

HOOFSTUK 7: SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

1. INLEIDING

Die navorser wou deur hierdie studie bepaal of daar spesifieke stressore is wat tot die werknemers van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se verhoogde stresvlakke en gepaardgaande siening van 'n negatiewe gehalte van werklewe (GWL) bydra. Die navorser het verder ondersoek of die huidige Stresbeheerprogram effektief is en probeer vasstel of deelname aan die spesifieke program tot 'n beter en meer positiewe ervaring in die werknemers se GWL sal bydra.

Vanuit die literatuurstudie en die bevindinge van die empiriese ondersoek was dit duidelik dat die werknemer se reaksie op die voortdurend veranderende werksomgewing en gepaardgaande stressore as dié deurslaggewende faktor beskou word in die bereiking van gesondheid en welstand. Die werknemer moet derhalwe balans bewerkstellig tussen die verskillende eise wat aan hom gestel word in die werk-gesin interaksie ten einde te voorkom dat gemelde veranderinge aanleiding gee tot 'n streservaring wat die werknemer se gehalte van lewe en werklewe negatief beïnvloed. Organisasies het egter ook 'n verantwoordelikheid om 'n gunstige en ondersteunende organisasieklimaat vir werknemers te vestig, wat bereik word deur die daarstelling van intervensie in die werkplek, met inbegrip van stresbeheerprogramme.

Die effektiwiteit van intervensies in die vermindering van stres en bevordering van gehalte van werklewe word sedert die laat 1980's deur navorsing bevestig (Grimshaw, 1999:389; Romas & Sharma, 2000:9). Vanuit die literatuur is dit duidelik dat daar verskeie metodes en programme bestaan ten einde werkstres aan te spreek. Navorsingsbewyse en die empiriese resultate van hierdie studie het dan ook bevestig dat stresbeheerprogramme suksesvol is in die vermindering van stresvlakke wat daaglik ervaar word. Hierdie programme is derhalwe effektief deurdat stres en die skadelike gevolge wat daarmee geassosieer word, substansieel verminder.

Hoofstuk 7, die finale hoofstuk van hierdie studie, bestaan uit die gevolgtrekkings en aanbevelings ten opsigte van die studie wat op grond van die literatuurstudie en empiriese ondersoek geformuleer is. Die sentrale fokus van elke hoofstuk (Hoofstukke 1 tot 6) in die proefskrif word uitgelig by wyse van 'n samevatting, gevolgtrekkings en aanbevelings volgens die onderskeie hoofstukke. In hierdie hoofstuk is die fokus op die evaluering van die doel en doelwitte, die navorsingsvrae en hipotese, waarna die hoofstuk afgesluit word met die aanduiding van leemtes in die studie en temas vir verdere navorsing.

2. HOOFSTUK 1: ALGEMENE ORIËNTASIE TOT DIE STUDIE

2.1 *Samevatting*

Hoofstuk 1 bied 'n algemene oriëntasie en inleiding tot die studie en voorsien die rasionaal en struktuur vir die navorsing. 'n Teoretiese raamwerk is daargestel waarbinne die motivering, probleemformulering, doel en doelwitte en die navorsingsprosedures vir die studie uiteengesit en bespreek is. Hieruit vloei die navorsingsvrae, hipotese, die soort navorsing en die navorsingsbenaderings, navorsingsontwerp en -strategie, asook die metodologie wat tydens die navorsingsproses gevolg is. Die voorondersoek, die navorsingspopulasie, steekproef en steekproefmetodes word verder bespreek waarna die etiese aspekte kortliks uiteengesit word. Daar word ook op 'n omskrywing van 'n aantal kern begrippe gefokus, waarna die leemtes van die studie aangedui word. Die hoofstuk eindig met 'n kort uiteensetting van opvolgende hoofstukke van die studie.

Die motivering van die studie is gesetel in die feit dat veranderinge in die wêreld van werk en die konteks waarbinne die veranderinge plaasvind, 'n impak het op die werknemers binne 'n volatiel en onseker tersiêre onderwyswerksomgewing. Voortspruitend hieruit het die navorser bepaal of daar spesifieke stressore is wat tot die werknemer se verhoogde stresvlakke en gepaardgaande siening van 'n negatiewe GWL bydra. Die navorser het verder ondersoek of daar effektiewe pro-

gramme bestaan, en indien wel, vasgestel of deelname aan sodanige programme tot 'n beter en meer positiewe ervaring in die werknemer se *GWL* sal bydra.

2.2 *Gevolgtrekkings*

Vanuit die literatuur wat in Hoofstuk 1 uiteengesit word, is dit duidelik dat:

- Daar in Suid-Afrika weinig navorsing bestaan oor die aard, omvang en impak van werknemerstres in die algemeen én op die gehalte van werklewe aan tersiêre opleidingsinstellings.
- Gehalte van werklewe (*GWL*) tans 'n multi-dissiplinêre studie-objek is wat deur verskeie dissiplines bestudeer word en vanuit hierdie dissiplines word telkens 'n eiesoortige blik op *GWL* gewerp. Die Werknemerhulpprogram (*WHP*) is dus in die posisie om 'n alternatiewe oplossing, as spesialisveld, te bied vir die beoefening van maatskaplike werk binne die korporatiewe wêreld van werk.
- Daar 'n behoefte aan navorsing in die *WHP*-dissipline, met fokus op tersiêre opleidingsinstellings, in Suid-Afrika is.
- Die soort toegepaste navorsing, naamlik evaluatiewe navorsing wat vir die spesifieke studie benut is, toepaslik en suksesvol was ten einde die geformuleerde probleem aan te spreek, die navorsingsvrae sinvol te beantwoord en die hipotese te bevestig. Voorafgaande word gestaaf deur die feit dat die effektiwiteit van 'n Stresbeheerprogram geëvalueer is en as meganisme gedien het om programaanpassings te maak en derhalwe bygedra het om die *GWL* van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling te verbeter.
- Die keuse van 'n kwantitatief-kwalitatiewe navorsingsbenadering was effektief aangesien dit rigting aan die ondersoek gegee het en die navorser in staat gestel het om deurlopend op die probleem wat ondersoek word, te fo-

kus, maar terselfdertyd 'n indiepte ondersoek oor 'n bepaalde aspek, naamlik die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram (SBP), te onderneem. Creswell se gekombineerde "*dominant-less-dominant*" model is gevolg en as die aangewese benadering beskou, nadat 'n leemte tydens die eerste deel van die navorsingsproses geïdentifiseer was en die studie aangepas is om daarvoor voorsiening te maak. Die doel vir die insluiting van bogenoemde, was tweeledig van aard. Eerstens om addisionele inligting te bekom om die navorser in staat te stel om die belewenisse en behoeftes van die respondente wat die Stresbeheerprogramopleiding voltooi het, te bepaal ten einde aanpassings aan die SBP te maak, asook om die navorsingsprobleem ten beste te verklaar en ook die betroubaarheid van die response en waarnemings te verhoog.

- Die keuse van beide die twee kwantitatiewe navorsingsontwerpe (Fases 1 en 2) en die kwalitatiewe navorsingstrategie (Fase 3) wat benut was, was relevant en met sukses toegepas om sowel die navorsingsvrae te beantwoord en die hipotese te bevestig deurdat sinvolle vergelykings getref kon word tussen die voor-toets en die na-toets resultate met betrekking tot die effektiwiteit van die SBP.
- Die graad van die wetenskaplikheid van die navorsing sou hoër gewees het indien al nege van die fakulteite van die tersiêre opleidingsinstelling aan die studie ten opsigte van die aard, omvang en impak van stres op die GWL van werknemers ingesluit kon word, en nie slegs die respondente van die twee deelnemende fakulteite nie, alhoewel die resultate waarskynlik nie daadwerklik verskillend sou vertoon het nie. Voorafgaande aanname word gemaak na aanleiding van die aantal stresverwante aanmeldings by die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se WHP. 'n Verdere leemte in die studie is dat die evaluering van die effektiwiteit van die SBP slegs deur respondente van twee kursusse geëvalueer is en nie deur die totale groep wat al die vo-

rige kursusse deurloop het nie, weens die feit dat die SBP reeds voor die aanvang van hierdie studie 'n aanvang geneem het.

- Hierdie studie 'n waardevolle bydrae kon lewer tot die maatskaplike werk professione aangesien dit 'n blik bied op die beoefening van Werknemerhulp-programme binne die grense van die korporatiewe omgewing, met spesifieke verwysing na werknemers se belewenis van gehalte van werklewe.

2.3 Aanbevelings

- 'n Indiepte ondersoek, met fokus op die WHP-dissipline, aan tersiêre opleidingsinstellings in Suid-Afrika is noodsaaklik en word sterk aanbeveel veral omdat heelwat navorsing hieroor internasionaal gedoen is en weinig plaaslik onderneem is.
- Die toename in die verskyning van verskeie navorsingsprojekte en publikasies met betrekking tot werkverwante stres, dui op die toename in besorgdheid oor die aanwesigheid van stres in die werksomgewing. Gegewe die feit dat werkverwante stres 'n algemene verskynsel in die moderne werklewe is, is stresbeheerprogramme 'n absolute noodsaaklikheid en word aanbeveel dat hierdie programme voortdurend geëvalueer en aangepas word om aan die unieke behoeftes van die onderskeie tersiêre opleidingsinstellings te voldoen. Sodoende word 'n bydrae gelewer tot die verbetering van werknemerstres en gehalte van werklewe.

