

**IDENTIFISERING EN ONTLEDING VAN STRESFAKTORE AAN 'N TERSIÊRE
ONDERWYSINRICHTING IN 'N PERIODE VAN VERANDERING**

deur

ORGELINA FREDRIKA SCHUTTE

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir
die graad

MAGISTER EDUCATIONIS

in die vak

ONDERWYSBESTUUR

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

STUDIELEIER: PROF G M STEYN

NOVEMBER 2000

BEDANKINGS

Hiermee my opregte dank en waardering teenoor die volgende persone wat deel gehad het in die sukses van hierdie studie:

- Prof. G M Steyn, vir haar professionele deeglikheid en inspirerende en positiewe leiding.
- Venter, Christo en Roelien en ook my ma vir hulle geduld, aanmoediging en ondersteuning.
- Dr Erna Prinsloo vir die keurige taalversorging.
- Al die persone met wie onderhoude gevoer is vir hulle tyd en bereidwilligheid om aan die navorsing deel te neem.

Aan God die lof en eer!

378.1010968 SCHU



0001783025

Opsomming

Verandering vind voortdurend op alle gebiede van mense se lewens plaas. Ten einde met 'n veranderende wêreld te kan tred hou en aan die behoeftes van die land en sy mense te voldoen, vind daar ook op onderwysgebied in Suid-Afrika, groot veranderinge plaas. Inrigtings betrokke by onderwysersopleiding het ook die afgelope paar jaar ingrypende herstrukturering ondergaan. Volgens wetgewing moet alle tersiêre onderwysinrigtings by die Hoëronderwys-sektor inskakel, wat inkorporering by 'n universiteit of technikon beteken.

Hierdie studie fokus daarop om vas te stel hoe die dosente verbonde aan 'n tersiêre onderwysinrigting die veranderingsproses beleef. Die navorser maak van die kwalitatiewe navorsingsmetode gebruik deur individuele onderhoude met 'n aantal dosente te voer. Hierdie inligting is met behulp van 'n oudio-bandopnemer opgeneem en verbatim transkripsies is daarvan gemaak. Na die ontleding van die transkripsies is faktore geïdentifiseer wat ernstige stres by die deelnemers veroorsaak tydens die veranderingsproses. Ten slotte is aanbevelings in hierdie verband gemaak.

Summary

Change is a constant in all sphere of people's lives. To keep abreast of the changing world and to meet the needs of its people, vast changes are also being implemented in education in South Africa. Institutions involved in teacher training have also undergone far-reaching restructuring over the past few years. Legislation requires that tertiary education institutions be incorporated into the Higher education sector, which means incorporation into a university or technikon.

This study focuses on establishing how the lecturers employed at a tertiary education institution experience this process of change. The researcher has used the qualitative research method by conducting individual interviews with a number of lecturers. This information was taped and verbatim transcriptions were made of the interviews. Analysis of these transcriptions made it possible to identify factors that have caused serious stress in participants during the process of change. In the end recommendations were made concerning these factors.

Key words: tertiary education institution; stress; change; lecturer; insecurity; management; communication; work motivation; incorporation; university.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1: INLEIDING EN ORIËNTERING

1.1	INLEIDING	1
1.2	NAVORSINGSVRAAG	2
1.3	NAVORSINGSDOELWITTE	4
1.4	NAVORSINGSONTWERP	4
1.4.1	Navorsingsmetode	4
1.4.2	Geldigheid en betroubaarheid	4
1.4.2.1	<i>Etiese maatreëls</i>	5
1.5	BEGRIPSVERKLARING	5
1.6	HOOFSTUKINDELING	6

HOOFSTUK 2: NAVORSINGSONTWERP EN -METODE

2.1	INLEIDING	8
2.2	NAVORSINGSVRAAG EN -DOELWITTE	8
2.3	NAVORSINGSONTWERP	8
2.3.1	Kwalitatiewe navorsing	9
2.3.1.1	<i>Fenomenologiese benadering</i>	10
2.3.1.2	<i>Verkennende werkwyse</i>	10
2.3.1.3	<i>Beskrywende werkwyse</i>	11
2.3.1.4	<i>Kontekstuele afbakening</i>	11

2.4	ETIESE MAATREËLS	12
2.4.1	Die gehalte van die navorsing	12
2.4.2	Vertroulikheid en anonimiteit	12
2.4.3	Toestemming	13
2.4.4	Beëindiging van deelname	13
2.4.5	Onderhoudvoering	13
2.4.6	Verhouding met deelnemers	14
2.5	NAVORSINGSMETODE	14
2.5.1	Geldigheid en betroubaarheid	14
2.5.1.1	<i>Geloofwaardigheid</i>	<i>15</i>
2.5.1.2	<i>Oordraagbaarheid</i>	<i>17</i>
2.5.1.3	<i>Vertrouenswaardigheid</i>	<i>17</i>
2.5.1.4	<i>Bevestigbaarheid</i>	<i>18</i>
2.5.2	Fenomenologiese navorsingsproses	18
2.5.2.1	<i>Steekproef</i>	<i>19</i>
2.5.2.2	<i>Steekproefmetodes</i>	<i>19</i>
2.6	DATA-INSAMELING	20
2.7	DATAVERWERKING	23
2.8	LITERATUURKONTROLE	24
2.9	OPSOMMING	25
HOOFSTUK 3: BESPREKING VAN RESULTATE EN LITERATUURKONTROLE		
3.1	INLEIDING	26
3.2	BESKRYWING VAN DIE STEEKPROEF	26
3.3	NAVORSINGSRESULTATE	27

3.4	BESPREKING VAN DIE RESULTATE	28
3.4.1	Rol van die Onderwysowerhede	29
3.4.1.1	<i>Onsekerheid op hoër vlak</i>	29
3.4.1.2	<i>Geen inspraak</i>	31
3.4.2	Bestuur van inrigting tydens proses van verandering	33
3.4.2.1	<i>Gebrek aan formele kommunikasie</i>	34
3.4.2.2	<i>Gangpraatjies</i>	35
3.4.2.3	<i>Vertrouensbreuk tussen topbestuur en personeel</i>	37
3.4.2.4	<i>Onenigheid in topbestuur self</i>	37
3.4.2.5	<i>Aftree-ouderdom</i>	39
3.4.3	Emosionele beleving	40
3.4.3.1	<i>Gevoelens van onsekerheid</i>	40
3.4.3.2	<i>Manifestering van emosies</i>	43
3.4.3.3	<i>Fisieke gesondheid</i>	46
3.4.3.4	<i>Verskille in persoonlike omstandighede</i>	47
3.4.3.5	<i>Gebrek aan werkmotivering</i>	49
3.4.4	Ander werkgeleenthede	51
3.5	VELDNOTAS	53
3.6	OPSOMMING	53

HOOFSTUK 4: SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

4.1	SAMEVATTING VAN DIE STUDIE	54
4.2	GEVOLGTREKKINGS	55
4.3	AANBEVELINGS	56
4.4	AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING	57
4.5	TEKORTKOMING IN STUDIE	58
4.6	SLOTOPMERKING	58

BIBLIOGRAFIE	59
---------------------	-----------

TABELLE

3.1 Biografiese gegewens	27
---------------------------------	-----------

3.2 Kategorieë en Subkategorieë	28
--	-----------

BYLAE

Bylaag A	67
-----------------	-----------

Bylaag B	68
-----------------	-----------

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN ORIËTERING

1.1 INLEIDING

Verandering vind voortdurend op alle gebiede plaas. Dit is immers deel van die menslike bestaan (Van Wyk & Van der Linde 1997:22). Alle tipes verandering het 'n effek op mense se lewens soos byvoorbeeld seisoensveranderinge, verhuising en verandering van werk, om maar 'n paar te noem (Cockburn 1996:127).

Ten einde met 'n veranderende wêreld te kan tred hou en aan die behoeftes van die land en sy mense te voldoen, vind daar ook op onderwysgebied in Suid-Afrika, groot veranderinge plaas. Professor Bengu die vorige Minister van Onderwys sê baie duidelik in die Witskrif oor Onderwys en Opleiding (Departement van Onderwys, 1995) die volgende: "Ons boodskap is dat onderwys en opleiding moet verander. Dinge kan nie maar soos altyd voortgaan in ons skole, kolleges, teknikons en universiteite nie". In dieselfde Witskrif (1995:19) word gesê dat dit 'n prioriteit is om 'n transformatiewe, demokratiese missie en etos in die nuwe onderwysdepartemente te skep. Klem word gelê op gelyke leergeleenthede vir almal, gebaseer op die grondwetlike waarborge van gelyke onderwysregte vir almal.

Gedurende die afgelope paar jaar het daar ook baie veranderinge wat betref herstrukturering in die onderwys en daarmee saam die rasionalisering en herontplooiing van onderwysers plaasgevind. Cockburn (1996:127), sê tereg dat fenomenale veranderinge die afgelope tyd in die onderwys plaasgevind het. Ook inrigtings gemoeid met die opleiding van onderwysers is intens geraak. In bogenoemde Witskrif oor Onderwys en Opleiding (Departement van Onderwys 1995:30) word bekend gemaak dat 'n nasionale professioneel nagevorste oudit van onderwyseropleidingsvermoë in Suid-Afrika vroeg in 1995 onderneem sou word.

In die ouditverslag wat later uitgereik is word dit duidelik gestel dat inrigtings betrokke by onderwysersopleiding ingrypende herstrukturering sal moet ondergaan ten einde aan die behoeftes vir die toekoms te voldoen. Na aanleiding hiervan is in November 1995 aangekondig dat die tersiêre onderwysinrigting waar hierdie navorsingsprojek geloods is, moes amalgameer met 'n ander soortgelyke inrigting. Alle personeel sou heraansoek moes doen vir hulle poste wat geadverteer sou word of hulle is voor die keuse gestel om af te tree óf om 'n pakket te aanvaar. Heelwat van die personeel het dan ook besluit om die pakket te neem en ander werk te soek - ander het afgetree. Alle personeel wat wou aanbly is egter later geakkommodeer in die "nuwe" inrigting nadat die vakbonde tussenbeide getree het om werkers se regte te beskerm.

Die Wet op Hoëronderrys (101/1997) bepaal verder dat alle onderwyskolleges moet inskakel by die Hoëronderrys-sektor wat beteken dat die betrokke inrigting moet inskakel by 'n universiteit of teknikon. Dit hou ernstige implikasies vir die personeel in aangesien dit 'n vermindering van personeel sal beteken. Volgens bogenoemde wet mag die onderstaande opsies ten opsigte van personeel geld: oorplasing na die relevante universiteit of teknikon; herontplooiing; skeidingspakket; aftrede; en werkgewer-geïnisieerde ontslag.

1.2 NAVORSINGSVRAAG

Volgens Travers en Cooper (1996:134) is die onderwys nog altyd gesien as 'n professie wat stabiliteit en sekerheid bied. Dit is in die huidige tydsgewrig in Suid-Afrika nie meer die geval nie. By die betrokke inrigting beleef die personeel tans groot onsekerheid oor hulle toekoms in die onderwysberoep. Kendall (1989:23) beweer dat die meeste mense binne 'n organisasie soos byvoorbeeld 'n onderwysinrigting van nature 'n diep gewortelde weerstand teen verandering het. Hulle hou nie van verandering nie en verkies gewoonlik dat dinge bly soos dit is en om dinge te doen soos hulle gewoond is. Die weerstand is nie by almal ewe sterk nie, maar kom by die meeste mense voor.

Verder moet in gedagte gehou word dat verandering stres by sekere individue kan veroorsaak vanweë

die onsekerheid wat daarmee gepaard gaan (Van Wyk & Van der Linde 1997:34). Twee aspekte wat 'n belangrike rol as oorsake van stres kan speel, is onsekerheid en verandering (Van der Linde 1990:14; Cockburn 1996:128 en Michal 1991:15). Die herontplooiing en aflegging van onderwysers en die verandering wat dit meebring is volgens Ngobeli en Mulaudzi (1997:273) 'n potensiële oorsaak van stres. Daar is bevind dat verskillende gedragsuitinge wat persone in die werksituasie openbaar tiperend is van oormatige werkstres. Volgens Greeff (1991:58) kan die volgende onderskei word, naamlik:

- 'n werkverhouding gebaseer op die absolute minimuminset. Die persoon beweer dat hy net "salaris wil ontvang."
- die beklemtoning van negatiewe aspekte in die werkomgewing, positiewe aspekte word misken.
- 'n indirekte dreighouding dat daar baie opsies, anders as die bestaande betrekking is waarvoor aansoek gedoen kan word.

Die navorser het daarvan bewus geraak dat sekere mense in die werksituasie by die tersiêre inrigting ter sprake wel bogenoemde gedragsuitinge toon. Daar word in die literatuur ook verwys na werksontevredenheid, die onvermoë om teikendatums na te kom, 'n onwilligheid om saam te werk, onproduktiwiteit, weiering van kontak met mense en gereelde afwesigheid van die werk (Dunham & Varma 1998:42; Ferreira 1991:35; Steyn 1996:84). Uit gesprekke het die navorser gevind dat genoemde simptome van stres toenemend by die betrokke werknemers voorkom. Van die personeel is ook geneig om laat te kom vir werk en vroeër huistoe te gaan.

Die navorser beoog om deur die studie vas te stel hoe die personeel die veranderingsproses aan die tersiêre onderwysinrigting beleef. Die volgende navorsingsvraag kan na aanleiding hiervan geformuleer word:

Hoe beleef dosente die veranderingsproses by 'n bepaalde tersiêre onderwysinrigting?

Bogenoemde vraag is dan ook bepalend vir die doel van hierdie navorsing.

1.3 NAVORSINGSDOELWITTE

Die doelwitte vir hierdie studie kan soos volg geformuleer word:

- Om faktore wat stres veroorsaak gedurende 'n periode van verandering te identifiseer;
- Om geïdentifiseerde stresfaktore te ontleed;
- Om te bepaal hoe stres by die personeel in die werksituasie tot uiting kom

1.4 NAVORSINGSONTWERP

In hierdie navorsing word 'n kwalitatiewe ontwerp gevolg wat fenomenologies verkennend, beskrywend en kontekstueel van aard is. Fenomenologiese navorsing fokus daarop om ondervindings te beskryf soos wat dit beleef word (Burns & Grove 1993:415; DePoy & Gitlin 1994:138; Streubert & Carpenter 1995:31). Die doel van hierdie projek is om te bepaal hoe dosente die veranderingsproses aan 'n tersiêre onderwysinrigting beleef.

1.4.1 Navorsingsmetode

Soos genoem in paragraaf 1.4 word hierdie studie as fenomenologiese navorsing getipeer. Die navorser beplan om ongestruktureerde onderhoude te voer met dosente verbonde aan die tersiêre onderwysinrigting ter sprake tydens 'n periode van verandering. Volgens Creswell (1994:12) word menslike ervarings ondersoek deur gebruik te maak van die volledige beskrywings deur die respondente betrokke by 'n spesifieke navorsing.

1.4.2 Geldigheid en betroubaarheid

Die navorser werk tydens die studie doelgerig daaraan om geldigheid en betroubaarheid aan die studie te verleen. In hierdie studie word gebruik gemaak van Guba se model (Lincoln en Guba 1985:290) om geldigheid en betroubaarheid te verseker. Die strategieë wat gevolg word volgens bogenoemde model word in hoofstuk twee bespreek.

1.4.2.1 *Etiese maatreëls*

Etiese maatreëls word deurlopend tydens die studie gehandhaaf en word meer volledig in hoofstuk twee bespreek.

1.5 BEGRIPSVERKLARING

Dit is moontlik om verskillende konnotasies aan bepaalde begrippe te heg, daarom word enkele begrippe soos hulle in hierdie studie gebruik word, gedefinieer.

- *Stres*

McEwen en Thompson (1997:57) beweer dat “. . . in healthy amounts stress motivates people to achieve their goals.” Volgens hulle word die term egter meer dikwels in die konteks gebruik waar die vlakke van stres nadelig is vir die mens se gesondheid soos ook die geval is in hierdie studie. Volgens Squelch en Lemmer (1994:161) is “. . . stress the mobilisation of our bodily resources in response to some kind of stimulus. These bodily responses may include various physical, emotional and chemical changes.” Umstot (1988:291) sê stres is ‘n soort respons, op ‘n eksterne gebeurtenis of situasie wat sekere fisiese of psigologiese eise aan ‘n persoon stel en wat kan lei tot ‘n afwyking van sy of haar normale funksionering. Volgens bogenoemde word stres dan beskou as die *aanpassingsrespons* van ‘n persoon op *oormatige psigologiese en fisiese eise* veroorsaak deur *een of ander stimulus*.

- *Verandering*

Volgens Squelch en Lemmer (1994:137) het enorme veranderinge in die onderwys plaasgevind as gevolg van ontwikkeling op sosiale, politieke en ekonomiese gebied. Die veranderinge of veranderingsproses waarna in hierdie studie verwys word, dui op die veranderinge wat die afgelope paar jaar (sedert die verkiesing in 1994) op onderwysgebied in Suid-Afrika plaasgevind het. Everard

en Morris (1996:5) beweer dat verandering van eksterne of interne oorsprong kan wees. Eksterne faktore sluit in ekonomiese, sosiale en politieke faktore asook wetgewing en departementele besluite. Die tersiêre onderwysinrigting waar die navorsing gedoen word, staan tans midde in die proses van verandering wat reeds in 1996 'n aanvang geneem het en na wetgewing deur die parlement gepromulgeer is in 1997 (sien paragraaf 1.1).

