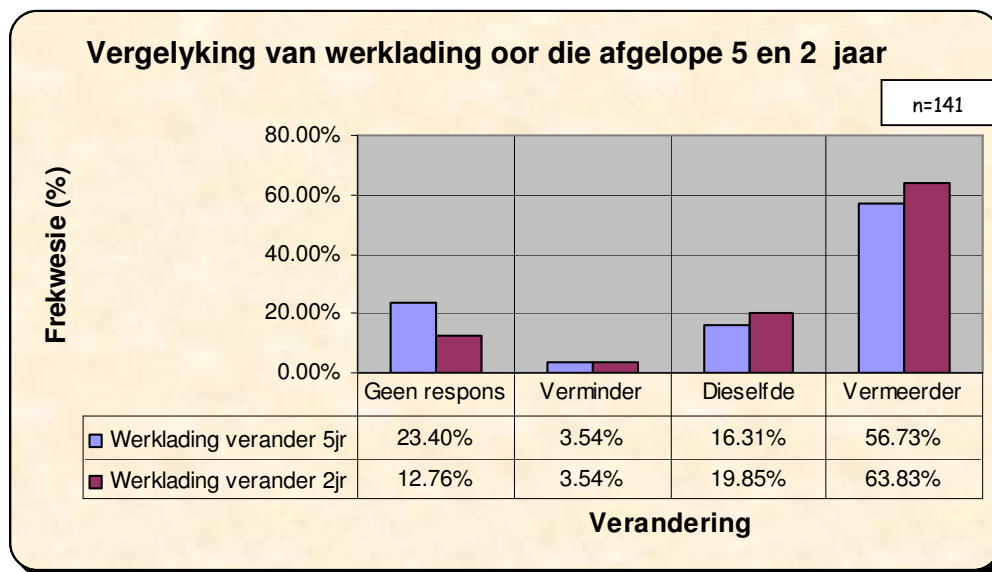
3.3.4.1. Aanduiding tot watter mate, indien van toepassing, werknemers se werklading oor die afgelope jare verander het (Vraag 3.6(a))

Volgens Burud en Tumolo (2004:287-288) blyk dit duidelik dat daar genoegsame bewys bestaan dat werk en werkstevredenheid sentraal in die bepaling van

volwassenes se aanpasbaarheid in bykans elke kultuur staan. 'n Werknemer wat *GWL* ervaar se kanse om sinvol en met die minste ontwrigting aan te pas en te verander, is volgens Warr (in Landy, 1989:389), derhalwe groter as dié van die ontevrede werknemer.

Die respons op **vraag 3.6(a)** dui daarop dat die respondente deurgaans 'n vermeerdering in hul werklading ervaar het.

Figuur 5.14 Vergelyking van werklading oor die afgelope 5 en 2 jaar



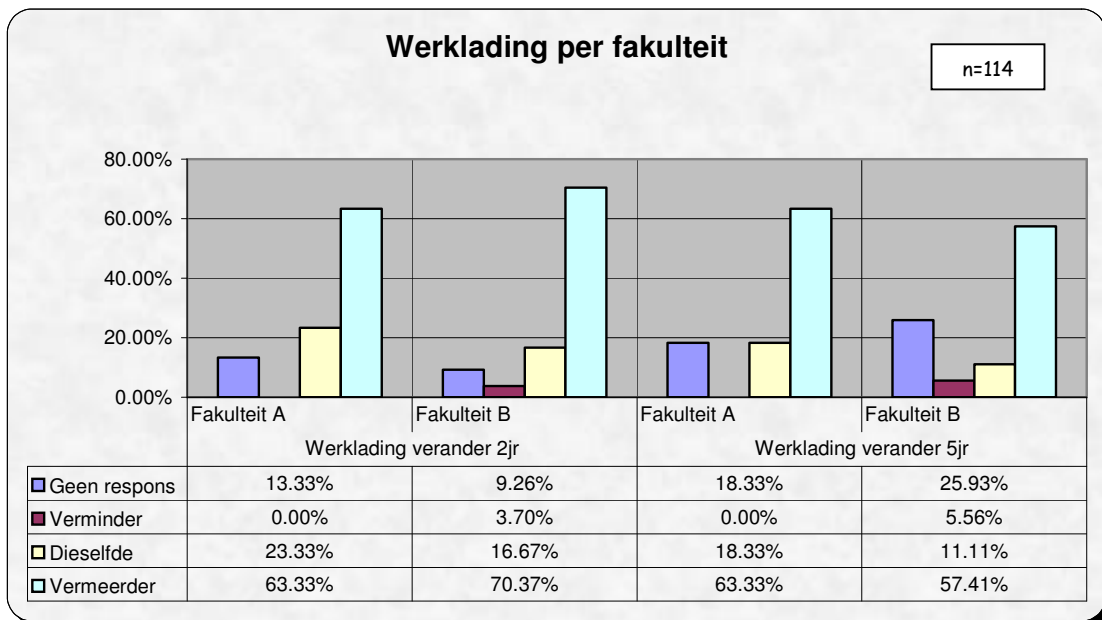
Die vergelyking tussen die werklading vermeerdering van die 56.7% (80 respondente) oor die laaste vyf jaar teenoor die 63.83% (90 respondente) oor die laaste twee jaar dui daarop dat respondente toenemend onder werkdruk geplaas word. Hierdie respons is in lyn met navorsing deur die Australiese National Tertiary Education Union (Groen, 2007:2) wat aandui dat 80% van hul respondente oorlading as stressor ervaar.

Die druk wat die verskeie betekenis van werk op die individu uitoefen, kan veroorsaak dat die werknemer sekere ervarings soos onvervuldheid, frustrasie en verveeldheid in die werksituasie beleef. Dit bly egter 'n moeilike taak vir

die werknemer om die sin en waarde van werk te behou. Voortdurende negatiewe gevoelens teenoor werk kan lei tot verlaagde betrokkenheid, gebrek aan werkstevredenheid en die afname in die begeerte om te presteer.

Die respondente vanuit die onderskeie fakulteite (met responsfaktor n=114) het aangedui dat hul werklading oor die afgelope vyf jaar vermeerder het.

Figuur 5.15 Werklading per fakulteit



Hierdie werklading het konstante vermeerdering getoon aangesien 76 (66.6% van 114) respondente (38 uit elk van die fakulteite) toename in werklading oor die afgelope twee jaar teenoor 69 (60.5% van 114) respondente (38 uit Fakulteit A en 31 uit Fakulteit B) gerapporteer het.

Die afleiding dat respondente wel onder groter werkdruk verkeer, word ondersteun deur die feit dat die periodes onder bespreking die rasionaliseringsproses sowel as die samesmelting van verskeie tersiêre instansies insluit. Hierdie respons ondersteun ook die afleiding gemaak in bespreking van vraag 3.5 (para-

graaf 3.3.3), naamlik dat die meeste respondente oortyd moet werk as gevolg van 'n groter werklading.

3.3.4.2. Kwantifisering van toename in werklading (Vraag 3.6 (b))

Tabel 5.10 Vergelyking van groei van werklading oor die afgelope 5 en 2 jaar

| Werkklading vermeerdering oor afgelope 5 jaar | Frekwensie | Persentasie |
|---|------------|-------------|
| Ongeveer 25% vermeerdering | 29 | 20.57% |
| Ongeveer 50% vermeerdering | 31 | 21.99% |
| Ongeveer 75% vermeerdering | 8 | 5.67% |
| Ongeveer verdubbel (100%) | 12 | 8.51% |
| Meer as verdubbel (100+%) | 3 | 2.13% |
| Nul-respons | 58 | 41.13% |
| Totaal | 141 | 100% |
| Werkklading vermeerdering oor afgelope 2 jaar | Frekwensie | Persentasie |
| Ongeveer 25% vermeerdering | 35 | 24.82% |
| Ongeveer 50% vermeerdering | 32 | 22.70% |
| Ongeveer 75% vermeerdering | 12 | 8.51% |
| Ongeveer verdubbel (100%) | 11 | 7.80% |
| Meer as verdubbel (100+%) | 1 | 0.71% |
| Nul-respons | 50 | 35.46% |
| Totaal | 141 | 100% |

Vanuit Tabel 5.10 is dit duidelik dat 54 (38%) respondente se werklading met 50% en meer oor die afgelope vyf jaar toegeneem het. Metcalf, Rolfe, Stevens en Weale (2005:31-32) meld dat toename in werklading een van die grootste bronne van stres vir akademici is. Hulle dui ook daarop dat die tydperk 1998 tot 2004 tekenend van geweldige toename in werklading in die akademie was en kon bydra tot verhoogde stresvlakke en vermindering in werkstevredenheid.

Die vergelykende syfers van werkladingtoename oor die afgelope 2 jaar, het 'n geringe verskil van 56 (40%) aangedui. In korrelasie met die respons op vraag 3.6(a), toon die fakulteite 'n konstante toename oor die periodes van vyf jaar en twee jaar. Die effek van die toename in werklading, soos aangedui in Tabel 5.10, het konstant gebly aangesien die personeel en hulpbronne deur die uni-

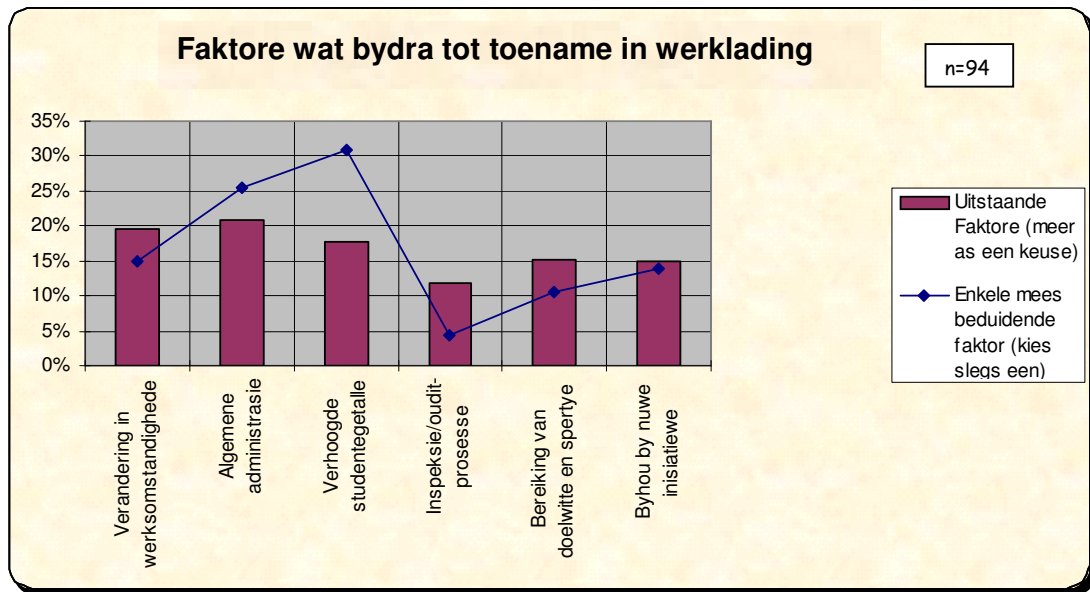
versiteit aangepas is in verhouding tot die geleidelike groei in studentetalle. Die resultaat ondersteun die afleiding dat die verandering in die tersiêre opleidingsinstellings se werksomgewing van dié vernaamste faktore is wat toename in werklading van werknemers veroorsaak.

3.3.4.3. Faktore wat aanduidend was tot vermeerdering in werklading (Vraag 3.6(c))

Respondente was versoek om aan te dui watter faktore hulle as die mees uitstaande oorsake vir die vermeerdering van werklading (meer as een keuse) beskou. Die respondente was ook versoek om die enkele faktor wat hulle as die hoofoorsaak vir die vermeerdering van werklading beskou, aan te dui. Die respondente faktor n=94 is gebaseer op die aantal respondente wat in vraag 3.6(a) aangedui het dat hul werklading vermeerder het. Dit dien egter vermeld te word dat, alhoewel die respons op vraag 3.6(a) n=90 was, en daar derhalwe 4 meer respondente foutiewelik op vraag 3.6(c) geantwoord het, dit nie die waarde van die respons op hierdie vraag beïnvloed nie.

Die faktor wat volgens die respondente die **mees beduidende faktor** tot die vermeerdering van hul werklading kan wees, word deur 31% (29) respondente in Figuur 5.16 (p.243) aangedui as veral die verhoogde studentetalle. Die mening van 26% (25) respondente is dat die vermeerdering in administratiewe take ook 'n bydraende faktor kan wees. Die afleiding kan gemaak word dat die verhoogde studentetalle noodwendig vermeerdering in administratiewe take meebring. Beale (2003) ondersteun bogenoemde siening met sy standpunt dat die onstabiele makro-omgewing, tesame met *"...increased competition, technological change and government budget restriction, brings a general sense of insecurity within the public service organisations"*. Die navorsers is van mening dat van die vernaamste effekte op akademici, gesetel is in groter studentetalle wat die beskikbaarstelling van benodigde hulpbronne oorskry.

Figuur 5.16 Faktore wat bydra tot toename in werklading



Die **mees uitstaande faktore** wat deur middel van veelvoudige keuse deur die respondente aangedui was as bydraend tot die werkladingtoename stem ooreen met die enkele bydraende faktor soos reeds aangedui. Algemene administrasie (21%) en verandering in werksomstandighede (19%) word deur die respondente as dié mees uitstaande faktore aangedui.

Verdere faktore wat deur die respondente (14% enkel mees beduidende faktor en 15% uitstaande faktor) aangedui word kan herlei word na die herstrukturering en implementering van nuwe inisiatiewe wat deur wetgewing voorgehou word en kan daar verder afgelei word dat die algemene werksomstandighede insgelyks verander het.

Dit is duidelik dat werkstres deur die makro-omgewingsfaktore beïnvloed word, alhoewel baie van die invloede nie binne die beheer van die werknemer mag wees nie. Die Persoon-Organisasie (P-O) aanpasbaarheidmodel word volgens Van Vianen en Stoelhorst (2007:1) gefundeer op die feit dat individue 'n fundamentele behoefte het om by hul omgewing aan te pas. Sutherland en

Cooper (2000:57) ondersteun voorafgaande en meld verder dat die mate van die aanpasbaarheid van persoon tot sy werksomgewing, direk verband hou met die werknemer se verwagte belangrike individuele uitkomst.

Die navorser is van mening dat alle faktore wat 'n impak op die individu se stres het, deur organisasiebestuur erken en aangespreek behoort te word. Die P-O model binne die konteks van die organisasie, funksioneer in die aanpasbaarheid met die werk en aanpasbaarheid met die werksomgewing. Aanpasbaarheid met die werk, verwys volgens Cope (2003:26) na die individu se vermoë en bekwaamheid om die vereistes te bereik wat die taak (werk) aan hom stel. Beheerbare faktore soos bestuurstyle, werksekuriteit, lang werksure en algemene werksomgewingveranderinge, is interne faktore wat die werknemer beïnvloed en volgens Beale (2003) op een of ander wyse stres by die werknemer teweegbring.

Die navorser is verder van mening dat die respondente werklading as stressor aangedui het vanweë hul onvermoë of onwilligheid om aan te pas in die nuwe werksomgewing wat deur die verskillende veranderinge ontstaan het.

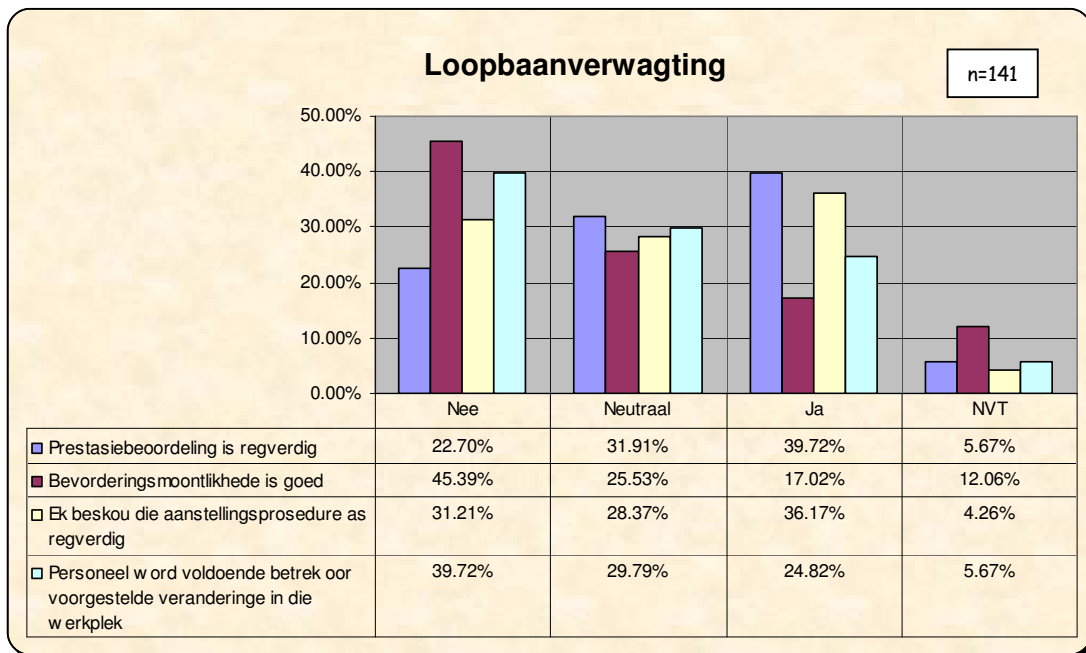
Aanpasbaarheid met die omgewing, verwys na die mate waarin die werksomgewing daarin slaag om die individu in staat te stel om sy behoeftes te bevredig (Cope, 2003:26). Insgelyks kan die vraag gestel word in watter mate die werkgewer 'n werksomgewing geskep het waarin die werknemer in staat gestel word om suksesvol aan te pas.

3.3.5. Invloed van loopbaanverwagting op werksmotivering en gehalte van werklewe (Vraag 3.7)

Deeglike loopbaanbeplanning en die werknemer se ervaring van werkstevredenheid lewer volgens Nel en van Dyk (1993:376) "*...van die grootste bydraes tot goeie GWL*". Loopbaan- en personeelontwikkeling hou dus voordeel in dat orga-

nisasies in staat gestel word om in spesifieke personeelaanvraag te voorsien, personeeldiversiteit te verhoog en om aan werknemers realistiese werksverwagtinge te bied. Ten spyte van die individu se motivering om te werk en die betekenis en waarde wat aan werk gekoppel word, is werkstevredenheid die enigste maatstaf wat bepaal wat die werknemer se *GWL* binne die werksituasie is.

Figuur 5.17 Loopbaanverwagting



Na beraming het gemiddeld 28% (40) van die respondente deurlopend neutraal gebly in hul respons. Alhoewel 39.7% (56) respondente aangedui het dat hulle tevrede is met die prestasie beoordeling en 36.1% (51) die aanstellingsprosedure vir bevordering en nuwe aanstellings ondersteun, toon die respons dat die 45.3% (64) van die respondente oorwegend nie positief ten opsigte van hul loopbaanvoorsigte is nie.

