

**ONTWIKKELING VAN 'N STRATEGIE OM BOELIEGEDRAG TEEN
ONDERWYSERS TE BESTUUR**

deur

DC LANGEVELDT

voorgelê luidens die vereistes vir die graad

PHILOSOPHIAE DOCTOREM

in die vak

ONDERWYSBESTUUR

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

PROMOTOR: Prof. S.A. Coetzee

SEPTEMBER 2022

VERKLARING

“Ek verklaar hiermee dat **ONTWIKKELING VAN 'N STRATEGIE OM BOELIEGEDRAG TEEN ONDERWYSERS TE BESTUUR** my eie werk is, dat alle bronne wat aangehaal is, aangedui is en dat die lys van bronverwysings volledig is.

Ek verklaar verder dat ek die proefskrif aan sagteware vir oorspronklikheidskontrole voorgelê het en dat dit binne die aanvaarde maatstawwe vir oorspronklikheid val.

Laastens verklaar ek dat hierdie werk, of 'n gedeelte daarvan, nie voorheen vir eksaminering vir 'n ander kwalifikasie by Unisa of enige ander instansie vir hoër onderwys ingedien is nie.”



DC LANGEVELDT

30 September 2022

Datum

61261793

Studentenommer

TOEWYDING EN BEDANKINGS

Hierdie studie word toegewy aan die volgende persone:

- My oorlede vader, Elfie Langeveldt, vir sy inspirasie en toewyding, wat my gemotiveer het om my opleiding voort te sit.
- Pop Langeveldt, my ma, vir haar onwrikbare ondersteuning en aanmoediging dwarsdeur my lewe.
- Levinah Langeveldt, my immer-inspirerende, pragtige vrou, wat onomstootlik in my vermoëns om 'n verskil te maak glo en 'n steunpilaar in moeilike tye is.
- Melisa, Danique, Deacon en Chloe, my ondersteunende kinders.
- My broers en susters vir hul ondersteuning deur die jare.
- My vriende en familie vir hul ondersteuning en aanmoediging wanneer dit ook al nodig was.

My innige dankbetuiging aan die volgende persone wat op individuele, gesamentlike en verskillende wyses bygedra het tot die suksesvolle voltooiing van hierdie studie:

- God, die Almagtige moet geprys word vir Sy barmhartigheid, genade en liefde, wat ek tydens my studies ervaar het. Alle lof en eer aan Hom.
- Prof. S.A. Coetzee vir haar leiding, geduld, belangstelling, onbaatsugtigheid, motivering en toewyding aan my studies – veral wanneer ek soms verward voorgekom het. Baie dankie, dit het die gewenste resultaat gelewer.
- Ilze Holtzhausen de Beer vir haar bekwame redigering van die tesis.
- My jong en aktiewe kollegas by die Nuwe Laerskool Wrenchville vir hulle onwrikbare ondersteuning tydens my studies.
- Anemarie Strydom van die Unisa-biblioteek en Gift Simeela van die SPU-biblioteek vir hulle hulp met die verkryging van inligting.
- Skoolhoofde, onderwysers en vakbondvertegenwoordigers wat aan die navorsingsprojek deelgeneem het. Baie dankie vir die afstaan van waardevolle tyd om die nodige inligting te verskaf.
- Die direkteur van die John Taolo Gaetsewe-distrik en die departementshoof van die Noord-Kaapse Onderwysdepartement wat my toegelaat het om navorsing te doen.

- Dr. F. Jellesma vir die statistiese ontleding van die data.
- Die kritiese lesers wat met die vraelyste en onderhoudsgids gehelp het, naamlik: prof. V. Scherman, prof. B. Smit, dr. J.M. Asio, dr. S. Mishra, dr. A de Wet en dr. P. Bricheno.
- Dr. E. Groenewald, dr. E. Barnett. dr. C van Staden en dr. C. Edson wat met die kritiese lees van die studie gehelp het.
- Prof. L. Jacobs vir die beskikbaarstelling van 'n gedeelte van die vraelys wat sy tydens navorsing oor werkplekboeliegedrag gebruik het en haar toestemming om dit vir hierdie studie te gebruik.

OPSOMMING EN SLEUTELWOORDE (Afrikaans)

Die doel van die navorsing was om boeliegedrag teen onderwysers by 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik te ondersoek en die lesse wat daaruit na vore kom te gebruik ten einde 'n strategie te ontwikkel vir skoolhoofde om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur. Met die pragmatisme-paradigma as uitgangspunt, het ek van 'n gemengde navorsingsontwerp gebruik gemaak om die studie uit te voer. Op grond van inligting verskaf deur die John Taolo Gaetsewe-distrikkantoor, het ek die kringbestuurders in gebiede waar probleme met boeliegedrag teen onderwysers ervaar word, gekontak. Die kringbestuurders het 'n lys van skole waar voorvalle van boeliegedrag teenoor onderwysers vir 'n ses-maande-periode (van Januarie tot Junie 2021) aangemeld is, verskaf. Uit die lys van 70 skole het ek 40 skole (10 hoërskole, 10 intermediêre skole en 20 primêre skole) vir die kwantitatiewe fase en drie skole uit die 40 skole ('n primêre skool, 'n intermediêre skool en 'n hoërskool) vir die kwalitatiewe fase gekies, op grond van hul ligging. Ek het doelgerigte kriterium-gebaseerde steekproefneming gebruik om die deelnemers vir die kwalitatiewe fase te identifiseer. Deur middel van sistematiese steekproefneming is 'n steekproef van 40 skoolhoofde, 40 vakbondverteenvoordigers en 200 onderwysers as respondente geïdentifiseer om vraelyste tydens die kwantitatiewe fase te voltooi. Die data-insameling is afgeskop met 'n dokumentontleding van relevante regsdokumente met die oog daarop om die werkgewers se regsplig en onderwysers se regte tot 'n veilige omgewing, die regsraamwerk vir die hanteer van boeliegedragklagtes en regsmiddele beskikbaar vir onderwysers as slagoffers vas te stel. In die kwalitatiewe fase het ek met vyf onderwysers, twee skoolhoofde en twee vakbondverteenvoordigers semigestruktureerde onderhoude gevoer. Dit het my 'n dieper insig gegee ten opsigte van die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag en het my toegelaat om die probleme wat die bestuur van boeliegedrag belemmer en die strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag te bestuur, te identifiseer. Ek het ook die Gedragskodes vir Leerders van die drie skole ontleed sodat ek kon trianguleer met data van die onderhoude. Kwantitatiewe en kwalitatiewe data is gelyktydig ingesamel, onafhanklik ontleed en daarna gekombineer alvorens die data wat ontleed is, geïnterpreteer is en ek bevindinge geformuleer het. Ten einde my doel te bereik, het ek 'n strategie ontwikkel wat gegrond is op die geïdentifiseerde regsraamwerk, die geheelskoolbenadering en empiriese bevindinge. Die strategie

bestaan uit vier werkwinkels oor konseptualiseer en kontekstualiseer boeliegedrag teenoor onderwysers, konsepkode vir boeliegedrag teen onderwysers, bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers en ontwikkeling van 'n beleid oor boeliegedrag teenoor onderwysers.