Morrison (1998:13) gee die volgende beskrywing van verandering: "Change can be regarded as a dynamic and continuous process of development and growth that involves a reorganization in response to 'felt needs'." In die geval van die tersiêre inrigting ter sprake behels hierdie proses eerder inskakeling by 'n ander inrigting as eie groei en ontwikkeling.

- *Tersiêre onderwysinrigting*

In die Wet op Hoër Onderwys (101/1997) word hoër onderwys beskryf as "...studieprogramme wat tot kwalifikasies hoër as graad 12 lei of die ekwivalent daarvan; en sluit tersiêre onderwys soos bedoel met Bylae 4 van die Grondwet in." 'n Hoër of tersiêre onderwysinrigting word in die wet beskryf as 'n inrigting wat hoër onderwys op 'n heeltydse, deelydse of afstandgrondslag voorsien.

- *Dosent*

Volgens die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT) (1984:169) is 'n dosent 'n persoon wat les gee aan 'n inrigting vir hoër onderwys wat soos bo genoem tersiêre onderwys insluit.

1.6 HOOFSTUKINDELING

Hierdie studie word in vier hoofstukke ingedeel.

Hoofstuk een is 'n inleidende hoofstuk wat fokus op die probleemstelling, navorsingsdoelwitte, navorsingsontwerp en die verklaring van enkele begrippe soos wat dit in die studie voorkom.

Hoofstuk twee gee 'n uiteensetting van die navorsingsontwerp en -metode wat in hierdie navorsing gevolg word.

Hoofstuk drie bevat 'n bespreking van die resultate van die navorsing aan die hand van 'n literatuurkontrole.

Hoofstuk vier gee 'n samevatting van die navorsing, gevolg deur die gevolgtrekkings waartoe die navorser gekom het. Bepaalde aanbevelings vir verdere navorsing en praktykverbetering word gemaak.

HOOFSTUK 2

NAVORSINGSONTWERP EN -METODE

2.1 INLEIDING

Hoofstuk een gee 'n inleidende oriëntering en fokus ook op die probleemstelling, navorsingsdoelwitte, navorsingsontwerp en die verklaring van enkele begrippe soos wat dit in die studie voorkom. In hierdie hoofstuk word die navorsingsontwerp, etiese maatreëls, navorsingsmetode, data-insameling en dataverwerking asook die literatuurkontrole bespreek.

2.2 NAVORSINGSVRAAG EN -DOELWITTE

Die navorsingsvraag en -doelwitte is reeds in paragrawe 1.2 en 1.3 bespreek.

Ten einde die navorsingsvraag en navorsingsdoelwitte te bereik, moet doelgerig en planmatig te werk gegaan word. Dit vereis noukeurige beplanning. Die navorsingsontwerp word dus vervolgens bespreek.

2.3 NAVORSINGSONTWERP

Wilson (1993:14) omskryf die navorsingsontwerp soos volg: “ A research design is a well-thought-out, systematic, and even controlled plan for finding answers to study questions.” Hy vergelyk dit verder met 'n padkaart of bloudruk in die organisering van 'n studie.

Loock (1999:36) sien die navorsingsontwerp as die beplanning vir die insameling en organisering van data met die doel om die navorsingsbevindinge te bekom en die gestelde doelwitte te verwesenlik. Die navorsingsontwerp kan dus kortliks gedefinieer word as 'n stel riglyne om die doel te bereik wat die navorser vir homself/haarself gestel het (Kerlinger 1986:280; Berg 1995:25; Mouton 1996:107-8).

Die navorsingsontwerp vir hierdie studie kan as kwalitatief wat fenomenologies, verkennend, beskrywend en kontekstueel van aard is, beskryf word. Schumacher en McMillan (1993:373) stel dit soos volg: “Qualitative research is concerned with understanding the social phenomenon from the participants’ perspective.” Die navorser wil vasstel hoe dosente die veranderingsproses **beleef** en deur gebruik te maak van kwalitatiewe navorsing kry hy/sy insig in die belewing en ervaring van die deelnemers aan die navorsing.

2.3.1 Kwalitatiewe navorsing

Kwalitatiewe navorsing is ‘n sistematiese, subjektiewe benadering wat gebruik word om lewenservaringe te beskryf en betekenis daaraan te gee (Burns & Grové 1999:338; Schurink 1998:239; Taylor & Bogdan 1984:6). Kwalitatiewe navorsing word dus binne ‘n holistiese raamwerk gebruik om tot die wese, essensie en kompleksiteit van ‘n verskynsel deur te dring met die doel om begrip te verkry.

Constas (1992:254) gee die volgende treffende omskrywing van die doel en waarde van kwalitatiewe navorsing:

That which is subtle becomes obvious when we look through the eyes of the qualitative researcher. The invisible becomes visible. Veneers of phenomenological representation are removed so that we may become acquainted with subjective understanding and the meaning of human behaviour.

Volgens Morse en Field (1995:28) is die primêre doel van kwalitatiewe navorsing om ryk beskrywings en geldige teorieë te ontwikkel. Mays en Pope (1996:4) beskryf dit as die ontwikkeling van konsepte wat help om die sosiale verskynsel in die natuurlike opset te verstaan. Hulle beklemtoon ook die feit dat die nodige klem op die ervaringe en sieninge van al die deelnemers moet val. Taylor en Bogdan (1984:6) verduidelik dit verder deur te beweer dat “Qualitative researchers try to understand people from their own frame of reference.”

Hierdie navorsing behels 'n in-diepte studie oor hoe dosente die veranderingsproses aan 'n tersiêre onderwysinrigting beleef. Omdat hier gefokus word op menslike belewenisse, word 'n kwalitatiewe benadering dus gevolg. Die wyse waarop die kwalitatiewe navorsing gedoen word, word voorts kursories toegelig.

2.3.1.1 Fenomenologiese benadering

Volgens Burns en Grove (1999:340) is die doel van fenomenologiese navorsing om ervaringe te beskryf soos wat dit beleef word. Streubert en Carpenter (1995:29 -31) sluit hierby aan deur te sê dat 'n fenomenologiese ondersoek poog om die persepsies van menslike ervaringe in woorde weer te gee. Hulle beweer verder dat die primêre metode van data-insameling by hierdie benadering is “. . . the voice of the people experiencing a particular phenomenon”. Burns & Grove (1999:341) stel dit soos volg: “Understanding human behaviour or experience, requires that the person interpret the action or experience for the researcher; the researcher must then interpret the explanation provided by the person.” Deur gebruik te maak van hierdie benadering en onderhoude te voer met die dosente wat deel is van die veranderingsproses, behoort die navorser die rykste en mees beskrywende data te bekom.

Daar kan saam met Blumensteil (1973:189) tot die slotsom gekom word dat die fenomenologiese metode is “. . . the trick of making things whose meanings seem clear, meaningless, and then, discovering what they mean”.

2.3.1.2 Verkennende werkwyse

Volgens Berg (1995:7) kry navorsers wat kwalitatiewe navorsing doen, die geleentheid om te deel in die persepsies van ander en ook om te verken hoe mense hulle daaglikse lewens beplan en betekenis daaraan gee. Die doel van verkennende navorsing is om 'n redelik onbekende terrein te verken ten einde insig en begrip te verkry. Die navorser se bereidwilligheid om nuwe idees en moontlikhede te ondersoek, bepaal hoofsaaklik die sukses van die navorsing en om hierdie rede mag hy of sy nie

toelaat dat vooropgestelde idees of waarnemings die navorsing beïnvloed nie (Mouton & Marais 1990:45).

Die navorser onderneem dus om die studieveld onbevooroordeeld en ontvanklik te betree en in die proses alle persoonlike sienings en vooropgestelde idees “tussen hakies te plaas”. Burns en Grové (1999:362) verduidelik soos volg: “Bracketing is suspending or laying aside what the researcher knows about the experience being studied.”

Die idee is om hierdie navorsing op ‘n verkennende wyse te benader om vas te stel hoe dosente aan ‘n tersiêre onderwysinrigting die veranderingsproses beleef.

2.3.1.3 *Beskrywende werkwyse*

Die doel van beskrywende navorsing is volgens Burns en Grové (1999:68) om konsepte te beskryf, moontlike verhoudings te identifiseer en om verskille tussen groepe te beskryf. Gebeure en betekenis word geïnterpreteer en dan deur beskrywing vasgelê (Strauss & Corbin 1990:22). Beskrywende navorsing verwys dus na ‘n volledige beskrywing van die navorsingverskynsel. Die navorser poog dan om deur die beskrywing van ervaringe vas te stel hoe die dosente die veranderingsproses in tersiêre onderwys beleef. Daar word voortdurend gepoog om die verloop van die navorsing noukeurig te beskryf.

2.3.1.4 *Kontekstuele afbakening*

Botes (1991:21) stel dit duidelik dat menslike handeling altyd in ‘n bepaalde konteks plaasvind en dat die interpretasie daarvan nie buite daardie konteks gedoen kan word nie. Volgens Strauss en Corbin (1990:101) fokus kontekstuele navorsing “. . . on the specific set of properties that pertain to a phenomenon.”

In hierdie studie word navorsing gedoen by ‘n tersiêre onderwysinrigting en word daar gefokus op

die dosente se beewing van die veranderingsproses by die spesifieke inrigting. Volgens Looek (1999:39) is die navorsing dus kontekstueel gebonde aan die uniekheid van die navorsingsverskynsel.

2.4 ETIESE MAATREËLS

Etiese maatreëls word deurlopend tydens die navorsing gehandhaaf. Etiese aspekte van toepassing op hierdie navorsing word gestel aan die hand van riglyne van die Suid-Afrikaanse Verpleegstersvereniging (Standpuntmemorandum, 1991:1-6).

2.4.1 Die gehalte van navorsing

Volgens Looek (1999:40) behels hierdie aspek die handhawing van die hoogste moontlike standarde in die beplanning, implementering en verslaggewing van die navorsing. Hier word ook voorsiening gemaak vir die eerlike en volledige verslaggewing van bevindings, sonder die verswyging van belangrike gegewens wat die ontleding van die data mag beïnvloed. Daar word dus van die navorser verwag om die navorsingsprojek met integriteit uit te voer.

Tydens hierdie navorsing poog die navorser om eerlik en volledig verslag te gee van die onderhoude wat gevoer word met deelnemers.

2.4.2 Vertroulikheid en anonimiteit

Dit is die navorser se verantwoordelikheid om die anonimiteit van die inrigting, sowel as dié van enige persoon wat deelneem aan die navorsing, in die navorsingsverslag te beskerm. Volgens Burns en Grové (1999:163) het die deelnemers die reg om anoniem te bly asook die reg om aan te neem dat die inligting wat verskaf word, vertroulik sal wees. Deelnemers aan hierdie navorsing word verseker dat vertroulikheid en anonimiteit voortdurend gehandhaaf sal word.

2.4.3 Toestemming

Volgens Burns en Grové (1999:446) moet 'n ooreenkoms om vrywillig aan die studie deel te neem deur 'n voornemende deelnemer aangegaan word, nadat hy of sy die basiese inligting oor die navorsing ontvang het. Tydens hierdie navorsing is 'n toestemmingsbrief wat die nodige inligting aangaande die navorsing bevat aan deelnemers gegee om te teken, ten einde instemming tot deelname te verleen. 'n Voorbeeld van die brief is aan die einde ingesluit vir die leser se kennisname (Bylaag A).

Verder word ook toestemming van deelnemers gevra om 'n oudio-bandopnemer te gebruik wanneer onderhoude gevoer word. Volgens DePoy en Gitlin (1998:227) is die gebruik van 'n bandopnemer 'n basiese data-optekening strategie wat hoofsaaklik gebruik word wanneer een-tot-een persoon onderhoude gevoer word. Dit is veral belangrik wanneer oop-einde vrae gevra word ten einde te verseker dat akkurate data uiteindelik opgeteken word. Lincoln en Guba (1985:271) gee die voordele van die gebruik van 'n oudio-bandopnemer. Hulle noem onder andere volledigheid van gegewens vir die navorsing asook die geleentheid om die opname soveel as nodig te luister ten einde seker te maak dat inligting reg verstaan word.

2.4.4 Beëindiging van deelname

Dit bly die deelnemer se reg om hom te enige tyd aan die navorsing te onttrek, ten spyte van die feit dat hy/sy aanvanklik toestemming tot deelname gegee het. Die navorsing behoort ook beëindig te word indien dit nie meer volgens die aanvanklik beplande standarde verloop nie (Loock, 1999:41). Tydens hierdie navorsing is deelnemers ingelig dat hul enige tyd kan onttrek, indien hul om een of ander rede nie langer wil deelneem nie.

2.4.5 Onderhoudvoering

Die ongestruktureerde onderhoud bied volgens Lincoln en Guba (1985:267) aan die deelnemer die

geleentheid om onbevange en sonder onnodige onderbreking te gesels. Die fokus van hierdie tipe onderhoud is die unieke belewinge en die totale individualistiese siening van deelnemers. Tydens hierdie studie is slegs een oop vraag aan deelnemers gestel en is hulle die geleentheid gegee om sonder onnodige onderbreking indrukke en gevoelens weer te gee.

2.4.6 Verhouding met deelnemers

Die navorser sal voortdurend probeer verseker dat daar 'n gees van samewerking tussen die navorser en deelnemers heers. Deelnemers behoort ingelig te word in verband met die doel van die navorsing. Heel aan die begin toe deelnemers gevra is om aan die navorsing deel te neem, is aan elkeen verduidelik wat die doel van die navorsing is.

Nadat die etiese maatreëls bespreek is, word die metode waarvolgens die navorsing gedoen word, bespreek.

2.5 NAVORSINGSMETODE

Soos reeds genoem in paragraaf 2.3.1 word hierdie studie as kwalitatiewe navorsing getipeer.

Vervolgens word toepaslike strategieë om die geldigheid en betroubaarheid van die navorsing te verseker, bespreek.

2.5.1 Geldigheid en betroubaarheid

Met kwalitatiewe navorsing is dit noodsaaklik dat die navorser met behulp van 'n deeglike en duidelike beskrywing van alle aspekte van die navorsing, doelgerig daartoe moet werk om geldigheid en betroubaarheid aan die navorsing te verleen (Loock, 1999:43). Die geldigheid en betroubaarheid van hierdie navorsing word verseker deur gebruik te maak van Guba se model (Lincoln & Guba

1985:290). Hierdie model spesifiseer vier aspekte van geldigheid en betroubaarheid wat betrekking op kwalitatiewe navorsing het. Loock (1999:43) som hierdie aspekte soos volg op: die betekenis asook waarde van waarheid van bevindinge binne die konteks van 'n studie; toepaslikheid van bevindinge op ander kontekste of groepe; konsekwentheid van bevindinge en data asook neutraliteit van bevindinge.

Die spesifieke strategieë wat gebruik word om bogenoemde aspekte van geldigheid en betroubaarheid te bereik, word vervolgens bespreek:

2.5.1.1 Geloofwaardigheid

Geloofwaardigheid word deur Krefting (1991:215) soos volg beskryf: "It establishes how confident the researcher is with the truth of the findings based on the research design, informants and context." Tydens kwalitatiewe navorsing word geloofwaardigheid verkry wanneer menslike ervarings soos wat dit beleef is, weergegee word.

In hierdie navorsing is geloofwaardigheid verkry deur weer te gee hoe die deelnemers die veranderingsproses beleef. Direkte woorde van deelnemers word gebruik om ervarings te beskryf en dra ook by tot die geloofwaardigheid van die navorsing.

Hierdie strategie sluit die volgende kriteria in:

- *Verlengde betrokkenheid*

Dit dui op die tyd wat bestee word om die konteks en omstandighede waarbinne die navorsing plaasvind, te leer ken (Loock 1999:43). In hierdie navorsing het die navorser moeite gedoen om 'n vertrouensverhouding met die deelnemers te stig en hulle op hul gemak te laat voel.

- *Refleksiwiteit*

Dit dui daarop dat die navorser persoonlike gevoelens en ondervindings wat die studie mag beïnvloed, ondersoek en dan hierdie insig integreer in die verdere verloop van die navorsing (Burns & Grové 1993:567). Die navorser is deel van die navorsing en kan nie daarvan geskei word nie en juis daarom behoort refleksiwiteit 'n groot rol te speel. In hierdie navorsing word gebruik gemaak van 'n oudio-bandopnemer tydens onderhoude. Transkripsies van onderhoude word gemaak en persoonlike notas word gebruik om as bevestigende maatstaf te dien.

- *Deelnemerkontrole*

In hierdie studie dui deelnemerkontrole op opvolgonderhoude met deelnemers ter bevestiging en verduideliking van hul belewing van die veranderingsproses aan 'n tersiêre onderwysinrigting. Na elke onderhoud word 'n transkripsie daarvan gemaak en word 'n opvolgonderhoud gereël indien die navorser 'n verduideliking of verdere inligting oor 'n sekere aspek benodig.