Die veranderende demografie lei verder daartoe dat meer voorheen benadeelde individue (Swart, Kleurling en Indiër) oorweeg word vir bevordering (Department of Labour, 2006:39). Die gevolg van 'regstellende' indiensneming en die ervaring dat werknemers met ontoereikende ervaringe én soms kwalifikasies, in poste

aangestel word met die oog op loopbaanontwikkeling, lei daartoe dat ervare werknemers se werklading verhoog en dan produktiwiteitsverlies tot gevolg het.

Die afleiding kan gemaak word dat die respondente hul in 'n posisie van onsekerheid bevind en nie gemaklik is met die veranderinge in die werkplek nie. Indien slegs die 'JA' en 'NEE' respons van die laaste aspek in ag geneem word, kan aanvoer word dat 61.5% (van n=91) respondente (die meerderheid) aangedui het dat personeel nie voldoende oor voorgestelde veranderinge in die werkplek betrek word nie en dus impliseer dat die universiteit nie goeie veranderingsbestuur toepas nie. Werksonsekerheid kan derhalwe volgens Cartwright en Cooper (1997:54), nadelig inwerk op die individu asook op die organisasie se verwagte produktiwiteit.

Die afleiding kan gemaak word dat die werknemers 'n mate van onsekerheid ervaar en dat die gepaardgaande veranderinge daartoe aanleiding kon gee dat respondente die bevorderingsmoontlikhede by die betrokke tersiêre opleidingsinstelling as onvoldoende beskou.

3.3.6. Handhawing van balans tussen werk en gesin (Vraag 3.8)

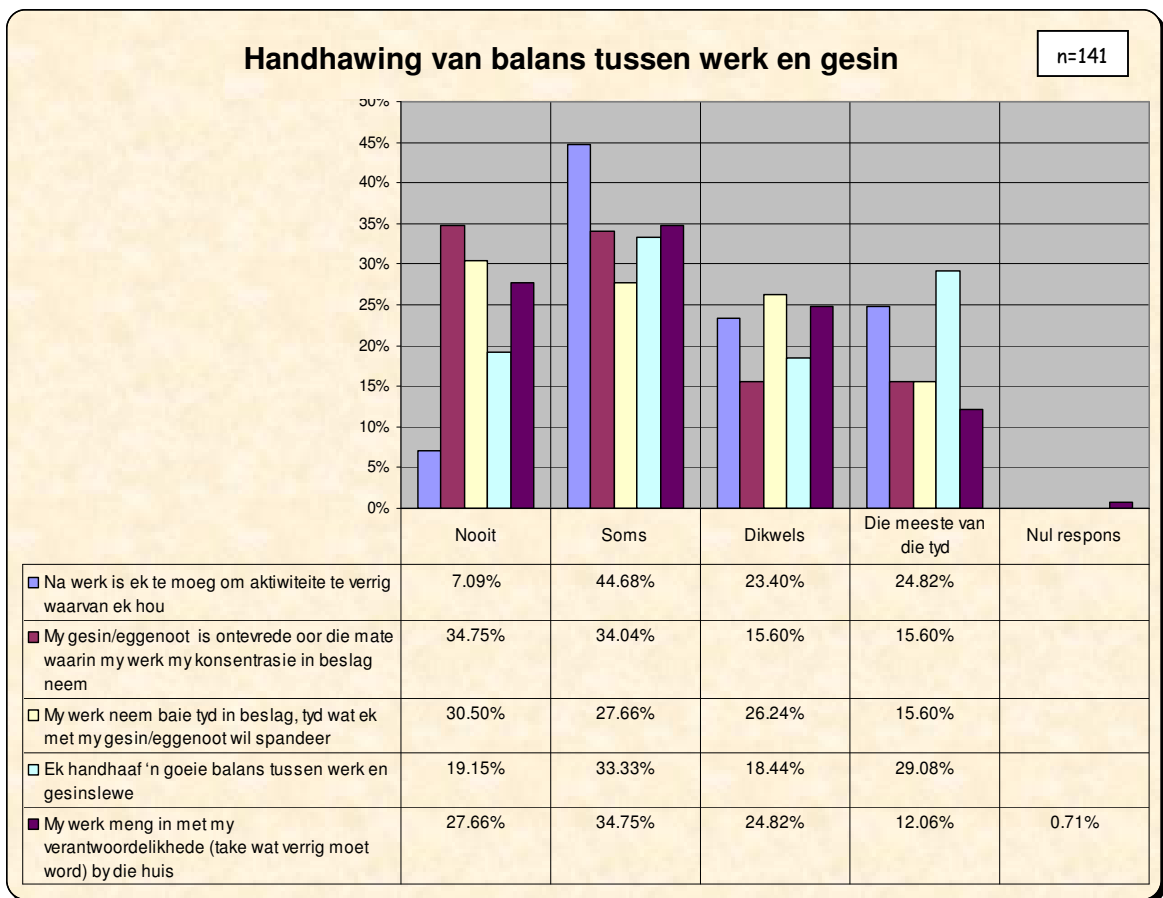
Die individu se vermoë om die balans tussen die werk en die gesin te handhaaf, het 'n besliste invloed op sy belewenis van stres. Barling (1995:1920) is van mening dat "... work exerts an indirect effect on the family..." en dat "... the effects of work on the family suggests that any effects will be indirect...".

Sirgy, *et al.* (2001:244) sluit daarby aan en meld dat "...spillover is the influence of affect in one life domain on a neighboring domain. For example, job satisfaction may influence feelings of satisfaction in the family". Tevredenheid of ontevredenheid in een van die "...major life domains 'spill over' to the most superordinate domain, thus affecting life satisfaction". Voormelde dui daarop dat

tevredenheid by die werk algehele lewenstevredenheid beïnvloed en dat algehele lewenstevredenheid op werkstevredenheid impakkeer.

Die navorser ondersteun die veronderstelling aangesien enige afwyking in die GWL, soos deur die werknemer beleef word, 'n effek op die individu se gesondheid en welstand sal hê, wat uiteindelik sy interpersoonlike interaksies sal beïnvloed.

Figuur 5.18 Handhawing van balans tussen werk en gesin



Metcalf, *et.al* (2005:63) het ook bevind dat die handhawing van balans tussen werk- en gesinslewe deur akademici as baie stresvol beleef word. Die afleiding kan egter gemaak word dat die respondente hul beywer om die balans tussen werk- en gesinslewe te handhaaf ten spyte van die potensiële stres wat hulle in

die proses kan ervaar. Dit is dus duidelik dat die gesins- en werksomgewing op mekaar impakteer as gevolg van die voortdurend veranderende werksomgewing en gesinsisteme en dat die ondersteuningsisteme funksioneel teenwoordig moet wees. Ondersteuningsisteme impliseer dus ondersteuning vanuit die gesin sowel as vanuit die werkopset.

Vanuit Figuur 5.18 (p.247) kan die afleiding gemaak word dat 73 (51.77%) respondente 'soms tot dikwels' en 41 (29.08%) die meeste van die tyd 'n goeie balans tussen die werk en die gesin handhaaf. Die handhawing van goeie balans gee daartoe aanleiding dat hul tydsbesteding aan hul gesinne deur hulself en hul gesinne as voldoende geag word, aangesien meeste van die respondente 88(62.41%) aangedui het dat hul 'soms tot gereeld' hul verantwoordelikhede by die huis nakom. In lyn met die respons op oortydwerk, het slegs 10 (7.09%) respondente aangedui dat hulle nooit te moeg is om aktiwiteite rakende hul belangstellings na werk te verrig nie.

Lockwood (2003:23) ondersteun voorafgaande en meld dat *"...it is important that human resource professionals better understand the interphase of work and family relationships and the resulting impact in the workplace"*, en ook dat die werknemers onderwerp word aan *"... unique work/family pressures, yet often have few sources of support"*.

3.4. ANALISERING VAN AFDELING 4: FAKTORE WAT STRES BY AKADEMICI VEROORSAAK

Hierdie afdeling se vrae 4.1(a) en 4.1(b) is gerig op die vasstelling van spesifieke werkseise wat aan akademië, met respons faktor van n=81, gestel word. Hierdie eise hou verband met die veranderinge wat aan die onderwysstelsel aangebring is.

Die vernaamste veroorsakende faktore van stres is as gevolg van werkverwante stressore. Die eise van die werksomgewing speel 'n vername rol in die belewenis van stres deur werknemers. Die moderne werksomgewing word gekenmerk deur tegno-

logiese veranderinge, korporatiewe oornames en samesmeltings, sowel as personeel-afleggings en rasionalisasie.

Anderson, Guido-DiBritto en Morrell (2000:104-105) is van mening dat stressituasies aan tersiêre opleidingsinstellings ontstaan as gevolg van werksverhoudinge, tyd- en hulpbronnbeperkings, werkoorlading en 'n ongereguleerde werksomgewing. Die tersiêre opleidingsinstelling as werkgever moet derhalwe erkenning gee aan die feit dat hulle ook blootgestel is aan 'n veranderende werkplek, werknemers, en waardes. Van die eise wat aan universiteitsbestuur en werknemers gestel word, is onder andere volgens Burud en Tumolo (2004:34) die toepassing van toelatingskwotas vir beide studente en personeel, asook befondsing wat op jaarlikse reëlmaat besnoei word.

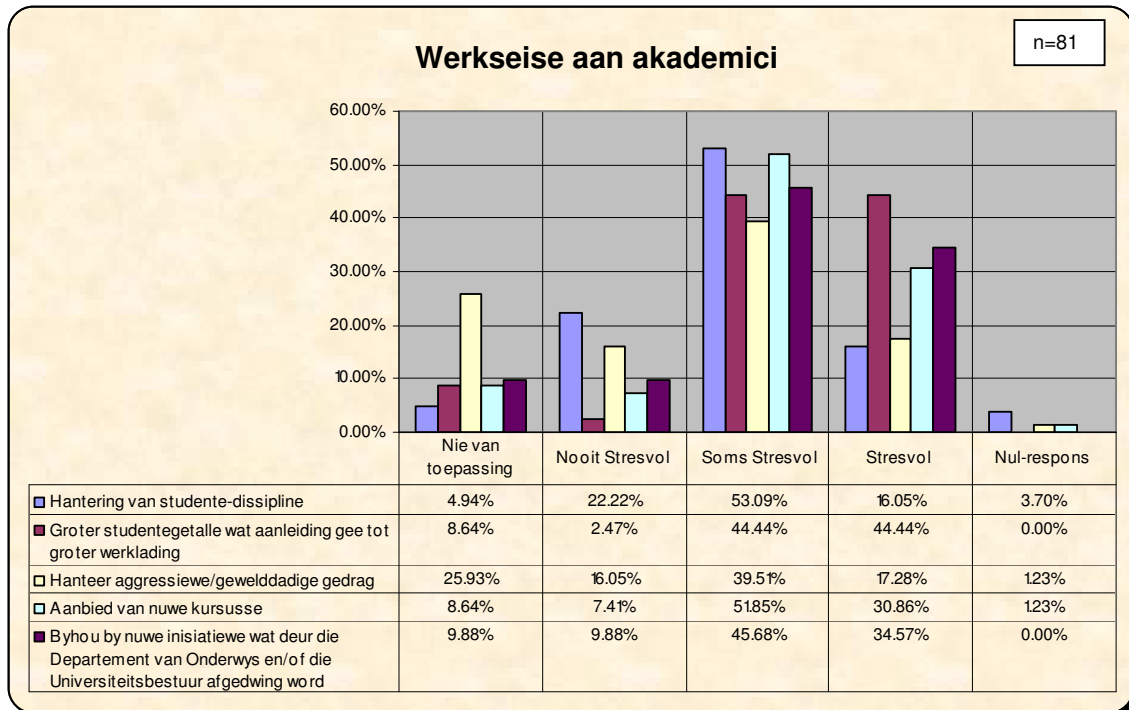
3.4.1. Akademiese werkseise (Vraag 4.1(a))

Winefield (2003:237) meld dat akademici altyd in 'n posisie was om hul eie belangte te bevorder deur die bywoon van kongresse en die onderneming van navorsing in velde waarin hulle belangstel. Fisher (1994:61) verwys na laasgenoemde as iets van die verlede, aangesien daar toenemend druk op akademici geplaas word om te publiseer en eksterne fondse vir navorsing te genereer. Winefield (2003:238) beklemtoon voorafgaande met sy siening dat "*... it is now well recognised that workplace stress in Universities worldwide is increasing and has a multitude of detrimental effects on individuals and organisations*".

Die groter studentegetalte met gepaardgaande groter werklading word deur akademici ervaar as dié werkseise wat die meeste stres veroorsaak. Die respons vergelyk met die respons op vraag 3.6(c) waar die respondente aangedui het dat groter studentegetalte, meer administratiewe verantwoordelikhede, implementering van nuwe inisiatiewe van bestuur as veroorsakende faktore tot hul streservaring beskou kan word.

'n Oorheersende getal respondente 88.8% (72), het aangedui dat groter studentegetalle 'n stresvolle situasie is. Die groter studentegetalle is die resultaat van die gedwonge samesmelting van tersiêre opleidingsinstellings.

Figuur 5.19 Werkseise aan akademiци



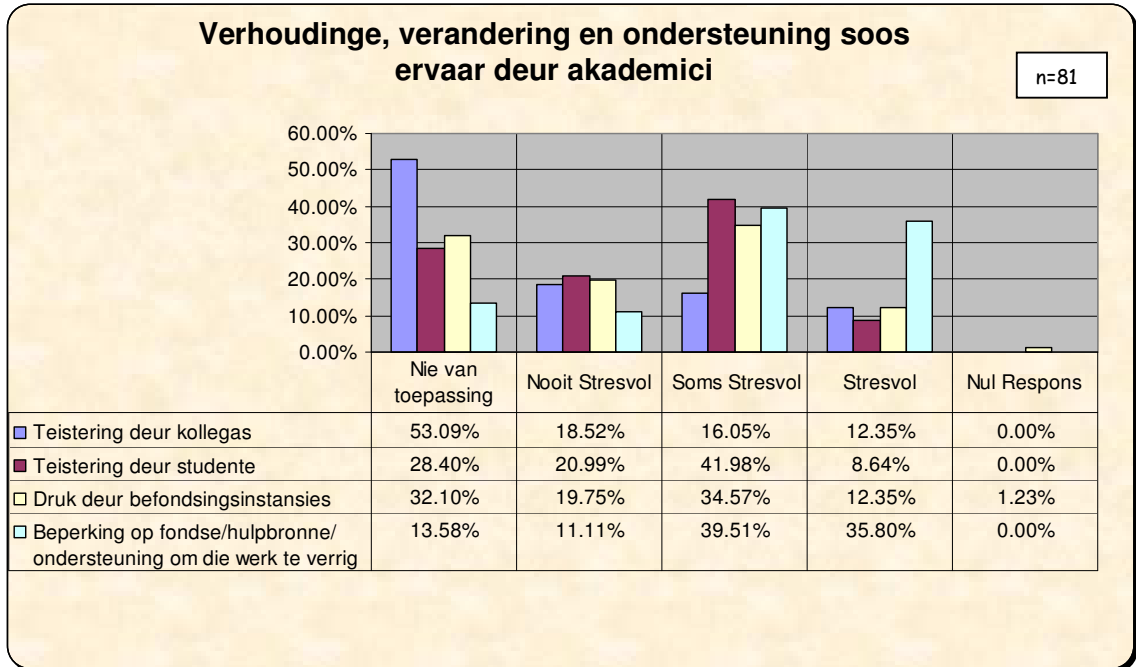
Die aanbied van nuwe kursusse word deur 82.7% (67) aangedui as 'n werkseis wat as stresvol beleef word. Die aanbied van nuwe kursusse kan toegeskryf word aan die feit dat die samesmelting addisionele vereistes aan die universiteit se kurrikulum stel. Die groter studentegetalle kan veroorsakende faktore wees met betrekking tot die akademiци se belewenis van studente dissipline as 'n stresvolle situasie.

3.4.2. Impak van veranderende werksomgewing op akademiese verhoudinge (Vraag 4.1(b))

Vraag 4.1(b) word gestel ten einde die impak van die veranderende werksomgewing op die akademiци te bepaal. Green en Hatch (2002:298) beklemtoon, in

hul ondersoek na die veranderende werksomgewing, die impak wat herstrukturering op GWL het. Veranderinge in die werksomgewing word teweeggebring as gevolg van verandering weens politieke vereistes en verandering weens tegnologiese vooruitgang.

Figuur 5.20 Verhoudinge, verandering en ondersteuning soos ervaar deur akademici



Die respons op vraag 4.1(b) (Figuur 5.20) is ondersteunend tot vraag 3.6(c) en vraag 4.1(a) deur die aanduiding dat teistering deur studente deur 34 (42.5%) respondente as soms stresvol en 7 (8.75%) stresvol beleef word. Segumpan en Bahari (2006:174) meld in hierdie verband dat studente wangedrag en in besonder afknouery ("*bullying*"), deur werknemers as 'n bron van stres beskou word.

Die inperking van subsidies deur die Onderwysdepartement plaas verdere stresvolle druk op die 38 (46.91%) akademiese respondente wat 'n teenprestasie moet lewer aan die instansies wat eksterne befondsing aan die universiteit voorsien. 'n Groot getal 61 (75.31%) respondente het aangedui dat van hulle verwag

word om hoogstaande gehalte onderrig te lewer ten spyte van beperking op fondse, hulpbronne en ondersteuning.

3.5. ANALISERING VAN AFDELING 5: FAKTORE WAT STRES BY ALLE WERKNEMERS VEROORSAAK

Afdeling 5 het ten doel om stres veroorsakende faktore binne bepaalde begrensing vas te stel. Hierdie begrensing van faktore word gereflekteer in **vrae 5.1a tot 5.1f** en sluit werkseise, beheer, verhoudinge, rol, verandering en ondersteuning, in.

Clarke en Cooper (2004:127) verwys oorhoofs na werksverhoudinge, balans tussen werk en persoonlike lewe, werkoorlading, werksekuriteit, beheer, die werk, beloning en voordele, as veroorsakende faktore van werkstres. Navorsing deur Cartwright en Cooper (1997:13) het verder bevind dat, in enige persoon se stresprofiel ses primêre faktore vir stres geïmpliseer word. Hierdie faktore sluit onder meer faktore intrinsiek tot die werk, die rol van die werknemer, verhoudinge in die werkplek, organisasieklimaat en -kultuur, beperkings op bevorderingsmoontlikhede, en faktore buite werkverband, in.

3.5.1. Werkseise (Vraag 5.1(a))

Vir die werknemers wat bevoorreg is om te werk, het *GWL* tekenend geword van lang werksure, vrese en onsekerheid oor die toekoms. Green en Hatch (2002: 303) vra tereg die vraag of herstrukturering menswaardig en *GWL* bevorder en of dit alle waardes ondermyn "*...by putting competitive drive and corporate zeal ahead of all else?*" Veranderinge, waarvan herstrukturering 'n enkele aspek daarvan is, het daartoe aanleiding gegee dat 'n beperkte aantal werknemers uitgebuit word en dat werksteveredenheid afgeneem het. Die invloed van bepaalde werkseise op die werknemer fokus op faktore wat die werksomstandighede tipeer.