Sleutelwoorde: arbeidsreg, bestuurstrategie, boeliegedrag, regsraamwerk, onderwysers, veilige werksomgewing, werkgewerpligte.

ABSTRACT AND KEYWORDS (English)

The aim of this research was to investigate bullying behaviour against educators at 40 schools in the John Taolo Gaetsewe district and to use the lessons that emerged to develop a strategy for school principals to manage bullying behaviour against educators effectively. Using the pragmatism paradigm as a point of departure, I used a mixed method research design to carry out the study. Based on information provided by the John Taolo Gaetsewe district office, I contacted the circuit managers in areas where problems with bullying behaviour against educators are experienced. The circuit managers provided a list of schools where incidents of bullying behaviour towards educators were reported for a six-month period (from January to June 2021). From the list of 70 schools, I selected 40 schools (10 high schools, 10 intermediate schools and 20 primary schools) for the quantitative phase and three schools from the 40 schools (a primary school, an intermediate school and a high school) for the qualitative phase based on their location. I used purposive criterion-based sampling to identify the participants for the qualitative phase. Through systematic sampling, a sample of 40 school principals, 40 trade union representatives and 200 educators were identified as respondents to complete questionnaires during the quantitative phase. The data collection was kicked off with a document analysis of relevant legal documents with a view to determine the employers' legal duty and educators' rights to a safe environment, the legal framework for dealing with bullying complaints and legal remedies available to educators as victims. In the qualitative phase, I conducted semi-structured interviews with five educators, two principals and two union representatives. It gave me a deeper insight into the nature, extent and consequences of bullying behaviour and allowed me to identify the problems that hinder the management of bullying behavior and the strategies that principals use to manage bullying behaviour. I also analysed the Codes of Conduct for Learners from the three schools so that I could triangulate with data from the interviews. Quantitative and qualitative data were collected simultaneously, independently analysed and then combined before the analysed data was interpreted and I formulated findings. In order to achieve my goal, I developed a strategy based on the identified legal framework, the whole school approach and empirical findings. The strategy consists of four workshops on conceptualise and contextualise bullying behaviour towards educators,

concept code of bullying against educators, bullying behaviour management towards teachers, and developing a bullying behavior policy towards educators.

Keywords: labour law, management strategy, bullying behaviour, legal framework, educators, safe working environment, employer duties.

TSHOBOKANYO LE MAFOKO A BOTLHOKWA (Setswana)

Maikaelelo a patlisiso eno e ne e le go tlotlhomisa maitsholo a go dipisa barutabana kwa dikolong tse 40 kwa Kgaolong ya John Taolo Gaetsewe le go dirisa dithuto tse di tlhageletseng go tlhagisa togamaano e e tlaa dirisiwang ke bagokgo ba dikolo go samagana le maitsholo a go dipisa barutabana ka bokgoni. Ka go dirisa molebo wa se se dirang go na le se e ka nnang nnete jaaka motheo, ke dirisitse thadiso ya patlisiso ya mokgwa o o tswakantsweng go tswetsa thutopatlisiso. Go ya ka tshedimose tso e e tlametsweng ke Kantoro ya Kgaolo ya John Taolo Gaetsewe, ke ikgolagantse le batsamaisi ba didika mo mafelong a a itemogelang go dipisiwa ga barutabana. Batsamaisi ba didika ba ne ba tlamela ka lenane la dikolo tse di begileng ditiragalo tsa go dipisiwa ga barutabana mo pakeng ya dikgwedi tse thataro (go tloga Firikgong go fitlha Seetebosigo 2021). Go tswa mo lenaneng la dikolo tse 70, ke ne ka tlhopha dikolo tse 40 (dikolo tse dikgolwane di le 10, dikolo tsa bogareng di le 10 le dikolo tsa poraemari di le 20) mo legatong le le lebeleletseng dipalopalo le dikolo tse tharo go tswa mo dikolong tse 40 (sekolo sa poraemari, sekolo sa bogareng le sekolo se segolwane) malebana le legato la go lebelela mabaka le go ela tlhoko go ya ka mafelo. Ke dirile mokgwa wa go tlhopha sampole go ya ka maikaelelo a patlisiso go supa bannileseabe ba legato le le lebelelang mabaka. Ka go tsaya sampole ka thulaganyo, go supilwe sampole ya bagokgo ba dikolo ba le 40, baemedi ba mokgatlho wa badiri ba le 40 le barutabana ba le 200 jaaka batsibogi go tlatsa dipotsolotso ka nako ya legato la dipalopalo. Kokoanyo ya *data* e simolotswe ka tokololo ya dikwalo tsa semolao tse di maleba ka maitlhommo a go bona maikarabelo a semolao a bathapi le ditshwanelo tsa barutabana tsa seemo se se babalesegileng, letlhommo la semolao la go samagana le dingongorego tsa go dipisiwa, le ditshiamiso tsa semolao tse barutabana ba nang natso jaaka batswasetlhabelo. Mo legatong la kelotlhoko, ke nnile le dikopanopotsolotso tse di batlileng di rulagane le barutabana ba le batlhano, bagokgo ba le babedi le baemedi ba mokgatlho wa badiri ba le babedi. Di mputse matlho malebana le mofuta, boteng le ditlamorago tsa maitsholo a go dipisa mme tsa nkgontsha go supa mathata a a kgoreletsang taolo ya maitsholo a go dipisa le ditogamaano tse bagokgo ba di dirisang go samagana le go dipisa. Gape ke sekasekile Melao ya Maitsholo a a siameng ya Barutwana go tswa kwa dikolong tse tharo gore ke kgone go dirisa mekgwa e e farologaneng mo dateng ya dikopanopotsolotso. Go kokoantswe *data* ya dipalopalo le e e lebelelang mabaka

ka nako e le nngwe fela, ya lokololwa ka go ikemela, mme ya kopanngwa pele ga *data* e e lokolotsweng e ka ranolwa le gore ke rulaganye diphitlhelelo. Gore ke fitlhelele maikemisetso a me, ke dirile togamaano e e theilweng mo letlhomesong le le supilweng la semolao, molebo wa sekolo sotlhe gammogo le diphitlhelelo tsa maitemogelo. Togamaano e na le dikopanothutano tse nne tsa go supa ba e ka nnang badipisi, molaokgopolo wa go samagana le maitsholo a go dipisa, togamaano ya go samagana le go dipisiwa ga barutabana le go tlhamiwa ga pholisi e e malebana le maitsholo a go dipisa barutabana.

Mafoko a botlhokwa: molao wa badiri, togamaano ya botsamaisi, maitsholo a go dipisa, letlhomeso la semolao, barutabana, seemo se se babalesegileng sa tiro, maikarabelo a mothapi.

