



**Die invloed van stres op die gehalte van werklewe en die  
effektiwiteit van 'n 'Stresbeheerprogram' aan 'n tersiêre  
opleidingsinstelling**

deur

**RINA BUYS**

Voorgelê ter vervulling van 'n deel van die vereistes vir  
die graad

**DOCTOR PHILOSOPHIAE (DPHIL)**

in die  
Fakulteit Geesteswetenskappe

Departement Maatskaplike Werk en Kriminologie  
aan die  
Universiteit van Pretoria

Promotor: Prof L.S. Terblanche

PRETORIA

Oktober 2008



UNIVERSITEIT VAN PRETORIA  
UNIVERSITY OF PRETORIA  
YUNIBESITHI YA PRETORIA

*Opgedra aan my man, George  
en meisiekind, Monique*

'Not everything that matters can be measured, and not everything that can be measured matters'

-Einstein



## VERKLARING

Ek verklaar hiermee dat hierdie navorsingsverslag getitel:

*"Die invloed van stres op die gehalte van werklewe en die effektiwiteit van 'n  
Stresbeheerprogram aan 'n tersiêre opleidingsinstelling"*

*my eie werk is en dat sover menslik moontlik aan alle geraadpleegde en aangehaalde  
bronne in die studie, volle erkenning gebied is.*

.....  
RINA BUYS

OKTOBER 2008



## DANKBETUIGING

Ek wil graag my dank betuig aan die volgende persone en instansies vir hul bydrae tot die voltooiing van hierdie studie:

- My Hemelse Vader wie aan my die fisiese-, psigiese- en intellektuele vermoëns gegee het om hierdie studie te onderneem en deur te voer.
- My man, George, my steunpilaar en emosionele rusplek. Dankie vir jou onbaatsugtige offering, bystand, ondersteuning en aanmoediging. Ek sou nie hierdie projek sonder jou aan my sy kon voltooi nie. Jy maak dit altyd die moeite werd.
- My meisiekind, Monique, vir jou begrip, ondersteuning, verdeelde aandag en jou vermoë om ten spyte van jou eie behoeftes steeds geduldig te kon bly.
- My promotor, professor Lourie Terblanche, wie se uitstekende studieleiding en tydige terugvoering my voortdurend op die regte pad gehou het.
- My vriendin en kollega, Salome Coertze, vir die taalkundige versorging van hierdie studie ten spyte van 'n besige program.
- Dr. Talma Trichardt van die departement Biblioteekdienste, wat altyd bereid was om die ekstra myl te stap om die mees resente bronne tydig te bekom.
- Die dekane van die fakulteite Geesteswetenskappe en Ekonomiese- en Bestuurswetenskappe, asook al die respondente wat deelgeneem het aan die navorsing en bereid was om aan my die geleentheid te bied om die empiriese navorsing te voltooi.

RINA BUYS



## OPSOMMING

**Die invloed van stres op die gehalte van werklewe en die effektiwiteit van 'n**

**'Stresbeheerprogram' aan 'n tersiêre opleidingsinstelling**

deur

**Rina Buys**

**Promotor: Professor L S Terblanche**

**Departement Maatskaplike Werk en Kriminologie**

**Graad: Doctor of Philosophy (DPhil)**

In hierdie studie is daar eensyds bepaal of daar spesifieke stressore aanwesig is wat tot werknemers van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se verhoogde stresvlakke en gepaardgaande siening van 'n negatiewe gehalte van werklewe (GWL) bydra. Andersyds was die fokus op die effektiwiteit van die huidige Stresbeheerprogram (SBP), waar vasgestel is of deelname aan die spesifieke program tot 'n beter en meer positiewe ervaring in die werknemer se GWL bydra.

Die studie het uitgebreide teoretiese perspektiewe op die gehalte van werk, stres, welstand en intervensies in die werkplek voorsien. Vanuit die literatuurstudie in gemelde hoofstukke 2, 3, 4 en 5 blyk dit duidelik dat verandering in die werksomgewing en die gevolglike stres wat dit meebring op die werknemer se belewenis van welstand en gehalte van werklewe impakteer, en dat die werknemer se reaksie op beide voorafgaande die deurslaggewende faktor in die bereiking van gesondheid en welstand is. Werkgewers het die verantwoordelikheid om 'n gelukkige werkplek te vestig deur die benutting van intervensieprogramme ten einde werknemers in staat te stel om eienaarskap van hul lewens te aanvaar in die bereiking van optimale gesondheid en welstand.

Die literatuurstudie is opgevolg deur 'n empiriese ondersoek waartydens evaluatiewe navorsing benut is. Die kwantitatief-kwalitatiewe navorsingsbenaderings met fokus op Creswell se 'dominant-less-dominant' model is gebruik, waar die kwantitatiewe fases as oorheersende paradigma gebruik is. Die kwantitatiewe beskrywende opname-ontwerp se ewekansige kruisseksie-opname is benut om ondersoek in te stel na die aard, omvang en impak van stres op die GWL van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling. Die aangepaste 'ASSET'-posvrae is aan



respondente van die twee gekose fakulteite en respondente van die SBP voorsien. Die kwasi-eksperimentele navorsingsontwerp se een-groep voortoets-na-toets ontwerp en handafgelewerde vraelyste het gedien as tweede kwantitatiewe fase van die studie. Tydens fase drie, die kwalitatiewe fase, is die gevallestudie met fokus op kollektiewe gevallestudie as navorsingstrategie gevolg waartydens semi-gestruktureerde onderhoude met 'n onderhoudskedule gebruik is om addisionele inligting te bekom. Die belewenisse en behoeftes van die respondente, wat die SBP opleiding voltooi het, is bepaal ten einde sodanige belewenisse en behoeftes tydens die aanpassings van die SBP in ag te neem. Die gestruktureerde vraelyste, sowel as die semi-gestruktureerde onderhoude is as voor- en na-toets gebruik om die effektiwiteit en die benuttingswaarde van die huidige SBP te bepaal.