Vanuit die responsresultate blyk dit duidelik dat die respondente die vermeldde stresfaktore oorwegend as 'soms stresvol' beleef. Dit impliseer egter nie dat die respondente nie aan die vermeldde faktore blootgestel word nie, maar verwys eerder na die intensiteit waarmee die respondente die invloed van die faktore op hul werklewe beleef. Vervolgens 'n tabel wat die respons op faktore met betrekking tot werkseise weergee.

Tabel 5.11 Faktore met betrekking tot werkseise

| Administrasie | | | |
|--|-------------|-------------|--------------------|
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 0 | 1 | 7 |
| Nooit Stresvol | 6 | 4 | 2 |
| Soms Stresvol | 31 | 35 | 14 |
| Stresvol | 23 | 14 | 4 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Eise om doelwitte en spertye te bereik | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 1 | 1 | 6 |
| Nooit Stresvol | 7 | 5 | 2 |
| Soms Stresvol | 31 | 28 | 9 |
| Stresvol | 21 | 20 | 10 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Lang werksure | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 11 | 7 | 13 |
| Nooit Stresvol | 6 | 12 | 3 |
| Soms Stresvol | 24 | 25 | 7 |
| Stresvol | 19 | 10 | 4 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Inspeksie/audit-prosesse | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 10 | 12 | 13 |
| Nooit Stresvol | 11 | 15 | 4 |
| Soms Stresvol | 29 | 24 | 7 |
| Stresvol | 10 | 3 | 3 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |

| Geen voldoende ondersteuning | | | |
|---------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 13 | 7 | 8 |
| Nooit Stresvol | 7 | 5 | 3 |
| Soms Stresvol | 26 | 24 | 9 |
| Stresvol | 14 | 18 | 7 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Werk meng in met my gesinslewe | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 10 | 11 | 12 |
| Nooit Stresvol | 10 | 10 | 3 |
| Soms Stresvol | 23 | 26 | 4 |
| Stresvol | 17 | 7 | 8 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Werk op buite persele/kampusse | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 29 | 32 | 16 |
| Nooit Stresvol | 14 | 10 | 1 |
| Soms Stresvol | 13 | 12 | 8 |
| Stresvol | 4 | 0 | 2 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Reistyd | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 18 | 24 | 12 |
| Nooit Stresvol | 20 | 11 | 3 |
| Soms Stresvol | 14 | 16 | 6 |
| Stresvol | 8 | 3 | 6 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Gebrek aan gereelde rustye | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 18 | 16 | 8 |
| Nooit Stresvol | 10 | 13 | 3 |
| Soms Stresvol | 23 | 17 | 9 |
| Stresvol | 9 | 8 | 7 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Prestasiebestuurstelsel | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 4 | 4 | 3 |
| Nooit Stresvol | 21 | 17 | 4 |
| Soms Stresvol | 24 | 24 | 10 |
| Stresvol | 11 | 9 | 10 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |

| Aanwesigheid - ervaar die gevoel dat ek nie tyd kan afneem vir siekte nie | | | |
|--|--------------------|--------------------|---------------------------|
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 11 | 7 | 6 |
| Nooit Stresvol | 11 | 14 | 4 |
| Soms Stresvol | 18 | 21 | 9 |
| Stresvol | 20 | 12 | 8 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |
| Onvermoë om tred te hou met tegnologiese eise | | | |
| <i>n=141</i> | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram |
| Nie van toepassing | 7 | 8 | 8 |
| Nooit Stresvol | 25 | 18 | 7 |
| Soms Stresvol | 19 | 22 | 8 |
| Stresvol | 9 | 6 | 4 |
| Totaal | 60 | 54 | 27 |

Administratiewe eise word deur 80 (57%) respondente as soms stresvol en 41 (29%) as stresvol aangedui. Die implikasie is dat 121 (86%) respondente se werklewe deur bepaalde administratiewe eise beïnvloed word. Hierdie resultaat korreleer met die respons op vraag 3.6(c) waar respondente administrasie aandui as dié mees uitstaande faktor wat tot die toename in werklading, bydra. Met 90% van die 114 respondente vanuit die fakulteite wat administratiewe werks-eise as 'n negatiewe invloed beleef, kan afgelei word dat die administratiewe werkklas in die fakulteite meer toegeneem het as vir die 69% van 27 respondente vanuit die Stresbeheerprogram.

Die invloed van verhoogde administrasie, as gevolg van die toename in studentegetalte (vergelyk respons op vraag 3.6(c) (p.242-244), gee verder daartoe aanleiding dat algeheel 119 (84%) respondente die bereiking van spertye as stresvol en soms stresvol ervaar. Die sameloop van verskeie werkseise gee verder daartoe aanleiding dat respondente buite normale werksure moet werk en 89 (63%) langer werksure as stresvol ervaar. Die afleiding kan gemaak word dat die respondente langer werksure as stresvol ervaar aangesien dit hul gesinslewe negatief beïnvloed. Die negatiewe invloed op die gesinslewe kan ontstaan deurdat die respondente nie genoegsame tyd en energie het om aan die gesin te wy nie.

Hierdie afleiding word ondersteun deur die 85 (61%) respondente wat aangedui het dat hul die inmenging van die werk met hul gesinslewe as 'stresvol' en 'soms stresvol' beleef.

'n Vergelyking van die respons van die verskillende fakulteite en die stresbeheerprogram dui daarop dat 59 (52% van n=114) respondente vanuit die fakulteite die bereiking van spertye soms as stresvol ervaar, teenoor 9 (33% van n=27) vanuit die Stresbeheerprogram. Dieselfde tendens kom voor met 49 (43% van n=114) respondente vanuit die fakulteite teenoor 7 (26% van n=27) respondente uit die Stresbeheerprogram wat die negatiewe invloed van langer werksure aangedui het. Die afleiding kan gemaak word dat die respondente in die fakulteite direk geraak word deur die groter studentegetalle en gepaardgaande toename in werklading. In hierdie verband kan die lae voorkoms van stres vanuit die Stresbeheerprogram, toegeskryf word aan die feit dat die konteks waarin nie-akademiese en ondersteuningspersoneel werk verskil van dié van werknemers in die fakulteite.

Van betekenis is die vergelyking van langer werksure en die impak daarvan op die gesinslewe van respondente vanuit die fakulteite. Respondente van Fakulteit A het die hoogste voorkoms van 'n stresvolle ervaring met betrekking tot administrasie (23 - 38% van n=60 respondente) en die stresvolle ervaring van langer werksure (19 - 32% van n=60 respondente) as stressore aangedui. Hierteenoor het respondente vanuit Fakulteit B administrasie (14 - 26% van n=54 respondente) en langer werksure (10 - 19% van n=54 respondente) aangedui as bydraend tot hul stresvolle ervaring.

Fakulteit A het 'n marginale meerderheid respondente wat doelwit en spertyd bereiking as stresvol ervaar het, met Fakulteit A wat 21 (35% van n=60) respondente en Fakulteit B wat 20 (37% van n=54) respondente aangedui het. Die afleiding dat werkseise 'n negatiewe invloed op die individu se gesinslewe kan uit-

oefen, word ondersteun in die feit dat Fakulteit A in meer items hoër insidensie aangedui het. Verder het 17 (28% van n=60) respondente vanuit Fakulteit A werk-inmenging in die gesinslewe as stresvol aangedui, teenoor 7 (13% van n=54) respondente vanuit Fakulteit B.

Dit is derhalwe vanuit voorafgaande responsresultate duidelik dat die gesins-en werksomgewing op mekaar impakteer as gevolg van die voortdurend veranderende werksomgewing en gesinsisteme en dat die ondersteuningsisteme funksioneel teenwoordig moet wees. Ondersteuningsisteme impliseer dus ondersteuning vanuit die gesin sowel as vanuit die werksomgewing.

3.5.2 Beheer (Vraag 5.1(b))

Individue in die werkplek ervaar dikwels bestuurders en toesighouers se toepassing van beheer en die mate waartoe werknemers beheer kan uitoefen, as negatief. Indien die respons items per vraag beskou word, word die beperking op fondse en hulpbronne as die grootste stressor aangedui.

In elke organisasie is dit belangrik dat bestuur en bestuurstyle ruimte moet skep om die behoeftes van werknemers aan te spreek. Steenkamp en Van Schoor (2002:90) verwys na bestuurders wat werknemerdeelname bevorder as bestuurders met bestuurstyle "*... who correlates with typical quality of worklife programmes*". Binne die raamwerk van bestuur en bestuurstyle, verwys gemelde skrywers na *GWL* as die proses waarbinne werknemers binne die werkplek bemagtig word.

Die algehele respons met betrekking tot beheer in die werkplek het aangedui dat die respondente die aspekte van beheer oorwegend as 'soms stresvol' beleef.

Die beperking op befondsing en hulpbronne om die werk na bevrediging te verrig word deur 34 (24%) respondente aangedui as dié aspek wat die grootste aanlei-

ding gee tot stres in die werkplek. Altbach (1996:4-5) merk tereg op dat *"...for a number of years, the professorate has been undergoing change and has been under strain almost everywhere. Fiscal problems for higher education is now evident. Professors are being asked to be more entrepreneurial - for example, in bringing research grants and contracts to their institution"*.

Tabel 5.12 Beperking op fondse en hulpbronne om die werk te verrig

| Beperking op fondse/hulpbronne om die werk te verrig | | | | |
|--|-------------|-------------|--------------------|--------|
| | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram | Totaal |
| Nie van toepassing | 18% | 19% | 30% | 21% |
| Nooit Stresvol | 22% | 28% | 22% | 24% |
| Soms Stresvol | 40% | 28% | 19% | 31% |
| Stresvol | 20% | 26% | 30% | 24% |
| n=141 | 100% | 100% | 100% | 100% |

Die afgelope dekade is tendense van jaarlikse vermindering van staatsubsidies aan tersiêre opleidingsinstellings ook merkbaar aanwesig. Winefield (2003:241) wys daarop dat die vermindering ten opsigte van subsidies ook die universiteite in die Verenigde Koninkryk en Australië beïnvloed het. Die afleiding kan derhalwe gemaak word dat buite instansies nie meer fondse geredelik beskikbaar stel nie en dat die besnoeiing van staatsubsidies 'n definitiewe impak op die werkverrigting van die tersiêre opleidingsinstellings het.

Ten einde die totale voorkoms van bepaalde eise op die respondente te identifiseer, word die analise gebaseer op die som van die frekwensie van 'soms stresvol' en 'stresvol'.

Die werknemers se ervaring dat daar 'n gebrek aan beheer in hul werk en werksomstandighede is word deur 100 (71%) respondente as stresvol beleef. Die gebrek aan beheer word verder negatief versterk deur die hantering van uitdagende eise, wat deur 98(69%) respondente as stresvol ervaar word. Phillips (2005: 36) meld in hierdie verband dat die *"...locus of control is also thought to impact*

on the coping strategies employed". Daar word verder afgelei dat die uitdagende eise meesal gekoppel word aan spertye wat ook bydra tot die stresvolle ervaring, soos deur 98(69%) respondente gerapporteer word.

Tabel 5.13 Aspekte van beheer in die werkplek (vraag 5.1 (b))

| Eise | Nie van toepassing | | Nooit Stresvol | | Belewenis as Stresvol | |
|---|--------------------|-----|----------------|-----|-----------------------|-----|
| | | | | | | |
| Onvermoë om beheer uit te oefen oor eise waaraan blootgestel word | 15 | 11% | 26 | 18% | 100 | 71% |
| Hou werksarea georganiseerd | 13 | 9% | 57 | 40% | 71 | 51% |
| Gebrekkige deelname aan besluitneming | 17 | 12% | 38 | 27% | 86 | 61% |
| Hanteer uitdagende eise | 11 | 8% | 32 | 23% | 98 | 69% |
| Onvermoë om 'n werkdag te beplan | 28 | 20% | 51 | 36% | 62 | 44% |
| Werk verbind tot spertye en doelwitte | 14 | 10% | 29 | 21% | 98 | 69% |
| Verandering in voorwaardes sonder konsultasie | 33 | 23% | 28 | 20% | 80 | 57% |
| Verandering van werk sonder konsultasie | 35 | 25% | 34 | 24% | 72 | 51% |
| Mate waartoe ek voorbereid is vir afsprake en vergaderings | 16 | 11% | 63 | 45% | 62 | 44% |
| Beperking op fondse/hulpbronne om die werk te verrig | 29 | 21% | 34 | 24% | 78 | 55% |
| Het verantwoordelikheid sonder die gesag om besluite te mag neem | 24 | 17% | 29 | 21% | 88 | 62% |
| N=141 | | | | | | |

Binne die konteks van werk en werkstres, verwys lokus van kontrole derhalwe na die mate waarin individue glo dat hulle beheer oor 'n spesifieke aspek van hul werk, kan uitoefen. Paulse (2005:38) meld in hierdie verband dat lokus van kontrole aangewend word om onder andere die werkstempo, prosedures, en werkskedules, asook besluitneming, te beïnvloed. Hierdie afleiding word ondersteun deur die bevinding in vraag 5.1(a) (p.252-257) wat aandui dat 119 (84%) respondente die eise om doelwitte en spertye te bereik en 89 (63%) lang werksure as stresvol beleef.

3.5.3. Verhoudinge (Vraag 5.1c)

Verhoudinge binne die werksomgewing kan 'n aanduiding wees van die dinamiese wisselwerking tussen individue. Jansen (2002:107-125) verwys in hierdie ver-

band na studies wat aangedui het dat konflik in die werkplek sy oorsprong het vanuit faktore soos kompetisie vir skaars hulpbronne, stryd oor mag en invloed, onopgeloste griewe en bedryfstereotipes, wat op hul beurt onwillekeurig op verhoudinge impakteer.

Konflik in die werkplek behels die erkenning van die bestaan van opponerende of onaanpasbare belange tussen groepe of individue binne die werksomgewing, veral binne die konteks van herstrukturering soos van toepassing op tersiêre opleidingsinstellings. Konflik - ongeag die oorsprong daarvan - lewer 'n bydrae tot die werknemer se belewenis van *GWL*, hetsy positief óf negatief en met 'n besliste invloed op werksverhoudinge.

Vervolgens 'n tabel wat die respons op faktore met betrekking tot 'n verskeidenheid aspekte van verhoudinge in die werkplek aandui.

Tabel 5.14 Verhoudinge in die werkplek (Vraag 5.1c)

| Aspekte van verhoudinge | Nie van toepassing | | Nooit Stresvol | | Belewenis as Stresvol | |
|---|--------------------|-----|----------------|-----|-----------------------|------------|
| Afknoueriige gedrag ('bullying') deur bestuurders | 55 | 39% | 35 | 25% | 51 | 36% |
| Afknoueriige gedrag ('bullying') deur kollegas | 50 | 35% | 36 | 26% | 55 | 39% |
| Afknoueriige gedrag ('bullying') deur studente | 46 | 33% | 44 | 31% | 51 | 36% |
| Teistering deur bestuurders | 66 | 47% | 37 | 26% | 38 | 27% |
| Hantering van konfliktsituasies | 11 | 8% | 22 | 16% | 108 | 77% |
| Spoedige afhandeling van konfliktsituasies met ander | 17 | 12% | 33 | 23% | 91 | 65% |
| Gebrek aan lynbestuur-ondersteuning | 32 | 23% | 42 | 30% | 67 | 48% |
| Voel geïsoleerd | 44 | 31% | 38 | 27% | 59 | 42% |
| Gebrek aan kommunikasie met kollegas | 36 | 26% | 50 | 35% | 55 | 39% |
| Ek kry slegs terugvoer wanneer my prestasie nie na wense is nie | 53 | 38% | 34 | 24% | 54 | 38% |
| Nuwe style van instelling se bestuur | 32 | 23% | 36 | 26% | 73 | 52% |
| Gevoel dat my werk nie na waarde geag word nie (Gebrekkige erkenning) | 31 | 22% | 26 | 18% | 84 | 60% |
| n=141 | | | | | | |

Ten einde vas te stel wat die impak van versteurde verhoudinge op die respondente en hul streservaring daarvan is, word die analise gebaseer op die som van die frekwensie van 'soms stresvol' en 'stresvol'.

Verhoudinge in die werkplek is meer kompleks as die vestiging en handhawing van verhoudinge in die individu se persoonlike vriendekring en gesin. Die kompleksiteit van werkplekverhoudinge word gesetel in die diversiteit van werknemers in terme van ras, taal en kultuur.

Hierdie aspekte van diversiteit kan daartoe aanleiding gee dat konflik tussen werknemers ontstaan, tot die mate waar 108 (77%) van die respondente konflikhantering as stresvol ervaar. Die aanname word verder ondersteun deur Goodman, Zammuto en Gifford (2001: 59), wat aandui dat *"...culture may directly or indirectly influence individual quality of work life"*.

Die navorser is van mening dat die Suid-Afrikaanse Handves van Menseregte oordrewe toepassing en prominensie vanaf verskeie vakbonde geniet, in so 'n mate dat die Handves van Menseregte eerder 'n beperking op baie persone se menseregte plaas. Die wyse waarop individue tot hul werk reageer, hou belangrike gevolge in met betrekking tot die individu se persoonlike geluk, die organisasie se produktiwiteit, en selfs die stabiliteit van 'n samelewing (Burud & Tumolo, 2004:193). Die respondente se stresvolle belewenis as gevolg van die spoedige of verlangsamings van die afhandeling van konfliktsituasies kan aanduidend wees van die versigtigheid en vrees wat deur werknemers tydens konfliktsituasies toegepas word.

Die respons dui duidelik dat 108 (77%) respondente die wyse waarop konflik hanteer word as stresvol beleef. Hierdie stresvolle ervaring word verder vererger deur die verlangsamings van die proses om konflik op te los. Die spoedige afhandeling van konfliktsituasies word deur 91 (65%) respondente as stresvol beleef. Die navorser is van mening dat die bestuurders, toesighouers en werknemers se onkunde en onvermoë met betrekking tot die hantering van konflik binne die huidige politieke klimaat en ook werknemerdiversiteit bepalend kan wees vir die spoedige en suksesvolle afhandeling van konfliktsituasies. Galinsky,

Bond en Friedman (1996:133) verwys na hul navorsingsresultate wat daarop dui dat werknemers "*...who had more supportive supervisors, had more supportive workplace cultures...reported somewhat less conflict, less stress, and better coping...*". 'n Belangrike aspek in die afhandeling van konfliktsituasies is dus dat albei partye betrokke die proses as konstruktief en positief moet beleef.

Die responsresultate dui daarop dat 84 (60%) respondente van mening is dat hulle voel dat hul werk nie na waarde geag word nie, wat 'n aanduiding is dat hul gebrekkige erkenning, ervaar. Hierdie responsresultate bevestig Hay en Fourie (2002:130), asook Coetzee en Rothman (2005:30) se bevindinge dat voormelde omstandighede daartoe bydra dat werknemers die siening handhaaf dat hulle nie na waarde geag word nie, wat kan lei tot 'n negatiewe belewenis van die werklewe.