- *Ewegroep-evaluering*

Dit dui op 'n proses waar gereeld gesprek gevoer word met die studieleier. Gedurende gesprekvoering is daar dan geleentheid om die metodologie, etiek, bevindinge en enige ander relevante sake krities en analities te eksploreer (Lincoln & Guba 1995:308). Geleentheid word dus aan die navorser gebied om die proses te monitor en onsekerhede op te klaar binne 'n kundige en begrypende omgewing. Sodoende word dit vir die navorser moontlik om oop, eerlik, objektief en gemotiveerd te bly (Loock 1999:46).

Gedurende hierdie studie is gereeld in gesprek getree met die studieleier ten einde sake krities te bespreek en onsekerhede op te klaar.

- *Outoriteit van die navorser*

Dit verwys na die kennis waaroor die navorser beskik met betrekking tot die studie (Loock 1999:46). Die navorser het in-diepte navorsing gedoen in verband met die verwickelinge wat by tersiêre onderwysinrigtings plaasvind. 'n Literatuurstudie is onderneem om navorsingskundigheid te bekom en die navorser het ook opleiding in navorsingmetodologie ontvang.

2.5.1.2 Oordraagbaarheid

Volgens Morse en Field (1995:120) word oordraagbaarheid bepaal deur vas te stel of die bevindinge van 'n studie toegepas kan word in 'n ander konteks of omgewing, of met ander groepe. 'n Digte, kwalitatiewe beskrywing van die navorsingsproses moet gegee word ten einde oordraagbaarheid moontlik te maak. Lincoln en Guba (1985:316) sien 'n digte beskrywing as "... providing the widest possible range of information".

By hierdie studie word daar gepoog om die verloop van die navorsing so volledig moontlik te beskryf om sodoende aan die vereistes van oordraagbaarheid te voldoen.

2.5.1.3 Vertrouenswaardigheid

Volgens Morse en Field (1995:118) hou die vertrouenswaardigheid van navorsingresultate verband met die konsekwentheid van die bevindinge sou die studie binne dieselfde of 'n soortgelyke konteks herhaal word. In hierdie studie sal die data wat ingesamel, ontleed en geïnterpreteer word, so volledig moontlik beskryf word. Lincoln en Guba (1985:318) praat verder van 'n vertrouenswaardigheids-oudit wat tot stand kom wanneer die proses van ondersoek sowel as die produk daarvan volledig beskryf word.

2.5.1.4 Bevestigbaarheid

Volgens Looock (1999:48) is dit belangrik dat die navorser 'n mate van neutraliteit behou tydens die navorsingsproses. Sodra die navorsingsbevindinge beïnvloed word deur die navorser se persoonlike waarnemings, motiverings, vooroordele en emosies, kom bevestigbaarheid in gedrang. Dit is veral tydens die insameling van data, belangrik om persoonlike waarnemings en gevoelens “tussen hakies” te plaas en nie die data te gebruik voordat dit geverifieer is nie. Burns en Grové (1993:567) verduidelik “tussen hakies plaas” soos volg: inligting waaroor die navorser aangaande die navorsingsverskynsel beskik, word eenkant gehou ten einde te voorkom dat inligting verkeerdelik geïnterpreteer word.

Die navorser in hierdie studie beskik oor wetenskaplike in-diepte kennis en moet dus doelbewus daaraan werk om deurgaans oop en eerlik te bly.

2.5.2 Fenomenologiese navorsingsproses

Die navorser maak gebruik van induktiewe navorsing en betree dus die veld met 'n oop gemoed, sonder 'n definitiewe, konseptuele raamwerk (Mouton 1996:77). Data word in hierdie geval versamel deur die voer van individuele onderhoude met dosente verbonde aan die inrigting waar die navorsing gedoen word. Die aantal onderhoude wat gevoer word, word bepaal deur die mate van data-versadiging wat bereik word. Data-versadiging word bereik sodra temas herhaaldelik voorkom. Die navorser maak ook gebruik van veldnotas, wat tydens onderhoudvoering gemaak word. Streubert en Carpenter (1995:45) beklemtoon die waarde van veldnotas deur te sê dat “ Adding hand-written notes to verbally transcribed accounts helps to achieve the most comprehensive and accurate description.” Na die insameling van data, word 'n deeglike studie daarvan gemaak ten einde verbande te lê, die samehang te bepaal of patrone te identifiseer. 'n Literatuurkontrole word ook gedoen wat dan eindig in 'n sistematiese verklaring.

Die wyse waarop deelnemers geselekteer is, word vervolgens bespreek.

2.5.2.1 Steekproef

'n Steekproef dui op die selektering van 'n groep mense wat verteenwoordigend is van die bevolking wat bestudeer gaan word (Burns & Grové 1999:478; Wilson 1993:172). Die grootte van die steekproef word gewoonlik bepaal deur die mate van data-versadiging wat ontstaan. Ingesamelde data word as versadig beskou sodra daar 'n herhaling in temas voorkom en geen nuwe temas manifesteer nie (Loock 1999:52; DePoy & Gitlin 1998:284; Schurinck 1998:304).

By hierdie studie is onderhoude met agt persone gevoer voordat die navorser besluit het dat data-versadiging bereik is, aangesien inligting herhaaldelik voorkom en geen nuwe inligting verstrek kon word nie.

- *Teikenpopulasie*

Volgens DePoy en Gitlin (1998:163) dui die begrip *teikenpopulasie* op die groep individue of elemente waarin die navorser belangstel. Mouton (1996: 135) sien dit as 'n versameling objekte, gebeure of individue wat gemeenskaplike eienskappe besit en wat deur 'n navorser ondersoek word. In hierdie navorsing word die steekproef getrek uit die dosente verbonde aan 'n tersiêre onderwysinrigting. Aangesien almal by die inrigting op een of ander wyse geraak word deur die veranderingsproses wat daar plaasvind, word al die dosente as teikenpopulasie beskou. Die navorser wil bepaal hoe die dosente die veranderingsproses beleef.

2.5.2.2 Steekproefmetodes

Die navorser het in hierdie studie van doelgerigte steekproefneming sowel as sneeubalproefneming gebruik gemaak. Doelgerigte steekproefneming stel die navorser in staat om deelnemers te identifiseer wat 'n daadwerklike bydrae tot die studie kan maak (Thomas 1990:93; Burns & Grové 1999:242; Wilson 1993:178). By sneeubalproefneming word deelnemers gevra wie hulle dink genader kan word wat 'n betekenisvolle bydrae tot die navorsing kan lewer. Schurink (1998:254) verwys na "...

snowball sampling or chain referral sampling as the process of referral (of one member to another)".

Soos reeds genoem is, sal die grootte van die steekproefneming bepaal word deur die mate van herhaling van inligting wat verkry word tydens die onderhoude.

Die homogeniteit van die steekproef word deur die volgende kriteria voor seleksie bepaal:

- Die deelnemers is dosente wat vir vier jaar of langer aan die tersiêre onderwysinrigting verbonde is en reeds voor 'n tweede rondte van aanpassings in die veranderingsproses te staan kom. Die onderwysinrigting het soos reeds bespreek in hoofstuk een, vier jaar gelede geamalgameer met 'n soortgelyke inrigting as deel van die veranderingsproses.
- Slegs dosente en senior dosente word vir deelname geselekteer, aangesien hulle oor dieselfde inligting rakende die veranderingsproses beskik. Weens die beperkte omvang van die skripsie wil die navorser 'n homogene groep by die navorsing betrek.

2.6 DATA-INSAMELING

Tydens hierdie navorsing geskied data-insameling hoofsaaklik aan die hand van onderhoude wat individueel met deelnemers gevoer word. Rubin en Rubin (1995:7) wys daarop dat die onderhoud as gesprekvoering gesien kan word, met die verskil dat die navorser rigting aan die verloop van die gesprek verleen. Hulle benadering ten opsigte van kwalitatiewe onderhoudvoering is dat dit nie hier gaan oor beginsels wat altyd en onder alle omstandighede waar is nie maar dat kennis situasiegebonde en voorwaardelik is.

Lincoln en Guba (1985:268) asook Berg (1995:29) gee 'n treffende verduideliking as hulle sê dat 'n onderhoud 'n gesprek is wat afgestem is op 'n doel. Dit is dan ook hoe hierdie onderhoude gesien word. Tydens onderhoudvoering word gepoog om sentrale temas in die leefwêreld van die persoon met wie die onderhoud gevoer word, te beskryf en *veral te verstaan* (Kvale 1996:175). Rubin en

Rubin 1995:3) sluit hierby aan deur te beweer dat mense deur onderhoudvoering aangespoor word om te beskryf hoe hulle die wêreld waarin hul leef, verstaan. Tydens hierdie navorsing word deelnemers gevra om te beskryf hoe hulle die veranderingsproses aan 'n tersiêre onderwysinrigting beleef. Die navorser maak dus van *ongestruktureerde* onderhoudvoering gebruik aangesien slegs een vraag gevra word en deelnemers die geleentheid kry om hulle belewenis van die situasie te beskryf. Gedurende die ongestruktureerde onderhoud word deelnemers aangemoedig om te praat oor wat hul ookal dink vir die navorser van belang mag wees (Wilson 1993: 224). Hierdie tipe onderhoud word gewoonlik met 'n redelike wye vraag begin (Burns & Grové 1999:270; DePoy & Gitlin 1998:190; Rubin & Rubin 1995:5).

Die sentrale vraag wat in hierdie studie tydens onderhoude aan deelnemers gevra is, lui soos volg:

“Hoe ervaar jy die veranderingsproses aan hierdie tersiêre onderwysinrigting?”

Die navorser moedig deelnemers aan om te praat en uit te brei oor die onderwerp sonder veel onderbreking. Hiervoor maak die navorser van sekere kommunikasievaardighede gebruik met die doel om die beleweniswêreld van die deelnemer, beter te kan verstaan (Loock 1998:56; Taylor en Bogdan 1984:97). Okun (1986:70) se voorgestelde tegnieke is ook in hierdie studie gebruik.

- *Minimale verbale respons*

Die navorser lewer die minimum kommentaar, moedig die deelnemer aan om voort te gaan en dui terselfdertyd aan dat daar met aandag geluister word. Deur van response soos byvoorbeeld “ja”, “ek sien”, “mm-mm” gebruik te maak, gee die navorser te kenne dat hy/sy luister en verstaan.

- *Parafrasing*

Die navorser herformuleer die woorde van die deelnemer, terwyl die betekenis presies dieselfde bly, byvoorbeeld: Deelnemer: “Ek het 'n vreeslike dag gehad”. Navorser: “Dit klink vir my of jy nie 'n

goeie dag gehad het nie”.

- *Aanmoediging*

Oop-einde stellings word gebruik om meer inligting te verkry, byvoorbeeld: “Ek wonder . . .,” “Kom ons praat daaroor . . .”

- *Refleksie*

Hier word verwys na die oordra van begrip in verband met die deelnemer se bekommernisse en sienings, byvoorbeeld: “Dit klink of jy baie bekommerd is daaroor . . .”

- *Opklaring*

Dit dui op die poging om te fokus op en om te begryp wat die deelnemer met sy verklarings bedoel, byvoorbeeld: “Ek verstaan nie mooi wat jy daarmee bedoel nie.”

Tydens die onderhoud word baie intens geluister en waargeneem. Bogdan en Biklen (1998:96) beweer die volgende “Good interviewing involves deep listening”. Die rol van die navorser in hierdie studie is om met empatie te luister na die belewenisse van die deelnemers. Rubin en Rubin (1995:6) stel dit baie duidelik as hulle sê “In qualitative interviews you listen so as to hear the meaning of what is being said”. Die doel wat sentraal staan gedurende onderhoudvoering, soos reeds genoem, is volgens Bogdan en Biklen (1998:97) dus om te *verstaan* op watter wyse die persoon met wie die onderhoud gevoer word, dink.

Soos reeds genoem word al die onderhoude op oudioband opgeneem en word veldnotas deur die navorser gemaak. Verder beplan die navorser ook om ter bevestiging of verklaring van data, opvolg-onderhoude met deelnemers te voer.

Veldnotas het betrekking op die nie-verbale kommunikasie tydens die onderhoud. Dit sluit in die gemak waarmee die onderhoud gevoer word, sowel as die navorser se subjektiewe indrukke oor die algemeen. Wilson (1993: 222) onderskei verskillende vorme van veldnotas naamlik observasienotas, teoretiese notas, metodologiese notas en persoonlike notas. Gedurende hierdie studie word van veldnotas gebruik gemaak, veral van persoonlike notas wat na afloop van elke onderhoud gedoen word. Persoonlike notas handel oor die navorser se eie reaksies, refleksies en belewenisse tydens die navorsing.

Onderhoude met die deelnemers is gevoer in elke deelnemer se kantoor of in die navorser se kantoor na aanleiding van deelnemers se besluit. Die duur van die onderhoude het gewissel tussen een en 'n half tot twee ure.

2.7 DATAVERWERKING

By kwalitatiewe navorsing kan die insameling en verwerking van data nie geskei word nie (Field & Morse 1985:96; Rubin & Rubin 1995:226). Dataverwerking begin reeds wanneer die onderhoude gevoer word. Na elke onderhoud word die data ondersoek, konsepte en temas wat die leefwêreld van die deelnemers beskryf, word uitgehaal en die navorser besluit wat in meer besonderhede ondersoek moet word (Rubin & Rubin 1995: 226). In hierdie proses vind data-insameling en dataverwerking dus tegelykertyd plaas.

Na elke onderhoud wat gevoer is, tik die navorser verbatim transkripsies van die hele onderhoud. Volgens Morse en Field (1996:106) is die eerste belangrike taak by die verwerking van data wat tydens onderhoudvoering verkry is “. . . to become extremely familiar with the data”. Die navorser lees die transkripsies en lees dit weer. Daar word ook by wyse van herhaling na die oudio-bandopnames geluister. Dit word gedoen ten einde 'n korrekte weergawe te kan gee van hoe dosente aan 'n tersiêre onderwysinrigting die veranderingsproses beleef.

Die transkripsies word volgens die metode van Tesch (Poggenpoel 1998:344) geanaliseer. Hierdie

metode stel die navorser in staat om die ooreenkomste en verskille tussen die temas, konsepte en idees te bepaal.

- Die transkripsie word vir die eerste keer deurgelees ten einde 'n geheelbeeld te kry. Indien idees of gedagtes ontstaan kan 'n aantekening gemaak word. Die navorser plaas alle persoonlike sienings en vooropgestelde idees "tussen hakies" ten einde die navorsingsveld oop en onbevooroordeeld te betree (Poggenpoel 1998:337).
- Onderhoude word geselekteer, elkeen word vir 'n tweede keer deurgelees en die navorser probeer die dieperliggende betekenis daarvan verstaan. Hierdie inligting word dan in die kantlyn aangeteken.
- Nadat hierdie proses voltooi is, word 'n lys van temas opgestel. Daar kan dan volgens die lys bepaal word watter temas deurlopend voorkom, ooreenstemmend of uniek is.
- Die navorser keer terug na die data om die temas volgens kodes te organiseer. Verbande tussen temas kan dan as sodanig uitgewys word.
- Beskrywende woorde word vervolgens gebruik om temas in kategorieë in te deel. Soortgelyke temas word dus saamgebind deur die mees beskrywende term te gebruik. Indien nodig kan kategorieë ook in subkategorieë ingedeel word.

Die navorser bespreek die temas en kategorieë wat geïdentifiseer is met die studieleier ten einde bevestiging te verkry en onsekerhede uit die weg te ruim.

Veldnotas, soos reeds bespreek is, word ook in aanmerking geneem wanneer die data verwerk word. Hierdie inligting kan meehelp om 'n holistiese beeld van die navorsing te verkry.

2.8 LITERATUURKONTROLE

By kwalitatiewe navorsing begin die navorser gewoonlik nie met 'n uitgebreide literatuurstudie nie. Volgens Streubert en Carpenter (1995:20) word net 'n kursoriese oorsig oor relevante bronne gedoen om sodoende te help om die studie te fokus. Volgens hulle word die literatuurstudie gewoonlik

gedoen nadat die navorsing reeds afgehandel en die data ontleed is. Hulle beweer verder en Burns en Grove (1999:108) sluit hierby aan dat die doel van die literatuurstudie is “ to place the findings in the context of what is already known.”

2.9 OPSOMMING

Deeglike en noukeurige beplanning is nodig wanneer navorsing gedoen word. In hierdie hoofstuk is die navorsingsontwerp bespreek wat kwalitatief van aard is en wat verder as fenomenologies, beskrywend, verkennend en kontekstueel getipeer kan word. Die etiese maatreëls wat deurentyd gehandhaaf word, is ook bespreek. Die metode waarvolgens die navorsing gedoen word, die wyse van data-insameling en dataverwerking asook die literatuurkontrole is verder bespreek. In die volgende hoofstuk volg 'n bespreking van die resultate van die navorsing met behulp van 'n literatuurkontrole.

HOOFSTUK 3

BESPREKING VAN RESULTATE EN LITERATUURKONTROLE

3.1 INLEIDING

Die navorsingsontwerp en -metode is in die vorige hoofstuk bespreek. In hierdie hoofstuk word die navorsingsresultate aan die hand van 'n literatuurkontrole belig. Volgens Cresswell (1994:23) word die literatuur by kwalitatiewe studies nie gebruik om die studie te rig nie, maar wel as 'n basis om die bevindings van die studie te vergelyk en te staaf. Woods en Catanzaro (1988:136) bevestig dat 'n literatuurkontrole noodsaaklik is om die betroubaarheid van navorsingbevindinge te bevestig.