3 HOOFSTUK 2: GEHALTE VAN WERKLEWE IN KONTEKS

3.1 Samevatting

Die navorsingsprobleem het daartoe aanleiding gegee dat 'n literatuurstudie gedoen is, waartydens 'n teoretiese perspektief op die wêreld van werk in Hoofstuk 2 verkry is, met fokus op die werkgewer en spesifiek die tersiêre opleidingsinstelling, binne die studieveld van gehalte van werklewe. Die werknemer word be-

skou as dié belangrikste rolspeler in die werk- en gesinsisteam en sy hantering van die onderskeie rolle is as kernveranderlikes van *GWL* bespreek. Voortspruitend hieruit is gefokus op die verskillende komponente wat *GWL* beïnvloed en laastens het gepaste intervensies ter verbetering van *GWL*, toeligting geniet.

3.2 *Gevolgtrekkings*

In die bestudering van toepaslike literatuur, kan daar tot die volgende gevolgtrekkings gekom word:

- Indien die literatuurstudie oor gehalte van werklewe in konteks, in ag geneem word en met die studie in verband gebring word, blyk dit duidelik dat die mate en teenwoordigheid van stres 'n definitiewe invloed op die werknemers se gehalte van werklewe het.
- Die literatuur het lig gewerp op die feit dat werk 'n baie belangrike aspek van die volwasse mens se lewe is, deels omdat mense 'n groot gedeelte van hul lewens in die werkplek bestee. Dit blyk ook dat die individu werk as belangrik ag as gevolg van die mens se soeke na behoeftebevrediging en dat werk ten doel het om aan die individu die geleentheid te bied om ambisie na te streef en sukses te bereik.
- Die literatuurstudie het ook aangedui dat die gesins- en werksomgewing op mekaar impakteer as gevolg van die voortdurend veranderende werksomgewing en gesinsisteme wat telkens die aanwesigheid van funksionele ondersteuningsisteme beklemtoon. Dit was duidelik dat die wyse waarop individue tot hul werk reageer, bepaalde gevolge met betrekking tot die individu se persoonlike geluk, sowel as die organisasie se produktiwiteit inhou.
- Elke individu besit sy eie waardesisteam waarop hy sy gedrag baseer. Die gevolgtrekking word derhalwe gemaak dat die hantering van die verskillende

rolle deur die individu, die kern vorm van die veranderlikes in die ondersoek na *GWL* en die invloed van stres op die individu.

- In die bestudering van die werkgewer as organisasie, was dit ook duidelik dat die tersiêre opleidingsinstelling 'n unieke werkgewer is. Die universiteite was ook deur verskeie makro-veranderinge in die organisasie van werk beïnvloed en moes ná 1994 ook by verskeie veranderinge aanpas en bewus wees van die eise wat dié veranderinge aan werknemers gestel het.
- Dit was ook met betrekking tot die betekenis van werk, duidelik dat elke werknemer se benadering tot werk, bepalend is vir die verwagtinge wat hy aan die spesifieke werk koppel. Werknemerverwagtinge sluit onder andere in dat hul bydra tot organisasiesukses deur die aanwending van hul kennis, vaardighede en vermoëns, in ruil vir vergoeding, erkenning en geleenthede om te groei en bevorder te word, ten einde in hul lewensbehoefte te voorsien.
- Die komponente van *GWL* het enersyds aangedui dat die werknemer se sukses in die hantering van werkseise, 'n bepalende invloed op sy produktiwiteit en werksprestasie het en dat die werkgewer andersyds die uitdaging moet aanvaar om balans tussen werkstevredenheid en prestasie te handhaaf, ten einde die werknemer in staat te stel om 'n staat van *GWL* binne die gevestigde werksomgewing te bereik, aangesien werkstevredenheid as 'n belangrike indikator vir *GWL* beskou kan word.
- Die voorafgaande hoofstuk het ook aangedui dat die persepsies van die organisasie, wat sowel die werkgewer en die werknemer insluit, die dimensies in die bestudering van *GWL* bepaal.
- Voortspruitend vanuit die vermelde dimensies het die literatuur aangedui dat tersiêre opleidingsinstellings verskeie intervensieprogramme geïmplementeer het ten einde *GWL* vir die werknemers te bewerkstellig. Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat dit vir die organisasie van kardi-

nale belang is om sy werknemers gelukkig en tevrede te hou, en sodoende, binne relatiewe perke, te verseker dat deur die vestiging van 'n klimaat en omgewing van *GWL*, die werknemer se funksionering en prestasie gelyk gestel word aan sy volle potensiaal.

3.3 Aanbevelings

- Die uitdaging wat tersiêre opleidingsinstellings in die gesig staar, is om te verseker dat werknemers *GWL* ervaar ten spyte van 'n veranderende werksomgewing deur middel van die handhawing van gunstige produktiwiteitsvlakke. Voorafgaande kan bereik word deur die daarstelling van programme, waaronder stresbeheerprogramme, wat die werknemers se behoeftes aanspreek en die doelwitte van die werkgewer onderskryf en word dus aanbeveel as aangewese wyse van voldoening binne die korporatiewe omgewing.
- In die lig van die impak wat 'n werknemer se negatiewe belewenis van werklewe op die werknemer en die organisasie het, word aanbeveel dat in gevalle waar 'n organisasie 'n hoë tendens van personeelomset aandui, deeglike ondersoek ingestel behoort te word na die redes van sodanige hoë voorkoms van negatiewe belewenis en ervaring van *GWL*.
- Die statistiek het ook aangedui dat negatiewe *GWL* 'n probleem van groot omvang blyk te wees, en word aanbeveel dat 'n *WHP* binne 'n organisasie as die aangewese medium beskou kan word om deur geskikte programme die *GWL* van werknemers te verbeter.

4 HOOFSTUK 3: STRES IN DIE WERKPLEK

4.1 Samevatting

Stres in die werkplek vorm die fokus van Hoofstuk 3, waartydens die perspektiewe, die fisiologie en werkstressore van stres deeglik verken en beskryf is. Die verband tussen persoonlikheid en streshantering, asook die invloed van stres op

die gehalte van werklewe, is aangespreek en afgesluit met die gevolge en meting van stres, asook die werkgewer se rol in die hantering van stres.

4.2 *Gevolgtrekkings*

Vanuit die bestudering van die literatuur in die hoofstuk wat handel oor stres in die werkplek, is dit duidelik dat:

- Die leemte in die navorsing, met betrekking tot werkstres, te wyte is aan die feit dat vier uiteenlopende dissiplines (medies, sielkunde, sosiologie en bestuurswetenskappe) werkstres vanuit sy eie bepaalde uitgangspunt benader wat veroorsaak dat die navorsingsresultate nie met mekaar vergelyk kan word nie en sodoende verdere navorsing noodsaak.
- Stres in die werkplek 'n belangrike en onvermydelike deel van die mens se lewe vorm en dat stres uit 'n ingewikkelde kombinasie van stressore bestaan. Die literatuur het beklemtoon dat die blootstelling aan stressore en die individuele persepsie van persoonlike onvermoë om dit te hanteer, meebring dat stres (en ook werkstres) nie net 'n vergissing is nie, maar 'n werklikheid vir baie werknemers is. Die blootstelling aan stressore in die werksomgewing en die werknemer se onvermoë om stres te hanteer, bring dus mee dat werkstres 'n realiteit in baie werknemers se lewens is met 'n bepaalde invloed op die werknemer en sy gehalte van werklewe.
- Daaglikse probleme word deur verskillende mense verskillend hanteer en derhalwe is hul stresresponse verskillend in dieselfde situasie. Die literatuurstudie het aangedui dat daar 'n besliste verband tussen die individuele hantering van die stressituasie en die gevolge van stres is. Die stressituasie en gepaardgaande hantering deur die individu bepaal die omvang en intensiteit van stres, wat aanleiding gee tot die presentering van 'n verskeidenheid stressimptome en uiteindelik negatief impakteer op beide die werkgewer en die werknemer.

- Organisasies het verskeie programme geïmplementeer ten einde stres te bestuur en/of te voorkom, in 'n poging om gehalte van werklewe vir die werknemers te bewerkstellig.
- Vanuit die bestudering van werkstres (in die konteks van 'n tersiêre opleidingsinstelling) met fokus op vorige strategieë, programme en metodiek, beantwoord die literatuur aan die navorsingsvrae dat 'n ondersoek na die daarstel van 'n stresbeheerprogram, op alle vlakke, binne die konteks van 'n Werknemerhulpprogram, 'n betekenisvolle rol in die vermindering van die negatiewe effek van stres op die werknemer vervul. Verder, dat die Stresbeheerprogram tot die verbetering van die werknemer se positiewe belewenis van gehalte van werklewe bydra.

4.3 Aanbevelings

- Gegewe die feit dat navorsingsresultate oor werkstres aan Suid-Afrikaanse universiteite nie (geredelik) beskikbaar is nie, en selfs die gemenebes-lande aangedui het dat relatief min navorsing met betrekking tot werkstres in universiteite gedoen is en dat dié navorsing ook nie voldoende navorsingsresultate gelewer het nie, word aanbeveel dat navorsingstudies binne die onderskeie tersiêre opleidingsinstellings in Suid-Afrika onderneem word en die navorsingsresultate met mekaar vergelyk word.
- Die individu se sin van beheer en selfvertroue, naamlik dat hy die stres of uitdaging kan hanteer, asook tydige intervensie om die vaardighede aan te leer ter voorkoming van stres, vorm egter die basis van hierdie navorsing en derhalwe word daar aanbeveel dat geskikte stresbeheerprogramme daargestel word.
- 'n Verdere aanbeveling sal wees om voortdurende aanpassings aan strategieë en programme aan te bring ten einde die behoeftes van werknemers en hul gesinne aan te spreek, en sodoende 'n bydrae lewer tot die effektiwiteit van

die program. Die fokus van hierdie programme moet daarop gerig wees om werknemers te bemagtig om op die langtermyn, gunstige vlakke van stres te handhaaf en terselfdertyd die organisasie daardeur bevoordeel.