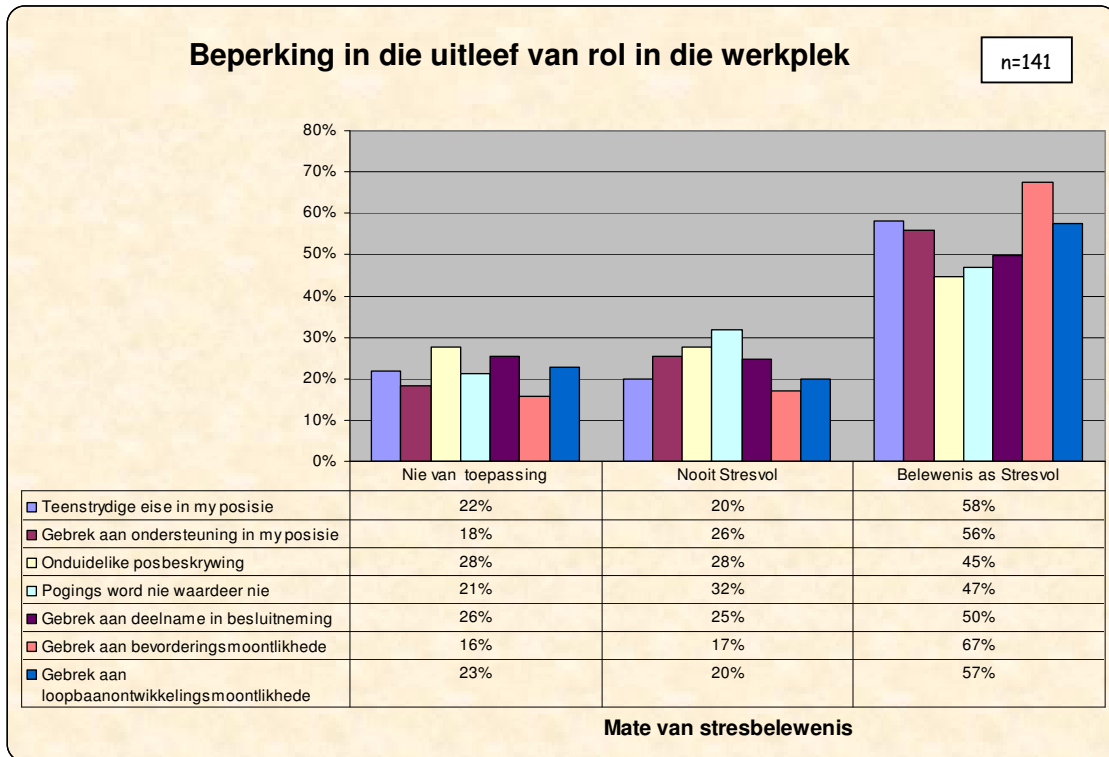
3.5.4. Rol in die werkplek (Vraag 5.1(d))

Werknemers word dikwels blootgestel aan verskeie faktore wat 'n beperking plaas op die suksesvolle uitlewing van hul rol in die werkplek. Knox en Irvin (1997:39-47) het bevind dat werknemers se ervaring van positiewe *GWL* geassosieer kan word met lae rolkonflik, bevorderings en gelyke vergoeding.

Die afleiding kan gemaak word dat die individu se suksesvolle uitlewing van sy rol in die werkplek bepaal word deur die toepassing van bepaalde begrensings. Hierdie begrensing kan posbeskrywing, werkseise (KPA's: Kritiese Prestasie Areas), loopbaanontwikkeling en bevorderingsmoontlikhede, insluit. Vanuit die respons verkry op die stresvolle belewenis van die werknemer se rol, kan die afleiding gemaak word dat personeeltekorte 'n invloed uitoefen in die uitlewing van die werknemer se rol. Die afleiding word gegrond op die feit dat 82 (58%) respondente teenstrydige eise as stresvol beleef.

Vervolgens Figuur 5.21 wat die respons op faktore met betrekking tot 'n verskeidenheid aspekte van die belewenis van respondente se rol in die werkplek uitlig.

Figuur 5.21 Beperking in die uitleef van rol in die werkplek (Vraag 5.1 (d))



Barling (1995:2021) meld ter aansluiting by voorafgaande responsresultate, dat navorsers bevind het dat, waar intrarolkonflik bestaan, die individu se stresvlakke verhoog en konsentrasie afneem en dat "... because of it's overarousing properties, role overload would result in anxiety. We also suggested that depression would be a consequence of role overload, because of research showing that depression is associated with role conflict". Die navorsers is van mening dat rol-oorlading/verwarring ontstaan wanneer die individu nie 'n duidelike skeiding tussen werk en gesin kan tref nie. So 'n individu is geneig om gehalte-gesinslewe prys te gee ter wille van oordrewe werksrolvervulling. Roloorlading is dikwels die gevolg van werksonsekerheid.

Teenstrydige eise kan voorkom waar daar aan werknemers sekere opdragte gegee word wat nie deel vorm van hul KPA's nie of waar daar nie duidelike posbeskrywings bestaan nie. Onduidelike posbeskrywings word deur 63 (45%) respondente as stresvol aangedui. Die teenstrydige eise kan daartoe aanleiding gee dat werknemers nie hul vereiste pligte binne die vasgestelde tydsraamwerk kan afhandel nie en gevolglik ekstra ure moet werk. Hierdie teenstrydige eise kan verder tot konflik tussen werknemer en toesighouer of bestuurder, aanleiding gee.

Die negatiewe respons op vraag 5.1(a) (p.252-257) met betrekking tot die prestasiebestuurstelsel ondersteun die respondente se persepsie van gebrekkige bevorderingsmoontlikhede. Carl en Kapp (2004:18) meld dat prestasiebestuur op so 'n wyse onderneem moet word dat die beperkinge, inherent tot die proses, oorkom moet word en wys tereg daarop dat *"the intention is thus to develop people, but the outcome is sometimes being experienced as negative"*. Binne die konteks gesien, is die werknemer deurlopend onder druk om te presteer ten spyte van sy emosionele- en geestestoestand, en het die toesighouer se gedrag en optrede 'n bepalende uitwerking op die werknemer, veral ten opsigte van prestasiebestuur.

'n Totaal van 95 (67%) respondente het 'n negatiewe ervaring met betrekking tot bevorderingsmoontlikhede, aangedui. Die afleiding kan gemaak word dat vanweë die konstante situasie van personeeltekorte, werknemers nie die geleentheid gebied word om die nodige vaardigheidsontwikkeling en ander verwante opleiding, wat noodsaaklik is vir bevordering, te verkry nie. Die gebrek aan loopbaanontwikkelingsmoontlikhede word deur 81 (57%) respondente as stresvol aangedui.

Die navorser is van mening dat die beperking op bevordering en loopbaanontwikkelingsmoontlikhede verder daaraan toegeskryf kan word dat persone in hul po-

gisies aanbly aangesien elke vakante pos eerstens gevul word met die oog op gelyke indiensneming en in lyn met die opleidingsinstelling se transformasiebeleid. Hierdie afleiding word ondersteun deur die respons op **vraag 1.10** (p.218-219) waar 63 (44.68%) respondente aangedui het dat hul 6 jaar en langer in dieselfde posisie werksaam is.

Beide die teenstrydige eise en die gebrek aan bevordering, kan aanleiding gee tot ongemotiveerde werknemers. Die navorser is van mening dat voormelde omstandighede daartoe aanleiding gee dat 'n werknemer, verbonde aan 'n tersiêre opleidingsinstelling, werk as onseker en bedreigend beleef, as gevolg van herstrukturering en regstellende aksie.

Daar kan dus afgelei word dat die respondente se ervaring van en persepsie dat hul pogings in die suksesvolle vertolking van hul rol in die werksplek nie waardeer en erken word nie, die resultaat van al bovermelde negatiewe belewenisse is. Die afleiding word gebaseer op die feit dat 66 (47%) respondente die omstandighede as stresvol beleef.

Derhalwe konstateer die navorser dat negatiewe belewenis van werk, as gevolg van persoonlike konflikte binne sy gesinsisteam en roloorlading of -verwarring, aanleiding gee tot verhoogde stres en gevolglike afname in produktiwiteit. Verder, dat die rolstressore en werksonsekerheid die individu se kognitiewe afleiding beïnvloed en gevolglik aanleiding gee tot angs, stres en uiteindelik simptome van depressiwiteit.

3.5.5. Verandering (Vraag 5.1(e))

Organisasies is voortdurend besig om te verander en aan te pas by die algemene korporatiewe klimaat, tegnologiese ontwikkeling, en industrie-spesifieke vooruitgang. So ook was die totale onderwysstelsel en -omgewing blootgestel aan veranderinge as gevolg van regeringsbeleidsbepalings (Sithole, 2002:21). Hierdie beleidsbepalings sluit transformasie ten opsigte van personeel samestellings,

studente samestellings en die samesmelting van verskeie tersiêre opleidingsinstellings, in. Al die aanpassings en veranderinge het 'n direkte invloed op die werksituasie, deurdat die rolle van werknemers by die veranderinge moet aanpas (Hoel, Sparks & Cooper, 2005:7). Die veranderende werksomgewing en -omstandighede het uiteindelik 'n effek op die individu. Die werknemer se persoonlikheid en streshanteringsvaardigheid is dus bepalend vir sy belewenis van gehalte van werklewe.

Tabel 5.15 Verandering in die werkplek (Vraag 5.1 (e))

| Aspekte van verandering | Nie van toepassing | | Nooit stresvol | | Belewenis as stresvol | |
|--|--------------------|---------|----------------|---------|-----------------------|---------|
| | Antwoord | Prosent | Antwoord | Prosent | Antwoord | Prosent |
| Die pas en intensiteit van veranderinge | 20 | 14.18% | 32 | 22.70% | 89 | 63.12% |
| Nuwe opvoedkundige inisiatiewe | 20 | 14.18% | 45 | 31.91% | 76 | 53.90% |
| Hoë graad van werk-onsekerheid as gevolg van herorganisering | 37 | 26.24% | 39 | 27.66% | 65 | 46.10% |
| Hoë graad van werk-onsekerheid as gevolg van herstrukturering en afleggings (oortollige personeel) | 50 | 35.46% | 39 | 27.66% | 52 | 36.88% |
| Onsekerheid as gevolg van samesmeltings | 52 | 36.88% | 48 | 34.04% | 41 | 29.08% |
| Impak van herstrukturering op werklading/posse verantwoordelikhede | 40 | 28.37% | 37 | 26.24% | 64 | 45.39% |
| Verandering sonder konsultasie | 40 | 28.37% | 31 | 21.99% | 70 | 49.65% |
| n=141 | | | | | | |

Met verwysing na bovermelde aspekte, kan die afleiding gemaak word dat die effek van die verskeie voorgeskrewe veranderinge van die afgelope paar jaar, grotendeels deur die respondente aanvaar word of dat hulle die veranderinge huidig as meer hanteerbaar beleef. Voorafgaande afleiding word verder ondersteun deur die feit dat, buiten die aspekte wat die tempo en intensiteit van verandering sowel as die nuwe inisiatiewe aandui, die respondente aangedui het dat die effek van die verskillende veranderinge nie van toepassing is nie of dat hulle dit nooit as stresvol ervaar het nie.

Van betekenis is die feit dat verandering aanvaar word of as hanteerbaar beskou word, maar dat 89 (63.12%) respondente die pas en intensiteit van veranderinge as stresvol beleef het. Die stresvolle belewenis van die nuwe opvoedkundige inisiatiewe was deur 76 (53.9%) respondente aangedui. Die navorser is

van mening dat die werknemers nie die effek van verandering as stresvol beleef nie maar dat die pas en intensiteit van die implementering van die nuwe opvoedkundige inisiatiewe deur die werknemers as stresvol beleef word.

3.5.6. Ondersteuning (Vraag 5.1(f))

Vanweë die feit dat werknemers op alle vlakke gebuk gaan onder toenemende werklast, ervaar werknemers dikwels dat daar 'n gebrek aan ondersteuning deur bestuurders en toesighouers bestaan. Die individu steun ook op ondersteuning vanuit die gesinsverband en die afwesigheid van hierdie bron van ondersteuning word ook negatief ervaar.

Ten einde ondersteuning aan die werknemer in perspektief te plaas, word die respons gedifferensieer aangebied. Die responsresultate onderskei tussen die onderskeie deelnemende fakulteite en respondente vanuit die Stresbeheerprogram.

Van betekenis is dat aspekte van ondersteuning wat deur die respondente aangedui word as bydraend tot 'n streservaring, ondersteun word deur hul response op voorafgaande vrae. Verder, dat die voorkoms van hierdie aspekte van ondersteuning by Fakulteit A, Fakulteit B en die Stresbeheerprogram ooreenstem.

In ooreenstemming met die respons op vraag 3.6(c) (p.242-244), het 95 (67%) respondente op vraag 5.1(f) aangedui dat onvoldoende administratiewe ondersteuning bydra tot 'n bepaalde stresvolle ervaring. Onvoldoende administratiewe ondersteuning word in vraag 3.6(c) aangedui as 'n bydraende faktor tot toename in werklading.

Vervolgens Tabel 5.16 (p.268) wat die stresvolle belewenis van verskeie faktore met betrekking tot ondersteuning aandui.

Tabel 5.16 Ondersteuning in die werkplek (Vraag 5.1 (f))

| Onvoldoende administratiewe ondersteuning | | | | | | | | |
|--|-------------|------|-------------|------|--------------------|------|--------|------|
| | Fakulteit A | | Fakulteit B | | Stresbeheerprogram | | Totaal | |
| Nie van toepassing | 10 | 17% | 6 | 11% | 7 | 26% | 23 | 16% |
| Nooit Stresvol | 10 | 17% | 10 | 19% | 3 | 11% | 23 | 16% |
| Stresvol | 40 | 67% | 38 | 70% | 17 | 63% | 95 | 67% |
| n= | 60 | 100% | 54 | 100% | 27 | 100% | 141 | 100% |
| Voel dat werk nie waardeer word nie | | | | | | | | |
| | Fakulteit A | | Fakulteit B | | Stresbeheerprogram | | Totaal | |
| Nie van toepassing | 11 | 18% | 13 | 24% | 7 | 26% | 31 | 22% |
| Nooit Stresvol | 20 | 33% | 10 | 19% | 2 | 7% | 32 | 23% |
| Stresvol | 29 | 48% | 31 | 57% | 18 | 67% | 78 | 55% |
| n= | 60 | 100% | 54 | 100% | 27 | 100% | 141 | 100% |
| Gebrek aan bestuursondersteuning | | | | | | | | |
| | Fakulteit A | | Fakulteit B | | Stresbeheerprogram | | Totaal | |
| Nie van toepassing | 13 | 22% | 14 | 26% | 7 | 26% | 34 | 24% |
| Nooit Stresvol | 19 | 32% | 14 | 26% | 3 | 11% | 36 | 26% |
| Stresvol | 28 | 47% | 26 | 48% | 17 | 63% | 71 | 50% |
| n= | 60 | 100% | 54 | 100% | 27 | 100% | 141 | 100% |
| Beperkte fasiliteite en toerusting, bv. rekenaar, fotostaatmasjien, ens. | | | | | | | | |
| | Fakulteit A | | Fakulteit B | | Stresbeheerprogram | | Totaal | |
| Nie van toepassing | 13 | 22% | 17 | 31% | 12 | 44% | 42 | 30% |
| Nooit Stresvol | 20 | 33% | 13 | 24% | 4 | 15% | 37 | 26% |
| Stresvol | 27 | 45% | 24 | 44% | 11 | 41% | 62 | 44% |
| n= | 60 | 100% | 54 | 100% | 27 | 100% | 141 | 100% |

Die aspek van waardering en aanvaarding word deur 78 (55%) respondente aangedui as 'n bydraende faktor wat 'n impak op hul ervaring en hantering van stres kan hê. Hierdie respons is in ooreenstemming met dié van vraag 5.1(d) (p.262) met betrekking tot waardering vir die werknemer se pogings om sy rol in die werkplek uit te leef. Met verwysing na die response in vrae 3.3 tot 3.5 (p.236), met betrekking tot werksure, kan die afleiding gemaak word dat werknemers harder en langer werk en derhalwe erkenning verwag vir die werk wat hul doen.

Buiten die feit dat die respondente aangedui het dat hulle nie voldoende erkenning ontvang nie, het 71 (50%) respondente gerapporteer dat hul ook die gebrek aan bestuursondersteuning as 'n stresvolle ervaring beskou. Die respondente se negatiewe belewenis van gebrek aan bestuursondersteuning word verder beklem-

toon deur ontoeganklikheid en nie-beskikbaarheid van fasiliteite en toerusting. Die respondente het deurgaans aangedui dat ontoeganklikheid en nie-beskikbaarheid van fasiliteite en toerusting hulle beperk in die uitvoering van hul pligte en verantwoordelikhede. Die negatiewe impak van beperking tot fasiliteite en toerusting word weerspieël in die respons waar 62 (44%) respondente die aspek as stresvol beleef. Die Australian National Tertiary Education Union (Groen, 2007:2) navorsing het bevind dat 53% van hul respondente ontoereikende fasiliteite en toerusting as stressor aandui. Die korrelasie kan daarop dui dat bate besteding beperk word as gevolg van die beperking in befondsing wat deur tersiêre instellings ervaar word.

Elke werknemer het ten doel om gelukkig in sy werk te wees. Die gehalte van werknemers se werklewe word beïnvloed deur hul belewenis van hul werk en hul werksomstandighede. Leka, Griffiths en Cox (2003:1) merk dan ook tereg op dat stres deur meeste werknemers ervaar word, wat veroorsaak word deur werknemers se persepsuele ervaring dat hul nie voldoende ondersteuning verkry nie. Die afleiding kan gemaak word dat die werknemer se gehalte van werklewe negatief beïnvloed word deur sy strewe om sy rol in die werksplek suksesvol te vertolk ten spyte van die gebrek aan administratiewe ondersteuning en waardering vir die werk wat hy doen.

3.6. ANALISERING VAN AFDELING 6: WELSTAND

Werknemerwelstand impliseer tevrede en produktiewe werknemers met gesonde werkverhoudinge wat resulteer in winsopbrengs vir die organisasie. O'Hara (1995: 9) definieer welstand by die werk as "... *the active art of building resilience to job stress and daily life*". Werknemerwelstand verwys dus nie net na 'n beleid om sieketoestande by individue te elimineer nie, maar eerder na 'n algehele lewensuitkyk.

Organisasies is toenemend onder druk om die werknemer te ondersteun en in staat te stel om, deur die handhawing van balans tussen persoonlike lewe en werklewe,

welstand en gesondheid maksimaal te ervaar. Intervensies in die werkkplek, wat werknemerhulpprogramme en lewenstyl-en welstandsprogramme insluit, het ten doel om 'n gunstige en ondersteunende organisasieklimaat vir die werknemers te vestig. Kenny (2000:384) meld dat 'n gunstige en ondersteunende organisasieklimaat werknemers in staat stel om meer geredelik by die operasionele werkseise aan te pas, eerder as om verandering op die werk *per se* te rig. Die werkkplek word geag as dié mees geskikte plek vir die aanbied van programme ter bevordering van welstand en algehele gesondheid.

Respondente se deelname aan welstandsprogramme word vervolgens in **Afdeling 6** bepaal en wel onder die hoofde van onderskeidelik **Werknemerhulpprogram (A)** en **Lewenstylbestuur (B)**.

Die vraelys wat aan respondente voorsien was by aanvang van die Stresbeheerprogram stem ooreen met die vraelys wat aan die respondente van die twee onderskeie fakulteite voorsien was. Ten einde die effektiwiteit, aldan nie, van die Stresbeheerprogram te bepaal, was 'n na-toets vraelys aan die respondente voorsien na afloop van die dag se kursus. Hierdie vraelys bevat 'n addisionele afdeling naamlik **Stresbeheerprogram (C)** wat in paragraaf 3.6.3 (p. 283) in hierdie hoofstuk bespreek word.