3.2 BESKRYWING VAN DIE STEEKPROEF

Die steekproef in hierdie studie bestaan uit agt dosente verbonde aan die tersiêre onderwysinrigting waar die navorsing gedoen is (sien paragraaf 2.5.2.1). Nadat agt onderhoude gevoer is, is 'n mate van data-versadiging bereik (temas het herhaaldelik voorgekom en geen nuwe temas is geïdentifiseer nie). Die navorser het soos in 2.5.2.2 genoem, van doelgerigte steekproefneming sowel as van sneeubalproefneming gebruik gemaak. Die deelnemers met die uitsondering van een persoon, is vir die afgelope vier en 'n half jaar verbonde aan die "nuwe onderwysinrigting" wat tot stand gekom het na die amalgamering van twee onderwysinrigtings. Een deelnemer is twee jaar gelede by die onderwysinrigting geplaas nadat die inrigting waaraan hy verbonde was, gesluit is. Hierdie persoon is geselekteer omdat hy in 'n hospitaal opgeneem is as gevolg van stres wat verband hou met die sluiting van die inrigting waaraan hy verbonde was. Die navorser wou graag bogenoemde persoon insluit omdat hy 'n ryke bron van inligting in verband met die navorsingsvraag kon wees.

Al die deelnemers was dus reeds by 'n vorige verandering betrokke en het te staan gekom voor 'n nuwe en verdere verandering en die aanpassings wat daarmee gepaard gaan. Verder is deelnemers

gekies wat uitgesproke in die gange oor die veranderingsproses was en wat oor die algemeen spontaan gesels.

Die biografiese gegewens van die deelnemers word in tabel 3.1 gegee.

Tabel 3.1: Biografiese gegewens

Persoon	Ouderdomsgroep	Posvlak	Geslag (Manlik=m) (Vroulik=v)
Deelnemer A	45 - 50 jaar	Dosent	V
Deelnemer B	40 - 45 jaar	Senior dosent	M
Deelnemer C	55 - 60 jaar	Dosent	V
Deelnemer D	40 - 45 jaar	Senior dosent	V
Deelnemer E	50 - 55 jaar	Senior dosent	M
Deelnemer F	40 - 45 jaar	Senior dosent	V
Deelnemer G	40 - 45 jaar	Dosent	V
Deelnemer H	35 - 40 jaar	Dosent	M

3.3 NAVORSINGSRESULTATE

Navorsingsresultate is verkry nadat ongestruktureerde onderhoude gevoer is met die agt deelnemers. Elke onderhoud is begin met die vraag “*Hoe ervaar jy die veranderingsproses aan hierdie tersiêre onderwysinrigting?*” Soos reeds genoem is in paragraaf 2.4.3 is die onderhoude na toestemming van die respondente verkry is, met behulp van ‘n oudio-bandopnemer opgeneem en verbatim transkripsies daarvan gemaak. Die transkripsies is soos in 2.7 bespreek, ontleed en gekodeer ten einde die kategorieë en subkategorieë te identifiseer. In die volgende paragrawe word aandag aan die kategorieë en subkategorieë gegee.

3.4 **BESPREKING VAN DIE RESULTATE**

Deelnemers was dit eens dat verskeie faktore aanleiding tot stres by die personeel gegee het tydens die veranderingsproses. Soos in die onderstaande tabel uiteengesit is, is sekere kategorieë en subkategorieë geïdentifiseer. Hierdie inligting sal breedvoerig bespreek word in die res van die hoofstuk.

Tabel 3.2: Kategorieë en subkategorieë

KATEGORIEË	SUBKATEGORIEË
ROL VAN ONDERWYSOWERHEDE	Onsekerheid op hoër vlak Geen inspraak
BESTUUR VAN INRIGTING TYDENS PROSES VAN VERANDERING	Gebrek aan formele kommunikasie Gangpraatjies Vertrouensbreuk tussen topbestuur en personeel Onenigheid in topbestuur self Afree-ouderdom

EMOSIONELE BELEWING	<p>Gevoelens van onsekerheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invloed op ander lewensterreine - Twyfel oor vermoë om by universiteit in te skakel <p>Manifestasie van emosies</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frustrasie - Aggressie - Magteloosheid <p>Fisieke gesondheid</p> <p>Verskille in persoonlike omstandighede</p> <p>Gebrek aan werkmotivering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poging tot dienslewering - Verdere veranderings
ANDER WERKGELEENTHEDE	Gebrek aan ander werkgeleenthede

3.4.1 Rol van die Onderwysowerhede

Die inkorporering van tersiêre onderwysinrigtings by universiteite en teknikons hou bepaalde implikasies in vir die opleiding van onderwysers en dus vir die onderwys oor die algemeen. In die onderhoude het dit baie duidelik na vore gekom dat deelnemers voel dat daar op hierdie stadium selfs op nasionale vlak onsekerheid bestaan oor die hele aangeleentheid van samesmelting en samewerking.

3.4.1.1 Onsekerheid op hoër vlak

Deelnemers is van mening dat hulle twyfel of daar aanvanklik op nasionale vlak deeglik navorsing gedoen en beplan is oor die wyse waarop hierdie belangrike saak van herstrukturering van tersiêre onderwysinrigtings hanteer moet word. Die algemene gevoel was dat daar oorhaastig opgetree word en dus nie weldeurdagte besluite geneem word nie. Deelnemers het hulle soos volg hieroor

uitgespreek:

Besluite geneem op makro-vlak is nie weldeurdag nie. Daar word nie gevra watter ander opsies daar moontlik bestaan nie. Gaan dit slegs oor finansies? Gaan die onderwys as sulks hierby baat of gaan dit net daaroor dat dinge moet verander? (Deelnemer A).

'n Mens moet aanvaar dat niemand werklik weet waarheen nie. Met niemand bedoel ek selfs op nasionale vlak en sluit ek ook die Minister van Onderwys hierby in. Ek het nooit verwag dat iemand ons sal kom vertel wat gaan gebeur nie en ook nie wanneer inkorporering presies sal plaasvind nie (Deelnemer B).

Hierdie inkorporering is 'n moeilike saak, want ek dink daar lê so baie onsekerheid selfs op nasionale vlak. As 'n mens kyk na die koerantberigte van die afgelope twee weke, is daar soveel teenstrydighede in tersiêre onderwys, twee- en dan weer vierjaargrade word in die vooruitsig gestel. Hierdie universiteit sukkel met studentegetalle, daardie een het geldelike probleme. Soos ek dit sien moet ons nou opgeneem word in 'n plek wat self besig is om te rasionaliseer. Hoe verklaar 'n mens dit? (Deelnemer E).

Ek dink in elk geval nie die mense wat heel bo is en eintlik die besluite neem weet eers wat gaan gebeur nie, of hulle maak asof hulle nie weet nie en kyk dan hoeveel van die personeel hulle in die proses uitgeskop kan kry (Deelnemer G).

Hierdie siening word deur Deelnemer E beaam wanneer hy sê dat mense dikwels 'n gevolgtrekking maak naamlik dat so min as moontlik inligting in verband met 'n situasie deurgegee word om sodoende 'n gees van onsekerheid te skep sodat soveel mense moontlik, die stelsel kan verlaat.

Bogenoemde uitlatings bevestig die groot mate van wantroue onder personeel teenoor die "mense wat die besluite neem." Hallinger (1997:29) sluit hierby aan deur te sê dat personeel dikwels nie die rede vir verandering verstaan nie en dat hulle sonder die nodige begrip en ondersteuning, teen die instansie

(en leiers) kan draai wat die onwelkome boodskap gebring het. Uit die onderhoude blyk dit duidelik dat personeel wat geraak word deur die veranderingsproses die versekering wil hê dat die veranderings wat plaasvind weldeurdag is en dat dit in belang van die onderwys in die land en almal daarby betrokke is.

Op die vraag of hierdie veranderings weldeurdag is en of die onderwys op die lange duur daarby sal baat, het Cross en Schoole (1997:53) die volgende mening wanneer hulle sê dat die inskakeling van onderwysersopleiding by die Hoëronderwys-sektor “. . . is contradicted for example by the poor quality of the provision of teacher education in some universities.” Hulle beweer ook dat “. . . the simple relocation of teacher education will not necessarily translate into better quality.”

Verder voel deelnemers ook te na gekom omdat besluite geneem word wat hulle intens raak terwyl hulle geen sê in die saak het nie soos blyk uit die volgende subkategorie wat geïdentifiseer is.

3.4.1.2 Geen inspraak

Deelnemers is van mening dat die feit dat ‘n mens geen inspraak in verband met die toekoms van die onderwysinrigting het nie, ‘n gevoel van moedeloosheid en magteloosheid laat ontstaan.

Deelnemer A beleef alles baie subjektief en verwys na diegene op hoë vlak as ‘n “gesiglose monster” terwyl sy verder sê :

Besluite word oor mense se koppe geneem. Persone wie se lewens intens deur inkorporering by ‘n ander instansie geraak word, het geen sê in die saak nie. Daar word nie in ag geneem hoe dit die individu raak nie, terwyl dit in werklikheid radikale implikasies meebring. Ons ervaar net die gevolge van dit wat klaar besluit is.

Deelnemers B het die volgende te sê:

Ek voel moedeloos en uitgelewer. Ander mense neem besluite oor my toekoms. Dit is iets waarvan ek persoonlik niks hou nie.

Deelnemer C is baie aggressief en opstandig en maak daar geen geheim van nie.

‘n Mens kan maar skop teen alles, maar die letter van die wet is die letter van die wet. Realiteit sê die wet moet uitgevoer word en hulle plooi die wet soos hulle wil. ‘n Mens voel uitgelewer, ‘n slagoffer van omstandighede. Hulle kan môre hier instap en sê pak julle goed. As hulle dit ‘n vorige keer kon doen, kan hulle dit weer doen (hier word verwys na die amalgamerings van die twee onderwysinrigtings).

In die literatuur word bogenoemde sienings gestaaf wanneer verwys word na die gevoel wat onderwysers in hierdie opsig ervaar. “Teachers see their position as one in which they can exert little or no influence over decisions of the Department of Education. They also perceive the Department as relatively unconcerned about their welfare (Current Affairs 1991:7; South African Labour Bulletin 1993:71).

Verandering wat plaasvind sonder dat personeel die rede of sin daarvan insien of die voordele wat dit inhou begryp, kan beleef word as geforseerde verandering. Die effek van sodanige verandering is dat personeel ‘n gevoel van onveiligheid en onsekerheid beleef. Die gevolg hiervan is dat personeel ‘n apatiese houding teenoor hul werksomgewing begin openbaar (Dunham 1984:5-19; Prinsloo 1984:12-13). Hallinger (1997:592) beweer verder: “The fact that the stimulus for change increasingly originates outside of education institutions contributes to a feeling of helplessness among staff.” Dit bevestig die gevoelens van moedeloosheid en magteloosheid wat sommige van die deelnemers ervaar ten opsigte van die hele veranderingsproses (sien ook paragraaf 3.4.3.2). Kendall (1989:25) sluit hierby aan deur te sê dat “. . . in most cases change in an organisation originates from outside influences, and frequently there is no choice but to make the change.”

Daar bestaan baie duidelik ‘n negatiewe gevoel onder deelnemers oor die wyse waarop die veranderingsproses deur die onderwysowerhede hanteer word. Die effek wat besluite van hierdie aard op mense se loopbane en meer nog, op hul lewens kan hê, word nie werklik in ag geneem nie en die saak word gevolglik nie met die nodige sensiwiteit benader nie. Mense wil voel, dat hulle inspraak het in sake wat hulle intens raak en ook dat die verandering wat plaasvind goed beplan, weldeurdag en dus tot voordeel van die onderwys en almal daarby betrokke sal wees.

Die volgende kategorie wat geïdentifiseer is, sluit hierby aan, naamlik die hantering van die veranderingsproses deur die persone in beheer by die onderwysinrigting.

3.4.2 Bestuur van inrigting tydens die proses van verandering

Die bestuur van enige inrigting vervul 'n baie belangrike rol in die effektiewe funksionering van die inrigting. Snowden en Gorton (1998:65) druk dit baie sterk uit as hulle sê: “ The organization without effective leadership is in trouble.” Veral gedurende 'n tydperk van verandering soos op die oomblik die geval by die onderwysinrigting ter sprake, is die wyse waarop die topbestuur die situasie hanteer van groot belang. Meeste van die deelnemers het hulle baie sterk uitgespreek oor die wyse waarop die veranderingsproses deur die topbestuur van die inrigting hanteer word. Deelnemer F sê pertinent: “Die personeel kry nie leiding van die topbestuur nie.”

In teenstelling met hierdie bestuur gee 'n Britse sielkundige, Valerie Stewart (1983:52) 'n lys van eienskappe van effektiewe bestuurders gedurende 'n tydperk van verandering. Sy noem onder andere die volgende:

- Hulle sien verandering nie net vanuit hulle eie gesigspunt nie, maar ook uit die van ander.
- Hulle deel die maksimum inligting in verband met die verandering asook die moontlike uitkomst.
- Hulle betrek die personeel in die bestuur van die veranderingsproses en beskerm ook hul sekuriteit.

Die belangrikste vaardighede van 'n persoon aan die hoof van 'n onderwysinrigting word volgens Busher en Saran (1994:5) gesien as die motivering van mense, om konflik tussen mense op te los en om effektief met mense te onderhandel.

'n Aspek wat alle deelnemers beklemtoon het as 'n groot leemte in die hantering van die hele veranderingsproses, is die gebrek aan formele kommunikasie by die inrigting.

3.4.2.1 *Gebrek aan formele kommunikasie*

Die inkorporering van die inrigting by 'n universiteit is 'n baie belangrike aspek en raak almal daarby betrokke op een of ander wyse. Daar is 'n algemene gevoel onder deelnemers dat die kommunikasieproses by die onderwysinrigting veral wat betref die veranderingsproses glad nie effektief genoeg is nie. Deelnemers is van mening dat inligting in verband met die inkorporering by 'n universiteit nie konsekwent deur die persone in beheer deurgegee word nie. Daar bestaan geen doeltreffende tweerigtingkommunikasie tussen die topbestuur en die personeel nie. Greeff (1991:69) is van mening dat die oneffektiewe hantering en implementering van verandering, aanleiding tot stres by die personeel kan gee.

Deelnemers aan die onderhoude het hulle soos volg oor hierdie kwessie uitgespreek:

Inligting word nie werklik deurgegee nie. Ons verwag van die topbestuur om eerlik met ons te wees en op 'n gereelde basis te kommunikeer op watter wyse ookal sodat ons voortdurend op hoogte van sake kan wees. Voordat byvoorbeeld samesprekings met die Departement of een of ander leier of voorsitter gevoer word, behoort hulle vir ons te vra wat ons wil weet en wat hulle moet probeer uitvind. Later moet dan verslag gedoen word oor wat bespreek en besluit is. Verder is daar 'n komitee verkies wat die personeel se belange moet behartig. Wat doen hulle? Hoekom hoor ons nooit van hulle nie? (Deelnemer G).

By hierdie inrigting bestaan daar nie werklik tweerigtingkommunikasie nie. By sekere geleenthede word insette oor spesifieke sake deur die personeel gelewer, maar daar word 'n besliste indruk geskep dat daar reeds vooraf oor die sake besluit is. As 'n vergadering wel gehou word, word daar nie werklik met mekaar gepraat nie, daar word net terugvoer gegee (Deelnemer A).

Deelnemer E beweer verder dat die topbestuur nie genoeg moeite doen om ingelig te wees ten opsigte van die veranderingsproses nie en dat besluite nie eerstehands deurgegee word nie.

Frazier (1997:53) beklemtoon die noodsaaklikheid van effektiewe kommunikasie veral gedurende 'n tydperk van verandering deur te sê: "Effective communication is an essential component in leading successful change." Everard en Morris (1996:252-253) sluit hierby aan deur te beweer dat "... there needs to be some system for informing, consulting and involving people affected by the change." Hulle konstateer verder dat enige verandering onsekerheid en 'n mate van angs meebring en dat die persone in beheer presies moet verduidelik wat aan die gang is. Kommunikasie- en inligtingsisteme moet volgens bogenoemde persone altyd en veral gedurende 'n tydperk van verandering effektief wees en in beide rigtings funksioneer. Pienaar (1991:120) beklemtoon ook die noodsaaklikheid van goeie kommunikasie deur te sê: "Oop kommunikasiekanale voorkom misverstande en daardeur onnodige stres." Hayward (1994:143) sluit hierby aan wanneer hy sê dat personeel verandering as stresvol beleef indien hulle nie ten volle ingelig word oor veranderinge wat by 'n inrigting plaasvind nie. Hy sê: "Communication should be vertical and lateral, enabling all to make contributions and ensuring that various viewpoints receive respectful consideration."