- Die impak van stressore op die werknemer kan, as 'n laaste aanbeveling, beperk word deur die implementering van aanpassings om werkeise te verminder deur middel van onder andere die uitbreiding van personeel, die aanstelling van meer kundige- en bekwame personeel en ondersteunende leierskap.

5 HOOFSTUK 4: WELSTAND IN DIE WERKPLEK

5.1 *Samevatting*

In Hoofstuk 4 is die bevordering van gesondheid en welstand in die werkplek, die verband tussen werk, gesin en gesondheid, asook die dimensies van welstand, uiteengesit. Welstandstrategieë vir gesondheidsbevordering met fokus op ontspanningstegnieke, fisiese oefening, eetgewoontes en kognitiewe gedragsverandering, het as laaste oogmerk vir die hoofstuk gedien.

5.2 *Gevolgtrekkings*

Daar kan na aanleiding van die literatuur wat in Hoofstuk 4 oor welstand in die werkplek bestudeer is, tot die volgende gevolgtrekkings gekom word:

- Dat die individu se reaksie op die voortdurend veranderende werksomgewing, met gepaardgaande stressore, bepalend is vir die bereiking van goeie gesondheid en welstand. Voormelde veranderinge gee weer aanleiding tot 'n streservaring wat die werknemer se gehalte van lewe en werklewe negatief beïnvloed. Ter voorkoming van gevolglike streservaring, moet die werknemer 'n balans bewerkstellig tussen die verskillende eise wat aan hom gestel word in die werk-gesin interaksie.
- Vanuit die literatuurstudie met betrekking tot die dimensies van welstand, is dit duidelik dat 'n welstandsliewenstyl op al die domeine van 'n werknemer se

lewe behoort te fokus: wat die omgewing-, emosionele-, fisiese-, sosiale-, intellektuele-, geestelike- en tydfaktore behels. Werknemers moet dan ook daarna streef om hul potensiaal optimaal aan te wend in elke domein ten einde optimale gesondheid en welstand te bewerkstellig.

- Vanuit die bestudering van welstandstrategieë vir gesondheidsbevordering, is dit duidelik dat die fokus op die sekondêre vlak van intervensie, gerig is op die bemagtiging van individue ten einde hul streshanteringsvaardighede te verbeter. Strategieë behoort derhalwe ontspanningstegnieke, fisiese oefening, korrekte eetgewoontes en kognitiewe gedragsverandering in te sluit. Die literatuur het dan ook aangedui dat welstandstrategieë fundamenteel is in die bereiking van welstand, en terselfdertyd as maatstaf van werknemers se fisiese- en emosionele selfsorg dien. Verder, dat welstandstrategieë tot verbeterde motivering, produktiwiteit en probleemoplossing bydra asook die individu met streshanteringsvaardighede bemagtig deur die herkonseptualisering van stres en geassosieerde aspekte.

5.3 Aanbevelings

- Gesonde en stresvrye werknemers is 'n belangrike belegging in die toekoms en sukses van enige organisasie. Daarom dan die aanbeveling dat tersiêre opleidingsinstellings die verantwoordelikheid moet neem om 'n gesonde werksomgewing te vestig sodat stressore verminder kan word, gehalte van werklewe verkry kan word, en werknemerwelstand bevorder kan word.
- Universiteite behoort, as 'n verdere aanbeveling, hul organisasie waardes en operasionele praktyke gereeld te evalueer ten einde te verseker dat 'n kultuur ontwikkel word wat werknemerwelstand bevorder en sodoende werknemers in staat stel om 'n positiewe bydrae tot die werk, hul gesin en die gemeenskap te maak.

- Literatuur het aangedui dat gesondheidsrisiko's en die suksesvolle bestuur daarvan, die grootste enkele bepalende faktor is vir die moontlikheid om 'n gesonde lewe te lei. Daarom dan die aanbeveling dat werknemers aangemoedig moet word om aan georganiseerde gesondheidsbevorderingsprogramme deel te neem ten einde verbeterde gesondheid teweeg te bring, veral aangesien hierdie programme wat deur die werkgever geïnisieer en aangebied word die voordeel het dat dit eensyds alle werknemers bereik en andersyds kostebesparing vir die werkgever inhou. Hierdie gesondheidsbevorderingsprogramme behoort ook siftingsprogramme, gekoppel aan mediese sorg, in te sluit wat verseker dat werknemers gereelde opvolgprogramme bywoon.

6 HOOFSTUK 5: INTERVENSIES IN DIE WERKPLEK

6.1 *Samevatting*

'n Bespreking van die belangrikheid van die verskeie intervensies waaronder WHP, welstand-, werk-lewe, gesondheids- en produktiwiteitsbevordering en die geïntegreerde model, is in hoofstuk 5 aangebied. Die hoofstuk is afgesluit met fokus op die effektiwiteit van intervensies in stresvermindering en die bevordering van gehalte van werklewe.

6.2 *Gevolgtrekkings*

In die bestudering van die onderskeie intervensies in die werkplek, wat in Hoofstuk 5 uiteengesit en bestudeer is, is dit duidelik dat:

- Die ontwikkeling en implementering van doelgerigte programme daartoe lei dat werknemers 'n gelukkige en gesonde werkerskorps vorm. 'n Positiewe werksmag impliseer uiteindelik groter produktiwiteit vir die organisasie. Die benutting van werkplek-gebaseerde intervensieprogramme hou derhalwe voordele in vir beide die werknemer en die werkgever, aangesien die programme bydra tot die vermindering van werkstressore, optimale gesondheid

en welstand bewerkstellig, en uiteindelik resulteer in verhoogde gehalte van lewe en werklewe.

- Die literatuur wys duidelik dat 'n verskeidenheid voorkomingstrategieë deur die verskillende programme aangebied word en dat werkplek-gebaseerde intervensieprogramme elk die verbetering van werknemers se gehalte van werklewe ten doel het. Alhoewel die programme elkeen 'n unieke rol in die hulpverleningsproses vervul, is hierdie programme onafhanklik, of in samewerking met ander programme van kardinale belang in die organisasie se strewe om werknemer gehalte van werklewe te bewerkstellig en te bevorder.
- Die literatuur het lig gewerp op die feit dat strategieë en intervensieprogramme se effektiwiteit gesetel is in hul unieke funksie, naamlik die vestiging van 'n gelukkige werkplek waar werknemers daarna streef om eenaarskap van hul lewens te aanvaar in die bereiking van optimale gesondheid en welstand. Hierdie programme bevorder derhalwe ook die beeld van die organisasie, aangesien die algehele funksionering van die werknemer en die werksomgewing verbeter. Dit is dus vir die werkgewer voordelig om intervensieprogramme binne organisasieverband te implementeer, aangesien die programme kostebesparing met betrekking tot die afname in afwesigheid, foute in werk, en oordeelsfoute meebring - terwyl werkgewer en werknemer se gesondheidsorgkoste ook beperk word.
- Hoofstuk 5 was bespreek vanuit die dimensie van klimaatskepping in organisasies deur die benutting van intervensieprogramme. Die literatuur beantwoord aan die kwantitatiewe navorsingsvraag aangesien aangedui is dat stres 'n wesentliche impak op die GWL van werknemers het. Ter beantwoording aan die kwantitatiewe hipotese en die kwalitatiewe navorsingsvraag, het die literatuur aangedui dat stresbeheerprogramme, soos aangebied deur die onderskeie programme, die GWL van werknemers verbeter.

6.3 Aanbevelings

- Tersiêre opleidingsinstellings wat nie enige intervensies aanbied nie, loop die gevaar om hul kompeterende aanslag te verloor en moet derhalwe poog om *GWL* te verkry deur die sinchronisering van organisasie en werknemer doelwitte deur middel van programme deur die werkgewer om te verseker dat werknemers 'n positiewe werkservaring het. Met inagneming van voorafgaande, word intervensieprogramme gefokus op die ontwikkeling van vaardighede en lewenstylverandering, wat die uitleef van 'n welstandsleefwyse ter vermindering van stres impliseer, as aanbeveling onderskryf. Hierdie programme, ter bevordering van werknemer gesondheid, behoort 'n kombinasie van opvoedkundige-, organisasie- en ekonomiese inisiatiewe en -aktiwiteite te behels.
- Daar word aanbeveel dat *GWL*-programme die sistemiese benadering volg. Die sistemiese benadering behels 'n dinamiese werknemer- ondersteuningstelsel wat die individu se werk, werksomgewing (ergonomika), stres en gesondheid insluit. Die sistemiese stelsel leen hom daartoe aangesien dit voorsiening maak vir 'n interdisiplinêre, probleemoplossende en gesondheidsgeoriënteerde intervensie waaraan die werknemer aktief kan deelneem. Hierdie werkplek-gebaseerde geïntegreerde model van werknemerondersteuning behoort produksie, produktiwiteit en persoonlike aangeleenthede aan te spreek en 'n werksomgewing te skep waar werknemers se motivering, toewyding, en tevredenheid bevorder word.

7 HOOFSTUK 6: EMPIRIESE RESULTATE

Die literatuurstudie is opgevolg deur 'n empiriese ondersoek. Die empiriese ondersoek is 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.