3.6.1 Werknemerhulpprogram - WHP

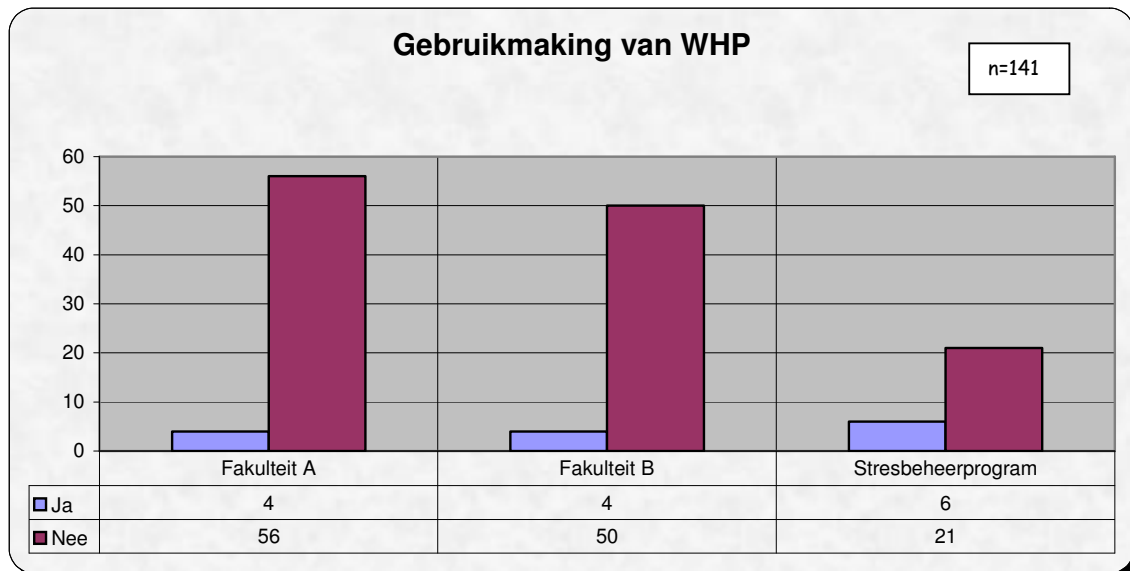
'n WHP kan beskou word as "*...the work organization's resource that utilizes specific core technologies to enhance employee and workplace effectiveness through prevention, identification, and resolution of personal and productivity issues*" (Mental Health Works, 2003:3). Die WHP het derhalwe ten doel om die werknemer en sy gesin te ondersteun, sowel as om produktiewe en gelukkige werknemers te verseker. WHP-intervensieprogramme is gebaseer op die beskouing van die werknemer se interaksie op sosiale-, gesins- en werksomgewing

en kan wel 'n omvattende diens ter voorkoming, hantering, en bestuur van stres lewer.

3.6.1.1 Persoonlike benutting van die WHP - (Vraag 6.1)

'n WHP poog om die werknemers se lewenskwaliteit te verhoog deur middel van programme, hetsy op voorkomende of terapeutiese vlak. In aansluiting hiermee, meld Arthur (2000:557) dat 'n WHP altyd belangrik sal wees en die programme ook *"...in themselves effective enough to counter the effects of stressful work environments"*.

Figuur 5.22 Gebruikmaking van WHP



Die respons op vraag 6.1 dui op twee moontlike interpretasies, gebaseer op die respondente se begrip van die rol en funksie en uiteindelijke definisie wat hulle aan die WHP gee. Indien die aanname gemaak word dat respondente se gebruikmaking van die WHP geassosieer word met terapeutiese ingryping, kan gekonstateer word dat slegs 14 (10% van n=141) respondente van die WHP gebruik gemaak het.

Indien in ag geneem word dat die Stresbeheerprogram 'n WHP-funksie en inisiatief is, kan die gevolgtrekking gemaak word dat al 27 respondente wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het, dus van die WHP gebruik gemaak het, wat die totaal verhoog na 35 (25% van n=141) respondente (27 vanuit die Stresbeheerprogram en die 8 vanuit die fakulteite).

Die waarde van 'n WHP vir beide die organisasie en die werknemer kan nie onderskat word nie. Arthur (2000:557) meld dat die WHP 'n belangrike diens lewer, veral in die lig daarvan dat werknemers bevoordeel word deur die vroeë intervensie. WHPs speel dus 'n belangrike rol in die ondersteuning van werknemers wat stres en stressimptome beleef.

Die WHP kan volgens O' Hara (1995:207) bydra tot verbeterde produktiwiteit en gunstige winsresultate vir die organisasie, sowel as werknemerbelewenis van positiewe gehalte van werklewe. Cummings (2000:58) ondersteun die siening en meld dat WHP-dienste aangebied word *"...so (that) workers can learn positive ways to manage their stress and business can be assisted in preventing the escalating costs of doing business that result from the consequences of chronic work stress"*.

3.6.1.2 Belewenis van die WHP en gepaardgaande resultate (Vraag 6.2)

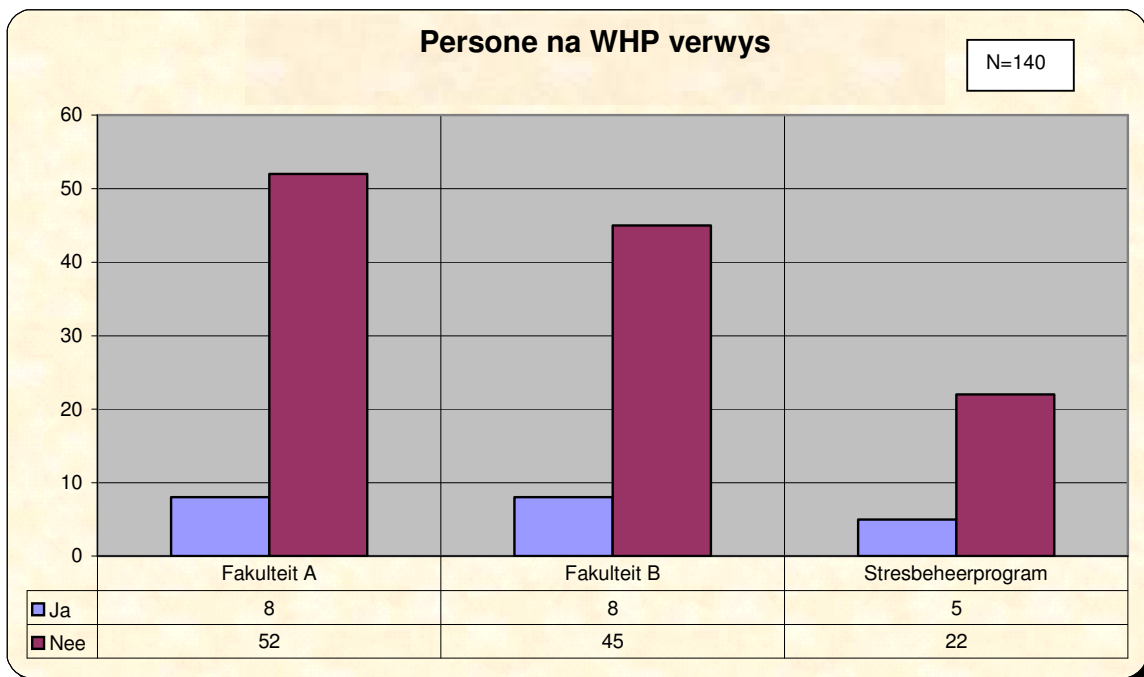
Ter ondersteuning van die feit dat meer as 10% van die respondente van die WHP gebruik gemaak het (soos afgelei vraag 6.1 (p.271) wel, het 20 (14%) respondente hul mening uitgespreek met betrekking tot hul ervaring van die WHP diens. Die 4 (7%) respondente vanuit Fakulteit A, sowel as die 6 (22%) respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het, het aangedui dat hulle die WHP diens as baie toeganklik ervaar het. Verder, dat die dienslewering deur die WHP-personeel professioneel was.

Van die respondente wat van die WHP gebruik gemaak het, het 2 (3%) vanuit Fakulteit A, 3 (6%) vanuit Fakulteit B en 5 (19%) vanuit die Stresbeheerprogram aangedui dat die dienste gelewer deur die WHP 'n merkbare verbetering in hul situasie teweeggebring het.

3.6.1.3. Persone verwys na die WHP (Vraag 6.3)

Van betekenis in die onderstaande figuur 5.23, is dat 8 (13%) respondente vanuit Fakulteit A, 8 (15%) respondente vanuit Fakulteit B en 5 (23%) respondente vanuit die Stresbeheerprogram ander werknemers na die WHP verwys het.

Figuur 5.23 Persone na WHP verwys



Wat die responsresultate betekenis gee is die feit dat 'n totaal van 21 (15%) respondente ander persone na die WHP verwys het. Die betrokke tersiêre op-
 leidingsinstelling se benadering ten opsigte van WHP- dienslewering is gebaseer op die veronderstelling dat 'n fisies gesonde persoon, beter werksprestatie lewer en laer koste implikasies vir die organisasie inhou.

Tabel 5.17 Vergelyking van WHP benutting teenoor WHP verwysing

| | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram | Totaal |
|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------|--------|
| Het WHP diens benut | 4 | 4 | 6 | 14 |
| Het ander persoon na WHP verwys | 8 | 8 | 5 | 21 |

Die waarde in die resultaat is verder daarin gesetel dat 14 van die respondente wat die WHP-diens benut het ander persone na die WHP verwys het. Die afleiding kan dus gemaak word dat die respondente vertroue in die dienslewering van die WHP stel.

Voormelde dui verder daarop dat persone wat nie van die diens gebruik gemaak het nie, wel van die bestaan van sodanige diens bewus is. Hierdie aanname is gebaseer op die progressiewe bewusmaking van die instelling se WHP-dienste deur middel van brosjures, werksinkels, die organsasie se Intranet en kommunikasie met afdelingshoofde. Voorkomende optredes deur middel van opleiding, werksinkels, seminare en die identifisering van potensiële probleme is van kardinale belang, veral in die lig van afwesigheid en onproduktiwiteit.

3.6.1.4. Kapasiteit/rol tydens verwysing na die WHP (Vraag 6.4)

Ten spyte daarvan dat die totale respons op hierdie vraag nie ooreenstem met die 'JA'-respons (21 respondente) in vraag 6.3 (p.273) nie, kan die afleiding gemaak word dat werknemers wel 'n bepaalde verwagting aan die dienslewering van die WHP stel.

Tabel 5.18 Kapasiteit tydens verwysing van andere na WHP

| | Fakulteit A | Fakulteit B | Stresbeheerprogram | Totaal |
|-------------|-------------|-------------|--------------------|--------|
| Toesighouer | 2 | 1 | 3 | 6 |
| Kollega | 7 | 7 | 5 | 19 |

'n Totaal van 9 (15%) respondente vanuit Fakulteit A, 8 (15%) vanuit Fakulteit B en 8 (30%) vanuit die Stresbeheerprogram het ander persone na die WHP

verwys (Tabel 5.18, p.274). Wat betekenisvol is vanuit hierdie respons is dat toesighouers nie slegs werknemers na die WHP verwys nie, maar self van die dienste van die WHP gebruik gemaak het. Die afleiding word gestaaf deur die feit dat die meeste toesighouers wat werknemers na die WHP verwys het, die Stresbeheerprogram bygewoon het, of van die WHP se dienste bewus is.

Gesien in die lig van die voorafgaande responsresultate kan die gevolgtrekking gemaak word dat organisasies wat nie enige intervensies aanbied nie en werknemers wat nie daarvan gebruik maak nie, gevaar loop om hul kompeterende aanslag te verloor. Lae moraal, swak werksbywoning, verlaagde produktiwiteit en hoë werknemeromsette veroorsaak 'n rimpel-effek met verreikende gevolge vir sowel die werknemer en sy gesin, as vir die organisasie.

3.6.2 Lewenstylbestuur

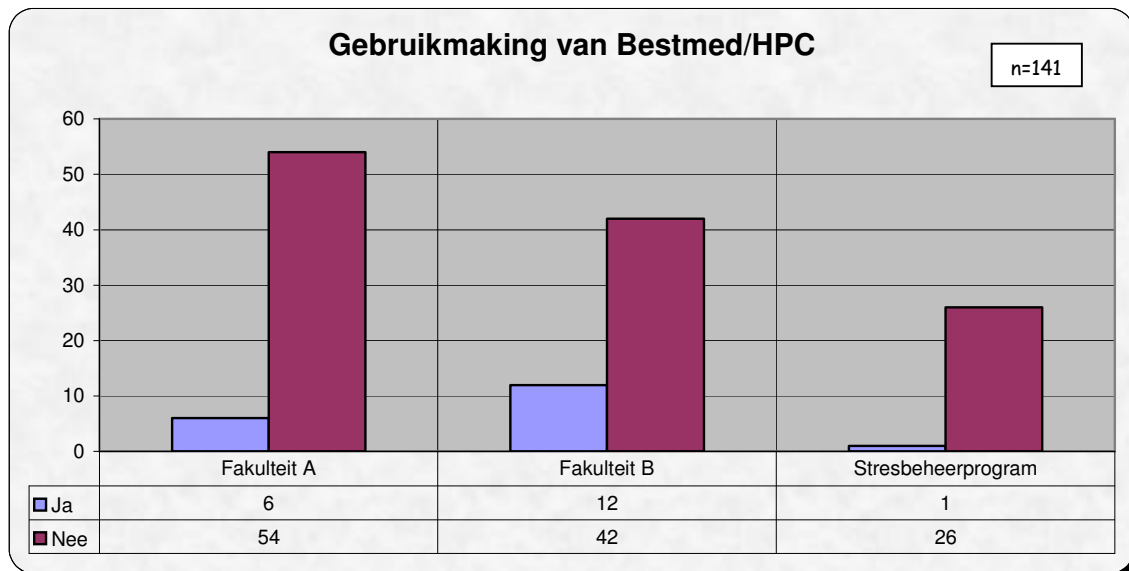
'n Welstandslewenstyl verwys na die wyse waarop die individu in interaksie is met die omgewing waarin hy verkeer. Die belangrikste eienskap van welstand is volgens Schafer (2000:57) en Csiernik (2005:4) dat die volkome mens na die integrasie van "*body, mind and spirit*", verwys en dat hierdie elemente van die mens nie slegs met mekaar verbind is nie, maar ook dat dit onafskeidbaar is. Dit is dus belangrik om kennis te neem dat elke element van volkome menswees en die ervaring van welstand, 'n direkte invloed op die ander elemente uitoefen.

Welstands- of lewenstylprogramme streef daarna om werknemers te bemagtig om sowel eienaarskap van hul lewens te aanvaar, as om hul probleme te kan hanteer en fokus derhalwe op algehele gesondheid en welstand.

3.6.2.1 Deelname aan die Bestmed/High Performance Centre Lewenstylbestuursprogram (Vraag 6.5)

Die navorser ondersteun 'n gebalanseerde lewenstyl en wys daarop dat die suksesvolle bemeestering van belangrike lewensvaardighede bydra tot 'n positiewe belewenis van gehalte van lewe. Die bemeestering van enkele lewensvaardighede dien as verdere aansporing aan die individu om voortdurend na verdere sukses en groei, te streef. Basson (1992:23), asook Calitz en Weyers (1998:37) meld dat 'n lewenstylbenadering ook belangrik is in die opvoeding van individue in die hantering van stres.

Figuur 5.24 Gebruikmaking van Bestmed/HPC



Indien die 'JA' respons (Figuur 5.24) in berekening gebring word, het slegs 19 (13.7% van n=141) van al die respondente van die "High Performance Centre" (HPC)/Bestmed Lewenstylbestuursprogram wat deur Bestmed geïnisieer is en op kampus deur die universiteit gefasiliteer word, gebruik gemaak.

Van betekenis is dat Fakulteit B met 12 respondente (9% van die totale aantal respondente (n=141)) die hoogste persentasie gebruik van hierdie voordeel aangedui het. Dit word gevolg deur Fakulteit A met 6 (4% van n=141) en 1

(0.7% van n=141) vanuit die Stresbeheerprogram. Die afleiding kan gemaak word dat werknemers binne Fakulteit B meer gemotiveerd is om hul gehalte van werklewe en sodoende hul algehele lewensgehalte te verbeter.

Voorafgaande afleiding word gegrond op die inligting dat Bestmed verskeie individue direk kontak vanweë die mediese statistieke, hul adviseer met betrekking tot hoë risiko-siektes en van medikasie voorsien. Die keuse word aan die individu oorgelaat om te besluit of hy aan die HPC/Bestmed Lewensstylprogram gaan deelneem aldan nie. Dit ten spyte, het meer werknemers vanuit Fakulteit B, deur hul deelname aan die program, bewys gelewer dat addisionele programme wel 'n rol kan vervul in die verbetering van algehele lewensgehalte.

3.6.2.2. Ervaring van die HPC/Bestmed Lewensstylbestuursprogram (Vraag 6.6)

Ter ondersteuning van die feit dat indien 19 (13.47%) van die respondente wel van die "*High Performance Centre*" (HPC)/Bestmed Lewensstylbestuursprogram wat deur Bestmed gefasiliteer word, gebruik gemaak het, het slegs 11 (7.8%) respondente hul mening uitgespreek oor hul ervaring van die diens.

Die respondente wat aangedui het dat die diens nie aan hulle verwagtinge voldoen het nie, word saamgestel uit 4 (2.8%) respondente vanuit Fakulteit A, 1 (0.7%) respondent vanuit Fakulteit B sowel as die 1 (0.7%) respondent wat die Stresbeheerprogram bygewoon het. In teenstelling hiermee het 1 (0.7%) respondent vanuit Fakulteit A en 4 (2.8%) respondente vanuit Fakulteit B aangedui dat hul belewenis van die diens positief was.