Sodra die formele kommunikasiekanale by 'n instansie nie effektief funksioneer nie, ontstaan spekulasie en gerugte wat op 'n informele wyse versprei word. Hierdie informele wyse waarop inligting versprei word, staan bekend as "the grapevine" (Publico 1996:26). Daar word ook daarna verwys dat gerugte in die wandelgange versprei word of dat gangpraatjies ontstaan.

3.4.2.2 Gangpraatjies

Everard en Morris (1996:253) wys daarop dat om gangpraatjies te voorkom, moet alle inligting oor beplanning sowel as die wyse waarop dit werknemers gaan raak, duidelik deurgegee word. Sigband en Bell (1994:45) beweer verder dat "the grapevine is most active when change is taking place. . ."

Deelnemers het ook in die onderhoude daarvan melding gemaak dat hulle ervaar dat allerhande gerugte versprei word.

Daar is soveel gerugte wat die rondte doen. Ek wonder altyd wat waar is en wat nie. By elke vergadering (binne die inrigting self) waarby ek kom, hoor ek iets anders. Ek dink onsekerheid

en spanning gee aanleiding tot hierdie gerugte. Omdat inligting nie op 'n gereelde grondslag deurgegee word nie, raak mense angstig en sodra iemand iets hoor, word dit dadelik oorvertel (Deelnemer F).

Daar kom soveel verwarrende inligting deur. Ek het net die vorige dag gehoor dat nie eers 'n kwart van die personeel by die universiteit sal kan inskakel nie en dat streekskantore self besig is om te rasionaliseer en dus nie poste beskikbaar het nie. Daar is nie onderwysposte beskikbaar nie, so wat gaan van ons word? (Deelnemer H)

Sodra daar verandering by 'n inrigting plaasvind (soos in hierdie geval tydens die veranderingsproses), wil die personeel weet wat gaan gebeur en hoe dit hulle gaan raak. Wanneer geen of onvoldoende inligting aan personeel verskaf word, word gespekuleer en gerugte ontstaan (Kreps 1986:208; Davies & Ellison 1997:111; Sigband & Bell 1994:44). Laasgenoemde beweer dat: "Management must remember that there is no such thing as a vacuum in communication; if the formal channel doesn't work, the informal one will take over." Volgens Publico (1996:28) word gerugte in so 'n situasie om verskeie redes versprei. In hierdie geval is die doelwit om angstigheid by personeel te verminder. Dit is gewoonlik die geval waar verandering in die vorm van rasionalisering of regstellende aksie ter sprake is. Mense raak angstig en soek antwoorde op hulle baie vrae. Om dus spekulasie en heel dikwels die verspreiding van halwe waarhede te verhoed is dit belangrik dat personeel deur 'n formele kommunikasienetwerk op hoogte van sake gehou word.

Een van die deelnemers het die hele situasie baie gepas saamgevat deur te sê:

Die persone wat in beheer is van die veranderingsproses by die spesifieke onderwysinrigting behoort te sorg dat die personeel ingelig is, want dit voorkom gerugte en skinderstories en skep die grootste mate van sekerheid sonder om waarborge te skep, want daar is goed wat mens nie kan beheer nie.

Die uiteinde van swak kommunikasiesisteme is dat personeelverhoudinge ook verswak (Greeff 1991:82). Die rede vir 'n kommunikasieprobleem, kan tot 'n sekere mate gesetel wees in die feit dat

daar 'n vertrouensbreuk tussen die topbestuur en die personeel asook onenigheid in die topbestuur self bestaan.

3.4.2.3 Vertrouensbreuk tussen topbestuur en personeel

Sommige van die deelnemers beweer dat daar op die oomblik geen lojaliteit by die personeel van die onderwysinrigting bestaan nie. Volgens Deelnemer A het dit reeds begin skipbreuk ly na die amalgamering van die twee onderwysinrigtings. Sy beklemtoon die feit dat daar 'n "vertrouensbreuk" tussen die topbestuur en die personeel bestaan. Deelnemer F beaam dit deur te sê: " Ons grootste probleem lê daarin dat die personeel nie vertrou in die topbestuur het nie".

In die literatuur beklemtoon Busher en Saran (1994:11) dat die persoon aan die hoof van 'n onderwysinrigting personeel moet ondersteun, moet aanmoedig om deel te neem aan besluitneming en 'n kultuur moet skep waar klem gelê word op wedersydse respek tussen mense. Die noodsaaklikheid van 'n goeie vertrouensverhouding in die werksituasie word as baie belangrik beskou. Volgens Pienaar (1991:119) berus gesonde bestuursverhoudinge in 'n groot mate op wedersydse vertrouwe en kommunikasie tussen die bestuur en die personeel. Ratsoy, Sarros en Aidoo-Taylor (1986:270) beskou swak interpersoonlike verhoudinge binne die werksituasie as waarskynlik die belangrikste oorsaak van werkstres. Greeff (1991:83) sluit hierby aan deur te beweer dat swak personeelverhoudinge gekenmerk word deur 'n gebrek aan groepsamehorigheid, wantroue en negatiwiteit. So 'n situasie skep op sigself 'n vrugbare teelaarde vir verhoogde werkstres.

3.4.2.4 Onenigheid in die topbestuur self

Meeste van die deelnemers is van mening dat daar 'n groot mate van onenigheid in die topbestuur bestaan en spreek hulle dan baie duidelik hieromtrent uit.

In die topbestuur bestaan daar geen eenheid nie. By die vorige vergadering was dit weereens duidelik toe twee bestuurslede mekaar in die vergadering weerspreek het. Elkeen skerm vir sy/haar eie belange, wat dit ookal mag wees (Deelnemer A).

Wat die hantering van die hele proses betref, weet ons dat die bestuur nie saamwerk nie. Die Voorsitter het een idee in verband met die veranderingsproses en die res 'n ander een. Die Voorsitter is op hierdie stadium nie werklik betrokke nie. Hy funksioneer nie regtig nie (Deelnemer D)

Die topbestuur praat nie uit een mond nie. Soos ek dit sien word daar nie op 'n daaglikse basis gekommunikeer en besluite geneem nie, wat duidelik uit die volgende voorbeeld spreek. Tydens 'n vergadering waar 'n spreker van die onderwysdepartement deur 'n vakbond genooi is om personeel oor die inkorporeringsproses in te lig, staan 'n topbestuurslid op en sê 'n vakbondvergadering mag nie in werktyd gehou word nie. Die voorsitter van die vakbond wys die lid toe daarop dat dit met die toestemming van die voorsitter van die topbestuur, op die rekenaarnetwerk by die inrigting geadverteer is (die voorsitter was nie teenwoordig nie) (Deelnemer E).

Die topbestuur weerspreek die een die ander. Hulle is basies in konflik met mekaar. Hulle vertrou mekaar nie eers nie, so hoe kan ons hulle vertrou? (Deelnemer F).

Deelnemer H sluit hierby aan deur te beklemtoon dat daar soveel onderlinge binnegevegte in die topbestuur is.

Deelnemer E vat alles mooi saam deur te sê:

Die veranderingsproses bring onsekerheid mee maar hierdie gevoel van onsekerheid word vererger wanneer die personeel die gevoel kry dat die topbestuur nie genoeg in beheer is nie.

Die lede van die vakbond wat bogenoemde vergadering gereël het, dink dat die topbestuur nie in beheer is nie en daarom neem hulle inisiatief in eie hande.

Verder reken deelnemers dat die topbestuur in gebreke bly om 'n ordelike en werkbare plan op te stel en dit aan die personeel voor te lê. Mense wil voel dat die topbestuur alles in hulle vermoë doen om die belange van die personeel te bevorder. Hierdie boodskap behoort egter deur die bestuur uitgedra

te word deur die wyse waarop hulle die saak hanteer. Everard en Morris (1998:253) het die volgende hieroor te sê:

“ Using a ‘crises management’ approach to cope with change is not to be recommended, as it is extremely stressful for all concerned. It is far better to draw up a strategic plan to deal with the process of change.”

Everard en Morris (1998:251) bevestig ook die feit dat die hoof van ‘n inrigting aktief betrokke moet wees tydens ‘n proses van verandering as hulle sê: “A sure recipe for failure in an institution is for the head to exclude him or herself by failing to display active interest and support.” Al is hy/sy nie ‘n lid van die bestuurspan wat die veranderingsproses hanteer nie, behoort hy/sy baie nou met hierdie span saam te werk.

‘n Ander aspek wat deur van die deelnemers uitgelig is, is die feit dat die meeste persone in die topbestuur aftree-ouderdom bereik het of baie naby daaraan is.

3.4.2.5 Aftree-ouderdom

Die deelnemers voel dat die topbestuur nie werklik die res van die personeel se kommer in verband met die veranderingsproses deel nie, aangesien almal reeds by of naby aan aftrede is. Deelnemer A beskryf die topbestuur se houding jeens die hele veranderingsproses as “half apaties”, daardie gevoel van “I’m alright, Jack”.

Die hoof van die onderwysinrigting staan op aftrede, so hy gee nie regtig om wat gebeur nie (Deelnemer D).

Die topbestuur het geen belang by die personeel nie. Hulle stel net belang in hulle eie dinge. Hulle sit almal in aftreeposisies en word dus nie geraak nie (Deelnemer H).

In die literatuur sluit Saleh en Otis (Steyn 1988:33) by die deelnemers se kommentaar aan. Hulle het

bevind dat beroepsbevrediging (en by implikasie betrokkenheid by die werksituasie) nie tot by aftrede toeneem nie, maar eerder in die vyf jaar tydperk voor aftrede afneem. Hulle gee twee redes hiervoor naamlik dat die persone se dienstydkperk byna verstreke is en daar dikwels nie verdere geleentheid vir bevordering bestaan nie asook dat daar 'n afname in fisiese gesondheid mag wees.

Die deelnemers reken die saak word nie met die nodige erns hanteer nie en dat daar nie werklik vir hulle belange geveg word nie. Die gevolg is dat daar 'n gevoel van onsekerheid en 'n gebrek aan sekuriteit onder personeel bestaan wat dan aanleiding tot stres kan gee.

3.4.3 Emosionele belewing

Mense wil voel dat hulle 'n mate van beheer het oor alles wat in hulle lewens gebeur en sodra hierdie gevoel van beheer ontbreek, lei dit tot stres wat 'n persoon se gesondheid kan affekteer (Cooper, 1997:3; Lazarus, 1993:23). Taylor (1986:197) sluit hierby aan deur te beweer dat gebeure wat onvoorspelbaar is en waarvoor mense geen beheer het nie baie stresvol kan wees. Van Wyk en Van der Linde (1997:34) beweer ook dat gedurende 'n tydperk van verandering baie mense voel asof hulle beheer oor hul situasie verloor en dat hulle nie weet hoe om die verandering te hanteer nie. Soos reeds genoem is in 3.4.2.1 en ook in die paragraaf wat hierna volg, is daar 'n gevoel by personeel dat hulle geen beheer het oor wat met hulle in die werksituasie gebeur nie.

Die hele veranderingsproses soos reeds bespreek, gaan met baie onsekerheid gepaard. Hierdie gevoel van onsekerheid wat die personeel beleef, gee in baie gevalle aanleiding tot stres.

3.4.3.1 *Gevoelens van onsekerheid*

Al die deelnemers is van mening dat die onsekerheid wat rondom die hele veranderingsproses bestaan die faktor is wat die meeste stres veroorsaak by almal wat daarby betrokke is. Daar bestaan onder meer onsekerheid oor wat presies met die inrigting gaan gebeur, wat met die personeel gaan gebeur en wanneer dit gaan gebeur. Die onsekerheid veroorsaak ang en spanning wat dan oorgaan in

werkstres.

Deelnemers het hulle baie duidelik uitgespreek oor die feit dat die veranderingsproses in die algemeen, maar in hierdie geval in die besonder die onsekerheid wat daarmee gepaard gaan, stres by die personee daarby betrokke veroorsaak. Deelnemer C sê tereg dat hier grootskaalse onsekerheid by die personeel heers wat aanleiding tot baie stres gee. 'n Ander deelnemer sluit daarby aan deur te sê dat sy dink dat baie mense innerlik onseker en bekommerd voel.

In die literatuur word dit bevestig wanneer beweer word dat verandering en onsekerheid twee belangrike faktore is wat stres kan veroorsaak (Van der Linde 1990:14; Michal 1991:15; Cockburn 1996:128). Gerber (1988:32) sluit hierby aan as hy sê dat die grootste oorsaak van stres, situasies is waaroor 'n mens onseker is en min beheer oor het en situasies wat onvoorspelbaar is. Van Wyk en Van der Linde (1997:34) beklemtoon ook die feit dat verandering stres en selfs uitbranding by sekere individue kan veroorsaak vanweë die onsekerheid wat dikwels daarmee gepaardgaan.

Deelnemer A sê sy beleef negatiewe en onseker emosies asook gevoelens van angs. Sy wil weet wat met die personeel gaan gebeur.

'n Mens voel uitgelewer aan 'n sisteem - op 'n eiland uitgespoel. As jy nie kans sien vir die veranderings en die aanpassings wat dit meebring nie, moet jy maar iets anders gaan doen. Elkeen krop sy/haar ware gevoelens op. Ek is seker almal loop met dieselfde vrese en onsekerheid rond. Ons leef in 'n maskerwêreld. Mense is te bang om voor ander te erken hoe hulle werklik voel. Hulle sien dit as 'n swakheid.

In die literatuur word bogenoemde uitspraak gestaaf deur Dunham (1984:1) en Brown en Ralph (1994:8) wat daarop wys dat stres in die onderwysberoep met persoonlike swakheid en professionele onbekwaamheid geassosieer word en daarom erken mense dit moeilik. Hierdie siening word ook deur Roney & Cooper (1997:37) bevestig en hulle stel dit soos volg: "Employees generally feel too embarrassed to admit to experiencing stress, as stress is mostly perceived as personal weakness and incompetence, creating a social stigma." As gevolg hiervan sal 'n mens nooit werklik weet hoe ander

die veranderingsproses en die onsekerheid wat daarmee gepaard gaan, beleef nie. Mense wil voorgee dat hulle in beheer is en wil nie erken hoe hulle regtig voel en met watter vrese hulle rondloop nie.

- *Invloed op ander lewensterreine*

Deelnemer F sê dat hierdie onsekerheid betreffende jou werk alle aspekte van 'n mens se lewe raak.

Jy kan glad nie vooruit beplan nie - byvoorbeeld wat die koop van 'n motor betref. Jy durf dit nie doen nie, want jy weet nie hoelank jy nog werk het nie.

Volgens Maslow se behoeftehiërargie wat uit vyf vlakke bestaan en wat van laer- tot hoëordebehoefte wissel, bestaan die tweede vlak, naas die mees basiese een, uit *sekuriteit en veiligheidsbehoefte* (Maslow 1954: 35). Volgens Steyn (1996:6) verteenwoordig hierdie vlak stabiliteit wat onder andere ook finansiële sekuriteit insluit. Mense wil die versekering hê dat hul voortbestaan nie in gevaar gestel word nie. 'n Persoon se werk behoort vir hom/haar hierdie sekuriteit te kan bied. Baie mense het dan ook tot die onderwys toegetree omdat dit nog altyd bestendigheids gebied het.

- *Twyfel oor vermoë om by universiteit in te skakel*

Daar bestaan ook onsekerheid op 'n ander vlak, naamlik in verband met die universiteit waarby die onderwysinrigting geïnkorporeer gaan word. Mense begin aan hul eie vermoëns te twyfel. Hulle voel hulle is nie bekwaam en goed genoeg om by 'n universiteit in te skakel nie. Deelnemer A sê eerlik dat sy nie bevoeg voel om na 'n universiteit te gaan nie.

My talente lê nie daar nie. Ek het my nie in daardie rigting bekwaam nie. 'n Mens word in 'n rigting ingedwing - na 'n vlak van bevoegdheid waarvoor jy nie beskik nie. Dit lei tot gevoelens van minderwaardigheid en frustrasie want daar word van jou verwag om te presteer in 'n rigting waar jou talente en ervaring nie lê nie.

Davies en Ellison (1997:96) sluit hierby aan deur te beweer dat dit 'n situasie kan wees "... where

you have less confidence in having the skills and knowledge necessary to function effectively". Cooper (1997:96) bevestig die feit dat stres gevoelens van minderwaardigheid tot gevolg kan hê terwyl Hopson, Scally en Stafford (1992:43) beweer dat verandering 'n persoon se gevoel van eiewaarde kan affekteer. Kendall (1989:24) sê ook verder dat die individu verandering sal teenstaan "... that might take him into uncharted territory, when his shortcomings and incompetence might be exposed."

Deelnemer F deel die kommer oor die inskakeling by 'n universiteit, alhoewel om 'n heel ander rede.

My kwalifikasies is wel reg, maar ek dink nie ek gaan goed by 'n universiteit inpas nie. Ek weet die akademie is belangrik en ek wil dit nie afskiet nie, maar ons het gewoon geraak om na buite uit te reik en in die proses baie praktykgerig te funksioneer. Ek dink om nou grotendeels akademies te raak sal 'n mens baie onbevredig laat voel.

Uit die onderhoude het dit duidelik geword dat mense onsekerheid in verband met verskillende aspekte van die veranderingsproses beleef. Volgens Davies en Ellison (1997:96) kan verandering beteken om uit 'n situasie waarmee jy vertrouwd is en waar jy gemaklik funksioneer te tree na 'n situasie waar daar onsekerheid oor jou rol, verhoudings en verantwoordelikhede bestaan.