Die keuse van die onderskeie benaderings, strategie en ontwerpe, wat tydens die navorsingsproses gevolg is, was relevant en suksesvol ten einde die geformuleerde probleem aan te spreek, die navorsingsvrae sinvol te beantwoord, en die hipotese te bevestig. Die navorser kon dus daarin slaag om, deur gebruikmaking van metodologiese triangulasie, die kwantitatief-kwalitatiewe benaderings te kombineer waartydens meervoudige metodes aangewend is om alle moontlike aspekte van dieselfde fenomeen te beskou en te vergelyk, en sodoende die geldigheid daarvan te verifieer.

Gebaseer op bevindinge, kan die gevolgtrekking gemaak word dat stressore wel by werknemers van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling aanwesig is, dat stres 'n weselike impak op die *GWL* van werknemers het, en dat die huidige Stresbeheerprogram wel 'n verbetering in die *GWL* van werknemers teweeggebring het.



## **SUMMARY**

**The influence of stress on the quality of work life and the effectiveness of a 'Stress Management Programme' at a Tertiary Education Institution**

by

**Rina Buys**

**Study Leader: Professor L S Terblanche**

**Department of Social Work and Criminology**

**Degree: Doctor of Philosophy (DPhil)**

On the one hand this study determines whether there are specific stressors present, which lead to higher stress levels and contribute to the accompanying negative quality of worklife perspective of employees at the relevant tertiary institution (QWL). On the other hand the focus is on the effectiveness of the current Stress Management Programme (SMP), in order to determine whether participation in this specific programme contributes to a better and more positive experience of the employee's QWL.

This study provides extensive theoretic perspectives on the quality of work, stress, wellbeing and interventions in the workplace. From the literature review in Chapters 2, 3, 4 and 5, it is clear that change in the work environment, and the subsequent stress it imposes, impacts on the employee's experience of quality of worklife and wellbeing and the employee's reaction to both these is the decisive factor in reaching health and wellbeing in the workplace. Employers have the responsibility to establish a healthy workplace by utilising intervention programmes in order to enable employees to accept ownership of their lives in reaching optimum health and wellbeing.

The literature review is followed by an empirical investigation during which evaluative research was utilised. The quantitative-qualitative research approaches, with focus on Creswell's 'dominant-less-dominant' model was used where the quantitative phases were used as the dominant paradigm. The quantitative descriptive design's random cross section is utilized to investigate the nature, extent and impact of stress on the QWL of employees at the relevant tertiary education institution. The adapted 'ASSET' mailed questionnaire was provided to respondents from two chosen faculties and respondents who participated in the SMP. The quasi-experimental research design's one-group pre-test / post-test design and hand-delivered

questionnaires served as the second quantitative phase of this study. During the qualitative third phase, the case study, with focus on a collective case study as research strategy, was followed during which semi-structured interviews with an interview schedule were used to obtain additional information. The experiences and needs of respondents, who completed the SMP training, were determined in order to take into account these experiences and needs when the SMP is adapted. The structured questionnaires, as well as the semi-structured interviews were used as pre-test and post-test to determine the effectiveness and the utilization value of the current SMP.

The choice of the different approaches, strategy and design which were followed during the research process, were relevant and successful in order to address the formulated problem, to provide a sensible answer to the research question, and to confirm the hypothesis. The researcher could therefore succeed to, by using methodological triangulation, combine the quantitative-qualitative approaches, during which multiple methods were applied to explore and compare all possible aspects of the same phenomenon and to subsequently verify the validity thereof.

Based on findings, the following conclusion can be made: firstly, there are stressors present at the relevant tertiary education institution; secondly, stress has a substantial impact on the QWL of employees; and the current Stress Management Programme contributes to an improved QWL of employees.





## SLEUTELBEGRIPE / KEY CONCEPTS

Gehalte van werklewe	Quality of worklife
Gesondheid	Health
Produktiwiteit	Productivity
Stres	Stress
Stresbeheerprogram	Stress Management Programme
Tersiêre opleidingsinstelling	Tertiary Education Institution
Werknemerhulpprogram	Employee Assistance Programme
Welstand	Wellness
Werkstevredenheid	Job satisfaction
Werksprestasie	Work performance
Werknemer	Employee



## AKRONIEME / ACRONYMS

AIAS	American Institute of Advanced Labour Studies
AOC	Association of Colleges
APA	American Psychological Association
ASSET	A Shortened Stress Evaluation Tool
AWLP	Alliance of Work-Life Progress
EAP	Employee Assistance Programme
GAS	General Adaptation Syndrome
GPB	Gesondheids- en Produktiwiteitsbestuur
GWL	Gehalte van Werklewe
HPC	High Performance Centre
IRMSA	Institute of Risk Management South Africa
NATFHE	National Association of Teachers in Further and Higher Education
NIOSH	National Institute of Occupational Safety and Health
P-O	Persoon-Omgewing Aanpasbaarheid
QWL	Quality of Worklife
SBP	Stresbeheerprogram
SMP	Stress Management Programme
WHO	World Health Organisation
WHP	Werknemerhulpprogram
WLP	Werk-Lewe Programme