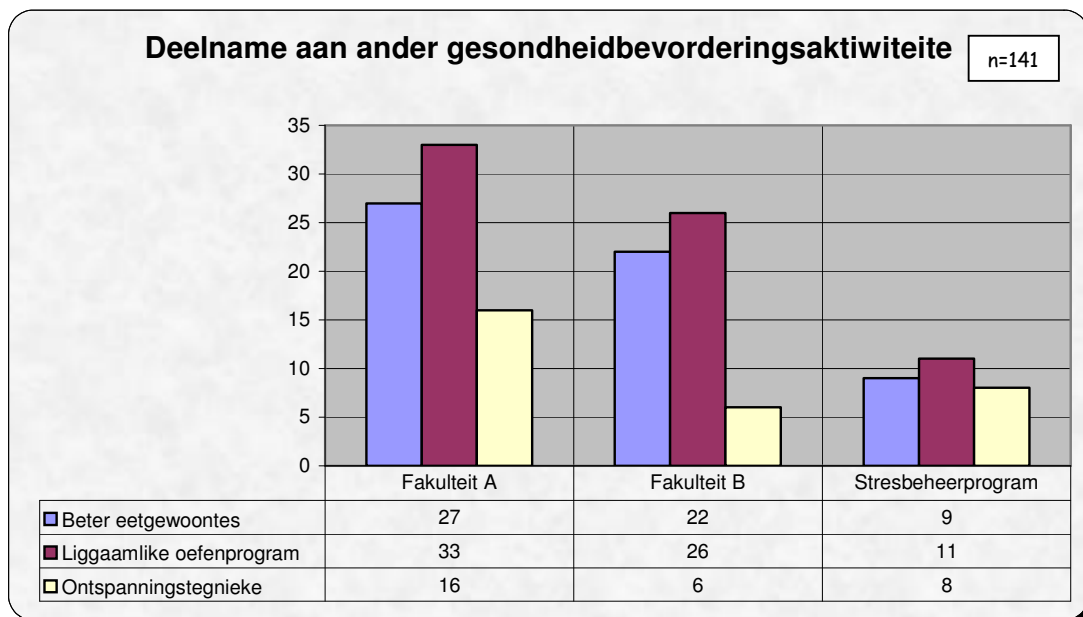
Die feit dat meeste van die respondente vanuit Fakulteit B aangedui het dat die diens goed was, ondersteun die voorafgaande afleiding dat werknemers in hierdie fakulteit moontlik 'n meer gemotiveerde benadering tot die bevordering van hul lewenskwaliteit het. 'n Volgende afleiding kan wees dat die deelnemers nie bereid is om die 'persoonlike ongerief' aan te gaan deur die pro-

gram te voltooi nie. Die afleiding word gebaseer op die feit dat deelname aan die lewenstylprogram toewyding en dissipline vereis ten einde sukses te bereik. Die navorser is van mening dat gesondheid en welstand van individue grootliks bepaal word deur hul lewenstyle en lewensomstandighede. Die mens is 'n volkome wese wat funksioneel moet wees in 'n veelheid van mikro-omgewings. Lewenstyl en lewensomstandighede moet dus voortdurend by hierdie veranderende omstandighede aanpas.

3.6.2.3. Betrokkenheid by ander gesondheidsbevorderingsprogramme/aktiwiteite (Vraag 6.7)

Lewenstylbestuur as 'n alternatiewe gesondheidsbevorderingsprogram, behels die handhawing van 'n gesonde lewenstyl ten opsigte van fisiese- en emosionele gesondheid asook persoonlike bestuur. Fries (in Cascio, 2003:605) wys tereg daarop dat algemene navorsingsresultate in hierdie verband aangedui het dat deelname aan georganiseerde gesondheidsbevorderingsprogramme verbeterde gesondheid teweegbring.

Figuur 5.25 Deelname aan ander gesondheidsbevorderingsaktiwiteite



'n Belangrike aspek van gesondheidsbevordering is om by werknemers 'n bewustheid aan te wakker om verantwoordelikheid vir eie gesondheid en welstand te aanvaar en nie van ander afhanklik te wees nie (Schafer, 2000:18). Die responsresultate op vraag 6.7 bevestig die noodsaaklikheid aan voormelde deurdad 70 (50%) respondente aangedui het (Figuur 5.25, p.278) dat liggaamlike oefening as 'n vername metode ter bevordering van lewensgehalte beskou word en hul aktief daaraan deelneem.

Spanningsbeheer, wat ook ontspanningstegnieke insluit, het ten doel om sovermoontlik stressore te vermy of om die reaksies op onvermydelike stressore te verminder, te oorkom of te bestuur. Ontspanningstegnieke, se doelstelling is om meer response op bekende stressore aan te leer en om die funksionering van die senuweestelsel en fisiologiese stabiliteit te verbeter (Van der Merwe, 2004:193-194). In hierdie verband het 8 (30% van 27) respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het aangedui dat hulle ontspanningstegnieke as metode ter bevordering van lewensgehalte beskou. So ook het 16 (27% van 60) respondente vanuit Fakulteit A en 6 (11% van 54) respondente vanuit Fakulteit B aangedui dat hulle waarde put uit die beoefening van ontspanningstegnieke.

Ten einde te voldoen aan 'n basiese behoefte van die menslike liggaam, naamlik *fisiese aktiwiteite*, meld Schafer (2000:332) dat "*...a vital step in harnessing stress, preventing illness, and reaching higher levels of potential is to restore exercise in daily life*". Gegrand op die response van vrae 6.6 (p.277) en 6.7 (p. 278) kan die afleiding gemaak word dat respondente vanuit Fakulteit A die belangrikheid van liggaamlike oefening besef en reeds by privaat oefen-fasiliteite betrokke was en derhalwe nie aan die HPC/Bestmed inisiatief deelgeneem nie.

Die belangrikheid van 'n *gesonde dieet* en gebalanseerde etes is daarin gesetel om daaglikse stres te weerstaan en 'onnodige' stres te verminder (Romas & Sharma, 2000:198). Gesonde eetgewoontes behels dus 'n balans tussen die kwantiteit en kwaliteit van voedsel en 'n gereelde eetpatroon en word deur 58 (41%) respondente aangedui as 'n belangrike sleutel in die handhawing van 'n algehele gesondheidsbewustheidsin.

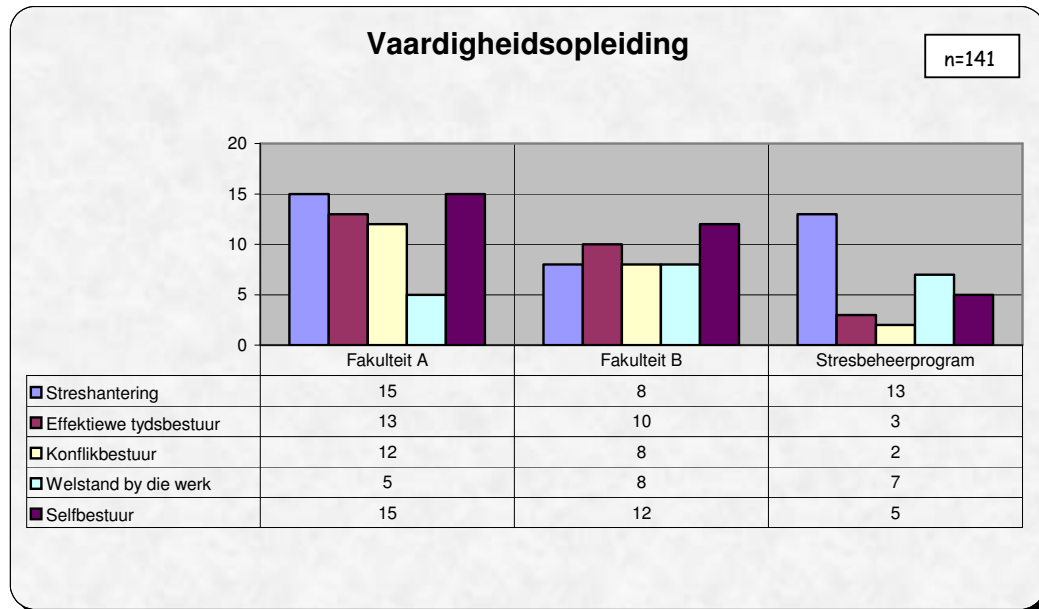
Die belangrikheid van liggaamlike oefening met gepaardgaande gesonde eetgewoontes word deur 34 (24%) respondente as bevorderlik vir lewensgehalte aangedui. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat 24% van die respondente bewus is dat 'n gesonde lewenstyl gehandhaaf moet word, derhalwe die volg van goeie eetgewoontes. Die vraag ontstaan egter of hierdie respondente 'n gesonde eetgewoonte volg uit vrye keuse of as gevolg van mediese advies vanweë vorige mediese geskiedenis.

3.6.2.4 Vaardigheidsopleiding (Vraag 6.8)

Hierdie vraag het die vasstelling van die respondente se vlakke van vaardigheid met betrekking tot hul hantering van stres, effektiewe tydsbestuur, konflikbestuur, selfbestuur en welstand by die werk ten doel. Die respons dien as aanduiding of vaardigheidsopleiding 'n beduidende rol speel in die bevordering van gehalte van werklewe en gevolglike vermindering van stres. Gevolglik word die bevordering van die werknemer se werkservaring, wat bydra tot die verbetering van die organisasie se menslike hulpbronskapasiteit, as dié vernaamste uitkoms van loopbaanontwikkeling beskou, aangesien die behoeftes van die werknemer en dié van die organisasie aangespreek word.

Indien die respons op vrae 5.1(a) tot 5.1(f) p.252-269 in ag geneem word, kan die afleiding gemaak word dat die meerderheid respondente sommige situasies en omstandighede as 'stresvol' en 'soms stresvol' beleef vanweë 'n gebrek aan bepaalde vaardighede.

Figuur 5.26 Vaardigheidsopleiding



'n Stresvolle belewenis ontstaan wanneer daar 'n volgehoue toename in druk op die individu geplaas word en hy nie verdere weerstand kan bied nie (Cartwright & Cooper, 1997:v). Die effek, volgens Grimshaw (1999:32) is dat die individuele hanteringsvaardighede afgetakel word en prestasie afneem namate tekens van stres meer opmerklik is. Hierdie aanname word gebaseer op die respons dat slegs 36 (26%) respondente streshanteringsvaardighede, 22 (16%) respondente konflikthanteringsvaardighede en 32 (23%) respondente selfbestuursvaardighede aangeleer het.

Die lae persentasie van respondente wat hul vaardighede verbeter, met gepaardgaande hoë voorkoms van stresvolle belewenis as gevolg van gebrekkige vaardighede, kan ook aanleiding gee tot verlaagde produktiwiteit. Burud en Tumolo (2004:185) merk tereg op dat produktiwiteit deur werknemer bevoegdheid en -effektiwiteit bepaal word, teenoor Cascio (2003:672) wat meen dat produktiwiteit op die "...measure of the output of goods and services relative to the input of labour, material and equipment", dui. Werknemers sal derhalwe meer produktief wees indien hul oor die nodige kwalifikasies, vaardighe-

de en hulpbronne beskik en 'n begeerte daartoe het om 'n taak goed af te handel.

3.6.2.5 Persoonlike ervaring van die WHP (Vraag 6.9)

Vraag 6.9 het aan die respondente die geleentheid gebied om hul mening met betrekking tot hul ervaring van die WHP uit te spreek. Alhoewel slegs 14 (10% van n=141) respondente in vraag 6.1 (p.271) aangedui het dat hulle van die WHP gebruik gemaak het, het 17 (12% van n=141) respondente 'n mening gegee ten opsigte van hul ervaring by die WHP. Hierdie verskynsel kan toegeskryf word aan die feit dat toesighouers wat personeel na WHP verwys het, ook hul interaksie met WHP as 'n persoonlike ervaring beskou.

Een respondent uit elke fakulteit het aangedui dat die WHP nie aan hul verwagtinge voldoen het nie en dat hul nie tevrede was met die dienste wat deur die WHP aangebied word nie. Dit is nie duidelik of die respondente hier verwys na WHP se terapeutiese ingrepe of na programme wat deur die WHP aangebied en gefasiliteer word nie.

In teenstelling met die twee respondente se negatiewe ervarings, het 4 respondente vanuit Fakulteit A, 4 respondente vanuit Fakulteit B en 7 respondente vanuit die Stresbeheerprogram, 'n totaal van 15 (11% van n=141), aangedui dat hulle die dienste van die WHP as toeganklik ervaar het. Die respondente het gerapporteer dat die diens wat hulle ontvang het, ondersteunend en sinvol was.

3.6.2.6 Persoonlike mening oor die lewenstylprogramme (Vraag 6.10)

In vraag 6.5 (p.276) het slegs 19 (13.47% van n=141) respondente aangedui dat hulle van die "*High Performance Centre*" (HPC)/Bestmed Lewenstylbestuurs-

program gebruik gemaak het. Slegs 9 (6% van n=141) respondente het egter hul mening gegee ten opsigte van hul ervaring by die lewenstylprogram.

In ooreenstemming met die respons op vraag 6.6 (p.277), het 2 respondente vanuit Fakulteit A en 5 respondente vanuit Fakulteit B aangedui dat die diens sinvol en toereikend was. Een respondent uit elk van die fakulteite het aangedui dat hulle nie tevrede was met die diens wat aangebied was nie. Die redes vir die opinies is egter nie duidelik nie.

Alhoewel die lewenstylprogram nie as 'n doelwit vir die studie gestel is nie, kan die aanname gemaak word dat die lewenstylprogramdiens toeganklik was vanweë die feit dat dit 'n gratis inisiatief van beide die universiteit en die mediese fonds was. Die resultaat is egter nie beduidend om te bepaal of die program aan al die deelnemers se verwagtinge voldoen het nie.

3.6.3. Stresbeheerprogram

Hierdie afdeling handel oor **Deel 6:C Stresbeheerprogram** wat slegs in die vraelyste voorkom, wat aan die deelnemers van die Stresbeheerprogram by voltooiing van die opleiding voorsien is. Hierdie deel het ten doel om die effektiwiteit, aldan nie, van die Stresbeheerprogram te bepaal. Hierdie vraelys stem in alle afdelings ooreen met die vooraf bespreekte vraelyste, maar verskil vanaf vraag 6.9. In die lig hiervan wil die navorser die leser se aandag daarop vestig dat die numering van die vrae korrek is en nie 'n duplisering van voorafgaande bespreking is nie.

3.6.3.1 Verwerwing van nuwe insigte rakende stresbestuur en die verbetering van die Gehalte van Werklewe (Vraag 6.9) en (Vraag 6.10)

Al die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het (n=27), het aangedui dat hulle deur middel van die opleiding nuwe insigte bekom het. Ten

spyte hiervan het 25 (92%) respondente aangedui dat hulle na hul mening voldoende toegerus is om stresbeheer te beoefen ten einde hul gehalte van werklewe te verbeter. Die afleiding kan gemaak word dat die 2 (8%) respondente nie die gewenste vlak van selfvertroue het om die nuutgevonde insigte in die praktyk toe te pas nie. Kenny (2000:380) merk dan ook tereg op dat die probleem van stres in die individu gesetel is en dat hy self die verantwoordelikheid moet neem om verandering te bewerkstellig.

3.6.3.2. Ervaring van die Stresbeheerprogram (Vraag 6.11)

Calitz en Weyers (1998:33) beskou 'n stresbeheerprogram as 'n program wat ten doel het om die individu se hanteringsvaardighede en lewenskwaliteit te verbeter, om wanpersepsies en verkeerde denkpatrone reg te stel en om persoonlike groei te stimuleer. 'n Stresbeheerprogram is dus 'n omvattende program wat aangebied word om individue in staat te stel om die nadelige effekte van stres te verminder, asook om praktiese metodes aan te leer om spanning teen te staan en te bestuur.

Met hierdie vraag het respondente die geleentheid gehad om hul eerlike mening met betrekking tot die Stresbeheerprogram weer te gee. Ten spyte daarvan dat al die respondente aangedui het dat hulle nuwe insigte ingewin het, het 2 (8%) respondente gerapporteer dat die opleiding nie aan hul verwagting voldoen het nie. Die aanname kan gemaak word dat dit ook hierdie respondente is wat aangedui het dat hulle nie na hul mening voldoende toegerus is om stresbeheer in die praktyk toe te pas nie.

Die ander 25 (92%) respondente het aangedui dat hul deur middel van die opleiding nuwe insigte met betrekking tot stresbeheer verwerf het en nuwe vaardighede aangeleer het wat hulle met vrug in die praktyk kan toepas. Met inagneming van die aanvanklike doelwitte, is dit belangrik om daarop te let dat

die respons 11 (40%) respondente ingesluit het wat rapporteer het dat die inhoud van die opleiding vir hulle relevant en toepaslik was.

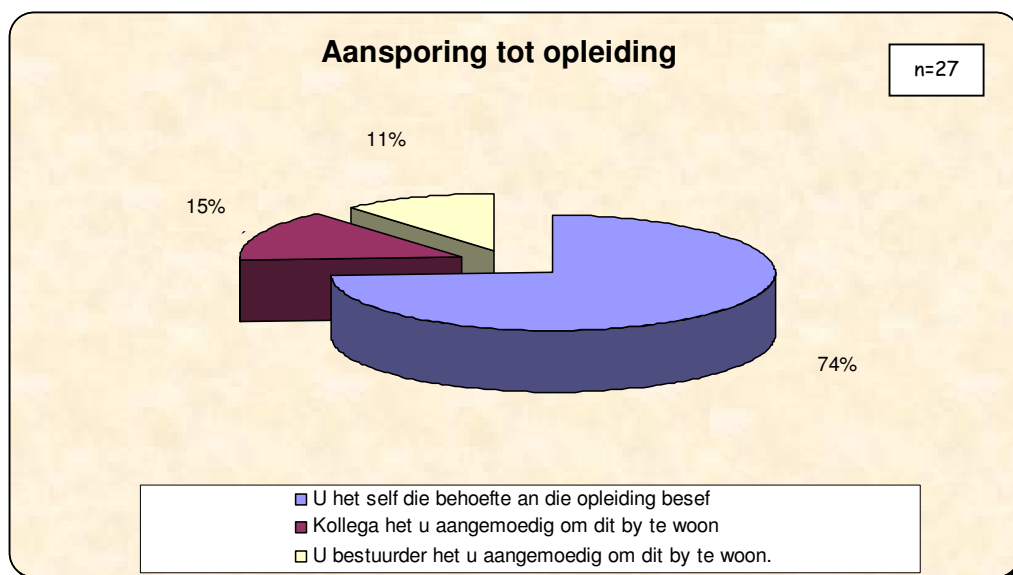
3.6.3.3. Toegelate tyd vir die voltooiing van die Stresbeheerprogramopleiding voldoende ten einde effektief te wees. (Vraag 6.12)

Die toegelate tyd vir die aanbieding en voltooiing van die Stresbeheerprogram blyk voldoende te wees, aangesien 22 (81.5%) respondente die toegelate tyd as voldoende aangedui het. Die restant van respondente is van mening dat die toegelate tyd die effektiwiteit van die program negatief kan beïnvloed.

Die navorser meld in hierdie verband dat aanpassings met betrekking tot die inhoud nie onmiddellik genoodsaak word nie, aangesien die meeste respondente tevrede is met die toegelate tyd vir die voltooiing van die program. Die navorser is egter van mening dat geen program absoluut is nie en dat die program jaarliks hersien en aangepas behoort te word.

3.6.3.4 Motief vir die bywoning van opleiding (Vraag 6.13)

Figuur 5.27 Aansporing tot opleiding



Die aanduiding van 20 (74%) respondente wat self die behoefte aan vaardigheidsontwikkeling besef en geïdentifiseer het, is beduidend met betrekking tot die afleiding dat die werknemers toenemend aan stresdruk blootgestel word (Figuur 5.27, p.285).

Die respons dat die oorblywende 7 (26%) respondente deur kollegas en toesighouers aanbeveel was, dui daarop dat werknemers steeds die belang van hul kollegas op die hart dra deur hul aan te moedig om vaardigheidsopleiding te deurloop toe die behoefte daaraan geïdentifiseer was.

3.6.3.5 Belewenis van die aanbieder van die Stresbeheerprogramopleiding (Vraag 6.14) en die hulpmiddels wat tydens die Stresbeheerprogramopleiding aangewend was (Vraag 6.15)

Die professionaliteit van die programaanbieder was deur 23 (85%) van die respondente as baie positief ervaar. Die aanbieder se vermoë om die kursus gestruktureerd aan te bied was deur 3 (11%) respondente as 'n belangrike aspek tot die effektiwiteit van die program, aangedui.