INHOUDSOPGAWE

VERKLARING	I
TOEWYDING EN BEDANKINGS.....	II
OPSOMMING EN SLEUTELWOORDE (AFRIKAANS)	IV
ABSTRACT AND KEYWORDS (ENGLISH)	VI
TSHOBOKANYO LE MAFOKO A BOTLHOKWA (SETSWANA)	VIII
INHOUDSOPGAWE.....	X
LYS VAN AANHANGSELS	XVI
LYS VAN TABELLE	XVII
LYS VAN FIGURE.....	XVIII
LYS VAN AFKORTINGS.....	XIX
LYS VAN VERKORTE TITELS VIR WETGEWING EN BELEIDE.....	XX
LYS MET VERTAALDE TITELS VAN ORGANISASIES, WETTE EN BELEIDE	XXI
HOOFSTUK 1: ORIËNTERING	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 AGTERGRONDSTELLING EN TEORETIESE RAAMWERK	2
1.3 MOTIVERING	8
1.4 PROBLEEMSTELLING.....	10
1.5. NAVORSINGSDOEL	15
1.6 KONSEPTUELE RAAMWERK	16
1.6.1 Boeliegedrag.....	16
1.6.2 Onderwysregtelike perspektief	18
1.6.3 Bestuurstrategie.....	18
1.7 OMVANG VAN DIE STUDIE	19
1.8 LITERATUUROORSIG	20
1.9 METODOLOGIESE BEPLANNING	21
1.9.1 Navorsingsparadigma	22
1.9.2 Navorsingsbenadering	23
1.9.3 Navorsingstrategie	23
1.9.4 Navorsingsontwerp.....	24
1.9.4.1 Data-insamelingsmetodes en -instrumente	25
1.9.4.2 Metodes van data-ontleding	28
1.9.5 Navorsingspopulasie en steekproefpopulasie	29
1.9.6 Betroubaarheid en geldigheid van die studie.....	31
1.9.6.1 Betroubaarheid van kwalitatiewe navorsing	32
1.9.6.2 Geldigheid van kwantitatiewe navorsing.....	32
1.9.7 Etiese aspekte.....	32
1.10 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE.....	33

1.11	AANNAMES	33
1.12	HOOFSTUKINDELING	34
1.13	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING.....	35
	HOOFSTUK 2: DIE AARD VAN BOELIEGEDRAG TEEN ONDERWYSERS.....	37
2.1	INLEIDING	37
2.2	DEFINISIES VAN BOELIEGEDRAG	37
2.3	TIPES ONDERWYSER-BOELIES	41
2.3.1	Leerder-boelies	41
2.3.2	Kollega-boelies.....	44
2.3.3	Ouer-boelies.....	46
2.3.4	Skoolhoof-boelies.....	47
2.3.5	Beheerliggaam-boelies.....	49
2.4	TIPES BOELIEGEDRAG	50
2.4.1	Druk-boeliegedrag.....	50
2.4.2	Organisatoriese-boeliegedrag	50
2.4.3	Kliënt-boeliegedrag	51
2.4.4	Reeks-boeliegedrag	52
2.4.5	Aandadige boeliegedrag	52
2.4.6	Kuber-boeliegedrag.....	53
2.4.7	Geskil-verwante boeliegedrag.....	54
2.4.8	Roofsugtige boeliegedrag	55
2.5	GEVOLGE VIR BOELIEGEDRAG-SLAGOFFERS.....	55
2.6	MODELLE VAN BOELIEGEDRAG	57
2.6.1	Sosiale-interaksionistiese model.....	57
2.6.2	Sosialeleermodel.....	57
2.6.3	Hersiene Frustrasie-aggressie-model	58
2.6.4	Organisatoriese model	58
2.6.5	Leymann-model.....	59
2.6.6	Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper se teoretiese raamwerk	61
2.6.7	Salin se model.....	64
2.7	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING.....	67
	HOOFSTUK 3: REGSRAAMWERK TEN OPSIGTE VAN BOELIEGEDRAG TEENoor	
	ONDERWYSERS	68
3.1	INLEIDING	68
3.2	WERKGEWERS SE REGSPILIG EN ONDERWYSERS SE REGTE TEN OPSIGTE VAN	
	'N VEILIGE WERKPLEK	68
3.2.1	Die Grondwet	68
3.2.2	Die kernwaardes van die Grondwet	69
3.2.3	Die waardes onderliggend aan alle demokrasieë	70
3.2.4	Beperking van regte	70

3.2.5	Onderwysers se menseregte wat deur boeliegedrag aangetas kan word	71
3.2.5.1	Reg op gelykheid	71
3.2.5.2	Reg op menswaardigheid	73
3.2.5.3	Reg op vryheid en sekerheid van die persoon	73
3.2.5.4	Die reg op vryheid van uitdrukking	75
3.2.5.5	Die reg op privaatheid.....	76
3.2.5.6	Die reg op billike arbeidspraktyk.....	77
3.2.6	Algemene wetgewing	78
3.2.7	Onderwyswetgewing	82
3.2.7.1	Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996	82
3.2.7.2	Regulasies vir veiligheidsmaatreëls by openbare skole (2001)	83
3.2.7.3	Wet op Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996.....	85
3.2.7.4	Wet op die Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998.....	85
3.2.8	Relevante beleide.....	86
3.2.8.1	Riglyne vir Gedragskode vir Leerders	86
3.2.8.2	Nasionale beleid oor menslike immunitetsgebreekvirus (MIV), seksueel oordraagbare siektes (SOS) en tuberkulose (TB)	87
3.2.8.3	Die Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Seksuele Boeliegedrag	88
3.2.8.4	Die Konsepkode vir Goeie Praktyk oor die Voorkoming en Uitskakeling van Geweld en Teistering in die werkplek	88
3.2.8.5	SARO-gedragskode vir professionele etiek vir opvoeders	89
3.2.8.6	Gedragskode van skoolbeheerliggaamslede	90
3.2.9	Gemenereg	91
3.3	REGSRAAMWERK VIR DIE HANTERING VAN BOELIEGEDRAGKLAGTES	93
3.3.1	Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting 2 van 2000	93
3.3.2	Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000.....	95
3.3.3	Slagofferregte.....	97
3.4	REGSMIDDELE BESKIKBAAR VIR ONDERWYSER AS SLAGOFFER VAN BOELIEGEDRAG	97
3.4.1	Deliktereg: aanspreeklikheid	98
3.4.2	Middellike aanspreeklikheid, grondwetlike eise en geskilbeslegting	100
3.4.3	Eis vir konstruktiewe ontslag.....	104
3.4.4	Hof vir Klein Eise	105
3.5	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING.....	105
HOOFSTUK 4: STRATEGIEË VIR DIE BESTUUR VAN WERKPLEKBOELIEGEDRAG TEENOR ONDERWYSERS		
4.1	INLEIDING	106
4.2	STRATEGIEË OM BOELIEGEDRAG TEENOR ONDERWYSERS TE BESTUUR	106
4.2.1	Organisatoriese strategieë	107