## INHOUDSOPGAW

VERKLARING	i
DANKBETUIGING	
SUMMARY	vii
SLEUTELBEGRIPE / KEY CONCEPTS	ix
LYS VAN FIGURE	xxiii
LYS VAN TABELLE	xxv
HOOFSTUK 1: ALGEMENE ORIËNTASIE TOT DIE STUDIE	1
1. INLEIDING	1
2. MOTIVERING VIR DIE KEUSE VAN DIE ONDERWERP	2
3. PROBLEEMFORMULERING	8
4. DIE DOEL EN DOELWITTE VAN DIE STUDIE	10
4.1 Doel	11
4.2 Doelwitte	11
5. HIPOTESE EN NAVORSINGSVRAAG	11
5.1 Navorsingsvraag ten opsigte van kwantitatiewe deel (Fase 1)	12
5.2 Hipotese ten opsigte van kwantitatiewe deel (Fase 2)	12
5.3 Navorsingsvraag ten opsigte van kwalitatiewe deel (Fase 3)	12
6. NAVORSINGSBENADERING	13
7. SOORT NAVORSING	14
8. NAVORSINGSONTWERP EN -METODOLOGIE	15
8.1 Navorsingsontwerp	15
8.2 Navorsingsmetodologie	18
8.3 Data-insamelingsmetodes	18
8.4 Data-analise	22
9. VOORONDERSOEK	23
9.1 Uitvoerbaarheid van die studie	24
9.2 Toetsing van die data-insamelingsinstrument	25
10. NAVORSINGSPOPULASIE, AFBAKENING VAN STEEKPROEF EN STEEKPROEFMETODE	26
10.1 Navorsingspopulasie	26
10.1.1 Fase 1	27
10.1.2 Fase 2	27
10.1.3 Fase 3	27
10.2 Afbakening van die steekproef	28
10.2.1 Fase 1	28



10.2.2.	<i>Fase 2</i>	29
10.2.3.	<i>Fase 3</i>	29
<b>11.</b>	<b>ETIESE ASPEKTE</b>	<b>30</b>
11.1.	<i>Skade aan respondente</i>	30
11.2.	<i>Ingeligte toestemming</i>	31
11.3.	<i>Misleiding van respondente</i>	32
11.4.	<i>Anonimiteit en Vertroulikheid</i>	32
11.5.	<i>Optrede en bekwaamheid van die navorser</i>	33
11.6.	<i>Beskikbaarstelling of publikasie van die bevindinge</i>	34
11.7.	<i>Berading aan respondente</i>	34
<b>12.</b>	<b>DEFINISIES VAN DIE HOOFKONSEPTE</b>	<b>34</b>
12.1.	<i>Gehalte van werklewe (GWL)</i>	34
12.2.	<i>Stres</i>	35
12.3.	<i>Werkstevredenheid</i>	36
12.4.	<i>Betekenis van werk</i>	37
12.5.	<i>Werknemerhulpprogram (WHP)</i>	37
12.6.	<i>Stresbeheerprogram (SBP)</i>	38
<b>13.</b>	<b>LEEMTES MET DIE UITVOERING VAN DIE STUDIE</b>	<b>39</b>
<b>14.</b>	<b>INDELING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG</b>	<b>40</b>
<b>HOOFSTUK 2: GEHALTE VAN WERKLEWE IN KONTEKS</b>		<b>41</b>
<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>41</b>
<b>2.</b>	<b>WĒRELD VAN WERK</b>	<b>42</b>
2.1.	<i>Werkgewer as organisasie</i>	45
2.1.1.	<i>Die werksomgewing van 'n universiteit</i>	46
2.1.2.	<i>Die invloed van regstellende aksie op die werksomgewing van 'n universiteit</i>	48
2.1.3.	<i>Wese en funksie van 'n universiteit</i>	49
2.1.4.	<i>Eienskappe van 'n universiteit</i>	51
2.1.5.	<i>Struktuur van 'n universiteit</i>	52
2.2.	<i>Die werknemer binne 'n tersiêre opleidingsinstelling</i>	53
2.2.1.	<i>Die akademikus as werknemer</i>	54
2.2.2.	<i>Die nie-akademiese personeellid as werknemer</i>	55
2.2.3.	<i>Werknemer se benadering tot werk</i>	56
2.2.3.1	<i>Behoeftbevreëdigingsbenadering</i>	56
2.2.3.2.	<i>Oorspoelbenadering</i>	58
2.3.	<i>Betekenis van werk</i>	59
2.3.1.	<i>Werk as belangrike aktiwiteit</i>	60



2.3.1.1.	<i>Vergoeding</i>	60
2.3.1.2.	<i>Maatskaplike funksionering</i>	60
2.3.1.3.	<i>Persoonlike status</i>	60
2.3.1.4.	<i>Persoonlike intrinsieke waarde</i>	61
2.3.2.	<i>Konsep van werk</i>	62
2.3.3.	<i>Werksoniëntasie</i>	63
2.3.4.	<i>Waardestelsels</i>	64
2.3.5.	<i>Perspektiewe op Gehalte van Werklewe</i>	65
2.4.	<i>Veranderende werksomgewing</i>	66
2.4.1.	<i>Verandering weens politieke vereistes</i>	66
2.4.2.	<i>Verandering weens tegnologiese vooruitgang</i>	67
<b>3.</b>	<b>GEHALTE VAN WERKLEWE</b>	<b>68</b>
3.1.	<i>Veranderlikes van Gehalte van Werklewe</i>	69
3.1.1.	<i>Die invloed van Gehalte van Werklewe op die gesinslewe van 'n werknemer</i>	70
3.1.2.	<i>Die invloed van gesinslewe op die Gehalte van Werklewe van 'n werknemer</i>	71
3.1.3.	<i>Die invloed van Gehalte van Werklewe op die werkervaring van 'n werknemer</i>	73
3.1.4.	<i>Werknemerverwagting ten opsigte van Gehalte van Werklewe</i>	74
3.2.	<i>Komponente wat Gehalte van Werklewe beïnvloed</i>	76
3.2.1.	<i>Effek van GWL op werksprestasie en produktiwiteit</i>	77
3.2.2.	<i>GWL en prestasiebestuur</i>	78
3.2.3.	<i>Konflik in die werkplek</i>	79
3.2.4.	<i>Organisasiekultuur</i>	80
3.2.4.1.	<i>Organisasiekultuur binne 'n universiteit</i>	81
3.2.5.	<i>Organisasieklimaat</i>	82
3.3.	<i>Gehalte van Werklewe-intervensie</i>	84
3.3.1.	<i>Organisasie-ontwikkelingsprogramme</i>	85
3.3.1.1.	<i>Gehalte sirkels</i>	85
3.3.1.2.	<i>Doelwitbestuur</i>	86
3.3.1.3.	<i>Taakverryking</i>	86
3.3.1.4.	<i>Deelnemende bestuur</i>	87
3.3.2.	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	87
<b>4.</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>88</b>
<b>HOOFSTUK 3: STRES IN DIE WERKPLEK</b>		<b>91</b>
<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>91</b>
<b>2.</b>	<b>BEGRIPSOMSKRYWINGS</b>	<b>94</b>
2.1.	<i>Stres</i>	94