Mense verskil van mekaar en hulle omstandighede verskil en daarom reageer hulle verskillend op sekere situasies of gebeurtenisse. Die reaksie op 'n spesifieke gebeure soos in hierdie geval die inkorporering van die onderwysinrigting by 'n universiteit sal van persoon tot persoon verskil. Dit kan toegeskryf word aan verskillende faktore soos byvoorbeeld ouderdom, werkmotivering en die feit dat mense se persoonlike omstandighede verskil (Van der Linde 1990:17).

Tydens die navorsing het die navorser bewus geword daarvan dat deelnemers op verskillende wyses reageer en ook op verskillende wyses uiting aan hulle gevoelens gee.

3.4.3.2 *Manifestering van emosies*

In hierdie navorsing het sekere gevoelens by die deelnemers pertinent in die onderhoude na vore

gekom en word verder gestaaf deur waarnemings deur die navorser wat as veldnotas aangeteken is. Die volgende wyses van uitdrukking van gevoelens word bespreek naamlik frustrasie, aggressie en 'n gevoel van magteloosheid.

- *Frustrasie*

Deelnemers ervaar frustrasie omdat hulle voel dat daar niks is wat hulle aan die situasie kan doen of verander nie.

'n Mens word in 'n rigting ingedwing - na 'n vlak van bevoegdheid waaroor jy nie beskik nie. Ek voel gefrustreerd want daar word van my verwag om te presteer in 'n rigting waar my talente en ervaring nie lê nie (Deelnemer A).

Na amalgamering het ons departement baie nuwe projekte begin en gedink dat as ons hard werk daar nog 'n toekoms vir die kollege is, net om te hoor die kollege gaan sluit. Dit laat 'n mens gefrustreerd en moedeloos voel (Deelnemer F).

Pines en Aronson (1988:59) beweer dat “. . . major stress is experienced in the form of frustration when individuals are prevented from achieving goals they have set out to achieve. Michal (1991: 45) sluit hierby aan deur te sê dat 'n mens stres in die vorm van frustrasie beleef wanneer jy verhinder word om iets te doen wat jy graag wil doen.

- *Aggressie*

Die gevoelens van frustrasie en magteloosheid wat meeste deelnemers ervaar in verband met 'n situasie waaraan hulle niks kan verander nie, gee dikwels aanleiding tot aggressie.

Ek beleef gevoelens van opstandigheid en aggressie. Ek moes al soveel aanpassings maak. Hoeveel nog? Wat 'n mens tot dusver opgebou en bereik het, tel nie” (Deelnemer A).

Hierdie persoon voel aggressief omdat sy voor 'n derde rondte aanpassings te staan kom. Sy voel dat sy weens die aard van haar kwalifikasies (sy beskik nie oor 'n graad nie - maar is goed horisontaal gekwalifiseerd) nie by 'n universiteit in diens geneem sal word nie.

Ek voel aggressief en verbitterd oor die hele situasie. Ons is nie eerlik behandel met die amalgamasieproses nie, deurdat ons nie betyds ingelig is oor die saak nie (Deelnemer C).

Die navorser het hierdie persoon as opstandig en duidelik baie aggressief ervaar. Haar hele liggaamshouding (gesigsuitdrukking wat woede uitstraal en gebalde vuiste) het van aggressiwiteit gespreek. Sy voel dat die personeel ook met die huidige veranderingsproses nie na behore ingelig word nie.

Michal (1991:45) beweer: “ Emotionally, we respond to frustration with feelings of anger, despair and/or aggression. . . .” Greeff (1991:88) bevestig ook dat met frustrasie bedoel word 'n ervaringsveld met 'n wye reeks potensiele emosionele belewenisse, wat kan wissel van intense geïrriteerdheid tot woede.

- *Magteloosheid*

'n Gevoel van magteloosheid gaan saam met die feit dat mense voel dat hulle geen inspraak in sake het wat hul intens raak nie (paragraaf 3.4.1.2). Deelnemer A voel uitgelewer aan omstandighede en ervaar 'n gevoel van magteloosheid na die soveelste aanpassing in haar beroepslewe wat sy moet maak.

Besluite word oor mense se koppe geneem. 'n Mens het nie beheer daarvoor nie en voel daar word nie in ag geneem hoe dit die individu raak nie, terwyl dit in werklikheid radikale implikasies meebring (Deelnemer A).

Ander respondente het soos volg gereageer:

Ek voel magteloos omdat ons geen inspraak het nie. Ander mense neem besluite oor jou

toekoms. Dit is iets waarvan ek persoonlik niks hou nie (Deelnemer B).

‘n Mens kan maar skop teen alles, maar die letter van die wet is die letter van die wet. Hulle kan môre hier instap en sê pak julle goed. As hulle dit die vorige keer kon doen, kan hulle dit weer doen (Deelnemer C).

Met al die veranderings wat plaasvind, raak dinge net al hoe slegter vir ons. Ek begin dink dat ons alles waarvoor ons gewerk het (alle voordele), op die ou end gaan verloor. Dit laat ‘n mens magteloos voel want daar is niks wat mens daaraan kan doen nie (Deelnemer F).

Soos reeds genoem in 3.4.1.2 voel mense in die onderwys dat hulle in die posisie is waar hulle min of geen invloed het op besluite wat deur die onderwysowerhede geneem word nie (Textbooks 1991:7). Na aanleiding van bogenoemde uitsprake deur respondente is dit duidelik dat daar ‘n gevoel van magteloosheid bestaan wat stres kan veroorsaak. Squelch en Lemmer (1994:162) noem verskeie simptome van stres wat onder meer ook aggressiwiteit en ‘n gevoel van magteloosheid insluit.

3.4.3.3 *Fisieke gesondheid*

Stres kan ‘n baie nadelige invloed op mense se gesondheid hê. Serebro (1996:11-15) beweer dat stres soveel ongemak en pyn kan veroorsaak “ . . . that it becomes devastating and overwhelming, making a person unable to function in a logical and responsible way.” Volgens Roney en Cooper (1997:26) en Smith (1993:3) word bereken dat ongeveer 40% van alle siekteverlof wat by die werk geneem word, die gevolg van emosionele en geestelike spanning is en dat 80% van alle siektes, stresverwant is.

Deelnemer H is twee jaar gelede by die betrokke onderwysinrigting geplaas nadat die onderwysinrigting waaraan hy verbonde was, gesluit is. Die sluiting het hom baie sleg beïnvloed, soveel so dat hy in die hospitaal beland het. Hierdie persoon kom heel rustig voor maar daar is tog ‘n mate van senuweeagtigheid te bespeur.

Ek was vir twee weke in die hospitaal. Ek het totaal ineengestort, kon nie eens skryf nie. Die dokter het dit gediagnoseer as die gevolg van die teenwoordigheid van langdurige stres. Ek gebruik nog daaglik medikasie en gaan sien 'n sielkundige af en toe. Dit het my hele lewe beïnvloed. Op die oomblik voel ek, dat ek die situasie in verband met die veranderingsproses by hierdie inrigting goed hanteer, maar ek is tog bekommerd oor wat gaan gebeur.

In verband met laasgenoemde geval, word in die literatuur verwys na “uitbranding” (Pienaar 1991:16; Schamer & Jackson 1996:82; Motseke 1998:76). Hulle beweer dat die blootstelling aan stresvolle gebeure oor 'n lang periode die hooforsaak van uitbranding is en dat dit beskryf kan word as fisiese, emosionele en geestelike uitputting. Die persoon wat hieraan ly kan onder andere die volgende simptome ondervind, naamlik 'n gevoel van voortdurende moegheid en later totale uitputting, probleme met konsentrasie en uitermatige pessimisme. Kyriacou en Sutcliffe (1979:178) beskryf uitbranding en in hierdie geval spesifiek by onderwysers as “The experience by a teacher of unpleasant emotions such as tension, frustration, anxiety, anger and depression, resulting from aspects of his work . . .” As hierdie toestand nie behandel word nie, kan dit selfs tot die dood lei.

3.4.3.4 *Verskille in persoonlike omstandighede*

In die onderhoude het meeste van die deelnemers na hulle ouderdom verwys en gesê hoe die veranderingsproses hulle op hierdie stadium in hulle lewens raak. Wat egter insiggewend was, is dat 'n hele paar deelnemers van ongeveer dieselfde ouderdom die situasie heeltemal verskillend ervaar. Dit kan na die navorsers se mening onder andere toegeskryf word aan deelnemers se persoonlike omstandighede. Deelnemers het hulle soos volg uitgespreek:

Deelnemer B meen hy is net in die veertig en in die fleur van sy lewe en dat hy wat sy beroep betref nog 'n bydrae kan lewer.

Ek is nie te oud om selfs 'n verandering van beroep te maak nie. As ek ouer was, was dit dalk 'n groter probleem.

Deelnemer D is 'n jaar of wat ouer en sê dat sy nie op hierdie ouderdom pensioen kan neem nie en dat sy sal moet werk.

As ek nie outomaties oorgeplaas kan word nie, wonder ek of ek nie dalk moet bedank en my eie ding moet doen nie. Dalk my eie “bed and breakfast” oopmaak. Ons het so deur die skool gegaan met die idee dat jy eendag werk sal kry dat jy nooit eintlik iets anders oorweeg het nie.

Deelnemer H is ook ongeveer dieselfde ouderdom, maar sy beleef dit weer heeltemal, anders. Sy voel dit raak haar baie sleg op hierdie stadium van haar beroepslewe.

Ek wonder of ek my kwalifikasies moet probeer verbeter in die rigting waarin ek is, of moet ek 'n totale ander rigting inslaan en dit op hierdie ouderdom.

Deelnemer F is presies veertig en voel baie negatief oor die hele kwessie.

Ek wens ek was baie jare ouer. Op hierdie stadium dink ek sal dit goed wees om uit die sisteem te kon gaan en te sê ek gaan nou aftree, al is dit met vervroegde pensioen. Jy kan dan nog jou voordele kry en iets doen met die lewe wat voorlê. Met al die verandering raak dinge vir ons al hoe slegter. Ek begin dink dat ons op die ou end alle voordele gaan verloor. Ek val in 'n ongelooflike slegte ouderdomsgroep. Dit voel vir my of my toekoms (wat my beroep betref), hier moes geeëndig het.

Deelnemer C is nie ver van aftrede nie en tog is dit vir haar ook 'n probleem.

Ek sit met die dilemma dat ek nie 'n groot pensioen gaan kry nie. Ek sou graag vir nog so agt jaar wou werk (tot op 65) maar ek sal nêrens werk kry nie. Ek dink nou ek moes vyf jaar gelede, met amalgamasie 'n pakket geneem en ander werk gesoek het. Dit sal vir my ernstige finansiële implikasies meebring as ek nou moet ophou werk. Ek sal my huis moet verkoop.

Uit bogenoemde uitsprake van die deelnemers blyk dit duidelik dat mense verskillend op die veranderingsproses en die onsekerheid wat daarmee gepaard gaan reageer, onder andere omdat hulle persoonlike omstandighede verskil.

'n Verdere kategorie wat geïdentifiseer is, is 'n gebrek aan werkmotivering by die personeel.

3.4.3.5 Gebrek aan werkmotivering

Deelnemers is dit eens dat die onsekerheid wat rondom die hele veranderingsproses bestaan, grootliks daartoe aanleiding gee dat daar 'n gebrek aan motivering by die personeel bestaan ten opsigte van hul werksomstandighede. Die volgende inligting word deur die deelnemers in hierdie verband verskaf.

Hier gaan niks meer aan nie. Dit raak my dat alles op die afdraend is. Die onderwysinrigting is dood! My gesindheid teenoor die studente het egter nie verander nie. Wanneer jy voor die werk sit, besig met byvoorbeeld die opstel van 'n vraestel, val al daardie gevoelens weg. (Deelnemer C)

Ek doen my werk langtand - daar is vir my geen motivering nie. Ons het egter 'n verpligting teenoor die studente. 'n Mens doen maar wat op jou tafel kom om te doen (Deelnemer B).

Ek kan jou sê ek dink nie daar het al ooit soveel mense sommer net so van die werk weggebly soos juis nou nie. Mense se toekomsvisie en dit waarvoor hulle gewerk het, is weg. Alles voel so sinneloos. Hoekom sal jy nou studiemateriaal oorskryf? Daar is geen motivering hoegenaamd nie (Deelnemer F).

Die onsekerheid lei tot 'n gebrek aan motivering. Mense sê hulle weet nie hoekom hulle dinge doen nie. In ons departement kom kollegas laat, loop vroeg in die middag. Dit lyk so of hulle nie meer belang by die werk het nie. Die groepie wat altyd saam teedrink, word al hoe minder. Mense drink liewers in hul kantore tee (Deelnemer D).

Bogenoemde gedragsveranderinge wat die gevolg kan wees van stres maar wat ook dui op 'n gebrek aan motivering, word in die literatuur gestaaf deur Dunham (1984:42); Ferreira (1991:35); Steyn (1996:84) en Motseke (1998:104). Hulle verwys na werksontevredenheid, 'n onwilligheid om saam

te werk, die gebrek aan kontak met mense, gereelde afwesigheid van die werk asook 'n geneigdheid om laat te kom vir werk en vroër huis toe te gaan.

- *Poging tot dienslewering*

Deelnemers is dit eens dat hulle bewus is daarvan dat hulle 'n verpligting teenoor die studente het en dat hulle nie in die proses te na gekom mag word nie. Soos een deelnemer dit stel “ The show must go on.”

Deelnemer H som die situasie volgens haar ervaring soos volg op:

By my kollegas bestaan daar 'n gebrek aan motivering, maar uit die aard van ons beroep en uit die aard van ons menswees, lewer die personeel met wie ek saamwerk, nog steeds hulle beste.

- *Verdere veranderings*

Deelnemer A kom te staan voor 'n derde rondte van aanpassings. Die residensiele onderwysinrigting waaraan sy verbonde was, is gesluit. Sy moes toe inskakel by 'n afstandsonderriginrigting wat vir haar 'n groot aanpassing was. Verdere aanpassings moes gemaak word na die amalgamering met 'n ander onderwysinrigting en nou die inkorporering by 'n universiteit.

Ek voel ongemotiveerd. Ek moes al soveel aanpassings maak. Hoeveel nog? Wat 'n mens tot dusver opgebou en bereik het, tel nie. Voel of jy op hierdie stadium gedwing word om voor te begin.

Ferreira (1991:66) staaf hierdie gevoel deur te beweer dat mense in die onderwysprofessie verslae voel omdat hulle voortdurend moet aanpas by nuwe veranderings en uitdagings. Verder beweer hy ook dat beroepsverandering 'n prominente plek as beroepstressor inneem en daarmee saam ook herstrukturering, oorbodigverklaring en aftrede.

Everard en Morris (1998:253) beklemtoon die feit dat empatie met die persone wat deur ingrypende verandering geraak word, belangrik is. Hulle stel dit verder treffend deur te sê dat die “dood” van ‘n onderwysinrigting wanneer inkorporering by ‘n ander inrigting plaasvind, “. . . may induce a sensation akin to mourning” en mense het tyd en dikwels ook berading nodig om by die nuwe situasie aan te pas. Marris (1999:85) beweer ook: “ In exactly the same way as we have to work through a process of bereavement during times of personal loss, so individuals within organisations undergoing change should be given the time and space to work through the insecurities and loss which they feel during these processes.”

Daar lê eintlik baie waarheid opgesluit in die volgende opmerking deur De Jager (1988:37), naamlik dat vooruitgang en verandering ‘n duur onderneming is, nie net wat kapitaalkoste betref nie, maar ook wat betref die aanslag op menslike emosies.

‘n Verdere aspek wat meeste van die deelnemers aan die onderhoude as ‘n bron van bekommernis beklemtoon het, is die beskikbaarheid van ander werkgeleenthede.

3.4.4 Ander werkgeleenthede

Gesien teen die agtergrond van die omstandighede in ons land, is werk uiters skaars. Verder word sekere persone wat aansoek doen vir werk sleg benadeel deur regstellende aksie. Deelnemers is deeglik daarvan bewus dat ander werkgeleenthede uiters skaars is en dit gee aanleiding tot ernstige stres.

Ek wens daar was geleenthede dat ‘n mens ‘n verantwoordelike skuif kon maak. Oral is ondernemings egter besig om personeel te verminder. So ‘n verandering kan ‘n onverantwoordelike stap teenoor die res van die gesin wees, anders het ek dit al lankal gedoen (Deelnemer B).

Werkgeleenthede buite lyk pateties. As jy iets wil doen, moet jy ‘n entrepreneur word. Jy moet self werk skep. Ek is ‘n broodwinner en het nie ‘n “back-up” soos ‘n man nie. Ek kan nie

sommer waag nie want ek het kinders om aan te dink en moet dus 'n vaste inkomste hê (Deelnemer H).