Die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsbenaderings is in die studie gekombineer. Die kwantitatiewe benadering is tydens die eerste twee fases van die studie onderneem waartydens van die aangepaste gestruktureerde 'ASSET'-vraelys gebruik gemaak is en vraelys aan respondente van die twee gekose fakulteite, asook die respondente van die Stresbeheerprogram voorsien is. Hierdie fase is opgevolg met Creswell se kwalitatiewe 'dominant-less-dominant' benadering waartydens semi-gestruktureerde onderhoude met 'n onderhoudskedule benut is en slegs aan respondente van die Stresbeheerprogram voorsien is. Die gestruktureerde vraelys 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 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 was beskou vanuit die belewenis en ervaring van werknemers van die twee gekose fakulteite van die betrokke opleidingsinstelling asook die respondente van die Stresbeheerprogram.

Die empiriese resultate van die kwantitatiewe deel van die studie word eerstens aangebied, waarna dit opgevolg word met die kwalitatiewe empiriese resultate en afgesluit word met die vergelyking van die bevindinge van die kwantitatiewe en die kwalitatiewe fases van die studie.

7.1 *Samevattende gevolgtrekkings kwantitatiewe empiriese resultate*

Die kwantitatiewe navorsingsbevindinge, soos beskryf in Hoofstuk 6, fokus op 'n aantal samevattende aspekte waaruit verskeie gevolgtrekkings gemaak word wat onder meer die volgende insluit:

7.1.1. AFDELING 1: BIOGRAFIESE INLIGTING

7.1.1.1. Samevatting

Afdeling 1 van die meetinstrument behels **vrae 1.1 tot 1.10** en fokus op die biografiese inligting van die respondente. Die biografiese data het die navorser in staat gestel 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.

7.1.1.2. Gevolgtrekkings

- Die navorsingsbevindinge vir die studie word gebaseer op die respons van hoofsaaklik Afrikaanssprekende (75%) respondente wat verteenwoordig word deur 45 manlike en 96 vroulike respondente. Die ouderdomsverspreiding van die respondente was hoofsaaklik in die ouderdomsgroep van 26 tot 55 met mindere verteenwoordiging onder 25 en bo 56 jaar.
- Van betekenis is om te let op die 19.15% werknemers 11 jaar en langer in hul huidige pos werksaam is. Dit blyk dat daar redelik loopbaanbeweging by akademië is aangesien die meeste (48) 5 jaar en minder diens in hul huidige pos het.
- Die biografiese inligting van die respondente dui daarop dat daar 'n eweredige verspreiding van deelnemers oor die volle spektrum van ouderdom, geslag, kwalifikasie, posvlak en jare diens aan die tersiêre opleidingsinstelling is.

7.1.1.3. Aanbevelings

- Gegewe die demografie van die respondente sal die navorsing meer toepassingswaarde hê indien dit ook in 'n ten volle 'getransformeerde' tersiêre opleidingsinstelling onderneem kan word.

7.1.2. AFDELING 2: STRESSIMPTOME

7.1.2.1. Samevatting

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.

7.1.2.2. Gevolgtrekkings

- Die korrelasie tussen die fakulteite dui daarop dat werknemers tans oorewegend beter gesondheid ervaar as 3 jaar gelede. Dit kan ook daarop dui dat die werknemers aanpassings gemaak het deur na hul eie gesondheid om te sien ten einde die werkseise te bowe te kom.
- Hoofpyne blyk die mees algemene, hoewel geringe, fisiese simptome van stres te wees en kom meer voor by ondersteuningspersoneel. In hierdie verband ervaar akademiese en administratiewe personeel dikwels angstigheid, tekenend van werknemers wat hulself in 'n baie stresvolle werksomgewing bevind. Hierdie resultaat dui daarop dat akademiese en administratiewe personeel aan meer intense stres blootgestel word, veral wanneer beskou word teen die agtergrond van die hoë voorkoms van emosionele- en geestesongesteldhede.
- In 'n verdere vergelyking tussen manlike en vroulike werknemers is dit duidelik dat die voorkoms van angstigheid en depressie by vroulike werknemers hoër is as by manlike werknemers. Die hoër voorkoms by vroulike werknemers kan moontlik toegeskryf word aan sosiale rol-oortreding aangesien meeste werkende vroue steeds die 'tradisionele' verantwoordelikhede van eggenote en moeder in die huishouding moet vervul.

- Die resultaat van 'n vergelyking tussen akademici, administratiewe- en ondersteuningspersoneel het aangedui dat akademici die hoogste voorkoms van bepaalde stresssimptome het. Die mees prominente stresssimptome sluit irritasie, frustrasie en óór-moegheid in. Vanuit voormelde resultaat kan tot die gevolgtrekking gekom word dat akademici aan meer intense stressituasies onderwerp word as administratiewe personeel.
- Die intensiteit van die invloed van stres op die lewensgehalte van werknemers is beduidend hoog en in sommige gevalle tot die mate waar mediese behandeling en gepaardgaande afwesigheid van werk genoodsaak word. Die noodsaaklikheid van behandeling wat nie net fokus op die fisiese simptome nie, blyk duidelik uit die navorsingsresultaat aangesien die meeste werknemers by terugkeer na werk van afwesigheid weer dieselfde mate van stres beleef.

7.1.2.3. Aanbevelings

- Werknemers keer gewoonlik, na mediese behandeling vir stresverwante siektetoestande, terug na die werkplek met blootstelling aan dieselfde stressore. In hierdie verband word aanbeveel dat die WHP aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling eerder van 'n interdisiplinêre, gesondheidsgeoriënteerde benadering gebruik maak sodat werknemers aktief daaraan kan deelneem.

7.1.3. AFDELING 3: WERKLADING

7.1.3.1. Samevatting

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

7.1.3.2. Gevolgtrekkings

- Ten spyte daarvan dat werknemers geen vergoeding vir oortydwerk ontvang nie, het die meeste respondente se werklading van hulle vereis om oortyd te werk en kon hulle derhalwe nie normale kantoorure handhaaf nie.
- Die werknemers ervaar deurgaans 'n vermeerdering in hul werklading. Die verhoging in werklading is die direkte gevolg van die verandering in werksomstandighede, met spesifieke verwysing na die herstrukturering binne die tersiêre instelling, asook die implementering van nuwe inisiatiewe wat deur wetgewing voorgehou word. Die negatiewe impak van die veranderde werksomstandighede, dra by tot die werknemers se streservaring en negatiewe beskouing van loopbaanvooruitsigte en bevorderingsmoontlikhede.

7.1.3.3. Aanbevelings

- Daar word aanbeveel dat die betrokke tersiêre opleidingsinstelling 'n audit doen van die bestaande menslike hulpbronne-kapasiteit teenoor vereistes wat gestel word om werkoortyd en gevolglike oortydwerk, te voorkom. Die audit kan aanleiding gee tot die herontwerp van werk en die werksomgewing, die daarstelling van buigsame werksure ('flexi'-tyd) en die vestiging van 'n regverdigende indiensnemingsbeleid.
- Daar word aanbeveel dat die impak van roloortyd ten opsigte van werkende vroue as afsonderlike tema tydens die SBP aangespreek moet word ten einde vroulike werknemers in hierdie verband te bemagtig.

7.1.4. AFDELING 4: FAKTORE WAT STRES BY AKADEMICI VEROORSAAK

7.1.4.1. Samevatting

Hierdie afdeling se **vrae 4.1(a)** en **4.1(b)** is gerig op die vasstelling van spesifieke werkseise wat aan akademië gestel word. Hierdie eise hou veral verband met die veranderinge wat aan die onderwysstelsel aangebring is.

7.1.4.2. *Gevolgtrekkings*

- Die verandering wat aan die onderwysstelsel aangebring is sluit die same-smelting van tersiêre opleidingsinstellings en die afskaffing van enkel me-dium onderrigtaal in. Hierdie veranderinge gee aanleiding tot verhoogde werklading, veroorsaak deur verhoogde studentegetalle en gevolglik ver-meerding in administrasie, en word deur akademici beskou as dié aspek van werkseise wat die meeste stres veroorsaak.
- Akademici word egter ook blootgestel aan teistering, en navorsingsbevin-dinge het aan die lig gebring dat meer as die helfte van akademici die teis-tering deur studente as stresvol beleef. Binne voormelde konteks aan 'n opvoedkundige instelling, verwys teistering dus na studente-gedrag wat akademici fisies of emosioneel bedreig. Akademici se ervaring van studen-te-teistering kan moontlik 'n gevolg van die hoë studentegetalle, ontoerei-kende fasiliteite en toerusting wees. In teenstelling met voorafgaande waar akademici deur studente en kollegas geteister word, is daar ook aka-demici wat hul skuldig maak aan teistering van studente en kollegas. Voor-afgaande word gegrond op werklike gevalle vanuit die navorser se gevalle-lading by die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se WHP. Vanuit die stresverwante aanmeldings by die tersiêre opleidingsinstelling se WHP, het dit ook geblyk dat sommige akademici stres ervaar vanweë die feit dat stu-dente meer geredelik akademiese personeel by die departementshoof sal verkla indien daar nie volgens die verwagtinge en verwysingsraamwerk van die student opgetree word nie.
- Die aanbod van nuwe kursusse word ook deur die meeste akademici as stresvol beleef. Bydraend tot die streservaring is die feit dat van akade-mici verwag word om hoogstaande gehalte onderrig te lewer ten spyte van beperking op fondse, hulpbronne en ondersteuning.