4.2.1.1	Voorkomende organisatoriese strategieë	107
4.2.1.2	Organisatoriese strategieë vir die bestuur van aangemelde boeliegedrag	110
4.2.2	Werkvlakstrategieë	111
4.2.2.1	Voorkomende werkvlakstrategieë	111
4.2.2.2	Werkvlakstrategieë waar voorkoming gefaal het	112
4.2.3	Individuelevlakstrategieë	114
4.2.3.1	Voorkomende strategieë op individuele vlak	114
4.2.3.2	Strategieë om ondersteuning op individuele vlak te bied	115
4.2.4	Geheelskoolbenadering	117
4.3	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING	121
HOOFSTUK 5: NAVORSINGSMETODOLOGIE		122
5.1	INLEIDING	122
5.2	PARADIGMA, BENADERING, STRATEGIE EN ONTWERP VAN DIE NAVORSING ..	122
5.3	ROL VAN DIE NAVORSER	126
5.4	NAVORSING- EN STEEKPROEFPOPULASIE	127
5.5	DATA-INSAMELINGMETODES	130
5.5.1	Data-insamelingsprosedure	130
5.5.2	Data-insamelingsmetodes en -instrumente	132
5.5.2.1	Dokumentontleding	132
5.5.2.2	Semigestruktureerde onderhoude	133
5.5.2.3	Vraelyste	136
5.5.3	Proefstudie	138
5.6	DATA-ONTLEDING	140
5.6.1	Kwalitatiewe data-ontleding	141
5.6.2	Kwantitatiewe data-ontleding	142
5.6.3	Samevoeging van bevindinge	142
5.7	BETROUBAARHEID EN GELDIGHEID	143
5.7.1	Betroubaarheid van die kwalitatiewe metode	143
5.7.2	Geldigheid van die kwantitatiewe metode	145
5.8	ETIESE ASPEKTE	149
5.9	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING	150
HOOFSTUK 6: KWALITATIEWE DATA-ONTLEDING, -INTERPRETASIE EN BEVINDINGE		152
6.1	INLEIDING	152
6.2	DATA ONTTREK DEUR MIDDEL VAN DOKUMENTONTLEDING	152
6.2.1	Dokumentontleding van wette en beleide	152
6.2.2	Dokumentontleding van die skole se Gedragskodes vir Leerders	153
6.3	SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUDE	154

6.3.1	Navorsingssubvraag 2: Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?	156
6.3.1.1	Aard van boeliegedrag.....	156
6.3.1.2	Omvang van boeliegedrag.....	161
6.3.1.3	Gevolge van boeliegedrag.....	162
6.3.2	Navorsingssubvraag 3: Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?	163
6.3.2.1	Probleme met die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers.....	164
6.3.3	Navorsingssubvraag 4: Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur?.....	171
6.3.3.1	Voorkomingstrategieë en praktyke in die werkplek	172
6.3.3.2	Ingrypingstrategieë in die werkplek	178
6.4	SINOPSIS VAN KWALITATIEWE BEVINDINGE.....	183
6.5	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING.....	186
	HOOFSTUK 7: KWANTITATIEWE DATA-ONTLEDING, -INTERPRETASIE EN BEVINDINGE	187
7.1	INLEIDING	187
7.2	DEMOGRAFIESE INLIGTING VAN DIE RESPONDENTE	187
7.3	EVALUERING VAN DIE RESPONSE	189
7.3.1	Boeliegedrag teenoor onderwysers	189
7.3.2	Gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers	193
7.3.3	Strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur	193
7.4	OPSOMMING VAN DIE KWANTITATIEWE BEVINDINGE	200
7.5	SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING.....	200
	HOOFSTUK 8: SLOTHOOFSTUK.....	201
8.1	INLEIDING	201
8.2	OPSOMMING VAN DIE NAVORSING	201
8.3	BEVINDINGE	203
8.3.1	Navorsingssubvraag 1: Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm?.....	204
8.3.1.1	Werkgewer se regsplig	204
8.3.1.2	Regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes.....	206
8.3.1.3	Regsmiddele tot die beskikking van boeliegedragklagtes	207
8.3.2	Navorsingssubvraag 2: Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?	208
8.3.3	Navorsingssubvraag 3: Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?	208

8.3.4 Navorsingssubvraag 4: Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur? 209

8.3.5 Hoofnavorsingsvraag: Watter lesse kan geleer word uit 'n gemengde-metode-studie van boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik, Noord-Kaapprovinsie, ten einde 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur in openbare skole? 210

8.4 STRATEGIE OM BOELIEGEDRAG TEENoor ONDERWYSERS TE BESTUUR 216

8.5 WERKSWINKELS 218

8.5.1 Werkswinkel 1: Konseptualiseer en kontekstualiseer boeliegedrag teenoor onderwysers 218

8.5.2 Werkswinkel 2: Konsepkode vir boeliegedrag teen onderwysers 224

8.5.3 Werkswinkel 3: Bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers 225

8.5.4 Werkswinkel 4: Ontwikkeling van 'n beleid oor boeliegedrag teenoor onderwysers 227

8.6 GEVOLGTREKKING 231

8.7 DIE BYDRAE VAN DIE NAVORSING 233

8.8 GEBREKE EN BEPERKINGS VAN DIE NAVORSING 235

8.9 VOORSTELLE VIR TOEKOMSTIGE STUDIES 236

8.10 BEVESTIGING VAN AANNAMES 236

8.11 SAMEVATTING 237

BRONNELYS 238

HOFSAKE 260

LYS VAN AANHANGSELS

AANHANGSEL A: ETIESE KLARINGSERTIFIKAAT/ ETHICS APPROVAL FORM.....	262
AANHANGSEL B: TOESTEMMING VERSOEK AAN DIE DEPARTEMENTSHOOF VAN DIE NOORD-KAAPSE ONDERWYS DEPARTEMENT/ PERMISSION REQUEST TO HOD OF THE NORTHERN CAPE EDUCATION DEPARTMENT	264
AANHANGSEL C: TOESTEMMINGSBRIEF VAN DIE DEPARTEMENTSHOOF VAN DIE NOORD-KAAPSE ONDERWYS DEPARTEMENT/ LETTER OF PERMISSION FROM THE HEAD OF DEPARTMENT OF THE NORTHERN CAPE EDUCATION DEPARTMENT	266
AANHANGSEL D: TOESTEMMING VERSOEK AAN DIE SKOOLHOOF/ PERMISSION REQUEST TO PRINCIPAL	268
AANHANGSEL E: TOESTEMMING VERSOEK VIR TELEFONIESE ONDERHOUD/ CONSENT REQUEST FOR TELEPHONIC INTERVIEWS.....	271
AANHANGSEL F: ONDERHOUDSGIDS/ INTERVIEW GUIDE	275
AANHANGSEL G: INLIGTINGSBRIEF EN VERSOEK VIR TOESTEMMING – KWANTITATIEWE FASE/ INFORMATION LETTER AND REQUEST FOR CONSENT – QUANTITATIVE PHASE	280
AANHANGSEL H: VRAELYTE/ QUESTIONNAIRES	282
AANHANGSEL I: BRIEF VAN STATISTIESE ANALISEERDER/ LETTER FROM THE STATISTICAL ANALYSER	308
AANHANGSEL J: BRIEWE VAN DIE KRITIESE LESERS/ LETTER FROM THE CRITICAL READERS	309
AANHANGSEL K: ENGELSE TEKS VIR DIE VOORBEELD WERKPLEKBOELIEGEDRAG-BELEID VIR SKOLE/ ENGLISH TEXT FOR THE SAMPLE WORKPLACE BULLYING POLICY FOR SCHOOLS.....	310
AANHANGSEL L: BEVESTIGINGSNOTA VAN REDIGEERDER/ CONFIRMATION NOTE FROM EDITOR	318
AANHANGSEL M: BEVESTIGINGSNOTA VAN TEGNIESE VERSORGER/ CONFIRMATION NOTE FROM TECHNICAL EDITOR.....	319