Deelnemer F het 'n baie negatiewe siening oor hierdie saak:

Wat ander werk betref, gesien in die omstandighede van ons land, het ek nie 'n kans nie. Eerstens is ek blank en tweedens tel my ouderdom teen my. Met die amalgamasie in 1995, het ek vir ongeveer 50 poste aansoek gedoen, van ontvangsdame, bankklerk tot jy noem dit. Ek het net by soveel as twee gekom tot die laaste rondte onderhoude. Ek was toe 35 jaar oud en het my ouderdom klaar teen my getel. Dinge het intussen nog baie meer versleg en ek wil vir jou sê daar is nie werk daarbuite as jy nie vir jouself kan skeep nie. Hiervoor het ek nie die geld en ook nie die waagmoed nie. Ek het die onderwysberoep gekies vir sekuriteit. Vandag voel ek, ek moes eerder medies gaan swot het, soos ek aanvanklik wou (Deelnemer F).

Uit hierdie onderhoude is dit duidelik dat deelnemers deeglik daarvan bewus is dat die onderwysberoep nie werklik meer sekuriteit bied nie en dat werkgeleenthede buite die onderwys uiters skaars is en in meeste gevalle nie eers oorweeg kan word nie. Die opmerking van Deelnemer F in verband met die sekuriteit wat die onderwys altyd gebied het, word in die literatuur gestaaf deur Emerson en Goddard (1993:206) waar hulle beweer dat "Once, teaching offered secure employment, a post for life. This is no longer automatically the case."

As 'n mens na die hoë werkloosheidsyfer vir die jaar 1998/99 kyk, is die vrese van bogenoemde persone nie ongegrond nie. Suid-Afrika se werkloosheidsyfer is buitengewoon hoog, en word geskat op tussen 23% en 38%, vergeleke met die 5,6% van die Verenigde State, 12,9% in Duitsland en 8,5% in die Verenigde Koninkryk. Volgens hierdie verslag kan die werkloosheidsyfer na aanleiding van navorsing wat deur die Suid-Afrikaanse Buro vir Rasse-aangeleenthede gedoen is, nog tot soveel as 2 persentasiepunte per jaar styg, en kan so hoog as 43% in die jaar 2006 wees (Democratic Party: 1999). Hierdie syfers skilder inderdaad nie 'n rooskleurige prentjie vir die toekoms wat werkgeleenthede betref nie.

3.5 VELDNOTAS

In hoofstuk twee (paragraaf 2.5.2) is genoem dat veldnotas gemaak word as deel van die data-insamelingsproses. By die ontleding van data is persoonlike notas ingevoeg waar van toepassing in die bespreking van hoofstuk drie. Dit is gedoen byvoorbeeld waar die navorser sekere waarnemings gemaak het wanneer 'n deelnemer sy/haar mening oor 'n spesifieke saak gegee het (sien paragraaf 3.4.3.2)

Wat die onderhoude oor die algemeen betref, het alle deelnemers dadelik ingestem om deel te neem aan die navorsing en afsprake is getrou en betyds nagekom. Almal wat genader is, was ook gewillig om 'n opvolgonderhoud te voer in die geval van enige onduidelikheid of waar meer inligting oor 'n sekere aspek verlang is.

3.6 OPSOMMING

In hierdie hoofstuk is die navorsingsresultate bespreek aan die hand van die kategorieë en subkategorieë wat geïdentifiseer is na die ontleding van die onderhoude wat met die deelnemers gevoer is. Die volgende kategorieë is bespreek: rol van onderwysowerhede; bestuur van die inrigting tydens proses van verandering; emosionele beleving; en ander werksgeleenthede. In die bespreking het dit duidelik na vore gekom dat deelnemers die wyse waarop die veranderingsproses deur die betrokke onderwysowerhede asook die topbestuur by die inrigting hanteer word, as 'n bron van stres ervaar. Verder ervaar hulle ook die onsekerheid wat met die verskillende aspekte van die veranderingsproses gepaard gaan as baie stresvol.

Ten slotte word die samevatting, gevolgtrekkings en aanbevelings in die laaste hoofstuk gegee.

HOOFSTUK 4

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

4.1 SAMEVATTING VAN DIE STUDIE

Hierdie studie handel oor die identifisering en ontleding van stresfaktore aan 'n tersiêre onderwysinrigting in 'n periode van verandering. In hoofstuk een is die agtergrond vir die studie geskets gevolg deur die navorsingsvraag en navorsingsdoelwitte. Verder is die begrippe *stres*, *verandering*, *tersiêre onderwysinrigting* en *dosent* soos wat dit in die konteks van die navorsing voorkom, bespreek (paragraaf 1.5).

Ten einde die doelwitte wat vir 'n studie gestel word, te bereik moet doelgerig en planmatig te werk gegaan word. In hoofstuk twee is die beplanning gedoen deur die navorsingsontwerp en -metode wat in die studie gevolg word te bespreek. Die navorsingsontwerp vir hierdie studie kan as kwalitatief, fenomenologies, verkennend, beskrywend en kontekstueel van aard beskryf word.

Ongestruktureerde onderhoude is met 'n groepie dosente verbonde aan die betrokke tersiêre onderwysinrigting gevoer. Die deelnemers aan die navorsing moes reageer op die vraag “*Hoe ervaar jy die veranderingsproses aan hierdie tersiêre onderwysinrigting?*” Die onderhoude is op oudioband geneem en die navorser het veldnotas gemaak tydens die voer van die onderhoude. Later is verbatim transkripsies deur die navorser daarvan gemaak. Die bespreking van die resultate aan die hand van 'n literatuurkontrole word in hoofstuk drie gedoen. Met die ontleding van die onderhoude is vier kategorieë geïdentifiseer; die rol van onderwysowerhede, bestuur van die inrigting tydens die proses van verandering, emosionele beleving en ander werksgeleenthede. Hierdie kategorieë asook die subkategorieë wat onder elk geïdentifiseer is, is in hoofstuk drie bespreek.

4.2 GEVOLGTREKKINGS

Hierdie studie dui aan dat verandering in die werksituasie tot stres by die personeel daarby betrokke kan aanleiding gee. Die volgende het na vore gekom:

- Die deelnemers aan die onderhoude twyfel of die verandering wat in die hoër onderwyssektor plaasvind, weldeurdag en goed beplan is (paragraaf 3.4.1.1).
- Die feit dat deelnemers voel hulle het geen inspraak in verband met die toekoms van die onderwysinrigting nie, lei tot 'n gevoel van moedeloosheid en magteloosheid (paragraaf 3.4.1.2).
- Die topbestuur van 'n inrigting vervul 'n baie belangrike rol ten opsigte van die effektiewe funksionering van die inrigting, veral gedurende 'n tydperk van verandering (paragraaf 3.4.2).
- Daar is 'n algemene gevoel dat die kommunikasiewyses by die inrigting, veral wat betref die veranderingsproses nie effektief genoeg is nie en dat dit aanleiding gee tot gangpraatjies (paragrafe 3.4.2.1 en 3.4.2.2).
- Daar bestaan 'n vertrouensbreuk tussen die topbestuur en die personeel (paragraaf 3.4.2.3) asook onenigheid in die topbestuur self (paragraaf 3.4.2.4).
- Aangesien al die topbestuurlede reeds by of naby aan aftrede is en nie meer doelgerig belangstel in die onderwysinrigting nie, voel deelnemers dat daar nie werklik vir hulle belange geveg word nie (paragraaf 3.4.2.5).
- Die onsekerheid wat rondom die hele veranderingsproses bestaan, is die faktor wat die meeste stres by die deelnemers veroorsaak (paragraaf 3.4.3.1).

- Die veranderinge wat plaasvind en die onsekerheid wat daarmee gepaard gaan, lei tot emosionele gevoelens soos frustrasie, aggressie en 'n gevoel van magteloosheid by deelnemers aan die navorsing (paragraaf 3.4.3.2)
- Blootstelling aan stresvolle gebeure oor 'n lang periode kan lei tot *uitbranding* (paragraaf 3.4.3.3).
- Deelnemers aan die navorsing se persoonlike omstandighede verskil en daarom beleef hulle die veranderingproses verskillend (paragraaf 3.4.3.4). 'n Gemeenskaplike faktor is egter die algemene negatieweiteit van alle belewinge.
- Die onsekerheid wat rondom die veranderingproses bestaan lei tot 'n gebrek aan werkmotivering by deelnemers (paragraaf 3.4.3.5).
- Die feit dat ander werkgeleenthede uiters skaars is, gee aanleiding tot ernstige stres by deelnemers (paragraaf 3.4.4).

4.3 AANBEVELINGS

In die lig van hierdie verkennende studie na faktore wat stres veroorsaak aan 'n tersiêre onderwysinrigting in 'n periode van verandering, kan die volgende aanbevelings gemaak word:

- Op nasionale vlak behoort intensiewe navorsing gedoen te word voordat ingrypende veranderinge in die onderwys geïmplementeer word.
- Veranderinge op onderwysgebied behoort sinvol en tot voordeel van die onderwys en almal daarby betrokke te wees.
- Daar behoort deeglike beplanning op nasionale vlak gedoen te word voordat veranderinge in

die onderwys deurgevoer word.

- Die bestuur en personeel van 'n onderwysinrigting betrokke by verandering behoort op 'n gereelde basis inspraak te hê by besluite wat geneem word en wat hulle intens raak.
- 'n Goeie vertrouensverhouding tussen die bestuurslede onderling asook tussen die bestuur en die personeel van 'n inrigting waar verandering plaasvind behoort deurentyd gehandhaaf te word.
- Die topbestuur behoort sterk en duidelike leiding te neem tydens 'n periode van verandering.
- Effektiewe, formele kommunikasie behoort plaas te vind tussen die onderwysowerhede, die topbestuur van die inrigting en die personeel betrokke by die veranderings.
- Die betrokke onderwysowerhede asook die topbestuur behoort die personeel met die nodige sensitiwiteit en empatie te benader.

4.4 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Aangeleenthede wat na afloop van die studie as navorsingsprobleme geïdentifiseer kan word, sluit die volgende in:

- Die rol van die topbestuur by 'n onderwysinrigting waar eksterne veranderings geïmplementeer word.
- Wyses waarop die topbestuur en personeel van 'n onderwysinrigting deur die onderwysowerhede betrek kan word in die beplanning en uitvoering van 'n veranderingsproses by die inrigting.

- Die beplanning van 'n effektiewe formele kommunikasieproses tussen die betrokke onderwysowerhede, die topbestuur en die personeel van 'n onderwysinrigting tydens 'n periode van verandering.

4.5 TEKORTKOMING IN STUDIE

'n Tekortkoming in hierdie studie is volgens die navorser die feit dat die onderhoude met die deelnemers vroeg in die jaar gevoer is en dat stres by die deelnemers later in die jaar kon toegeneem het. Tyd was egter 'n faktor en die studie moes afgehandel word voordat 'n uitspraak gelewer word wat die deelnemers se persepsies kon beïnvloed.

4.6 SLOTOPMERKING

Verandering gaan gewoonlik met onsekerheid gepaard, omdat 'n mens nie presies weet wat om te verwag nie. Die onsekerheid gee weer aanleiding tot stres en alles wat daarmee saamgaan. Die mate van onsekerheid kan egter verlig word deur die mense daarby betrokke so ingelig as moontlik te hou. Dit is egter alleen moontlik indien die veranderingsproses op die hoogste vlak baie noukeurig beplan word, voordat dit geïmplementeer word. Die navorser is verder van mening dat die personeel betrokke by ingrypende veranderings soos in hierdie studie bespreek, deurentyd met die nodige empatie behandel behoort te word.

Work is a most valuable source of satisfaction as well as stress. Thus what happens to us at work is important to our health and sense of well-being. Losing a job is not only losing a source of income but losing a way of life (aangepas uit Understanding stress 1992:79).

BIBLIOGRAFIE

Berg, BL. 1995. *Qualitative research methodology for the social sciences*. Boston: Allyn and Bacon.

Blumensteil, A. 1973. A sociology of good times. In, *Phenomenological sociology: Issues and applications* edited by G Psathas, New York: John Wiley and Sons.

Bogdan, RC & Biklen, SK. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Needham Heights: Allyn & Bacon.

Botes, AC. 1991. 'n Funksionele denkbenadering in die verpleegkunde. *Curationis*; 14 (1) Julie : 30.

Brown, M & Ralph, S. 1994. *Managing stress in schools*. London: Northcote House Publishers.

Burns, N & Grové, SK. 1993. *Understanding Nursing Research*. 1st edition. Philadelphia: W B Saunders Company.

Burns, N & Grove, SK. 1999. *Understanding Nursing Research*. 2nd edition. Philadelphia: W B Saunders Company.

Busher, H & Saran, R. 1994. Towards a Model of School Leadership. *Educational Management and Administration* 22(2):5-11.

Cockburn, AD. 1996. *Teaching under pressure. Looking at primary teachers' stress*. London: Falmer Press.

Constas, MA. 1992. Qualitative analysis as a public event: The documentation of category development procedures. *American Educational Research Journal*, Summer 29(2):253-266.

Cooper, C. 1997. Identifying sources of workplace stress and a strategy to deal with them. In:

- Professionals on workplace stress. The essential facts.* Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Creswell, JW. 1994. *Research Design - Qualitative and Quantitative Approaches.* California: Sage Publications.
- Cross, M & Schoole, T. 1997. Rethinking the future of teacher education in South Africa: the role of partnerships. *South African Journal of Higher Education*, 11(1):48-56.
- Current Affairs. 1991. *Textbooks finally arrive at township schools.* 30 August:7.
- Davies, B & Ellison, L. 1997. *School leadership for the 21st century: a competency and knowledge approach.* London: Routledge.
- De Jager, F. 1988. Die uitbrandingsindroom. *Lyra Academica*, 3(2):36-49.
- Democratic Party. 1999. The ANC in government: A record of broken promises. Executive summary. Available: www.dp.org.za. [2000, August 20]
- Departement van Onderwys. 1995. *Witskrif oor Onderwys en Opleiding.* Pretoria: Staatsdrukker.
- Departement van Onderwys. 1997. Education White Paper 3: *A programme for the transformation of higher education.* Pretoria: Staatsdrukker.
- De Poy, G & Gitlin, LN. 1998. *Introduction to research: Understanding and Applying Multiple Strategies.* 2nd edition. John Schrefer: Mosby Publishers.
- De Poy, E & Gitlin, LN. 1994. *Introduction to Research: Multiple strategies for health and human services.* St Louis: Mosby Publishers.

Dunham, J. 1984. *Stress in teaching*. New York: Nichols Publishing Company.

Dunham, J & Varma, V. 1998. *Stress in teachers. Past, present and future*. London: Whurr Publishers Limited.

Emerson, E & Goddard, I. 1993. *Managing staff in schools*. Oxford: Heineman Educational Publishers.

Everard, KB & Morris, G. 1996. *Effective school management*. 3rd edition. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Ferreira, MG. 1991. Organisasiestres by die onderwyser in die sekondêre skool. M Ed verhandeling. Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys, Potchefstroom.

Field, AF & Morse, JM. 1985. *Nursing research: The application of qualitative approaches*. London: Chapman & Hall.

Frazier, A 1997. *A Roadmap for quality transformation in Education*. Florida: St Lucie Press.

Gerber, C .1988. Die effektiwiteit van 'n stresregeringsprogram. D Ed proefskrif. Universiteit van Stellenbosch, Stellenbosch.

Greeff, HP. 1991. Bestuurstrategieë met die oog op die hantering van stres deur onderwysbestuurders. D Ed proefskrif. Universiteit van Pretoria, Pretoria.

Hallinger, P. 1997. Problem-based leadership development: Preparing educational leaders for changing times. *Journal-of-School-Leadership*. 7(6): 592-608.

Hayward, R. 1994. Managing teacher stress: some suggestions. In, *Educational management:*

Personnel management. (Reader for ONB452-G) University of South Africa, Pretoria.

Hopson, B Scally, M & Stafford, K. 1992. *Transitions: The challenge of Change*. London:Mercury Books.

Kendall, HG. 1989. Managing educational change. *Education Today* 39 (1):23-30.

Kerlinger, FN. 1986. *Foundations of behavioural research*. New York: Rinehart and Winston Inc.

Krefting, L. 1991. Rigor in qualitative research: the assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*. 45 (3). March:214-222..

Kreps, GL. 1986. *Organizational communication: theory and practice*. London: Longman.

Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. 1979. Teacher stress and satisfaction. *Educational research*. 21(2):89-96.

Kvale, S. 1996. *The qualitative research review*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Lazarus, R. 1993. Why we should think of stress as a subset of emotion. In *Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects*. New York: The Free Press.

Lincoln, YS & Guba, EG. 1985. *Natural inquiry*. Beverley Hills: Sage Publications.

Loock, CA. 1999. Kuns as projeksiemedium: 'n opvoedkundig-sielkundige model om onverwerkte trauma by jong volwassenes aan te spreek. D Ed proefskrif. Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.

Marris, P. 1999. The management of personal change. In *Creating people-centred schools: School organisation and change in South Africa* edited by J Gultig, T Ndlovu & C Bertram. Cape Town:

Oxford University Press.

Maslow, AH. 1954. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Mays, B & Pope, GT. 1996. *Qualitative research in health care*. London: B M J Publishers Group.

McEwen, A & Thompson, W. 1997. After the national curriculum: teacher stress and morale. *Research-in-Education*. May:57-66.

Michal, M. 1991. *Stress*. Basel:F Hoffmann-La Roche Ltd.