7.1.4.3. AanbevelingS

- Die oorheersende rede vir negatiewe werkstres word toegeskryf aan die hoë studentegetalle. Die aanname word gemaak dat werkdruk en werklading sal verbeter indien die tersiêre opleidingsinstelling die studente/personeel ratios binne aanvaarbare vlakke bestuur ten einde werklading eweredig te verspei en sodoende werksdruk te verlig. Aanvaarbare ratios kan bereik word deur die vermindering van studentegetalle en die vermeerdering van personeel of beide.

7.1.5. AFDELING 5: FAKTORE WAT STRES BY ALLE WERKNEMERS VEROORSAAK

7.1.5.1. Samevatting

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

7.1.5.2. Gevolgtrekkings

- Die werknemers se streservaring in die werkplek word vererger deur die kombinasie van administratiewe eise, toename in studentegetalle en die bereiking van spertye.
- Hierdie sameloop van verskeie werkseise gee verder daartoe aanleiding dat werknemers buite normale werksure moet werk en die langer werksure word as stresvol ervaar aangesien die inmenging van die werk met hul gesinslewe hul gesinsverhouding negatief beïnvloed.
- Verskeie aspekte van diversiteit, wat ras, taal en kultuur insluit, gee daartoe aanleiding dat konflik tussen werknemers ontstaan. Die wyse en prosesse waarmee konfliksituasies afgehandel word, word deur werknemers as stresvol beleef. Die diversiteitsgedrewe konflik en gepaardgaande konflik-

hantering word deur die meeste werknemers as stresvol beleef. Die verlangsaming of spoedige afhandeling van konfliktsituasies is aanduidend van die versigtigheid en vrees wat deur werknemers tydens konfliktsituasies toegepas word.

- Die meeste werknemers se negatiewe belewenis en interpretasie van hul werksomstandighede en gepaardgaande teenstrydige eise en onduidelike posbeskrywings gee daartoe aanleiding dat hulle die siening handhaaf dat hulle nie deur hul toesighouers/bestuurders na waarde geag word nie.
- Die empiriese resultate het aangedui dat die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se bestuur nie aan die werknemers se verwagtinge, met betrekking tot ondersteuning voldoen nie. Hierdie persepsie dra daartoe by dat werknemers stres in die werkplek ervaar wat lei tot 'n negatiewe belewenis van gehalte van werklewe. Vanuit die vergelykings wat getref is en verbande wat getrek is tussen die onderskeie ondersoekgroepe van die studie, blyk dit dat die voorkoms van hierdie aspekte van ondersteuning by Fakulteit A, Fakulteit B en die Stresbeheerprogram baie ooreenstem. Buiten die feit dat die aspekte van administratiewe ondersteuning en erkenning vir hul werk nie aan die werknemers se verwagtinge voldoen nie, beskou hulle die gebrek aan bestuursondersteuning ook as 'n stresvolle ervaring. 'n Kleinere aantal werknemers word in die uitvoering van hul pligte en verantwoordelikhede beperk deur die ontoeganklikheid en nie-beskikbaarheid van fasiliteite en toerusting.

7.1.5.3. Aanbevelings

- Rasionalisering van poste en kostebesparings-inisiatiewe het daartoe bygedra dat roloorlading- en verwarring plaasgevind het. Daar word gevolglik aanbeveel dat die bestuur van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling beleid behoort te implementeer wat verseker dat personeelsterkte te alle met studentegetalle korreleer.

- Binne die konteks van transformasie en gepaardgaande diversiteit in die werkplek, sal dit vir die WHP aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling van waarde wees indien 'n kursus/seminaar oor emosionele- en kulturele intelligensie in die werkplek kan realiseer ten einde hierdie konflikte sinvol aan te spreek.

7.1.6. AFDELING 6: WELSTAND - WHP en WELSTAND - LEWENSTYLBESTUUR

7.1.6.1. Samevatting

Respondente se deelname aan welstandsprogramme word in **Afdeling 6** bepaal en wel onder die hoofde van **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)** en word afsonderlik bespreek.

7.1.6.2. WERKNEMERHULPPROGRAM - WHP

7.1.6.2.1. Gevolgtrekkings

- Vanuit die navorsingsbevindinge blyk dit dat net meer as 10% van die werknemers van die WHP-diens gebruik gemaak het. Hierdie persone het die diens as baie toeganklik ervaar en die dienslewering deur die WHP-personeel as professioneel beskou.
- Bykans die helfte van die werknemers wat WHP-dienste benut het, het 'n merkbare verbetering in hul situasie bemaak.
- 'n Aspek van waarde vir die WHP, is die feit dat die meeste werknemers wat ander kollegas na die WHP verwys het, persone is wat self voor-

heen die WHP-diens benut het. In hierdie verband is dit duidelik dat toesighouers nie slegs werknemers na die WHP verwys nie, maar self van die dienste van die WHP gebruik gemaak het. Voorafgaande 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.

- In teenstelling met die mening van een respondent, het meeste werknemers wat van die WHP-dienste gebruik gemaak het hul tevredenheid met die dienste en dienslewering uitgespreek. Dit blyk dat die diens wat hulle ontvang het ondersteunend en sinvol was.

7.1.6.2.2. Aanbevelings

- Ten einde optimale benutting van WHP-dienste aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling te verseker, word aanbeveel dat meer aggressiewe bemerking van dienste en programme onderneem word.
- Daar word verder aanbeveel dat die WHP die spesifieke leefwêreld van die onderskeie werknemerkategorieë in ag moet neem wanneer dienste gelewer word, hetsy op voorkomende- of terapeutiese vlak.

7.1.6.3. LEWENSTYLBESTUUR

7.1.6.3.1. Gevolgtrekkings

- Net meer as 10% van al die respondente het van die "High Performance Centre" (HPC)/Bestmed Lewenstylbestuursprogram wat deur Bestmed aangebied en op kampus deur die universiteit gefasiliteer word, gebruik gemaak. Werknemers wat van hierdie voordeel gebruik gemaak het, het aangedui dat die diens nie aan hulle verwagtinge voldoen het nie.

- Die belangrikheid van liggaamlike oefening, met gepaardgaande gesonde eetgewoontes, word oorwegend deur die meeste werknemers as bevorderlik vir lewensgehalte beskou. Die veranderde denkwysie is die gevolg van die feit dat werknemers meer daarvan bewus is dat vaardighede in spanningsbeheer, wat ook ontspanningstegnieke insluit, bydra tot positiewe ervaring van lewensgehalte.
- Vanuit die resultate in 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, is dit duidelik dat slegs 'n lae persentasie van respondente hul vaardighede verbeter het. Met gepaardgaande hoë voorkoms van stresvolle belewenis as gevolg van gebrekkige vaardighede, kan gekonstateer word dat die omstandighede waarin die werknemer sy werk moet verrig, ook aanleiding kan gee tot verlaagde produktiwiteit. Buiten die streservarings van werknemers, as gevolg van konflik met ander persone, word hul werksomstandighede ook beïnvloed deur ontoereikende hulpbronne en fasiliteite.
- Die navorsingsbevindinge het aangedui dat die lewenstylbestuursprogram vir meeste respondente sinvol en toereikend was. Daar kan derhalwe gekonstateer word dat die diens 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.

7.1.6.3.2. Aanbevelings

- Vanweë die navorser se eie ervaring en belewenis van die HPC/Bestmed Lewenstylprogram waar heelwat leemtes ervaar is, word aanbeveel dat die huidige program soos wat dit aangebied word, deur middel van 'n SWOT-analise geëvalueer word ten einde leemtes sowel as nuwe moont-

likhede te identifiseer. Op grond van die uitkoms van die evaluasie behoort 'n meer effektiewe lewenstylprogram ontwikkel en aangebied te word.

7.1.6.4. STRESBEHEERPROGRAM

Hierdie afdeling handel oor **Deel 6:C Stresbeheerproram** wat slegs voorkom in die vraelyste, wat aan die deelnemers van die Stresbeheerprogram by voltooiing van die opleiding, voorsien was. Hierdie deel het ten doel om die effektiwiteit, aldan nie, van die Stresbeheerprogram te bepaal. Die volgende gevolgtrekkings vloei hieruit voort:

7.1.6.4.1. Gevolgtrekkings

- Vanuit die navorsingsresultate was dit duidelik dat respondente wat die SBP bygewoon het, 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.
- Voortspruitend hieruit was aangedui dat die inhoud van die opleiding relevant en toepaslik was en blyk die toegelate tyd vir die aanbieding en voltooiing van die Stresbeheerprogram voldoende te wees. Die meerderheid respondente was dit eens dat hulle voldoende toegerus is om stresbeheer te beoefen ten einde hul gehalte van werklewe te verbeter.
- Die navorsingsbevindinge het aangedui dat die meeste werknemers, wat aan die SBP deelgeneem het, self die behoefte aan vaardigheidsontwikkeling besef en geïdentifiseer het. Die respondente wat 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 vaar-

digheidsopleiding te deurloop toe die behoefte daaraan geïdentifiseer was.

- Die professionaliteit van die programaanbieder, haar vermoë om die kursus gestruktureerd aan te bied en die voldoende gebruikmaking van hulpmiddels het bygedra tot die effektiwiteit van die program en die deelnemers se positiewe belewenis daarvan.