LYS VAN TABELLE

TABEL 1: RAAMWERK VAN TEORETIESE MODELLE	8
TABEL 2: VERBAND TUSSEN DOELWITTE EN DATA-INSAMELINGSMETODES	26
TABEL 3: STEEKPROEF VAN SKOLE, DEELNEMERS EN RESPONDENTE	31
TABEL 4: STRATEGIEË VIR DIE BESTUUR VAN WERKPLEKBOELIEGEDRAG	106
TABEL 5: STEEKPROEFMETODES	128
TABEL 6: KODES VIR DEELNEMERS EN RESPONDENTE	129
TABEL 7: ARGUMENTE EN TEENARGUMENTE RONDON DIE IMPAK VAN TELEFONIESE ONDERHOUDVOERING	134
TABEL 8: VERANDERINGE VAN DIE ONDERHOUDGIDSE EN VRAELYSTE NÁ PROEFSTUDIE	139
TABEL 9: DATA-INSAMELINGSMETODES EN GEKOSE DATA-ONTLEDINGMETODES ...	140
TABEL 10: SKEEFHEID EN KURTOSE VIR DIE DRIE FAKTORE VIR ONDERWYSERS, SKOOLHOOFDE EN VAKBONDVERTEENWOORDIGERS	147
TABEL 11: CRONBACH ALFA-RIGLYN.....	148
TABEL 12: CRONBACH SE ALFA-KOËFFISIËNT VIR DRIE STEEKPROEFGROEPE	148
TABEL 13: ASPEKTE WAT MOONTLIK VERBAND HOU MET BOELIEGEDRAG TEENoor ONDERWYSERS SOOS VERVAT IN DIE GEDRAGSKODES VIR LEERDERS	153
TABEL 14: NAVORSINGSVRAAG, GEÏDENTIFISEERDE TEMAS EN KATEGORIEË	155
TABEL 15: DEMOGRAFIESE EIENSKAPPE	188
TABEL 16: GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKINGS VIR OORSAKE VAN BOELIEGEDRAG PER VLAK VAN OPVOEDING, TIPE WERK EN POSVLAK IN SKOOL (OP 'N SKAAL VAN 1-5).....	191
TABEL 17: GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKINGS VAN DIE GEVOLGE VAN BOELIEGEDRAG (N = 204 OP 'N SKAAL VAN 1 TOT 5).....	193
TABEL 18: GEMIDDELDE EN STANDAARDAFWYKINGS VAN DIE STRATEGIEË DEUR SKOOLHOOFDE GEKIES VOLGENS DIE ONDERWYSERS	195
TABEL 19: BESKRYWENDE STATISTIEK VAN STUDIEVERANDERLIKES GEBASEER OP ONDERWYSER EN SKOOLHOOF SE TERUGVOERING	197
TABEL 20: LESSE WAT GEBRUIK IS OM 'N STRATEGIE OM BOELIEGEDRAG TEEN ONDERWYSERS IN OPENBARE SKOLE EFFEKTIEF TE BESTUUR IN TE LIG	211

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 1: REGSRAAMWERK VIR DIE REGULERING EN BESTUUR VAN BOELIEGEDRAG TEEN ONDERWYSERS	5
FIGUUR 2: KERNELEMENTE VAN DIE GEHEELSKOOLBENADERING.....	6
FIGUUR 3: BEGINSELS VAN DIE GEHEELSKOOLBENADERING.....	7
FIGUUR 4: NAVORSINGSRAAMWERK	22
FIGUUR 5: KONVERGENT-PARALLELE GEMENGDE METODE	25
FIGUUR 6: TEORETIESE RAAMWERK VIR DIE BESTUUR VAN WERKPLEKBOELIEGEDRAG	62
FIGUUR 7: SALIN SE WERKOMGEWINGFAKTORE WAT BYDRA TOT BOELIEGEDRAG ...	65
FIGUUR 8: DATA-INSAMELINGSPROSEDURE	131
FIGUUR 9: KONVERGENT-PARALLELE GEMENGDE NAVORSINGSONTWERP.....	143
FIGUUR 10: DIE PERSENTASIE ONDERWYSERS WAT BOELIEGEDRAG ERVAAR HET.	189
FIGUUR 11: GEMIDDELDES VAN TIPE BOELIEGEDRAG WAT ERVAAR WORD (OP 'N SKAAL VAN 1-5)	190
FIGUUR 12: PERSENTASIE MENSE VERANTWOORDELIK VIR DIE BOELIEGEDRAG.....	192
FIGUUR 13: ONDERWYSER SE VERKOSE VOORKOMENDE MAATREËLS	196
FIGUUR 14: ONDERWYSERS SE VERKOSE INGRYPINGSTRATEGIEË	196
FIGUUR 15: SKOOLHOOFDE SE VERKOSE MAATREËLS	198
FIGUUR 16: SKOOLHOOFDE SE VERKOSE INGRYPINGSTRATEGIE.....	199
FIGUUR 17: VAKBONDVERTEENWOORDIGERS SE VERKOSE VOORKOMENDE MAATREËLS.....	199
FIGUUR 18: 'N MODEL VIR 'N BESTUURSTRATEGIE OM BOELIEGEDRAG TEENoor ONDERWYSERS TE BESTUUR	217

LYS VAN AFKORTINGS

Afkorting	Beskrywing
RAVO	Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys
SARO	Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders

LYS VAN VERKORTE TITELS VIR WETGEWING EN BELEIDE

Afkorting	Beskrywing
Goeie Praktykkode	Die Kode van Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Seksuele Boeliegedrag
Grondwet	Grondwet van die Republiek of Suid-Afrika, 1996
Konsepkode	Die Konsepkode vir Goeie Praktyk oor die Voorkoming en Uitskakeling van Geweld en Teistering in die werkplek
Nasionale Beleid oor MIV, SOS en TB	Nasionale Beleid oor menslike immuuniteitsgebreekvirus, seksueel oordraagbare siektes en tuberkulose vir leerders, onderwysers, skool ondersteuningspersoneel en amptenaars in alle primêre en sekondêre skole in die Basiese Onderwyssektor
PAM	Personeel Administratiewe Maatreëls
Regulasies vir veiligheidsmaatreëls	Regulasies vir veiligheidsmaatreëls aan openbare skole
Riglyne vir Gedragskode vir Leerders	Riglyne vir Oorweging deur Beheerliggame by die Aanneming van 'n Gedragskode vir Leerders
SARO-gedragskode	SARO-gedragskode vir professionele etiek vir opvoeders
Skolewet	Suid-Afrikaanse Skolewet 84 of 1996
Wet op Arbeidsverhoudinge	Wet op Arbeidsverhoudinge 66 of 1995
Wet op Nasionale Onderwysbeleid	Wet op Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996