2.2.	<i>Werkstres</i>	95
<b>3.</b>	<b>PERSPEKTIEWE VAN STRES</b>	<b>97</b>
3.1.	<i>Werkstres in perspektief</i>	97
3.2.	<i>Die beginsel van "equifinality"</i>	99
3.3.	<i>Die beginsel van "eustress"</i>	100
3.4.	<i>Die beginsel van "distress"</i>	100
3.5.	<i>Persoon-omgewing aanpasbaarheid ("P-E Fit")</i>	101
3.6.	<i>Lokus van kontrole</i>	102
3.7.	<i>Karasek se eise-kontrole model</i>	103
<b>4.</b>	<b>DIE FISILOGIE VAN STRES</b>	<b>104</b>
4.1.	<i>Simptome van Stres</i>	106
4.2.	<i>Stresrespons</i>	107
4.3.	<i>Stres, angs en depressie</i>	108
<b>5.</b>	<b>WERKSTRESSORE</b>	<b>110</b>
5.1.	<i>Stressore intrinsiek tot die werksomgewing</i>	112
5.1.1.	<i>Ergonomiese Faktore</i>	112
5.1.2.	<i>Regulerende Faktore</i>	112
5.1.3.	<i>Werkoordlading</i>	113
5.2.	<i>Stressore intrinsiek tot die werksrol</i>	114
5.2.1.	<i>Organisasiekultuur</i>	114
5.2.2.	<i>Rolkonflik en rolonduidelikheid en -verwarring</i>	114
5.2.3.	<i>Verantwoordelikheid</i>	115
5.2.4.	<i>Organisasie-leierskap</i>	115
<b>6.</b>	<b>VERBAND TUSSEN PERSOONLIKHEID EN STRESHANTERING</b>	<b>116</b>
6.1.	<i>Tipe "A"-persoonlikheid</i>	116
6.2.	<i>Tipe "B"-persoonlikheid</i>	117
<b>7.</b>	<b>GEVOLGE VAN STRES</b>	<b>117</b>
7.1.	<i>Gevolge van stres op die individu</i>	117
7.2.	<i>Gevolge van stres op die organisasie</i>	119
<b>8.</b>	<b>DIE INVLOED VAN STRES OP DIE GEHALTE VAN WERKLEWE VAN WERKNEMERS</b>	<b>121</b>
8.1.	<i>Stres in die werkplek</i>	121
8.2.	<i>Relevansie van stres by akademië</i>	123
8.3.	<i>Oorsake van stres by akademië</i>	125
<b>9.</b>	<b>METING VAN STRES</b>	<b>126</b>
<b>10.</b>	<b>DIE ROL VAN DIE WERKGEWER IN STRESHANTERING</b>	<b>129</b>
10.1.	<i>Vermindering van stressore in die werkplek</i>	130



10.2.	<i>Bemagtiging van werknemers deur stresweerstandstegnieke</i>	131
10.3.	<i>Ondersteuning aan die werknemer tydens streservaring</i>	132
<b>11.</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>132</b>
<b>HOOFSTUK 4: WELSTAND IN DIE WERKPLEK</b>		<b>135</b>
<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>135</b>
<b>2.</b>	<b>GESONDHEID EN WELSTAND IN DIE WERKPLEK</b>	<b>136</b>
2.1.	<i>Gesondheid</i>	136
2.2.	<i>Welstand</i>	137
2.3.	<i>Bevordering van gesondheid en welstand in die werkplek</i>	138
<b>3.</b>	<b>VERBAND TUSSEN WERK, GESIN EN GESONDHEID</b>	<b>141</b>
3.1.	<i>Invloed van werk-gesin interaksie</i>	142
3.2.	<i>Invloed van werk-gesin interaksie op gesondheid</i>	143
3.3.	<i>Balans tussen die verskillende sisteme</i>	144
3.4.	<i>Die individu se persepsie en reaksie op gebeure</i>	145
3.5.	<i>Interaksie tussen werk, gesin en gesondheid</i>	146
<b>4.</b>	<b>DIMENSIES VAN WELSTAND</b>	<b>147</b>
4.1.	<i>Holistiese benadering tot welstand</i>	147
4.2.	<i>Domeine van welstand</i>	149
4.2.1.	<i>Omgewingswelstand</i>	149
4.2.2.	<i>Intellektuele welstand</i>	149
4.2.3.	<i>Emosionele welstand</i>	150
4.2.4.	<i>Geestelike welstand</i>	151
4.2.5.	<i>Fisiese welstand</i>	151
4.2.6.	<i>Sosiale welstand</i>	152
4.2.7.	<i>Tydwelstand</i>	152
<b>5.</b>	<b>WELSTANDSTRATEGIEË VIR GESONDHEIDSBEVORDERING</b>	<b>153</b>
5.1.	<i>Ontspanningstegnieke</i>	154
5.1.1.	<i>Progressiewe spierontspanning</i>	155
5.1.2.	<i>Meditasie</i>	155
5.1.3.	<i>Bio-terugvoering</i>	156
5.1.4.	<i>Visualisering</i>	157
5.1.5.	<i>Asemhalingstegnieke</i>	158
5.2.	<i>Fisiese oefening</i>	158
5.3.	<i>Eetgewoontes</i>	159
5.4.	<i>Kognitiewe gedragsverandering</i>	159
<b>6.</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>160</b>