7.1.6.4.2. Aanbevelings

Gegewe die feit dat die Stresbeheerprogramopleiding reeds sedert die begin van 2006 aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling geïmplementeer is en die primêre doel van die navorsingstudie op die evaluering van die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram gefokus het, word bepaalde aanbevelings ter verbetering van die SBP gemaak:

- Die SBP word tans as riglyn met basiese belangrike aspekte aangebied, maar word daar aanbeveel dat die **inhoud** van die program voortdurend geëvalueer en aangepas word na gelang van die behoeftes van beide die betrokke tersiêre opleidingsinstelling en die werknemers.
- Die SBP voldoen aan die vereistes en behoeftes van die deelnemers in terme van inhoud. Die aanbieder van die program moet egter poog om die wyse en metode van aanbidding aan te pas deur die effektiewe gebruik van hulpmiddels en aktiwiteite, sowel as praktiese demonstrasies van tegnieke.

7.1.7. AFDELING 7: RESPONDENTE OORSIG (INHOUDELIKE FOKUS OP ALGEMENE ERVARING VAN STRES)

7.1.7.1. Samevatting

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

Hierdie afdeling reflekteer ook die respons van respondente wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het. **Vrae 7.1 en 7.2** van **Afdeling 7** van die vraelys was twee maande na voltooiing van die opleiding aan die respon-dente voorsien en het ten doel om te bepaal of die SBP enige beduidende rol gespeel het in die verbeterde streshantering van die respondente. 'n Totaal van 27 vraelys was twee maande na afloop van die SBP aan al die deelnemers gestuur. 'n Totaal van 12 vraelys, wat 'n respons van 44% verteenwoordig, is terug ontvang.

7.1.7.2. Gevolgtrekkings

- Indien in ag geneem word dat die toename in studentegetalle verantwoor-delik is vir verhoogde werklading en gevolglike langer en meer klasure, word dit duidelik dat beter beheer oor studentegetalle 'n positiewe effek op die werknemers se streservaring sal hê.
- Die ontoeganklike en outokratiese bestuurstelsels van die betrokke tersiê-re opleidingsinstelling is as stressore aangedui. Dit blyk duidelik dat die bestuur van die tersiêre opleidingsinstelling, waar hierdie navorsing onder-neem is, beperkte ondersteuning en beskerming aan sy personeel bied. Hierdie aspek dra by tot die negatiewe persepsie met betrekking tot loop-baanvooruitsigte.
- Vir die respondente, wat aan die Stresbeheerprogram deelgeneem het, was die behoefte aan vaardigheidsopleiding as dié mees uitstaande faktor met

betrekking tot stressore in die werkplek aangedui. Dit is derhalwe belangrik om te verseker dat vaardigheidsopleiding, in terme van lewens- en stres-hanteringsvaardighede, die werknemer moet bemagtig en aspekte soos stres hantering, konflikthantering en bestuursopleiding moet insluit.

- Respondente aan die Stresbeheerprogram het aangedui dat die waarde van die program gesetel is in die feit dat hulle in staat gestel word om stres te hanteer of te bestuur, stres te definieer, te identifiseer en te begryp. Daar kan dus gekonstateer word dat die huidige Stresbeheerprogram effektief is, aangesien die SBP tot respondente se uitbreiding van kennis ten opsigte van stres, en die wyse waarop stres hom affekteer, gelei het. Respondente het ook kennis verwerf met betrekking tot strategieë ter voorkoming van stres.

7.1.7.3. Aanbevelings

- Ten spyte van die hoë voorkoms van stres by akademici, is hierdie kategorie werknemers teësinning om aan die Stresbeheerprogram deel te neem. Dit is derhalwe noodsaaklik dat die WHP aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling meer intense pogings aanwend om akademici aan te spoor en te motiveer om deelname aan die SBP te oorweeg.

7.2. SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS KWALITATIEWE EMPIRIESE RESULTATE

7.2.1. Samevatting

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 navorser het van semi-gestruktureerde onderhoude met 'n onderhoudskedule as data-insamelingsmetode gebruik gemaak. Onderhoude is met 15 beskikbare respondente, wat ten minste een van die twee geskeduleerde SBP-kursusse gedurende 2007 bygewoon het, gevoer 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 opleidingsinstelling. Die kriteria wat toegepas was in die seleksie van die onderhoudsgroep, was slegs dat hulle die SBP moes deurloop het. Daar was derhalwe van nie-waarskynlikheidseleksie 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.

7.2.2. *Gevolgtrekkings*

7.2.2.1. *Effektiwiteit van huidige Stresbeheerprogram*

- Die respondente was dit eens dat die inhoud en die aanbieding by hul behoeftes aansluiting gevind het. Daar bestaan egter 'n behoefte aan meer praktiese voorbeelde en toepassings vanuit hul werksomgewing.
- Die meeste deelnemers van die Stresbeheerprogram het aangedui dat die program gedragsverandering teweeggebring het, veral op die gebied van positiewe denke en selfbeheersing.
- Vanuit die empiriese resultate was dit duidelik dat die SBP ook sekere verandering in respondente se leefwyse teweeggebring het, spesifiek ten opsigte van oefening en gesonde eetgewoontes. As positiewe gevolg van 'n ge-

sonde lewenstyl, het respondente meer selfgeldend opgetree en tyd vir ontspanning ingeruim.

- Meeste respondente het aangedui dat die program 'n besliste verandering in hul denkwysse teweeggebring het wat 'n positiewe ingesteldheid teenoor stres en die bewuswording van stressore, wat GWL beïnvloed, tot gevolg gehad het. Die SBP het respondente derhalwe in staat gestel om potensiële 'stres'-situasies vooraf te evalueer ten einde negatiewe optredes te beperk.

7.2.2.2. Bereiking van Stresbeheerprogram-doelstelling

- Bykans al die respondente het aangedui dat die Stresbeheerprogram hulle in staat gestel het om hul eie streshanteringsvaardighede te bepaal.
- Die meerderheid respondente het bevestig dat sinvolle streshanterings-tegnieke aangeleer is en hul in staat gestel is om streshanteringsvaardighede toe te pas. Die tegniek wat meeste byval gevind het is om deur middel van visualisering en distansie meer objektiwiteit binne 'n gegewe situasie te verkry.
- Die SBP het daartoe bygedra dat respondente hul eie kwesbaarheid ten opsigte van stres kan identifiseer wat hul sodoende toerus om bepaalde stressituasies objektief te analiseer en daarvolgens te reageer.
- Die meerderheid respondente is dit eens dat hulle omvattende inligting met betrekking tot stres deur middel van die SBP bekom het. Hierdie inligting en kennisverryking het nuwe perspektiewe en 'n bewustheid van die groot impak wat dit op hul lewens kan hê tot gevolg gehad.

7.2.2.3. Voordele wat bywoning van die Stresbeheerprogram vir die individu inhou

- Die navorsingsbevindinge het aangedui dat die meeste respondente 'n beter begrip van stres en die impak daarvan op die individu het.
- Die verandering wat deur die Stresbeheerprogram bewerkstellig is, word bevestig deur die bemagtiging van respondente om stres te bowe te kom. Hulle is derhalwe deur die program in staat gestel om hul lewenstyl en denkwyse positief met betrekking tot stres hantering te verander.
- Veranderinge in respondente se lewenstyl en denkwyse is bewerkstellig deur die toepassing van nuut-aangeleerde stres hanteringstegnieke wat verder bygedra het tot die verbetering van hul selfbeeld en sosiale interaksie.
- Die bywoning van die SBP het die respondente in staat gestel om persone en situasies meer effektief te hanteer. Aspekte wat hier uitgelig kan word is die toepassing van effektiewe tydsbestuur, selfdistansie ten einde die situasie te beredeneer voordat opgetree word, en ook om selfgeldend dog ferm op te tree.
- 'n Besliste voordeel wat die bywoning van die SBP vir die respondente ingehou het, was dat hulle deur die toepassing van verworwe kennis in staat gestel is om die realiteit van elke situasie te begryp en moontlikhede in terme van beste hantering te antisipeer. Daar kan dus gekonstateer word dat dit belangrik is dat werknemers nie slegs die Stresbeheerprogram deurloop nie, maar ook self betrokke raak in hul vordering en groei deur die toepassing van die nuwe kennis, tegnieke en vaardighede.

7.2.3. Aanbevelings

Vanweë die feit dat die primêre doel van die navorsingstudie op die evaluering van die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram gefokus het, word bepaalde

aanbevelings ter verbetering van die SBP gemaak, veral met betrekking tot die kwalitatiewe response:

- Nieteenstaande die feit dat die navorsingsresultate bevestig het dat daar nie werklik 'n behoefte aan die aanbod van afsonderlike programme vir die onderskeie werknemerkategorieë bestaan nie, afsonderlike programme wel sterk oorweeg kan word. Voorafgaande mening word gestaaf deur die feit dat nie-akademiese personeel hoofsaaklik die SBP-opleiding deurloop het, en nie werklik in die posisie is om namens akademici aanbevelings te maak nie.
- Navorsingsresultate het aangedui dat behoeftes en stressore eiesoortig aan akademici van die ander werknemerkategorieë verskil en in ag geneem behoort te word in die ontwerp van 'n SBP. In hierdie verband moet daar meer gefokus word op die negatiewe effek van stres op werknemers se geestesgesondheid, met inbegrip van angstigtheid en depressie.
- Vanweë die feit dat navorsingsbevindinge bevestig het dat akademiese personeel gebuk gaan onder werkoormoed en een van die vernaamste stressore is, word aanbeveel dat webgebaseerde stresbeheerkursusse as alternatief oorweeg word in die vermindering van akademici se verhoogde stresvlakke.
- Verhoogde studentetalle en gepaardgaande werkoormoed, as vernaamste stressore by akademici, moet aangespreek word deur die insluiting van tydbestuursaspekte as deel van die SBP om akademici in staat te stel om hul dag meer effektief te beplan en sodoende meer beheer oor hul werk uit te oefen.
- 'n Verdere aanbeveling, voortspuitend uit voorgemelde, sou wees om die aanbieder van die SBP vir akademici uit die akademiese gelede te nader sodat hy met die teikengroep se eiesoortige behoeftes kan identifiseer.