LYS MET VERTAALDE TITELS VAN ORGANISASIES, WETTE EN BELEIDE

Engels	Afrikaans
Australian Principal Occupational Health, Safety and Wellbeing Survey	Australiese Skoolhoof Beroepsgesondheid, Veiligheid en Welstand Opname
Code of Practice for the Spanish Labour Inspectors on Bullying and Violence at Work 69/2009	Gedragkode vir Spaanse arbeidsinspekteurs oor boeliegedrag en geweld by die werk 69/2009
Draft Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Violence and Harassment in the World of Work	Konsepkode vir Goeie Praktyk oor die Voorkoming en Uitskakeling van Geweld en Teistering in die Werkplek
France Labour Code	Fransse Arbeidskode
Industrial Relations Act 1990 Code of Practice detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace (Frankryk)	Wet op Industriële Verhoudinge 1990: Praktykkode wat prosedures vir die hantering van boeliegedrag in die werkplek uiteensit (Frankryk)
International Labour Organization (ILO)	Internasionale Arbeidsorganisasie (IO)
National Education Association (NEA)	Nasionale Onderwysvereniging (NO)
National School Safety Framework	Nasionale Skool Veiligheidsraamwerk
The Polish Labour Code	Die Poolse Arbeidskode
Workplace Bullying Institute	Werkplek Boeliegedrag Instituut

HOOFSTUK 1: ORIËTERING

1.1 INLEIDING

Dit is kommerwekkend dat 'n gebrek aan dissipline en respek vir menseregte – selfs dié van onderwysers – toenemend in Suid-Afrikaanse openbare skole ervaar word (Ncontsa & Shumba, 2013:10-12; Wolhuter & Van der Walt, 2020:1). Daar is reeds meer as 'n dekade gelede bevind dat onderwysers die slagoffers van intimidasie en boeliegedrag in die vorm van fisieke, verbale, kuber- en psigologiese aanvalle deur mede-onderwysers, leerders, skoolbestuur en ouers is (De Wet, 2010a:189; 198 en 199). Te oordeel aan mediaberigte is daar vandag steeds gevalle waar onderwysers in skole geboelie word (sien afdeling 1.4). Alhoewel boeliegedrag verskeie menseregte van onderwysers – soos vervat in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika van 1996 (hierna die Grondwet) (RSA, 1996a) – affekteer, en skole veronderstel is om sisteme te vestig om sodanige regte in stand te hou, blyk dit dat hulpbronne nie geïmplementeer is om die sisteme effektief te benut nie.

Dit is noodsaaklik om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm aangesien geboeliede onderwysers ontnem word van die reg tot gelykheid (artikel 9), menswaardigheid (artikel 10), billike arbeidsverhoudinge (artikel 23) en die reg om in 'n omgewing te werk wat nie skadelik vir hulle gesondheid is nie (artikel 24). In algemene Suid-Afrikaanse wetgewing (bv. die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid 85 van 1993 (RSA, 1993) sowel as onderwyswetgewing (bv. die Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996 (hierna die Skolewet) (RSA, 1996b) word boeliegedrag as 'n ernstige oortreding beskou. Die toepassing van sodanige wetgewing is wesentlik vir die effektiewe bestuur van boeliegedrag. Effektiewe bestuur van skole word bestempel as een van die belangrikste faktore wat tot 'n veilige skoolmilieu bydra (Masitsa, 2011:171; Mncube & Harber 2013:27) en dus ook tot 'n gedissiplineerde, veilige werkomgewing vir onderwysers.

Vir die doel van hierdie studie word die fokus geplaas op aspekte soos bestaande maatreëls om boeliegedrag te voorkom, die huidige regsraamwerk waarbinne onderwysers se regte beskerm en boeliegedrag bestuur moet word, die impak van boeliegedrag op onderwysers se arbeidsregte en bestaande strategieë vir die bestuur van boeliegedrag teen onderwysers om 'n strategie te ontwikkel om

boeliegedrag teenoor onderwysers te hanteer en sinvol te bestuur.

In die studie is van die konvergent-parallele gemengde metode gebruik gemaak om werkplekboeliegedrag teen onderwysers te ontleed. In hierdie inleidende hoofstuk word die agtergrond tot die probleem geskep, die probleem, doel van die studie en die rasionaal gestel, waarna die aannames, navorsingsmetode, betroubaarheid en geldigheid van die studie, etiese aspekte, beperkings en aannames bespreek word.

1.2 AGTERGRONDSTELLING EN TEORETIESE RAAMWERK

Die doel van 'n agtergrondstelling is om die relevante feite tot die navorsingsprobleem deur te gee, sodat die inligting met betrekking tot die navorsingsvraag verstaan en daaraan verbind kan word (Anon, s.a:1). Die skets van die regsraamwerk in studies met 'n onderwysregtelike aanslag, vorm gewoonlik 'n ideale agtergrondstelling, maar aangesien die regsraamwerk 'n deel uitmaak van die teoretiese raamwerk vir hierdie studie, het ek besluit om die agtergrondstelling en teoretiese raamwerk onder een opskrif aan te bied.

'n "Raamwerk" word verduidelik as "a particular set of rules, ideas, or beliefs which you use in order to deal with problems or to decide what to do" (*Collins COBUILD Advanced English Dictionary 2021* s.v. 'framework'). 'n "Teoretiese raamwerk" is dus die teorie wat die studie omraam, dus die, "plausible or scientifically acceptable general principle or body of principles offered to explain phenomena" (*Merriam-Webster.com Dictionary 2021* s.v. 'theory'). Creswell en Cresswell (2018:66) dui aan dat 'n teoretiese raamwerk 'n lens gee waardeur die navorsingsprobleem bekyk kan word. As die definisie van "teoretiese raamwerk" in ag geneem word, word hierdie integrale verbinding van die modelle wat werkplekboeliegedrag verklaar, die geheelskoolbenadering wat die bestuur van die fenomeen moet onderlê en die regsraamwerk waarbinne die bestuur van die fenomeen moet plaasvind, duidelik.

Die teoretiese raamwerk bestaan uit die regsraamwerk (sien afdeling 3.2, 3.3 en 3.4), die geheelskoolbenadering (sien afdeling 4.2.4) en die algemeen teoretiese modelle (sien afdeling 2.6) wat 'n meer gefokusde oorsig van werkplekboeliegedrag

verskaf en gebruik kan word om werkplekboeliegedrag as onwettig te verklaar en dus ook kan help om dit te bestuur.

Die Nasionale Skoolveiligheidsraamwerk (“National School Safety Framework”) skryf voor dat Suid-Afrikaanse skole ’n geheelskoolbenadering moet volg wat betref skoolveiligheid (Departement van Basiese Onderwys, 2015). Dit is belangrik dat geen bestuursaksie buite die regsraamwerk plaasvind nie en daarom moes die regsraamwerk ook oorweeg word. Hierdie raamwerk is nie net nodig vir die identifisering van die aard en faktore wat betrokke is by boeliegedrag teen onderwysers nie, maar ook vir die ontwikkeling van ’n strategie om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur.