<b>HOOFSTUK 5: INTERVENSIES IN DIE WERKPLEK</b>	<b>162</b>
<b>1. INLEIDING</b>	<b>162</b>
<b>2. DIE BELANGRIKHEID VAN INTERVENSIES OM WERKSTRES TE VERMINDER</b>	<b>162</b>
<b>3. WERKPLEK-GEBASEERDE INTERVENSIEPROGRAMME</b>	<b>163</b>
<b>4. WERKNEMERHULPPROGRAMME AS INTERVENSIESTRATEGIE VIR EFFEKTIEWE STRESBESTUUR</b>	<b>165</b>
4.1. <i>Oorsprong van Werknemerhulpprogramme</i>	165
4.2. <i>Doel van Werknemerhulpprogramme</i>	165
4.3. <i>Kernelemente van Werknemerhulpprogramme</i>	166
4.4. <i>Werknemerhulpprogram-dienste</i>	168
4.5. <i>Werknemerhulpprogram-modelle</i>	169
4.6. <i>Effektiewiteit van Werknemerhulpprogramme</i>	171
<b>5. WERK-LEWE PROGRAMME AS INTERVENSIESTRATEGIE VIR EFFEKTIEWE STRESBESTUUR</b>	<b>173</b>
5.1. <i>Oorsprong van Werk-Lewe Programme</i>	173
5.2. <i>Doel van Werk-Lewe Programme</i>	173
5.3. <i>Werk-Lewe Programdienste</i>	174
5.4. <i>Effektiewiteit van Werk-Lewe Programme</i>	175
<b>6. WELSTANDSPROGRAMME AS INTERVENSIESTRATEGIE VIR EFFEKTIEWE STRESBESTUUR</b>	<b>176</b>
6.1. <i>Oorsprong van Welstandsprogramme</i>	176
6.2. <i>Doel van Welstandsprogramme</i>	176
6.3. <i>Welstandsprogramdienste</i>	177
6.3.1. <i>Gesondheidsbevordering</i>	177
6.3.1.1. <i>Mediese selfsorg</i>	178
6.3.1.2. <i>Fisiese oefening</i>	178
6.3.1.3. <i>Dieet</i>	179
6.3.1.4. <i>Spanningsbeheer</i>	179
6.3.2. <i>Lewensstylbestuur</i>	180
6.3.3. <i>Gesondheidsrisiko-verminderingsprogramme</i>	180
6.4. <i>Effektiewiteit van Welstandsprogramme</i>	181
<b>7. GESONDHEID-EN PRODUKTIEWEITBESTUUR AS INTERVENSIESTRATEGIE VIR EFFEKTIEWESTRESBESTUUR</b>	<b>181</b>
7.1. <i>Doel van Gesondheids-en Produktieweitsbestuur</i>	181
7.2. <i>Effektiewiteit van Gesondheids- en Produktieweitsbestuur</i>	182
<b>8. GEÏNTEGREERDE MODEL AS INTERVENSIESTRATEGIE VIR EFFEKTIEWE STRESBESTUUR</b>	<b>183</b>
8.1. <i>Oorsprong van die Geïntegreerde model</i>	183
8.2. <i>Doel van die Geïntegreerde model</i>	183
8.3. <i>Effektiewiteit van die Geïntegreerde model</i>	183





<b>9.</b>	<b>VLAKKE VAN INTERVENSIE</b>	<b>185</b>
9.1.	<i>Primêre intervensie</i>	185
9.2.	<i>Sekondêre intervensie</i>	186
9.3.	<i>Tersiêre intervensie</i>	187
9.4.	<i>Nasorg</i>	188
<b>10.</b>	<b>DIE EFFEKTIWITEIT VAN INTERVENSIES IN DIE VERMINDERING VAN STRES EN BEVORDERING VAN GEHALTE VAN WERKLEWE</b>	<b>189</b>
<b>11.</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>191</b>
<b>HOOFSTUK 6: EMPIRIESE RESULTATE</b>		<b>193</b>
<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>193</b>
<b>2</b>	<b>NAVORSINGSMETODOLOGIE</b>	<b>193</b>
2.1.	<i>Navorsingsprobleem</i>	194
2.2.	<i>Doel en doelstellings</i>	194
2.3.	<i>Navorsingsbenadering</i>	195
2.4.	<i>Soort navorsing</i>	196
2.5.	<i>Navorsingsontwerp- en strategie</i>	196
2.6.	<i>Navorsingspopulasie, afbakening van steekproef en steekproefmetode</i>	198
2.7.	<i>Voorondersoek</i>	200
2.8.	<i>Etiese aspekte</i>	201
<b>3.</b>	<b>ANALISERING EN BESPREKING VAN DIE KWANTITATIEWE EMPIRIESE GEGEWENS</b>	<b>202</b>
3.1.	<i>ANALISERING VAN AFDELING 1: BIOGRAFIESE INLIGTING</i>	204
3.1.1.	<i>Geslag van respondente (Vraag 1.1)</i>	206
3.1.2.	<i>Huistaal (Vraag 1.2)</i>	206
3.1.3.	<i>Ouderdom van respondente (Vraag 1.3)</i>	207
3.1.4.	<i>Huwelikstatus van respondente (Vraag 1.4)</i>	210
3.1.5.	<i>Werknemerkatgorieë van respondente (Vraag 1.5)</i>	211
3.1.6.	<i>Korrelasie tussen kwalifikasie en posvlak (vraag 1.6) en posvlak (vraag 1.7)</i>	212
3.1.7.	<i>Tipe aanstelling (Vraag 1.8)</i>	215
3.1.8.	<i>Respondente se jare in diens by huidige instelling (Vraag 1.9)</i>	216
3.1.9.	<i>Respondente se jare diens in huidige pos (Vraag 1.10)</i>	218
3.2.	<i>ANALISERING VAN AFDELING 2: STRESSIMPTOME</i>	220
3.2.1	<i>Huidige algemene gesondheidstoestand vergeleke met 3 jaar gelede (Vraag 2.1).</i>	220
3.2.2.	<i>Stressimptome (Vraag 2.2)</i>	223
3.2.3.	<i>Spesifieke stressimptome ervaar by die werk (Vraag 2.3)</i>	227
3.2.4.	<i>Mediese behandeling vir stresverwante toestande? (Vraag 2.4)</i>	229
3.2.5.	<i>Mediese opinie oor oorsaaklike faktore tot bestaande stresvlakke (Vraag 2.5)</i>	232