Hier sal ook van hulpmiddels, visuele aanbiedings, asook praktiese demonstrasie van tegnieke, gefokus op die spesifieke leefwêreld van akademië, gebruik gemaak moet word.

- In die aanspreek van akademië se eiesoortige behoeftes, moet daarop gelet word dat die SBP ontwerp word sodat beide akademiëse en nie-akademiëse personeel as teikengroep bereik kan word.
- Die belangrike bestanddele vir 'n SBP (selfbeheersing, gedrags-, denkwys- en leefwyse verandering) behoort ingesluit te word wanneer die SBP vir die spesifieke werknemerkategorieë ontwikkel word en die SBP as pakket tydens oriënteringsopleiding aan nuwe personeel aangebied word.
- Die navorsingsbevindinge het verder bevestig dat daar behoefte is aan die aanbied van 'n afsonderlike SBP aan ander bevolkingsgroepe in 'n Afrika. Gegewe die aanvaarding van 'n spesifieke Afrika, Sepedi, deur die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, word aanbeveel dat daar aan werknemers se behoefte in terme hiervan voldoen word.
- 'n Voor-bywoningsvraelys ("pre-course") kan aan werknemers, wat uit eie inisiatief vir die Stresbeheerprogram geregistreer het, gestuur word ten einde behoeftes te bepaal en die program, die aanbieding of die inhoud aan te pas. Hierdie oefening sal verseker dat die opleiding op die spesifieke teikengroep gerig word.
- Met inagneming van voormelde voorstelle, word aanbeveel dat die SBP oor 'n tydperk van twee dae aangebied word om sodoende te verseker dat die deelnemers voldoende blootstelling en deelname aan aktiwiteite kan hê.
- Aangesien die WHP-dienste voortdurend geëvalueer, opdateer en aangepas word ten einde relevant te bly, word aanbeveel dat 'n 1-dag opvolgkursus na afloop van 3 maande aangebied word. Hierdie opvolgkursus moet

dus dien as evaluering van die effektiwiteit van die kursus, sowel as die aanbod van meer gevorderde inhoud met betrekking tot implementering en toepassing van kennis en inligting in die praktyk.

7.3. VERGELYKING VAN KWANTITATIEWE EN KWALITATIEWE EMPIRIESE RESULTATE

Beide die kwantitatiewe en kwalitatiewe benaderings was in hierdie studie gebruik, waarvan die kwantitatiewe ondersoek die meer dominante benadering was. Deur gebruikmaking van triangulasie was die data in die navorsingstudie volgens verskillende metodes ingesamel en vergelyk ten einde verskillende insigte van dieselfde onderwerp te bekom asook om die geldigheid daarvan te verifieer. Die bevindinge van beide benaderings word in Hoofstuk 6 aangebied.

Die kwantitatiewe benadering het ten doel om die teenwoordigheid, aldan nie, van stres te bepaal. 'n Vergelyking word hoofsaaklik getref met betrekking tot die vasstelling van die effektiwiteit van intervensieprogramme, soos vervat in Afdeling 7 van die vraelyste. Vervolgens word 'n vergelyking van die benaderings voorgedra:

- Die kwantitatiewe bevindinge dui aan dat die meeste respondente blootgestel word aan stres in die werkplek. Ten spyte van die gevolglike hoë voorkoms van stres, het die respons op die kwalitatiewe fase aangedui dat die minderheid deelgeneem het aan enige intervensieprogram. Voorafgaande tendens word toegeskryf aan die veeleisende werkladings van die respondente wat meebring dat hulle nie in staat is om hulself tot addisionele aktiwiteite te verbind nie.
- Tydens die kwantitatiewe fase was die belewenis van die respondente dat die betrokke tersiêre opleidingsinstelling se bestuur nie die werknemers genoegsaam ondersteun nie. 'n Opmerklike verandering in werknemers se ingesteldheid is waarneembaar tydens die kwalitatiewe na-toets (12 maande) waar dit

duidelik blyk dat respondente meen dat elke individu verantwoordelikheid vir sy eie welstand moet aanvaar. Dit is aanduidend dat die respondente die SBP inligting geïnternaliseer het en met sukses in hul daaglikse handeling te toepas.

- Wanneer die resultate van die na-toets (afdeling 7), met ondersteuning van die kwalitatiewe semi-gestruktureerde onderhoude, met die voor-toets resultate vergelyk word, is daar duidelike aanduiding dat daar oor die algemeen 'n verbetering in die respondente se stresbeheervaardighede was. Dit word gegrond op die kennis wat respondente tydens die SBP opgedoen het ten opsigte van stres, stressore en die nadele wat dit vir die individu inhou. Die verbetering in stresbeheervaardighede is tekenend van die respondente se erns om die kennis wat hulle tydens die SBP opgedoen, in die praktyk toe te pas. 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 kwalitatiewe fase van die studie wat op 'n laat stadium onderneem is, kan beskou word as die deurslaggewende faktor van die studie, aangesien respondente se aanbevelings en kommentaar met betrekking tot gereelde opvolgopleiding tydens die onderhoude aan die navorser bevestiging bied dat werknemers wel behoefte ervaar het om meer van hierdie fenomeen te wete te kom.
- Voortspruitend uit voorafgaande, het die inligting wat vanuit die semi-gestruktureerde onderhoude verkry is, ook aan die navorser bevestig dat die studie wel relevant is, aangesien die respondente die effektiwiteit van die SBP bevestig het;
- Met die onderneming van die literatuurstudie en die empiriese bevindinge, kon die navorser daarin slaag om 'n verband te trek tussen die literatuur en die praktyk.

- Daar kan volstaan word met die feit dat die empiriese bevindinge deurgaans bevestiging verleen het en benut kon word ten einde die doelwitte van die studie te bereik.

8 EVALUERING VAN DIE DOEL EN DOELWITTE VAN DIE STUDIE

8.1 Samevatting

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 (*doelwit 1*);
- om die aard en omvang van stres op werknemers¹ aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te verken en te beskryf (*doelwit 2*);
- om die impak van stres op die GWL van werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te ondersoek (*doelwit 3*);
- om die effektiwiteit van 'n bestaande Stresbeheerprogram te evalueer (*doelwit 4*); en
- om op grond van die navorsingsbevindinge, aanbevelings te maak om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, te bevorder (*doelwit 5*).

Voorafgaande bereiking van die doelwitte impliseer dus dat al die stappe, ten einde die studie suksesvol te voltooi, afgehandel is. Die doelstelling van die studie is derhalwe volledig bereik.

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

8.2 ***Gevolgtrekkings***

In die geheel gesien, kan daar tot die gevolgtrekking gekom word dat die doel wat vir hierdie studie gestel is met behulp van die doelwitte, sinvol 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 uitkoms van die gestelde doel het aanpassings ter verbetering van die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram, en uiteindelik ook die gehalte van werknemers se werklewe op die langtermyn, tot gevolg gehad wat op sigself, positiewe benuttingswaarde het.

8.2.1 ***Doelwit 1: Om stres as 'n verskynsel binne die werkplek teoreties te verken.***

Hierdie doelwit is bereik deur die bestudering en beskrywing van literatuur en die bywoning van stresverwante kursusse. Konsultasie met kundiges en die benutting van hoofsaaklik internasionale literatuur, met uitsondering van enkele relevante plaaslike/nasionale literatuur, het ook bygedra tot die uitbreiding van die navorser se kennisbasis. Die benutting en bywoning van bestaande streskursusse tesame met die konsultasie met kundiges, asook die inligting wat by wyse van die vraelyste en die semi-gestruktureerde onderhoude ingesamel is, het die navorser in staat gestel om die nodige aanpassings aan die huidige Stresbeheerprogram aan te bring.

8.2.2 ***Doelwit 2: Om die aard en omvang van stres op werknemers¹ aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te verken en te beskryf.***

Die tweede doelwit is volledig bereik deur 'n omvattende literatuurstudie te onderneem in Hoofstukke 2, 3, 4 en 5 waartydens GWL, stres, welstand en intervensies in die werkplek deeglik verken en beskryf is. Genoegsame inligting is ingesamel wat die navorser in staat gestel het om die konsepte van stres, gehalte

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

van werklewe, welstand en die onderskeie intervensies te verstaan. Die literatuur het weereens bevestig dat die mate en teenwoordigheid van stres 'n wesenlike invloed op werknemers se gesondheid en gehalte van werklewe het, ongeag die werksomgewing waarin die werknemer hom bevind.

8.2.3 Doelwit 3: Om die impak van stres op die GWL van werknemers aan 'n tersiêre opleidingsinstelling te ondersoek.

Hierdie doelwit is suksesvol bereik deur die inligting wat verkry is enersyds vanuit die response van die aangepaste 'ASSET'-vraelyste wat, as deel van die kwantitatiewe fase, aan respondente van die twee deelnemende fakulteite voorsien is, sowel as vanuit die response van respondente van die Stresbeheerprogram, voor aanvang van die streskursus. Deur die verkryging van hierdie inligting het die navorser se kennisbasis uitgebrei en insig met betrekking tot die mate en teenwoordigheid van stres op die GWL van werknemers verhoog.