Die regsraamwerk wat moontlike bestuurstrategieë vir die regulering en bestuur van boeliegedrag teen onderwysers onderlê, word vervolgens in twee groepe verdeel, naamlik die regsplig ten opsigte van die beskerming teen werkplekboeliegedrag en die regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes. Die reg wat ter sprake is in die regsplig ten opsigte van die beskerming teen werkplekboeliegedrag sluit in die Grondwet, algemene wetgewing, onderwyswetgewing en gemenerereg. Die toepaslike bepalinge soos in die Grondwet uiteengesit, behels die aanhef van die Grondwet, die kernwaardes van die Grondwet (artikel 1), die waardes onderliggend aan alle demokrasieë (artikel 7), die uitleg van die Handves van Regte (artikel 39), die beperking van regte (artikel 36) en die afdwinging van regte (artikel 38). Die algemene wetgewing sluit in die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998, die Wet op Beskerming teen Teistering 17 van 2011 en die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid 85 van 1993. Die onderwyswetgewing sluit in die Skolewet, die Wet op die Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998, en die Wet op Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996 en algemene onderwysbeleid.

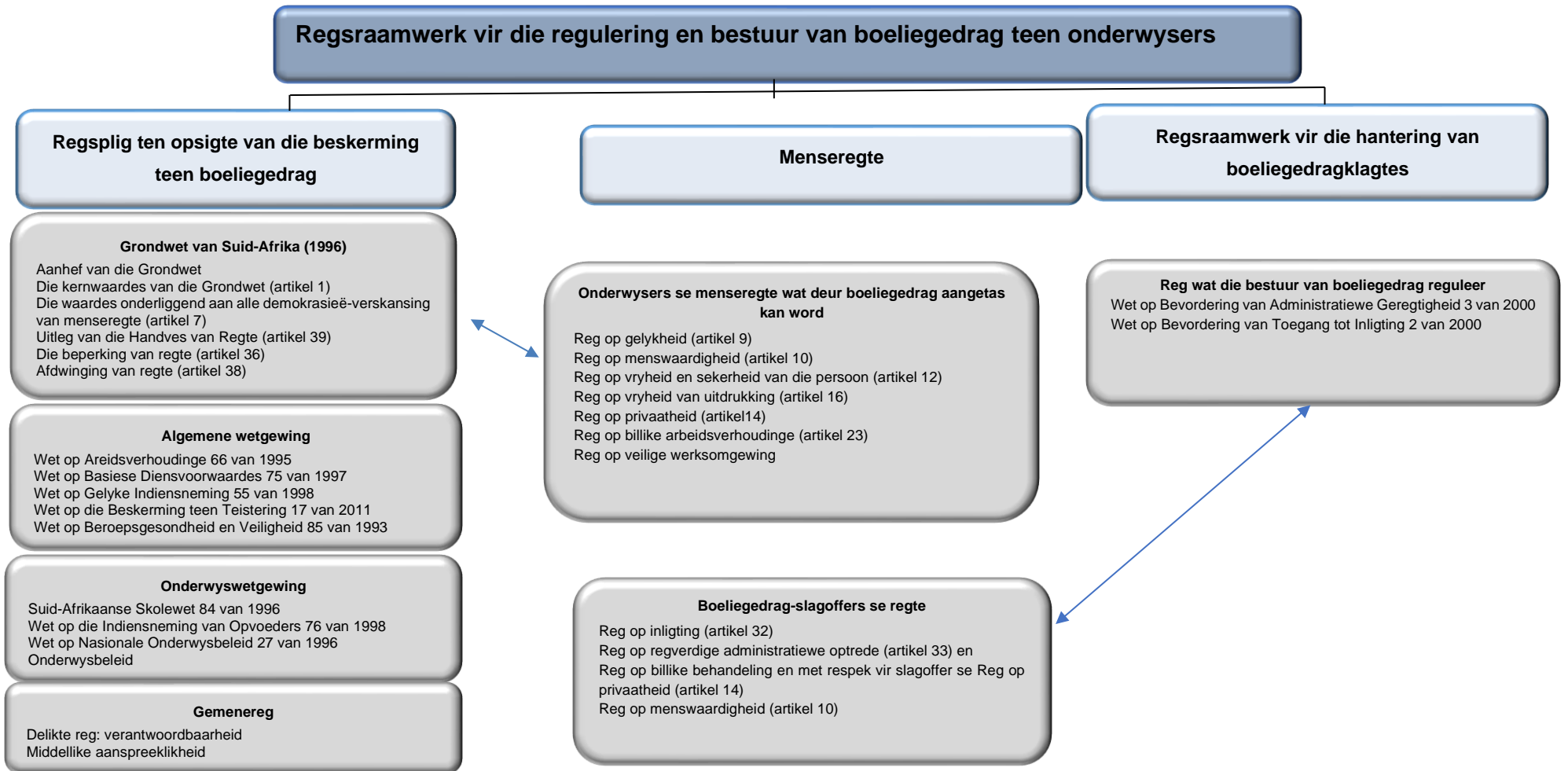
Menseregte kan geskend word wanneer ’n onderwyser geboelie word, asook deur die wyse waarop boeliegedragklagtes hanteer word. Menseregte word in die volgende twee subafdelings verdeel:

- onderwysers se menseregte wat deur boeliegedrag aangetas kan word, soos die reg op gelykheid (artikel 9), reg op menswaardigheid (artikel

- 10), reg op vryheid en sekerheid van die persoon (artikel 12), reg op vryheid van uitdrukking (artikel 16) en die reg op privaatheid (artikel 14)
- onderwysers se menseregte wat tydens die hantering van boeliegedragklagtes in ag geneem moet word, soos die reg op billike arbeidsverhoudinge (artikel 23), die reg op inligting (artikel 32), regverdig administratiewe optrede (artikel 33) en die regte as slagoffers van boeliegedrag

Buiten die bogenoemde menseregte wat tydens die hantering van boeliegedrag in ag geneem moet word, sluit die regsraamwerk om boeliegedragklagtes te hanteer ook die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000 en die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting 2 van 2000 in.

Ek het eers die regsplig van skole ten opsigte van die bekamping van boeliegedrag teen onderwysers bestudeer, alvorens die fokus verskuif is na die regsraamwerk vir die bestuur van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers. Soos voorheen aangedui, kan die effektiewe bestuur van die onderwyser se werkplekmilieu boeliegedrag teenoor onderwysers beperk.