3.2.6.	<i>Verlof oor die afgelope 12 maande weens werkverwante stres? (Vraag 2.6)</i>	232
3.2.7.	<i>Tydperk waarvoor verlof geneem is vir stresverwante oorsake (Vraag 2.7)</i>	233
3.2.8.	<i>Ervaring van stresssimptome in die werk ná terugkeer van periode van siekteverlof (Vraag 2.8)</i>	234
3.3	<b>ANALISERING VAN AFDELING 3: WERKLADING</b>	235
3.3.1.	<i>Toesighouersrol (Vraag 3.1)</i>	235
3.3.2.	<i>Aantal personeellede onder u toesig (Vraag 3.2)</i>	235
3.3.3.	<i>Werksure (Vrae 3.3 tot 3.5)</i>	236
3.3.4.	<i>Verandering in werklading (Vraag 3.6)</i>	238
3.3.4.1.	<i>Aanduiding tot watter mate, indien van toepassing, werknemers se werklading oor die afgelope jare verander het (Vraag 3.6(a))</i>	238
3.3.4.2.	<i>Kwantifisering van toename in werklading (Vraag 3.6 (b))</i>	241
3.3.4.3.	<i>Faktore wat aanduidend was tot vermeerdering in werklading (Vraag 3.6(c))</i>	242
3.3.5.	<i>Invloed van loopbaanverwagting op werksmotivering en gehalte van werklewe (Vraag 3.7)</i>	244
3.3.6.	<i>Handhawing van balans tussen werk en gesin (Vraag 3.8)</i>	246
3.4.	<b>ANALISERING VAN AFDELING 4: FAKTORE WAT STRES BY AKADEMICI VEROORSAAK</b>	248
3.4.1.	<i>Akademiese werkseise (Vraag 4.1(a))</i>	249
3.4.2.	<i>Impak van veranderende werksomgewing op akademiese verhoudinge (Vraag 4.1(b))</i>	250
3.5.	<b>ANALISERING VAN AFDELING 5: FAKTORE WAT STRES BY ALLE WERKNEMERS VEROORSAAK</b>	252
3.5.1.	<i>Werkseise (Vraag 5.1(a))</i>	252
3.5.2.	<i>Beheer (Vraag 5.1(b))</i>	257
3.5.3.	<i>Verhoudinge (Vraag 5.1c)</i>	259
3.5.4.	<i>Rol in die werkplek (Vraag 5.1(d))</i>	262
3.5.5.	<i>Verandering (Vraag 5.1(e))</i>	265
3.5.6.	<i>Ondersteuning (Vraag 5.1(f))</i>	267
3.6.	<b>ANALISERING VAN AFDELING 6: WELSTAND</b>	269
3.6.1	<b>Werknemerhulpprogram - WHP</b>	270
3.6.1.1	<i>Persoonlike benutting van die WHP - (Vraag 6.1)</i>	271
3.6.1.2	<i>Belewenis van die WHP en gepaardgaande resultate (Vraag 6.2)</i>	272
3.6.1.3.	<i>Persone verwys na die WHP (Vraag 6.3)</i>	273
3.6.1.4.	<i>Kapasiteit/rol tydens verwysing na die WHP (Vraag 6.4)</i>	274
3.6.2	<b>Lewenstylbestuur</b>	275
3.6.2.1	<i>Deelname aan die Bestmed/High Performance Centre Lewenstylbestuursprogram (Vraag 6.5)</i>	276
3.6.2.2.	<i>Ervaring van die HPC/Bestmed Lewenstylbestuursprogram (Vraag 6.6)</i>	277
3.6.2.3.	<i>Betrokkenheid by ander gesondheidsbevorderingsprogramme/aktiwiteite (Vraag 6.7)</i>	278
3.6.2.4	<i>Vaardigheidsopleiding (Vraag 6.8)</i>	280
3.6.2.5	<i>Persoonlike ervaring van die WHP (Vraag 6.9)</i>	282



3.6.2.6	<i>Persoonlike mening oor die lewenstylprogramme (Vraag 6.10)</i>	282
3.6.3.	<i>Stresbeheerprogram</i>	283
3.6.3.1	<i>Verwerwing van nuwe insigte rakende stresbestuur en die verbetering van die Gehalte van Werklewe (Vraag 6.9) en (Vraag 6.10)</i>	283
3.6.3.2.	<i>Ervaring van die Stresbeheerprogram (Vraag 6.11)</i>	284
3.6.3.3.	<i>Toegelate tyd vir die voltooiing van die Stresbeheerprogramopleiding voldoende ten einde effektief te wees. (Vraag 6.12)</i>	285
3.6.3.4	<i>Motief vir die bywoning van opleiding (Vraag 6.13)</i>	285
3.6.3.5	<i>Belewenis van die aanbieder van die Stresbeheerprogramopleiding (Vraag 6.14) en die hulpmiddels wat tydens die Stresbeheerprogramopleiding aangewend was (Vraag 6.15)</i>	286
3.6.3.6	<i>Respondente se voorgestelde verbetering tot die Stresbeheerprogramopleiding (Vraag 6.16)</i>	287
3.7	<i>ANALISERING VAN AFDELING 7: RESPONDENTE OORSIG MET BETREKKING TOT RESPONDENTE VANUIT DIE FAKULTEITE</i>	287
3.7.1	<i>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)</i>	287
3.7.2.	<i>Aanbevelings deur respondente rakende werkslading en faktore wat stresvlakke beïnvloed (Vraag 7.2)</i>	288
3.8	<i>ANALISERING VAN AFDELING 7: RESPONDENTE OORSIG MET BETREKKING TOT RESPONDENTE WAT DIE STRESBEHEERPROGRAM BYGEWOON HET</i>	290
3.8.1.	<i>Aspekte wat bygedra het tot verbeterde hantering van stres en stressituasies (Vraag 7.1)</i>	290
3.8.2.	<i>Faktore wat die meeste bygedra het tot die respondente se verbeterde stresregeringsvaardighede ("coping skills") (Vraag 7.2)</i>	291
4.	<i>ANALISERING EN BESPREKING VAN KWALITATIEWE EMPIRIESE GEGEWENS</i>	292
4.1.	<i>GELDIGHEID VAN DIE KWALITATIEWE ONDERSOEK</i>	293
4.1.1.	<i>Kredietwaardigheid van die bevindinge</i>	293
4.1.2.	<i>Oordraagbaarheid en toepaslikheid van die bevindinge</i>	293
4.1.3.	<i>Afhanklikheid van die bevindinge</i>	294
4.1.4.	<i>Ooreenstemming van die bevindinge</i>	294
4.2.	<i>ANALISERING VAN KWALITATIEWE DATA</i>	294
4.2.1.	<i>Biografiese inligting</i>	295
4.2.2.	<i>Effektiwiteit van huidige Stresbeheerprogram</i>	296
4.2.3.	<i>Samevattende analise van die respons met betrekking tot die effektiwiteit van huidige Stresbeheerprogram</i>	296
4.2.3.1.	<i>Tema een: Effektiwiteit van die Stresbeheerprogram</i>	296
4.2.3.2.	<i>Tema twee: Bereiking van opleidingsuitkomst</i>	298
4.2.3.3.	<i>Tema drie: Voordeel verbonde aan deelname aan die Stresbeheerprogram</i>	299
4.2.4.	<i>Voorstelle en kommentaar deur respondente</i>	303