Met die gebruikmaking van informele kleingroepe tydens die opleiding, dra die korrekte gebruik van hulpmiddels by tot die effektiwiteit van 'n aanbieding. Die aanbieder se gebruik en toepaslikheid van hulpmiddels kan as effektief beskou word aangesien 19 (70%) respondente die hulpmiddels positief ervaar het teenoor 2 (7.4%) van die respondente wat van mening was dat meer hulpmiddels gebruik kon word. Hier kan die afleiding weereens gemaak word dat die 2 respondente die verwagting vir 'n meer visuele aanbieding gehad het, en derhalwe die opleiding as onvoldoende beleef het (verwys na respons op vraag 6.10, p.283). 'n Totaal van 6 respondente het geen respons op die vraag gelewer nie.

3.6.3.6 Respondente se voorgestelde verbetering tot die Stresbeheerprogram-opleiding (Vraag 6.16)

Die respons op hierdie vraag is nie van enige beduidende betekenis nie, aangesien slegs 4 (15%) respondente enige opmerkings en aanbevelings gemaak het. Die aanbevelings en opmerkings het gehandel oor die aanbieder se wyse waarop die deelnemers interaktief betrek word. Die mening is deur 1 (3%) respondent uitgespreek dat die aanbieder van te veel werkkaarte en aktiwiteite gebruik maak. Die ander 3 (11%) respondente was van mening dat die aanbieder weer te min werkkaarte, praktiese toepassings en aktiwiteite ingesluit het.

3.7 ANALISERING VAN AFDELING 7: RESPONDENTE OORSIG MET BETREK-KING TOT RESPONDENTE VANUIT DIE FAKULTEITE

Ten einde die respondente se algemene perspektiewe op stres en stres veroorsakende faktore te bepaal, laat **Afdeling 7** van die vraelys die respondent toe om verklarende en/of ondersteunende inligting te verstrek.

3.7.1 Twee aspekte wat 'n beduidende verskil sal maak aan die stresaspekte ("*concerns*") wat deur die respondente in hierdie vraelys geïdentifiseer is. Verwys na die respons op Afdeling 4 en Afdeling 5 van hierdie vraelys (Vraag 7.1)

Vanweë die unieke aard van die werksomgewing binne die fakulteite, word die respons van die fakulteite afsonderlik van die respons van die deelnemende respondente van die Stresbeheerprogram voorgehou.

'n Totaal van 74 respondente het aangedui dat verandering in en beheer van studentegetalle 'n verskil aan hul streservaring teweeg sal bring. Van hierdie respondente het 57% (42) aangedui dat die toename in studentegetalle, langer en meer klasure en gevolglike verhoogde werklading, stressore is wat aangespreek moet word.

Van die 74 respondente wat aangedui het dat sekere aspekte 'n verskil in hul streservaring kan bewerkstellig, het 26.6% (19 van 74) respondente onvoldoende en ontoereikende tegnologiese hulpmiddels as stressore geïdentifiseer. Verder was die behoefte aan vaardigheidsopleiding, wat streshantering, konflikthantering en bestuursopleiding insluit, deur 17% (13) van die 74 respondente as beduidende stressore aangedui.

'n Totaal van 12 respondente het ook aangedui dat verandering in werkslading 'n verskil in hul streservaring kan bewerkstellig. Hoë werkslading wat impakkeer op produktiwiteit was deur 58% (7) van die respondente, wat die Stresbeheerprogram bygewoon het, as beduidende stressore aangedui. Onvoldoende en ontoereikende tegnologiese hulpmiddels was deur 25% (3) respondente aangedui as beduidend en 'n verdere 17% (2) respondente het onregverdig en ongestruktureerde werksverdeling gerapporteer.

3.7.2. Aanbevelings deur respondente rakende werkslading en faktore wat stresvlakke beïnvloed (Vraag 7.2)

Respondente vanuit die fakulteite het oorwegend aangedui dat werkseise 'n faktor is wat hul stresvlakke beïnvloed. Hierdie werkseise sluit volgens 24 (21% van 114) respondente, faktore soos oorlading met administratiewe take, navorsing en verhoogde aantal publikasies in. Die respons vergelyk met die vermelding deur Carl en Kapp (2004:21-25) dat dit 'n bekende feit is dat die akademikus, wat tot die groei van kennis en literatuur bydra, asook artikels lewer en publiseer, voorrang vir bevordering geniet. Vir die akademiese personeellid om te presteer, moet hy dus 'n ywerige en produktiewe 'student' wees. Uit bovermelde is dit duidelik dat die universiteit, die studentegemeenskap en die samelewing hoë eise aan akademiërs stel.

Die ontoeganklike en outokratiese bestuurstelsels van die tersiêre opleidingsinstelling word deur 23 (20% van 114) respondente vanuit die fakulteite as stres-

sore aangedui. Hierdie respondente is van mening dat die bestuur geen ondersteuning en beskerming aan sy personeel bied nie, meer so by Fakulteit A waar 14 (61% van 23) respondente teenoor die 9 (39% van 23) vanuit Fakulteit B hierdie aspek as stressor ervaar. In hierdie verband het 5 (28% van 18) respondente, wat die Stresbeheerprogram bygewoon het, ontoeganklike en outokratiese bestuurstelsels as stressore gerapporteer.

Loopbaanvooruitsigte in die lig van beleid, persoonlike bevoordeling en die toepassing van 'n beleid oor gelyke-indiensneming ("*Equity*") was deur 'n verdere 10 (9% van 114) respondente vanuit die fakulteite as stressore ervaar. Hierdie stressor is meer 'n faktor in Fakulteit B waar 7 (13% van 54) respondente teenoor 3 (5% van 60) respondente vanuit Fakulteit A dit as beduidende stressor aangedui het. Vanuit die Stresbeheerprogram het 5 (18% van 27) respondente loopbaanvooruitsigte, binne vooraf vermelde konteks, as stressore aangedui.

'n Onbeduidende persentasie van 1% (van n=114) van die respondente vanuit die fakulteite het aangedui dat die akademiese personeel isolasie ervaar, en dat dit tot hul belewenis van stres in die werkplek bydra.

Vir die respondente wat deelgeneem het aan die Stresbeheerprogram was die behoefte aan vaardigheidsopleiding deur 8 (30% van 27) as dié mees uitstaande faktor met betrekking tot stressore in die werkplek aangedui. Volgens respondente behoort hierdie opleiding stres hantering, konflik hantering en bestuursopleiding in te sluit.

Vanuit die respons op vrae 7.1 en 7.2 blyk dit duidelik dat die verandering in werksomstandighede 'n mate van werksonsekerheid by die werknemers laat. Hierdie onsekerheid gee daartoe aanleiding dat verskeie faktore as stressore na vore kom. Verder kan afgelei word dat veranderende werksomstandighede die menslike hulpbronne-beleid met betrekking tot rasionalisasie en transformasie,

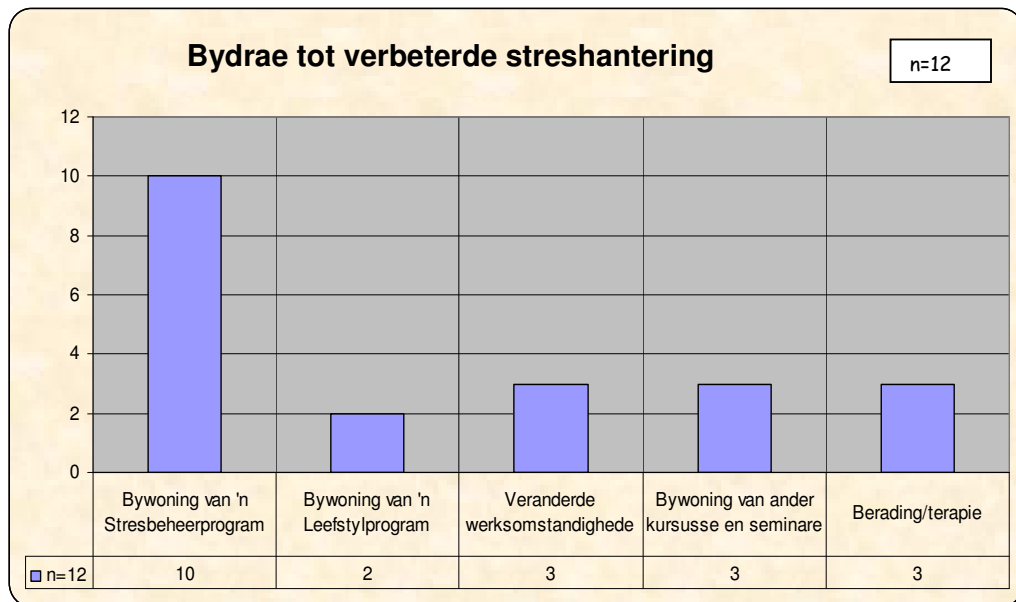
amalgamasie van instellings, toename in studentegetalle en gevolglike toename in werklading insluit.

3.8 ANALISERING VAN AFDELING 7: RESPONDENTE OORSIG MET BETREK- KING TOT RESPONDENTE WAT DIE STRESBEHEERPROGRAM BYGEWOON HET

Hierdie afdeling reflekteer die respons van respondente wat aan die Stresbeheer-
program deelgeneem het. Vrae 7.1 en 7.2 van **Afdeling 7** van die vraelyste was
twee maande na voltooiing van die opleiding aan die respondente voorsien. Hierdie
deel het ten doel om te bepaal of die Stresbeheerprogram enige beduidende rol ge-
speel het in die verbeterde stres hantering van die respondente. 'n Totaal van 27
vraelyste was twee maande na afloop van die Stresbeheerprogram aan al die deelne-
mers gestuur. 'n Totaal van 12 vraelyste, wat 'n respons van 44% verteenwoordig,
was terug ontvang.

3.8.1. Aspekte wat bygedra het tot verbeterde hantering van stres en stres- situasies (Vraag 7.1)

Figuur 5.28 Bydrae tot verbeterde stres hantering



Van die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het, het ook ander addisionele programme gevolg, soos aangedui in Figuur 5.28 (p.290).

Die respons van 10 (83% van n=12) respondente het aangedui dat die bywoning van die WHP-gefasiliteerde Stresbeheerprogram wel bygedra het tot verbeterde streshantering. Die afleiding kan dus gemaak word dat intervensies, soos 'n WHP, 'n besliste rol kan vervul in die verbetering van werknemers se streshanteringsvaardighede en sodoende bydrae tot die werknemer se positiewe ervaring van gehalte van werklewe. Die restant van 2 (17% van n=12) respondente het geen respons op hierdie vraag gelewer nie.

3.8.2. Faktore wat die meeste bygedra het tot die respondente se verbeterde streshanteringsvaardighede ("coping skills") (Vraag 7.2)

Die respondente het aangedui dat die Stresbeheerprogram 'n besliste bydrae gelewer het tot hul verbeterde stresbeheer, soos deur 'n respondent gestel word: *'I am reaping the benefit from the program'*.

Dissipline en selfbestuur word deur 5 (42% van n=12) van die respondente as 'n belangrike komponent van stresbeheer aangedui. 'n Verdere 1 (8%) respondent ondersteun hierdie mening en voeg by dat positiewe selfspraak bydra tot selfbestuur. Oefeninge gefokus op stresverligting word deur 2 (17%) respondente beoefen. Die bydrae van terapeutiese ingryping deur die WHP word deur 3 (25%) van die respondente as waardevol in hul streshantering, aangedui.

Die waarde van die totale Stresbeheerprogram word deur 'n respondent bevestig met die mening dat deelnemers in staat gestel word om stres te kan hanteer of te bestuur, stres te definieer, te identifiseer en te verstaan. 'n Stresbeheerprogram beoog dus om aan die individu kennis oor te dra van die wyse waarop stres hom affekteer asook strategieë, wat ter voorkoming, aangewend kan word.

4. ANALISERING EN BESPREKING VAN KWALITATIEWE EMPIRIESE GEGEWENS

Die doel van hierdie fase van die kwalitatiewe empiriese studie, was om te bepaal of die huidige Stresbeheerprogram effektief was om die werknemers wat stres ervaar, se gehalte van werklewe te verbeter. Vanuit die response ontvang op **afdelings 6 en 7** van die kwantitatiewe ondersoek, kon die navorser nie met sekerheid bepaal of die huidige Stresbeheerprogram effektief was, aldan nie. Die vraag wat dus onbeantwoord was, is:

Is die Stresbeheerprogram effektief in die bemagtiging van werknemers om hul stres effektief te bestuur ten einde 'n beter gehalte van werklewe te bereik?

Die navorser het van **semi-gestruktureerde onderhoude** met 'n onderhoudskedule as data-insamelingsmetode gebruik gemaak. Hierdie tipe onderhoude behels die implementering van vooraf opgestelde vrae ondersteunend tot 'n spesifieke tema met die vryheid om af te wyk van die gesistematiseerde orde ten einde spesifieke inligting relevant tot die tema te bekom (Berg, 2001:70).

Onderhoude was gevoer met 15 beskikbare respondente wat die twee geskeduleerde Stresbeheerprogramme gedurende 2007 bygewoon het, ten einde hul terugvoer te verkry met betrekking tot die effektiwiteit van die program, aldan nie. Die respondente was versprei oor al die kampusse van die tersiêre instelling. Die kriteria wat toegepas was in die seleksie van die onderhoudsgroep, was slegs dat hulle die Stresbeheerprogram moes deurloop het. Daar was derhalwe van **nie-waarskynlikheidsleksie** en wel van die **beskikbaarheid-steekproeftrekking** in die seleksieproses gebruik gemaak.

Die onderhoudskedule het vier afdelings behels met fokus op die program, die bereiking van die Stresbeheerprogram-doelstellings, die deelnemers se voordeel vir deelname aan die program en 'n ope vraag waarin respondente enige voorstelle of kommentaar met betrekking tot die program kon lewer. Die navorser het die onderhoude

persoonlik en telefonies met die deelnemers gevoer. Onderhoude is met 14 Afrikaanssprekende respondente en 1 Engelssprekende respondent gevoer.

4.1. GELDIGHEID VAN DIE KWALITATIEWE ONDERSOEK

De Vos (2005:345) verwys na die verantwoordelikheid om te verseker dat die kwalitatiewe ondersoek geloofwaardig en betroubaar is. Die kriteria vir die evaluering van die geldigheid van die ondersoek behels volgens De Vos (2005:346) die kredietwaardigheid, oordraagbaarheid en toepaslikheid, afhanklikheid en aanpasbaarheid van die bevindinge.

4.1.1. Kredietwaardigheid van die bevindinge

Die kredietwaardigheid van die bevindinge het ten doel om te bepaal of die navorser vertroue kon vestig in die geloofwaardigheid van die subjekte van die onderhoud (De Vos, 2005:345). Die navorser het die respondente van hierdie studie, as geloofwaardig beskou aangesien die onderhoud gevoer is met werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling wat reeds vooraf blootgestel was- en deelgeneem het aan die Stresbeheerprogram.

4.1.2. Oordraagbaarheid en toepaslikheid van die bevindinge

Die oordraagbaarheid en toepaslikheid van die bevindinge behels volgens De Vos (2005:345) die mate waartoe die bevinding toegepas kan word op 'n ander groep mense binne 'n ander konteks. Die navorser is van mening dat daar aan hierdie kriteria voldoen word aangesien die inligting wat van die respondente ontvang is oorgedra kon word buite die huidige navorsingskonteks, naamlik die tersiêre opleidingsinstelling.

4.1.3. Afhanklikheid van die bevindinge

By die afhanklikheid van die bevindinge moet bepaal word of die bevinding herhaal sou word indien dieselfde respondente binne dieselfde konteks weer aan die studie onderwerp sou word (De Vos, 2005:345). Die navorser is van mening dat daar ook aan hierdie kriteria voldoen word aangesien die onderhoudskedule daarop gefokus was om die effektiwiteit van die stresbeheerprogram te bepaal. Die inligting wat ontvang is, was inderdaad die response van werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling wat reeds vooraf blootgestel was aan die Stresbeheerprogram.

4.1.4. Ooreenstemming van die bevindinge

De Vos (2005:345) bevestig dat die kriteria ten doel het om te bepaal of die data algemene bevindinge bevestig en of die data tot verdere implikasies lei. Die navorser is van mening dat daar aan hierdie kriteria voldoen word aangesien die bevindinge algemene internasionale bevindinge bevestig. James en Arroba (1999: 120) bevestig dan ook dat strategieë om werknemerstres te bestuur, veral fokus op 'n gesonde fisiese lewenstyl, balans tussen persoonlike- en werklewe, ontspanning en die vestiging van 'n 'gelukkige' werk en werkplek. Die effektiwiteit van hierdie lewenstylprogramme word verder beklemtoon, aangesien dit relatief maklik is om te evalueer en aanpassings te maak (Grimshaw, 1999:389).

4.2. ANALISERING VAN KWALITATIEWE DATA

Die analisering van die kwalitatiewe data was gedoen volgens Creswell (2002:340) se **analise spiraal** waartydens 'n deeglike teks-analise onderneem is.

Die vrae met die respondente se response is in tabelvorm aangeteken. Die getabuleerde transkripsies vergemaklik die identifisering en indeling van response in bepaalde temas. Die doel van die kwalitatiewe ondersoek was om die responsresultate te teoretiseer, wat 'n akkurate interpretasie van hierdie studie weergee.

4.2.1. Biografiese inligting

Tabel 5.19 Biografiese inligting van semi-gestruktureerde onderhoude van SBP-respondente

| Biografiese inligting Semi-gestruktureerde onderhoude N=15 | | | |
|--|--------------|------------|-------------|
| Item | Kategorie | Frekwensie | Persentasie |
| Geslag | Manlik | 1 | 6.7% |
| | Vroulik | 14 | 93.3% |
| Taal | Afr | 12 | 80.0% |
| | Eng | 2 | 13.3% |
| | Sotho | 1 | 6.7% |
| Ouderdom | 26-35 | 3 | 20.0% |
| | 36-45 | 5 | 33.3% |
| | 46-55 | 6 | 40.0% |
| | Uitstaande | 1 | 6.7% |
| Huwelik Status | Ongetroud | 3 | 20.0% |
| | Getroud | 8 | 53.3% |
| | Uitstaande | 4 | 26.7% |
| Pos Kategorie | Akademies C1 | 0 | 0.0% |
| | Admin C2 | 15 | 100.0% |
| | O/Dienste C3 | 0 | 0.0% |
| Posvlak | 5 | 1 | 6.7% |
| | 7 | 3 | 20.0% |
| | 8 | 2 | 13.3% |
| | 9 | 3 | 20.0% |
| | 10 | 4 | 26.7% |
| | 11 | 1 | 6.7% |
| | 12 | 1 | 6.7% |
| Tipe aanstelling | Perm Voltyd | 15 | 100.0% |

Ten spyte daarvan dat die meeste respondente Afrikaanssprekende vroue is, is die navorser van mening dat die inligting ter evaluering van die huidige Stresbeheerprogram wel van waarde is en 'n bydrae tot hierdie studie, lewer.