8.2.4 Doelwit 4: Om die effektiwiteit van 'n bestaande Stresbeheerprogram te evalueer.

Die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram is geëvalueer deur van 'n voor- en na-toets gebruik te maak. Die empiriese resultate soos verkry vanuit die opvolgvraelyste, **twee** maande na afloop van die Stresbeheerprogram, sowel as uit die semi-gestruktureerde onderhoude, **twalf** maande na afloop van die Stresbeheerprogram, het aangedui dat daar oor die algemeen 'n verbetering in respondente se streshanteringsvaardighede was. Voorgemelde dui daarop dat die Stresbeheerprogram, as intervensie, met vrymoedigheid aangewend en aanbeveel kan word vir gebruik binne die korporatiewe opset, en veral binne tersiêre opleidingsinstellings. Daar kan dus volstaan word dat die vierde doelwit ook sinvol bereik is.

8.2.5 Doelwit 5: Om op grond van die navorsingsbevindinge, aanbevelings te maak om die effektiwiteit van die Stresbeheerprogram aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, te bevorder.

Nieteenstaande die feit dat die huidige Stresbeheerprogram (SBP) as effektief deur die meerderheid respondente beleef is, is dit noodsaaklik om die SBP nie as 'n 'afgehandelde' produk te beskou nie, maar eerder as vertrekpunt dien om die program verder uit te bou en aan te pas soos wat leemtes geïdentifiseer word. Tydens die aanpassing en verbetering van die SBP is dit noodsaaklik om geïnternaliseerde kennis en vaardighede sodanig aan te wend dat die behoeftes van sowel die betrokke tersiêre opleidingsinstelling as die werknemers met oortuiging aangespreek word.

Spesifieke aanbevelings met betrekking tot die Stresbeheerprogram is aangespreek in punt 7.1.6.4.2 en punt 7.2.3 van hierdie hoofstuk. Die aanbevelings het ten doel om die huidige Stresbeheerprogram te verbeter, aan te pas by en te fokus op die spesifieke behoeftes van beide akademiese en nie-akademiese personeel van tersiêre opleidingsinstellings in Suid-Afrika en dan spesifiek die betrokke akademiese instelling waar die navorsing onderneem is. Hierdie doelwit is dus suksesvol bereik en word verder versterk deur die feit dat 'n verslag aan die Bestuur van die betrokke instelling, met betrekking tot die aanwesigheid van stressore by werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, verskaf word.

9 EVALUERING VAN DIE NAVORSINGSVRAE EN HIPOTESE

9.1 Samevatting

Hierdie studie is vir die eerste twee fases van die studie deur 'n kwantitatiewe navorsingsvraag en 'n hipotese gerig. 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 nie en is daar gevolglik van 'n verdere navorsingsvraag gebruik gemaak vir die kwalitatiewe Fase 3 van die studie.

Die navorsingsvraag wat die kwantitatiewe deel van die navorsing gerig het, was die volgende:

- *Wat is die aard, omvang en impak van stres op die GWL van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling?*

Die vraag wat onbeantwoord was - en 'n verdere kwalitatiewe fase en noodwendig 'n addisionele navorsingsvraag genoodsaak het - sodat 'n indiepte ondersoek gerealiseer het oor 'n bepaalde aspek, naamlik die effektiwiteit van die stresbeheerprogram, was soos volg:

- *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 hipotese wat die kwantitatiewe deel van die navorsing gerig het, was die volgende:

- *Indien die Stresbeheerprogram aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling suksesvol geïmplementeer word, sal die GWL van werknemers wat stres ervaar, verbeter.*

9.2 Gevolgtrekkings

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat beide die **navorsingsvrae** sinvol en volledig beantwoord kon word. Die terugvoer op afdeling 6(c) vrae 6.9 tot 6.16, afdeling 7 asook die addisionele inligting ontvang vanuit die kwalitatiewe semi-gestruktureerde onderhoude van die respondente wat die Stresbeheerprogram bygewoon het, het die aard, omvang en impak van stres omvattend verken, asook daarop gedui dat die program effektief is in die verbetering van die respondente se streshantering en gehalte van werklewe.

Die **hipotese** was ook as waar getoets en bevestig deur die resultate van die empiriese bevindinge met betrekking tot stres en die ervaring van gehalte van werklewe.

we van werknemers aan die betrokke tersiêre opleidingsinstelling.

Met die sinvolle beantwoording van die navorsingsvrae, sowel as die bevestiging van die hipotese, kon die navorser tot die gevolgtrekking kom dat die navorsingsbenadering wat tydens die studie gevolg is, ruimte gelaat het om die navorsingsvrae in so 'n mate te beantwoord dat daar vir die probleem wat uitgespreek is, 'n sinvolle oplossing gevind kon word en dat die oorkoepelende doel van die studie, sinvol bereik kon word.

10 LEEMTES VAN DIE STUDIE

- Daar is 'n gebrek aan voldoende ondersteunende literatuur oor stres en *GWL* vanuit die *WHP*-dissipline binne tersiêre opleidingsinstellings in Suid-Afrika ondervind. 'n Meer waardevolle bydrae sou gelewer kon word indien meer Suid-Afrikaanse literatuur beskikbaar was en meer van toepassing op Suid-Afrika se unieke omstandighede en dinamika gemaak kon word.
- Die navorsingsresultate kan nie veralgemeen word nie, aangesien die navorsingspopulasie uit slegs 2 van die 9 fakulteite van die betrokke tersiêre opleidingsinstelling bestaan het en derhalwe nie as verteenwoordigend beskou kan word nie. Slegs 2 van die 9 fakulteitsdekane van betrokke tersiêre opleidingsinstelling het toestemming verleen vir die uitvoer van die navorsing in die onderskeie fakulteite.
- 'n Verdere leemte wat bestaan het is dat slegs 'n beperkte aantal respondente wat die *Stresbeheerprogramopleiding* in 2007 deurloop het in die navorsingstudie betrek is. Die insluiting van werknemers wat die *SBP* sedert implementering in 2006 deurloop het, sou waarskynlik ook vanuit hul ervaring en belewenis 'n verskillende bydrae in terme van die effektiwiteit van die *Stresbeheerprogram* kon lewer. Verder sou 'n meer verteenwoordigende respons in terme van ras en kultuur, verkry kon word en derhalwe meer effektiewe aanpassings voorgestel en aangebring kon word.
- Die feit dat hierdie navorsingstudie in Afrikaans aangebied word, kan as leemte beskou word aangesien slegs 'n beperkte professionele mark bedien word. Om

hierdie leemte aan te spreek beoog die navorser om die navorsingstudie in Engels te vertaal en te publiseer om sodoende 'n meer uitgebreide bydrae tot die profesie te lewer.

11 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Die volgende aspekte en temas vir verdere navorsing word aanbeveel:

- Gegewe die rol van universiteite in die sosiale- en ekonomiese welstand van Suid-Afrika, is dit noodsaaklik dat 'n omvattende studie van werkstres by akademici aan Suid-Afrikaanse universiteite onderneem word.
- Die impak van trauma binne en buite die werkplek op werknemers se stresvlakke ondersoek word as gevolg van die hoë voorkoms daarvan.
- Vanweë die voortdurend veranderende werksomgewing en die impak daarvan op werknemers, is dit noodsaaklik dat sowel bestuur as werknemers deur bewusmakingsveldtogte, byvoorbeeld tydens gesondheidsdae, ingelig en opgelei word oor die impak van stres op die gehalte van werklewe.
- In aansluiting by voorafgaande aanbeveling, kan die WHP-dissipline 'n meer strategiese rol inneem ten opsigte van die impak van stres op die werksomgewing aangesien navorsing reeds bewys het dat 'n WHP, as intervensieprogram, die meeste potensiaal het om werknemerwelstand in die werkplek te bevorder.
- Daar word aanbeveel dat GWL-programme die sistemiese benadering volg, veral gegewe die feit dat dit voorsiening maak vir 'n interdisciplinêre, probleemoplossende en gesondheidsgeoriënteerde intervensie waaraan die werknemers aktief kan deelneem.
- In aansluiting by voorafgaande aanbeveling, is dit noodsaaklik dat WHP-Spesialiste in diens van tersiêre opleidingsinstellings moet verseker dat hul voldoende opgelei en toegerus is met die nuutste kennis en vaardighede sodat die spek-

trum van dienslewering deur die WHP vergroot en daarmee saam, die effektiwiteit en kans op sukses.

12 SLOTOPMERKING

Die resultate wat tydens hierdie navorsing na vore gekom het, het die drastiese veranderinge wat die Suid-Afrikaanse tersiêre opleidingsinstellings ondergaan het en die impak daarvan op die stresvlakke van werknemers, beklemtoon. Die rasionaal vir die ondersoek na die effek van stres in die betrokke tersiêre opleidingsinstelling, was om te bepaal in watter mate die veranderinge 'n negatiewe impak op die werknemers se belewenis van die gehalte van werklewe het. Die bevindinge van die navorsing het egter aangedui dat die veranderinge wat die Suid-Afrikaanse tersiêre opleidingsinstellings ondergaan het, wel die werknemers se gehalte van werklewe negatief beïnvloed het.

Binne die raamwerk van Hay en Fourie (2002:130) se vermaning dat '*...in the reconfiguring process, the South African higher and further education system cannot afford to sacrifice their valuable human resources*', kan volstaan word dat hierdie navorsingsbydrae relevant en van waarde is.