<b>5.</b>	<b>SAMEVATTING</b>	<b>304</b>
<b>HOOFSTUK 7: SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS</b>		<b>306</b>
<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>306</b>
<b>2.</b>	<b>HOOFSTUK 1: ALGEMENE ORIËNTASIE TOT DIE STUDIE</b>	<b>307</b>
2.1	<i>Samevatting</i>	307
2.2	<i>Gevolgtrekkings</i>	308
2.3	<i>Aanbevelings</i>	310
<b>3</b>	<b>HOOFSTUK 2: GEHALTE VAN WERKLEWE IN KONTEKS</b>	<b>310</b>
3.1	<i>Samevatting</i>	310
3.2	<i>Gevolgtrekkings</i>	311
3.3	<i>Aanbevelings</i>	313
<b>4</b>	<b>HOOFSTUK 3: STRES IN DIE WERKPLEK</b>	<b>313</b>
4.1	<i>Samevatting</i>	313
4.2	<i>Gevolgtrekkings</i>	314
4.3	<i>Aanbevelings</i>	315
<b>5</b>	<b>HOOFSTUK 4: WELSTAND IN DIE WERKPLEK</b>	<b>316</b>
5.1	<i>Samevatting</i>	316
5.2	<i>Gevolgtrekkings</i>	316
5.3	<i>Aanbevelings</i>	317
<b>6</b>	<b>HOOFSTUK 5: INTERVENSIES IN DIE WERKPLEK</b>	<b>318</b>
6.1	<i>Samevatting</i>	318
6.2	<i>Gevolgtrekkings</i>	318
6.3	<i>Aanbevelings</i>	320
<b>7</b>	<b>HOOFSTUK 6: EMPIRIESE RESULTATE</b>	<b>320</b>
7.1	<i>Samevattende gevolgtrekkings kwantitatiewe empiriese resultate</i>	321
7.1.1.	<i>AFDELING 1: BIOGRAFIESE INLIGTING</i>	322
7.1.1.1.	<i>Samevatting</i>	322
7.1.1.2.	<i>Gevolgtrekkings</i>	322
7.1.1.3.	<i>Aanbevelings</i>	322
7.1.2.	<i>AFDELING 2: STRESSIMPTOME</i>	323
7.1.2.1.	<i>Samevatting</i>	323
7.1.2.2.	<i>Gevolgtrekkings</i>	323
7.1.2.3.	<i>Aanbevelings</i>	324
7.1.3.	<i>AFDELING 3: WERKLADING</i>	324
7.1.3.1.	<i>Samevatting</i>	324
7.1.3.2.	<i>Gevolgtrekkings</i>	325



7.1.4.	AFDELING 4: FAKTORE WAT STRES BY AKADEMICI VEROORSAAK	325
7.1.4.1.	Samevatting	325
7.1.4.2.	Gevolgtrekkings	326
7.1.4.3.	Aanbeveling5	327
7.1.5.	AFDELING 5: FAKTORE WAT STRES BY ALLE WERKNEMERS VEROORSAAK	327
7.1.5.1.	Samevatting	327
7.1.5.2.	Gevolgtrekkings	327
7.1.5.3.	Aanbevelings	328
7.1.6.	AFDELING 6: WELSTAND - WHP en WELSTAND - LEWENSTYLBESTUUR	329
7.1.6.1.	Samevatting	329
7.1.6.2.	WERKNEMERHULPPROGRAM - WHP	329
7.1.6.2.1.	Gevolgtrekkings	329
7.1.6.2.2.	Aanbevelings	330
7.1.6.3.	LEWENSTYLBESTUUR	330
7.1.6.3.1.	Gevolgtrekkings	330
7.1.6.3.2.	Aanbevelings	331
7.1.6.4.	STRESBEHEERPROGRAM	332
7.1.6.4.1.	Gevolgtrekkings	332
7.1.6.4.2.	Aanbevelings	333
7.1.7.	AFDELING 7: RESPONDENTE OORSIG (INHOUDELIKE FOKUS OP ALGEMENE ERVARING VAN STRES)	334
7.1.7.1.	Samevatting	334
7.1.7.2.	Gevolgtrekkings	334
7.1.7.3.	Aanbevelings	335
7.2.	SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS KWALITATIEWE EMPIRIESE RESULTATE	335
7.2.1.	Samevatting	335
7.2.2.	Gevolgtrekkings	336
7.2.3.	Aanbevelings	338
7.3.	VERGELYKING VAN KWANTITATIEWE EN KWALITATIEWE EMPIRIESE RESULTATE	341
<b>8</b>	<b>EVALUERING VAN DIE DOEL EN DOELWITTE VAN DIE STUDIE</b>	<b>343</b>
8.1	Samevatting	343
8.2	Gevolgtrekkings	344
8.2.1	Doelwit 1: Om stres as 'n verskynsel binne die werkplek teoreties te verken.	344
8.2.2	Doelwit 2: Om die aard en omvang van stres op werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te verken en te beskryf.	344
8.2.3	Doelwit 3: Om die impak van stres op die GWL van werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te ondersoek.	345