Morrison, K. 1998. *Management theories for educational change*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Morse, J & Field, PA. 1995. *Nursing research: The application of qualitative approaches*. London: Chapman and Hall.

Motseke, M J. 1998. Factors contributing to teacher stress in township secondary schools. M Ed dissertation. University of South Africa, Pretoria.

Mouton, J. 1996. *Understanding social research*. Pretoria: Human Sciences Research Council.

Mouton, J & Marais, H. 1990. *Concepts in the methodology of social sciences*. Pretoria: Human Sciences Research Council.

Ngobeli, DT & Mulaudzi, MP. 1997. Preventing teacher burn-out: a model of coping with stress and strain in school environments. In *Transforming education: South African experiences* edited by J Van der Vyver. Johannesburg: Frontline Graphica and Printing.

- Odendaal, FF, Schoonees, PC, Swanepoel, CJ, Du Toit, SJ, & Booysen, CM. 1984. *HAT; Handwoordeboek van die Afrikaanse taal*. Johannesburg: Perskor.
- Okun, BF. 1986. *Effective helping. Interviewing and counselling techniques*. Monterey: Brooks-Cole.
- Pienaar, AA. 1991. Onderwysbestuur en stresbestuur in die sekondêre skool. D Ed proefskrif. Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.
- Pines, AM & Aronson, E. 1988. *Career burnout causes and cures*. New York: The Free Press.
- Poggenpoel, M. 1998. Data analysis in qualitative research. In *Research at grass roots. A Primer for the caring professions* edited by AS de Vos. Pretoria: JL van Schaik.
- Prinsloo, N P. 1984. *Gesamentlike besluitneming in onderwysbestuur*. SAOR Bulletin. Junie: 5-10.
- Publico. 1996. *The grapevine - every manager's private nightmare*. June: 26-29.
- Ratsoy, EW, Sarros, JC & Aidoo-Taylor, N. 1986. Organizational stress and coping: A model and empirical check. *The Alberta Journal of Educational Research*, 32(4). December:270-285,
- Roney, A & Cooper, C. (eds). 1997. *Professionals on workplace stress: The essential facts*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Rubin, HJ & Rubin, S. 1995. *Qualitative interviewing*. California: Sage Publications.
- Schamer, LA. & Jackson, MJB. 1996. Coping with stress. *Canada Education*. August:27-31.
- Schurink, EM. 1998. Deciding to use a qualitative research approach. In *Research at grass roots. A primer for the caring professions* edited by A S De Vos. Pretoria: Van Schaik.

Schumacher, S & McMillan, JH. 1993. *Research in education. A conceptual introduction*. 3rd edition. New York: Harper Collins College Publishers.

Serebro, H. 1996. *Stress spasm and you*. South Africa: Hendlers Printers.

Sigband, NB & Bell, AH. 1994. *Communication for managers*. 6th edition. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.

Smith, JC. 1993. *Understanding stress and coping*. New York: Macmillan Publishing Company.

Snowden, PE & Gorton, RA. 1998. *School leadership & administration. Important concepts, case studies & simulations*. U S A: McGraw-Hill.

South African Labour Bulletin. 1993. *SADTU teachers strike back*. 17(3): 70-75.

Squelch & Lemmer. 1994. *Eight keys to effective school management in South Africa*. Halfway House: Southern Book Publishers (Pty) Ltd.

Steyn, GM. 1988. *Onderwysersberoepsbevrediging in onderwysstelselverband*. D Ed proefskrif. Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

Steyn, GM. 1996. *Personnel Management. Managing the quality of working life*. (Study manual 2. Theme 2) Pretoria: University of South Africa.

Strauss, A & Corbin, J. 1990. *Basics of Qualitative Research, Grounded Theory Procedures and Techniques*. London: Sage Publishers.

Stewart, V. 1983. *Change: The challenge for Management*. London: McGraw-Hill.

Streubert, J & Carpenter, DR. 1995. *Qualitative research in nursing. Advancing the humanistic imperative*. Philadelphia: J. B. Lippincott Company.

S.A. Verpleegstersvereniging, 1991. Etiese Standaarde vir Navorsers. Standpuntmemorandum. 1-7.

Taylor, JT & Bogdan, R. 1984. *Introduction to Qualitative Research Methods: The search for meanings*. 2nd edition. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Taylor, SE. 1986. *Health Psychology*. New York: Random House.

Thomas, BS. 1990. *Nursing Research: an experiential approach*. St Louis: Mosby Publishers.

Travers, CJ & Cooper, CL. 1996. *Teachers under pressure. Stress in the teaching profession*. London: Routledge.

Umstot, DD. 1988. *Understanding organizational behavior*. 2nd edition. St Paul, Minn: West.

Understanding stress. 1992. 2nd edition. London: Consumers' Association.

Van der Linde, CH. 1990. Implikasies van stres vir die inisiële opleiding van onderwysers in skoolbestuur. D Ed proefskrif. Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

Van Wyk, C & Van der Linde, CH. 1997. Onderwysbestuur. (Studiehandleiding 1 vir ONB451-F) Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

Wilson, HS. 1993. *Introducing research in nursing*. 2nd edition. Redwood City: Addison-Wesley.

Woods, NF. en Catanzaro, M. 1988. *Nursing Research: Theory and Practice*. St Louis: C V Mosby.

BYLAAG A

342 Celliers Avenue
Lyttelton
0157

5 May 2000

Dear Sir/Madam

PARTICIPATION IN RESEARCH PROJECT

I am at present studying for a structured Masters Degree in Education at UNISA. The Rectorate have granted me permission to do research for my dissertation on *The identification and analysis of stress factors at a tertiary education institution during a period of change.*

This study will entail a qualitative research project of limited scope and I will make use of individual interviews. I would appreciate it very much if you would agree to participate in this research to be conducted at this College. Your identity will be protected.

Should you agree to participate, please be so kind as to give your written consent by signing this letter.

Thank you

Yours faithfully

Orgelien Schutte
M Ed (Education Management) Student

I _____ agree to participate in the research project proposed above.

Signed _____

BYLAAG B**Onderhoud : Deelnemer F**

Navorsers: Ons het al gesels om mekaar 'n bietjie beter te leer ken. Ek wil net weereens vir jou dankie sê dat jy bereid was om aan hierdie navorsing deel te neem. Ek gee sommer vir jou hierdie toestemmingsbrief dan kan jy self weer lees waaroor alles gaan. Sal jy net asseblief die brief teken as jy klaar gelees het. Soos ons almal weet het die veranderingsproses reeds aan die einde van 1995 begin toe daar aangekondig is dat hierdie inrigting met 'n soortgelyke inrigting moes amalgameer. Die Kollege is tans weereens betrokke by verandering weens die feit dat dit by 'n universiteit geïnkorporeer moet word. Soos jy gelees het word die volgende vraag aan al die deelnemers gestel: Hoe ervaar jy die veranderingsproses aan hierdie tersiêre onderwysinrigting? Jy kan gerus gesels en vertel hoe jy daarvoor voel.

Ek dink die sluiting van die kollege is 'n baie negatiewe ding. Na amalgamasie in 1995 was ons nog baie positief en het gedink dat ons nou deur die meule gaan en dan gaan hulle ons uitlos. Ons het gedink ons word nou gesluit, hierna gaan die kollege op die regte pad wees. Nou het ons, ons beurt gehad. Nou gaan dit net beter gaan. Na amalgamering het ons gedink ons begin voor - nou kan ons aangaan. Ons het verlig gevoel en gedink dinge gaan regkom. Die verligting was egter van korte duur. Ek voel ons het na die aanstelling van sekere persone in die topbestuur slegs agteruit gegaan. 'n Mens het net nie meer dieselfde gevoel teenoor jou werk en veral die omstandighede hier nie. Ek dink die hele probleem het begin met die wyse waarop die amalgamasieproses hanteer is. Ons is net op 'n dag ingeroep en gesê die kollege gaan sluit. Ons sou amalgameer met 'n soortgelyke kollege, almal sou hul poste verloor en moes dan oor aansoek doen vir 'n pos. Baie persone het in die proses 'n pakket geneem of afgetree en so ook meeste persone in bestuursposte. Wat ek eintlik hiermee wil sê is dat dinge sedertdien heeltemal verander het.

Sedert amalgamasie leef ons gedurig in vrees en spanning want ons werk word voortdurend bedreig. Selfs 'n persoon in die topbestuur het nadat hy twee weke hier was (kort na amalgamasie) gesê hy gaan vra dat die kollege gesluit word as mense nie wil saamwerk nie. Na amalgamering het ons departement baie nuwe projekte begin soos byvoorbeeld die sentrum in

Johannesburg en die werkswinkels in verband met die "reception year" projek wat ons aanbied. Ons het gedink dat as ons hard werk daar 'n toekoms vir die kollege is, net om nou weer te hoor die kollege gaan sluit. Dit laat 'n mens gefrustreerd en moedeloos voel.

Ek weet alles is in die Here se hand en 'n mens kan nie alles vooruit beplan nie, maar jy kan tog op 'n manier menslik beplan. Op hierdie stadium kan 'n mens glad nie vooruit beplan nie - byvoorbeeld wat die koop van 'n nuwe kar betref, jy durf dit nie doen nie, want jy weet nie vir hoelank jy nog werk het nie. Daar hang altyd 'n swaard oor ons kop. Vir my wat elke dag van Johannesburg af ry en dus 'n betroubare voertuig moet hê, is dit nogal 'n probleem. Dit raak eintlik baie aspekte van 'n mens se lewe.

Op die oomblik voel ek regtig bekommerd oor wat van ons gaan word. Daar is soveel gerugte wat die rondte doen. Ek wonder altyd wat is waar en wat nie. Ek dink onsekerheid en spanning gee aanleiding tot hierdie gerugte.

Navorsers: Ja? Hoe so?

Omdat inligting nie op 'n gereelde grondslag deurgegee word nie, raak mense angstig en sodra iemand iets hoor, word dit dadelik oorvertel. Onsekerheid gee aanleiding tot hierdie gerugte. Ons kry nie leiding van ons topstruktuur nie. Ons grootste probleem lê daarin dat die personeel nie vertrou in die bestuur het nie. Met die sluiting in 1995 was daar 'n mate van vertrouwe gewees, mense het geweet die rektor sal doen wat hy kan in die personeel se belang. Hy was werklik betrokke en het vir ons gedoen wat hy kon, voordat hy afgetree het. Hy het ons nie sommer so aan die genade oorgelaat nie. Wat die nuwe rektor betref was daar van die begin af geen vertrouwe tussen hom en die personeel gewees nie. Die bestuur weerspreek die een die ander. Hulle is basies in konflik met mekaar. Hulle vertrou mekaar nie eers nie, so hoe kan ons hulle vertrou. Die een persoon (in bestuur) sê ons gaan nog vir drie jaar hier wees en die volgende een sê volgende jaar moet ons uit. Die gevolg is, ons sit met soveel onbeantwoorde vrae. Hierdie onenigheid by die rektorat skep onrustigheid by die personeel en lei tot absolute ongemotiveerdheid.

Ek kan jou sê ek dink nie daar het al ooit soveel mense sommer net van die werk weggebly as juis nou nie. Mense se toekomsvisie en dit waarvoor hul gewerk het, is weg. Alles voel so sinneloos. Hoekom gaan jy nou studiemateriaal oorskryf? Daar is geen motivering hoegenaamd meer nie. Verder kan ek onder my kollegas agterkom elkeen wil homself beter posisioneer vir 'n pos waar ever of wat ookal, al word daar op ander getrap in die proses. Jy voel amper as jy 'n dag nie hier is nie, wat gebeur nou weer alles en watter inligting moes jy gehad het. Jy vertrou niemand nie. Elkeen is vir my so half vir homself. Dit is onaangenaam om so te werk.

Die feit dat ons by 'n universiteit moet inskakel is ook vir my 'n probleem. My kwalifikasies is wel reg, maar ek dink nie ek gaan lekker daar inpas nie.

Navorsers: Ek verstaan nie mooi wat jy daarmee bedoel nie.

Ons het gewoon geraak om baie prakties te wees. Ek wil nie die akademie afskiet nie en het 'n ding teen mense wat net die praktyk beklemtoon. Ek is een wat nog altyd voel die akademiese aspek is belangrik, maar ons het begin om na buite uit te reik en baie prakties te wees. Om nou grotendeels akademies te raak, dink ek 'n mens gaan baie onbevredig voel, voel jy is in 'n hok vasgevang. Ek dink persoonlik ek sal nie baie gelukkig wees nie en buitendien weet ek hulle wil ons tog nie regtig hê nie. Met watter ingesteldheid gaan jy daarheen as jy weet hulle wil jou nie daar hê nie.

Navorsers: Hoekom sê jy so?

Die universiteit waarby ons moet inskakel is self besig om te rasionaliseer. Hulle stel belang in ons studentegetalle, nie in die personeel nie.

Weet jy dit is vreeslik om te sê maar ek wens ek was ouer. Ek wens ek was baie jare ouer. Op hierdie stadium dink ek sal dit goed wees om uit die sisteem te kon gaan en te sê ek gaan nou aftree, al is dit met vervroegde pensioen. Jy kon dan nog jou voordele kry en iets doen met die lewe wat voorlê. Die eerste klomp wat na amalgamasie 'n pakket geneem het, het nog pensioen en vyf jaar bygekry. Baie het gaan reis en lekker dinge gedoen. Met al die veranderings raak

dinge net al hoe slegter vir ons. Ek begin dink dat ons alles waarvoor ons gewerk het (alle voordele) op die ou end gaan verloor. Die ouens wat konsensieus was en hard gewerk het, gaan wonder, waarom het ek dit gedoen? Wat kry ek op die ou end? Dit laat 'n mens magteloos voel want daar is niks wat 'n mens daaraan kan doen nie. Ek val in 'n ongelooflike slegte ouderdomsgroep. Ek is nou veertig en dit voel vir my of my toekoms hier moes geeëndig het.

Navorsers: Klink my jy voel regtig bekommerd.

Ja, ek is bekommerd. Dit voel vir my of daar geen toekoms meer is nie, want die skole is oorvol (onderwysers), hulle gaan ons nie terugvat nie, Die streekskantore is self besig om hul mense te rasionaliseer. Ek het met 'n persoon van een van die streekskantore gepraat. Sy sê hulle laat 10-12 mense per distrikskantoor loop, so wat sal hulle met ons wil maak? Ons het soveel akademiese vryheid en kreatiwiteit gehad, ons kon net aangaan. As ons weer moet verval in 'n roetine tipe ding, ek wil nie eers daaraan dink nie. Ek weet nie wat ons gaan maak nie.

Wat ander werk betref, gesien in die omstandighede van ons land, het ek nie 'n kans nie. Eerstens is ek blank en tweedens tel my ouderdom teen my. Met die amalgamasie in 1995, het ek seker vir 50 poste aansoek gedoen, van ontvangsdame, tot bankklerk tot jy noem dit. Ek het net by soveel as twee gekom tot die laaste rondte onderhoude. Ek was toe 35 jaar oud en het my ouderdom klaar teen my getel. Dinge het intussen nog baie meer versleg en ek wil vir jou sê daar is nie daarbuite werk as jy nie vir jouself kan skep nie. Ek het nie die geld en ook nie die waagmoed nie. Kom uit 'n huis waar albei ouers vir die staat gewerk het, was nooit ryk nie, maar kon redelik goed lewe. Ek het die onderwys gekies vir sekuriteit. Vandag voel ek ek moes eerder medies gaan swot het, soos ek aanvanklik wou.

Al hoop wat ek vir ons het, is dat hier 'n onderwysersopleiding sentrum tot stand kom, waarby ons betrek kan word. Dit is immers waarmee ons nog altyd besig was. Dit is wat ek dink meeste mense wil doen. Na aanleiding van Ben Parker se toespraak het dit so geklink. Maar ek moet vir jou eerlik sê by elke vergadering (binne die kollege self) waarby ek kom, hoor ek iets anders. By die kurrikulum vergadering hoor jy dit en by die HODC vergadering hoor jy weer iets heeltemal anders. Ek weet eerlikwaar nie meer wat om te glo nie.

Vanoggend weer het ons gehoor volgende jaar moet ons hier uit, net 'n paar gaan oorbly en ons gaan oorskuif na Laudium. Wat ons daar gaan maak is 'n ander vraag. Ek het dit in die gang gehoor. Dit is maar net 'n gerug wat die rondte doen, maar dadelik wonder jy watter pad sal ek moet ry daarheen? Wat gaan ons daar doen? Vir hoelank sal mens daar wees voordat dinge weer vir die soveelste keer verander? Al hierdie onsekerheid veroorsaak dat mense somer van die werk wegbly, sieklik, krapperig en geïrriteerd raak. Partykeer voel ek, ek gee glad nie eens om wat verder gebeur nie, ander kere voel ek weer bekommerd en omgekrap.

Wel ek hoop ek het jou 'n idee gegee van hoe ek die veranderingsproses beleef. Het ek genoeg gesê? Ek hoop jy sal die inligting kan gebruik vir jou navorsing.

Navorsers: Baie dankie vir jou tyd en bereidwilligheid om deel te hê aan die navorsing. Kan ek jou skakel vir 'n opvolgonderhoud indien nodig.

Ja, ek sal graag verdere vrae beantwoord as daar nog iets is wat jy wil weet.