4.2.2. Effektiviteit van huidige Stresbeheerprogram

Tabel 5.20, 5.21 en 5.22 verskaf 'n duidelike beskrywing van die temas, subtemas en kategorieë met betrekking tot die effektiviteit van die huidige Stresbeheerprogram, soos ervaar deur respondente wat reeds die program in die voorafgaande jaar deurloop het.

4.2.3. Samevattende analise van die respons met betrekking tot die effektiviteit van huidige Stresbeheerprogram

Vervolgens 'n opsommende bespreking en geïntegreerde literatuur-kontrolle op die responsresultate wat deur die respondente tydens die semi-gestruktureerde onderhoude verskaf is.

4.2.3.1. Tema een: Effektiviteit van die Stresbeheerprogram

Die effektiviteit van die Stresbeheerprogram word in 'n groot mate bepaal deur die waarde wat die inhoud toevoeg tot positiewe verandering in die lewens van die respondente.

Tabel 5.20 Tema Een: subtemas en kategorieë

| TEMA EEN | SUBTEMA | KATEGORIE |
|---|---|--|
| Die effektiviteit van die stresbeheerprogram | Relevansie van programinhoud (Respondente 2-5,7-15) | Aansluiting by behoeftes (Respondente 1-5,7-9,11-15) |
| | | Praktyk relevante voorbeelde (Respondente 2,6) |
| | | Veralgemening van teorie (Respondent 13) |
| | Bewerkstellig gedragsverandering (Respondente 2-3,7,9-15) | Selfbeheersing (Respondent 3) |
| | | Handhaaf balans (Respondente 4,14) |
| | Bewerkstellig lewenstylverandering (Respondente 1-3,7,9-15) | Gesonde oefening (Respondente 1,9,14,15) |
| | | Positiewe uitkyk (Respondent 2) |
| | Bewerkstellig verandering in denkwys (Respondente 2-5,7-15) | Bewus van stressore (Respondente 7,8,11) |
| | | Kontrolle en selfbeheersing (Respondente 3,14,15) |
| | | Positiewe denke (Respondente 2,4,5,12,15) |

Die meeste van die respondente (11 van 15) het aangedui dat die **inhoud van die program wel by hul behoeftes aansluiting gevind het**. Hulle was tevrede met die balans tussen die teoretiese en praktiese inhoud van die program. Die ander respondente (4) het aangedui dat hulle baie meer verwag het van die inhoud en dat dit nie werklik aan hulle behoeftes voldoen het nie. Hiervan het 1 respondent te kenne gegee dat hy nie tevrede was met die aanbieder (aanbieding) van die program nie. Binne die konteks van gebalanseerde inhoud, het die meerderheid respondente (10) gemeld dat die inligting wat hulle ontvang het wesenlike **gedragsverandering teweegbring** het.

Die waarde van die programinhoud word verder ondersteun deur respondente wat vermeld het dat die program verandering in hul **lewenstyl** (11) en **denke** (13) teweegbring het. Lewenstylverandering sluit in meer aandag aan 'n gesonder lewe (2 respondente), meer oefening (2 respondente) en bloot net meer tyd vir ontspanning en 'pamperlang' in te ruim (4 respondente).

Verandering in denke word teweegbring deur die respondente (6) wat daarvan bewus is om nie spontaan te reageer nie, maar eerder hulself te bedink voordat hulle op enige stressor (potensiële konfliktsituasie) reageer. Verdere aspekte wat volgens die respondente verandering in denke teweegbring, sluit in positiewe denke en die bewustheid van stressore wat ter enige tyd konflik kan ontlok.

Die navorser is van mening dat die evaluering van die programinhoud daarop dui dat dit van hoë standaard is. Die afleiding word gebaseer op die feit dat 11 (73%) respondente die inhoud as gebalanseerd, voldoende en met toepassingswaarde beskou. Die afleiding word verder ondersteun deur die veranderinge wat die programinhoud in hul gedrag, lewenstyl en denke teweegbring het.

4.2.3.2. Tema twee: Bereiking van opleidingsuitkomst

'n Volgende aspek in die evaluering van die program met betrekking tot die effektiwiteit daarvan, was om vas te stel of die deelnemers wel spesifieke uitkomst bereik het.

Tabel 5.21 Tema Twee: subtemas en kategorieë

| TEMA TWEE | SUBTEMA | KATEGORIE |
|-----------------------------------|--|--|
| Bereiking van opleidingsuitkomste | Bepaling van individu se stres-hanteringsvaardighede (Respondente 1-7,9-15) | Bewuswording van stressore (Respondent 4) Hantering van stres (Respondente 3, 12-14) |
| | Toepassing van stres-hanteringsvaardighede (Respondente 2,3,5-7,9-11,13-15) | Visualisering en distansie (Respondente 3,5) Ontspanningstegniese (Respondente 9-10,15) |
| | Bepaal eie kwesbaarheid vir stres (Respondente 1-3,5-6,8-15) | Hantering van kritiek (Respondente 2, 6, 9, 12, 14-15) Bewuswording van eie emosies tydens situasies (Respondente 1, 3,5,8) Bewuswording van eie reaksie tydens situasies (Respondente 1, 6,9-15) |
| | Omvattende inligting met betrekking tot stres (Respondente 3-5,7-15) | Veranderde perspektiewe (Respondente 3,9,12) Bewusmaking van stressore (Respondente 8, 13, 14) Identifisering van stressimptome (Respondente 3-5,7-15) Bekende en nuwe inligting (Respondente 1, 2,6) |

'n Effektiewe stresbeheerprogram moet aan werknemers gebied word ten einde die werknemer te bemagtig om op die langtermyn gunstige vlakke van stres te handhaaf en organisasies daardeur te bevoordeel.

Deur te fokus op bepaalde stres-hanteringsvaardighede, het die program daartoe bygedra dat die respondente (14) **hul eie stres-hanteringsvaardighede kon bepaal**. Deur die bespreking van stres-hanteringsvaardighede kon die respondente bepaalde leemtes identifiseer en dit ook aanvul. Die respondente (12)

het verder aangedui dat hulle wel **sinvolle streshanteringstegnieke tydens die program aangeleer het**. Respondente (7) wat spesifieke tegnieke vermeld het, het verwys na asemhalingstegnieke (3 respondente), onttrekking vanuit die situasie (2 respondente), prioritisering van aktiwiteite (1 respondent) en tydsbestuur (1 respondent).

Die bespreking van stressimptome en streshanteringsvaardighede tydens die program, het volgens die respondente (13) bygedra om hul **kwesbaarheid vir stres** bloot te lê. Respondente (6) verwys in hoofsaak na die feit dat hulle nie alles persoonlik moet opneem nie, as 'n aspek van kwesbaarheid. Die ander respondente (6) het aangedui dat hul te alle tye bewus moet wees dat stres teenwoordig is en sodoende die situasie beheer.

Die beheer en bestuur van situasies en potensiële konfliktsituasies, kan slegs geskied indien die individu voldoende ingelig is oor stres en streshantering. Vanuit die data is dit duidelik dat die Stresbeheerprogram aan die respondente (12) omvattende inligting met betrekking tot stres verskaf het. 'n Verdere 3 respondente het aangedui dat hulle nie werklik iets nuut geleer het nie.

Vanuit die responsresultate kan die afleiding gemaak word dat die Stresbeheerprogram se doelstellings bereik is, aangesien die deelnemers spesifieke uitkomste bereik het deur hul stres te identifiseer, hul streshanteringsvaardighede aan te vul en omvattende inligting met betrekking tot stres kon internaliseer.

4.2.3.3. Tema drie: Voordeel verbonde aan deelname aan die Stresbeheerprogram

Ten einde vas te stel tot watter mate die deelnemers die inhoud en inligting van die Stresbeheerprogram geïnternaliseer het, moet die waarde wat die program tot die deelnemers se lewe toegevoeg het, bepaal word. In hierdie ver-

band het die navorser vrae gestel ten einde te bepaal of die deelnemers die inligting kon aanwend tot hul voordeel.

Tabel 5.22 Tema Drie: subtemas en kategorieë

| TEMA DRIE | SUBTEMA | KATEGORIE |
|---|--|--|
| Voordeel verbonde aan deelname aan die stresbeheerprogram | Beter begrip van stres (Respondente 1-5,7-15) (Respondent 6 – redelik) | Bewus van algemene teenwoordigheid van stres by alle individue (Respondente 1-5,7-15) (Respondent 6 – redelik) |
| | Kennis van impak van stres op die individu (Respondente 1-5,7-15) (Respondent 6 – redelik) | Herkenning van simptome (Respondente 1-5,7-15) (Respondent 6 – redelik) |
| | | Realiteit en bestuur van stres (Respondent 14) |
| TEMA DRIE | SUBTEMA | KATEGORIE |
| | Bydrae tot: | Moet kan "nee" sê (Respondente 1,) |
| | * Gedragsverandering (Respondente 1-15) * Aanpassing in leefwyse (Respondente 1-15) * Veranderde denkwyse (Respondente 1-15) | Streshantering en –bestuur (Respondent 1-2, 6, 8-15) Doelbewuste toepassing van tegnieke (Respondente 5, 8,11,14) |
| | Verbeterde selfbeeld (Respondente 1-3,5,7-15) | Selfgeldend en ferm optrede (Respondente 1,3,11-12) Omgewingsfaktore (Respondent 13) Selfvertroue (Respondent 14) |
| | Sosiale interaksies (Respondente 1,3,8,10-15) | Leef gebalanseerd (Respondente 2,5,9) Ontspanning (Respondente 16,8,10-12,14-15) |
| | Effektiewe hantering van persone en stresvolle situasies (Respondente 2-8,10-15) | Objektiewe denke voor optrede (Respondente 5,8,) Kalm optrede (Respondente 10,) |
| | Begryp realiteit van situasies (Respondente 1-8,10-15) | Nie altyd uitvoerbaar in praktyk (Respondent 2) Perspektief op situasie (Respondent 7) Persoonlikheid (Respondent 9) |

Op die vraag of die respondente, na voltooiing van die program, 'n **beter begrip van stres en die impak daarvan op die individu gehad het**, het bykans almal (14 respondente) positief gereageer. Slegs 1 respondent het geantwoord dat hy slegs 'n redelike begrip van stres het.

Met verwysing na die verandering wat deur die Stresbeheerprogram bewerkstellig is, het 15 (100%) respondente bevestig dat hulle deur middel van die **Stresbeheerprogram geleer het om stres te bowe te kom**. Die respondente is derhalwe deur die program in staat gestel om hul lewenstyl en denkwyse te verander met betrekking tot streshantering. Hierdie veranderinge is bewerkstellig deur die toepassing van nuut-aangeleerde streshanteringstegnieke.

Die program het verder bygedra tot die **verbetering van die respondente se selfbeeld** (13 respondente) en **sosiale interaksie** (9 respondente). Met betrekking tot verbeterde sosiale interaksie, het 7 respondente gemeld dat hulle geleer het om te ontspan en die belangrikheid van ontspanning te besef. In hierdie verband meld Melles (2003:40) dat *"...whether and how a person connects with others, including extended family and the resources at hand, will make an impact on how well that individual copes with stress"*.

Die bywoning van die Stresbeheerprogram het 13 (87%) van die respondente **in staat gestel om persone en situasies effektief te hanteer**. Aspekte wat hier uitgelig kan word is die toepassing van effektiewe tydsbestuur, selfdistanse ten einde die situasie te beredeneer voordat opgetree word en ook om selfgeldend dog ferm op te tree. In aansluiting hiermee verwys stres na die individu se waarneming van 'n situasie, die wyse waarop hy die gegewe situasie hanteer, die werklike situasie verantwoordelik vir die stres, en die wyse waarop stres op fisiese-, verstandelike-, emosionele- of gedragsvlak presenteer (Cope, 2003:23). 'n Respondent het die algemene gevoel baie akkuraat opgesom met sy siening dat hy in staat is om persone en situasies meer effektief

te hanteer, maar daar "nog ruimte vir verbetering is. In die verlede sou enige situasie tussen kollegas my in 'n 'flat spin' sit, nou sal ek kan terugstaan en aangaan."

Deur die toepassing van verworwe kennis is 14 respondente (93%) **in staat om die realiteit van elke situasie te begryp - in terme van wat moontlik is en wat nie**. Die baie akkurate mening van 'n respondent was: "Ja, al is die inligting beskikbaar, bly dit 'n leerproses wat self in werking gestel moet word - die *'rat race'* laat dit egter nie toe nie." Die mening dui daarop dat die individu nie net die Stresbeheerprogram moet deurloop nie, maar self betrokke raak in sy vordering en groei deur die toepassing van die nuwe kennis, tegnieke en vaardighede.

Die navorser is van mening dat die Stresbeheerprogram waarde toegevoeg het tot die lewens van die respondente, aangesien bykans al die respondente in staat was om deur middel van die program, verandering te kon bewerkstellig. Hulle is ook in staat gestel om persone en situasies te evalueer, waarna berekende optrede gevolg het. Hierdie optrede gaan gepaard met die toepassing van effektiewe stresbeheer en streshanteringstegnieke.

Indien die kwantitatiewe gegewens van data verkry uit die toets direk na die opleiding vergelyk word met hierdie kwalitatiewe fase, wat tot 12 maande na opleiding afgeneem is, blyk daar 'n wesenlike verskil te wees. Direk na afloop van die opleiding was die respondente onseker of hulle oor voldoende inligting beskik en of hulle dit in die praktyk sal kan toepas. Tydens hierdie kwalitatiewe fase is dit egter duidelik dat die meeste respondente wel oor voldoende inligting beskik en ook in staat was om dit in hul dag-tot-dag lewe toe te pas. Hulle is dus nou bemagting om positiewe aanpassings te maak ter verbetering van hul gehalte van lewe en werklewe.

4.2.4. Voorstelle en kommentaar deur respondente

Die respondente het uiteenlopende voorstelle aan die hand gedoen. Voorstelle en kommentaar met betrekking tot die programinhoud, formaat van aanbieding, aanbieder, en tydsduur van die program is van 13 respondente ontvang.

Respondent 5 het na die Stresbeheerprogram verwys as te "generies" terwyl respondent 11 meld dat dit te "lig in die broek" is en verder vereis dat dit aangepas moet word. Respondente 2 en 6 het daarop gewys dat die inhoud meer op die spesifieke groep gerig sal wees indien voornemende deelnemers 'n vooraf vraelys (behoeftebepaling) ontvang en die programaanbieding op die respons gebaseer word. Volgens respondente 3, 6, 7 en 11 word aanpassings ook noodsaak vir 'n Stresbeheerprogram wat fokus op akademië aangesien studente bepaalde stressore vir hul inhou.

Met betrekking tot die aanbieding, het respondente 1, 5 en 11 voorgestel dat die aanbieding meer van praktiese verwysings en gevallestudies gebruik maak. Respondent 2 verwys spesifiek na die gebruik van visuele voorstellings en aanbiedings ten einde die deelnemers se aandag en fokus te behou. Ter aansluiting hierby het slegs respondente 1, 4 en 6 na die vervanging van die aanbieder, verwys. Slegs respondent 9 het sy tevredenheid met die aanbieder uitgespreek.

Respondente 6 en 11 is van mening dat, alhoewel sekere aspekte en stressore mag oorvleuel, akademië en nie-akademiese personeel afsonderlik gefasiliteer moet word. Slegs respondent 1 het gemeld dat afsonderlike programme nie noodsaaklik is nie.

Met betrekking tot die toegelate tyd vir die aanbieding van die Stresbeheerprogram, het respondente 10 en 15 aangedui dat die program "baie inligting

(het) om in een dag te verwerk". Hierteenoor het respondente 6 en 13 vermeld dat geen addisionele tyd vir die Stresbeheerprogram benodig word nie.

Ander voorstelle sluit in om die Stresbeheerprogram op te volg met 'n gevorderde program (respondent 15), om deelnemers toe te laat om "praktiese werk as huiswerk" te kry (respondent 11) en na een maand terugvoering te verleen (respondente 8, 9 en 11). 'n Belangrike voorstel is gemaak (respondent 15) dat bemarkingsaktiwiteite eerder moet fokus op direkte bewusmaking van programme by alle personeel omdat toesighouers nie hul personeel sodanig inlig nie aangesien nie alle personeel toegang tot e-pos het nie.

In aansluiting by die voorafgaande voorstelle van respondente kan tot die gevolgtrekking gekom word dat 'n lewenstylprogram - en in hierdie geval die Stresbeheerprogram as uitvloeisel daarvan - 'n program is wat daarop ingestel is om die werknemer se persoonlike gesondheid te verbeter en om 'n bewuswording by die werknemer te skep dat 'n gesonde lewenstyl sy eie verantwoordelikheid is. Vanuit die voorstelle is dit derhalwe opmerklik dat die Stresbeheerprogram daarin geslaag het om so 'n bewuswording te skep. Voorafgaande aanname blyk duidelik vanuit die konstruktiewe voorstelle wat deur die respondente gemaak is.

5. SAMEVATTING

Die resultate van die empiriese studie is volledig in hierdie hoofstuk uiteengesit, waartydens die effektiwiteit van 'n Stresbeheerprogram ter verbetering van werknemers se belewenis van gehalte van werklewe (GWL) aan 'n tersiêre opleidingsinstelling geëvalueer is. Die resultate is beskou vanuit die belewenis en ervaring van werknemers van die twee gekose fakulteite van die betrokke opleidingsinstelling, asook die respondente van die Stresbeheerprogram.

Die bevindinge van die inligting wat deur middel van die empiriese ondersoek ingewin is, is verstrekkend. Die inligting is aangebied op grond van die resultate van die onderskeie vraelyste. Die empiriese gegewens en bevindinge toon 'n goeie demografiese verspreiding met betrekking tot geslag, ouderdom, kwalifikasie en werknemerkategorie. Die bevindinge het deurgaans bevestiging verleen en kon benut word ten einde die doelwitte van die studie te bereik.

Die navorser is van mening dat die doelstelling met die empiriese ondersoek bereik is. Die inligting wat vanuit die respons op die kwantitatiewe vrae 5.1(a) tot 5.1(f) verkry is, het die aard, omvang en impak van stres op die werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling voldoende verken. Die terugvoer op afdeling 6(c) vrae 6.9 tot 6.16, afdeling 7 asook die addisionele inligting ontvang vanuit die kwalitatiewe semi-gestruktureerde onderhoud van die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het, het daarop gedui dat die program effektief is in die verbetering van die respondente se stresbeheer.

Wanneer die resultate van die na-toets (afdeling 7), met ondersteuning van die kwalitatiewe semi-gestruktureerde onderhoud, met die voor-toets resultate vergelyk word, was daar duidelike aanduiding dat daar oor die algemeen 'n verbetering in die respondente se stresbeheervaardighede was. Die verbetering in stresbeheervaardighede kan gegrond word op die kennis wat respondente tydens die Stresbeheerprogram opgedoen het ten opsigte van stres, stressore en die nadele wat dit vir die individu inhou. Die navorser is van mening dat die navorsingsbevindinge tot die bevordering van 'n meer effektiewe stresbeheerprogram kan bydra ten einde werknemers se gehalte van werklewe te verbeter.

Die hieropvolgende hoofstuk handel oor die samevattende gevolgtrekkings en aanbevelings van die studie.