8.2.4	<i>Doelwit 4: Om die effektiwiteit van 'n bestaande Stresbeheerprogram te evalueer.</i>	345
8.2.5	<i>Doelwit 5: Om op grond van die navorsingsbevindinge, aanbevelings te maak om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, te bevorder.</i>	346
<b>9</b>	<b>EVALUERING VAN DIE NAVORSINGSVRAE EN HIPOTESE</b>	<b>346</b>
9.1	<i>Samevatting</i>	346
9.2	<i>Gevolgtrekkings</i>	347
<b>10</b>	<b>LEEMTES VAN DIE STUDIE</b>	<b>348</b>
<b>11</b>	<b>AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING</b>	<b>349</b>
<b>12</b>	<b>SLOTOPMERKING</b>	<b>350</b>
<b>BRONNELYS</b>		<b>351</b>
<b>LYS VAN BYLAES</b>		<b>380</b>



## LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1	Universiteit sentraal in die samelewing	50
Figuur 2.2	Vertikale oorspoel van domeine	59
Figuur 2.3	Interafhanklike domeine van <i>GWL</i>	74
Figuur 2.4	Verhouding tussen <i>GWL</i> en prestasie	77
Figuur 3.1	Skematiese oorsig oor werkstres	96
Figuur 3.2	ASSET-model	127
Figuur 5.1	Verspreiding van vraelyste en respons ontvang	205
Figuur 5.2	Geslag van respondente	206
Figuur 5.3	Huistaal van respondente	207
Figuur 5.4	Ouderdom van respondente	208
Figuur 5.5	Ouderdom per werknemerkategorie	209
Figuur 5.6	Respondente se huwelikstatus	210
Figuur 5.7	Werknemerkategorieë van respondente	211
Figuur 5.8	Tipe aanstelling	215
Figuur 5.9	Vergelyking van algemene gesondheidstoestand per fakulteit	221
Figuur 5.10	Vergelyking van algemene gesondheidstoestand per werknemerkategorie	222
Figuur 5.11	Stressimptome wat by die werk ervaar word	228
Figuur 5.12	Mediese behandeling vir stresverwante toestande per werknemerkategorie	230
Figuur 5.13	Mediese behandeling vir stresverwante toestande per ondersoekgroep	231
Figuur 5.14	Vergelyking van werklading oor afgelope 5 en 2 jaar	239
Figuur 5.15	Werkklading per fakulteit	240
Figuur 5.16	Faktore wat bydra tot toename in werklading	243
Figuur 5.17	Loopbaanverwagting	245
Figuur 5.18	Handhawing van balans tussen werk en gesin	247
Figuur 5.19	Werkseise aan akademici	250
Figuur 5.20	Verhoudinge, verandering en ondersteuning soos ervaar deur akademici	251



## LYS VAN FIGURE

Figuur 5.21	<i>Beperking in die uitleef van rol in die werkplek</i>	263
Figuur 5.22	<i>Gebruikmaking van WHP</i>	271
Figuur 5.23	<i>Persone na WHP verwys</i>	273
Figuur 5.24	<i>Gebruikmaking van Bestmed/HPC</i>	276
Figuur 5.25	<i>Deelname aan ander gesondheidsbevorderingsaktiwiteite</i>	278
Figuur 5.26	<i>Vaadigheidsopleiding</i>	281
Figuur 5.27	<i>Aansporing tot opleiding</i>	285
Figuur 5.28	<i>Bydrae tot verbeterde streshantering</i>	290





## LYS VAN TABELLE

Tabel 2.1	Suid-Afrikaanse werksmag 9/2005	43
Tabel 3.1	Simptome van stres	106
Tabel 3.2	Intervensieprogramme op verskeie vlakke	129
Tabel 5.1	Korrelasie tussen kwalifikasie en posvlak	213
Tabel 5.2	Frekwensietabel van respondente se jare diens	217
Tabel 5.3	Frekwensietabel van respondente se jare in huidige pos	219
Tabel 5.4	Vergelyking van algemene gesondheidstoestand	220
Tabel 5.5	Vergelyking van stresssimptome per fakulteit en SBP-respondente	224
Tabel 5.6	Spesifieke stresssimptome per werknemerkategorie	225
Tabel 5.7	Spesifieke stresssimptome wat by werk ervaar word per werknemerkategorie	229
Tabel 5.8	Verlof weens werksverwante stres	232
Tabel 5.9	Werksure en oortyd	236
Tabel 5.10	Vergelyking van groei in werklading oor afgelope 5 en 2 jaar	241
Tabel 5.11	Faktore met betrekking tot werkseise	253
Tabel 5.12	Beperking op fondse en hulpbronne om die werk te verrig	258
Tabel 5.13	Aspekte van beheer in die werkplek	259
Tabel 5.14	Verhoudinge in die werkplek	260
Tabel 5.15	Verandering in die werkplek	266
Tabel 5.16	Ondersteuning in die werkplek	268
Tabel 5.17	Vergelyking van WHP benutting teenoor WHP verwysing	274
Tabel 5.18	Kapasiteit tydens verwysing van andere na WHP	274
Tabel 5.19	Biografiese inligting van semi-gestruktureerde onderhoude van SBP-respondente	295
Tabel 5.20	Tema Een: subtemas en kategorieë	296
Tabel 5.21	Tema Twee: subtemas en kategorieë	298
Tabel 5.22	Tema Drie: subtemas en kategorieë	300