Figuur 1: Regsraamwerk vir die regulering en bestuur van boeliegedrag teen onderwysers

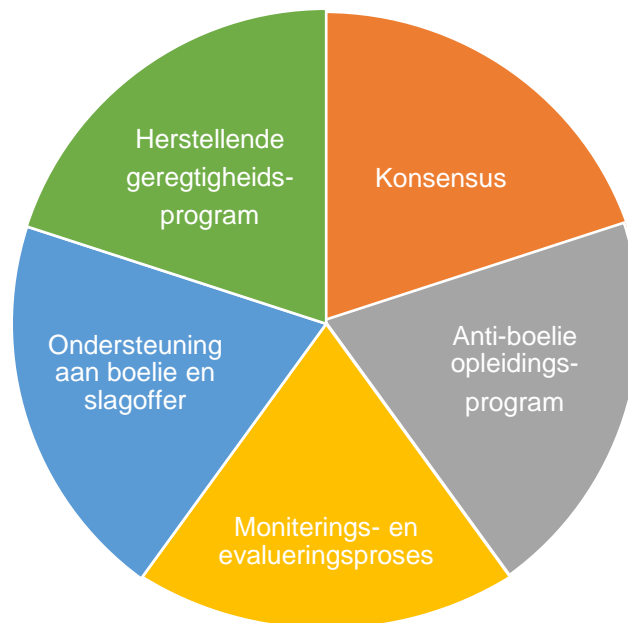
(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

Die geheelskoolbenaderingsraamwerk (getoon in figuur 2) is geskep op grond van die inligting wat in afdeling 4.2.4 van die Departement van Basiese Onderwys (2012:3) se werkboek, Positiewe dissipline en klaskamerbestuur (“Positive discipline and classroom management”) vervat is asook Braithwaite (2013:13) se verslae oor die kernelemente van geheelskoolbenadering wat aandag moet kry. Hierdie raamwerk beeld die drie kernelemente van die geheelskoolbenadering (figuur 2), en die vyf sleutelbeginsels wat as belangrik beskou word in die bevordering van 'n positiewe klimaat om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur (figuur 3), visueel uit. Afdeling 4.2.4 bevat 'n meer diepgaande bespreking.



Figuur 2: Kernelemente van die geheelskoolbenadering

(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)



Figuur 3: Beginsels van die geheelskoolbenadering

(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

Ek het 'n interdisiplinêre en multiprofessionele aanslag gevolg in die bestudering van teoretiese modelle (sien tabel 1). Toepaslike teorieë oor werkplekboeliegedrag in verskillende velde en dissiplines is bestudeer ten einde teoretiese modelle te identifiseer wat met onderwyser-boeliegedrag verbind kan word. Hieronder stel ek sewe teoretiese modelle voor wat gebruik word in die verduideliking van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers. Sommige van die modelle oorvleuel in 'n groot mate. Die geïdentifiseerde teorieë kan ook help om as aksiemodelle te dien, omdat dit die potensiële aard, omvang, gevolge, hindernisse en fasiliteerders identifiseer wat belangrik kan wees om in ag te neem wanneer 'n strategie ontwikkel word om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur. Die teoretiese modelle word volledig in afdeling 2.6 bespreek.

Tabel 1: Raamwerk van teoretiese modelle

Teoretiese modelle
Sosiale-interaksionistiese model
Sosialeleermodel
Hersiëne Frustrasie-aggressiemodel
Organisatoriese model
Leymann-model
Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper se teoretiese raamwerk
Salin se model

(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

Dit is essensieel dat in die ontwikkeling van enige strategie vir die bestuur van boeliegedrag teen onderwysers die regsraamwerk (sien afdeling 3.2, 3.3 en 3.4), die geheelskoolbenadering (sien afdeling 4.2.4) en die modelle vir die verstaan van boeliegedrag (sien afdeling 2.6) oorweging geniet. Geen bestuursaksie kan buite die toepaslike regsraamwerk plaasvind nie. Geen beleidmaking en implementering kan buite die geheelskoolbenadering plaasvind nie. En verder, sonder 'n begrip van die teorieë oor die bestaan van die fenomeen is die opstel van 'n strategie vir die effektiewe bestuur daarvan onmoontlik.

Daar is die afgelope twaalf jaar heelwat navorsing gedoen oor geweld in skole in Suid-Afrika (Burton, 2008; SACE, 2011), spesifiek boeliegedrag teen onderwysers (Jacobs & De Wet, 2018; De Vos, 2010 & 2013; De Wet, 2010a, 2011 & 2014), asook oor onderwysersekuriteit in Suid-Afrika (Doubell, 2012; Keating, 2011; Langeveldt, 2016; Rossouw, 2011). Geen navorsing kon egter gevind word oor die ontwikkeling van bestuurstrategieë om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur nie. Die doel van hierdie studie is dus om 'n bestuurstrategie te ontwikkel wat gebruik kan word om boeliegedrag teen onderwysers te hanteer.

1.3 MOTIVERING

Volgens Maree (2020:32) moet 'n "rasionaal" insluit hoe die navorser belangstelling in die voorgestelde onderwerp ontwikkel het en waarom hy of sy van mening is dat

die navorsing die moeite werd is om te doen. In hierdie afdeling word my belangstelling in die navorsingsprobleem eerstens aan die hand van persoonlike waarnemings en ervarings beskryf. Die tweede been van 'n rasionaal, naamlik die behoefte vir die navorsing, is in afdeling 1.4 bespreek, aangesien dit gebruik is om die formulering van die navorsingsvraag en subvrae in te lig. Die bydrae wat die studie tot die oplossing van die gestelde probleem kan maak, word in afdeling 8.7 bespreek.

Die nasionale en internasionale studies oor boeliegedrag teenoor onderwysers, soos die studies deur Bradshaw en Figiel (2012), Cunniff en Mostert (2012), De Vos (2013), De Wet (2014), De Wet en Jacobs (2015), en Matsui (s.a.), het my belangstelling in boeliegedrag teen onderwysers verdiep. Die besef dat boeliegedrag teen onderwysers 'n internasionale probleem is, 'n negatiewe impak op onderwysers het en oneffektief bestuur word, soos deur bogenoemde studies uitgewys, noodsaak ingryping. Indien skole nie dringend van 'n strategie voorsien word om die boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur nie, sal die probleem toeneem, wat erge negatiewe gevolge vir skole sal inhou.

My aanvanklike belangstelling is gewek toe ek, by 'n vorige skool waar ek skoolgehou het, opgemerk het dat alhoewel onderwysers gereeld geboelie is hulle dit amper as 'n gegewe net aanvaar het en klaarblyklik onbewus daarvan was dat hulle basiese menseregte daardeur geskend word. Dit wou verder voorkom asof onderwysers nie die vrymoedigheid gehad het om boeliegedrag by die skoolhoof aan te meld nie en dat aangemelde gevalle in ieder geval dikwels nie na wense hanteer is nie. By verdere ondersoek het dit geblyk dat dit 'n internasionale tendens is (sien afdeling 1.4). Hierdie twee waarnemings het as motivering gedien om navorsing oor boeliegedrag teenoor onderwysers in skole te doen. Wanneer boeliegedrag nie bestuur word nie, veroorsaak dit dat geboeliede onderwysers daaglik in 'n onveilige, stresvolle werkplek moet werk wat 'n negatiewe uitwerking op hulle gesondheid en die uitvoering van hulle pligte het.

1.4 PROBLEEMSTELLING

Volgens Kumar (2019:44) is die probleemstelling die eerste en belangrikste stap van navorsing aangesien die navorsingsprobleem die eindpunt aandui en die hele navorsingsproses rig. In hierdie studie was die ontwikkeling van 'n strategie om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur in skole die eindpunt. In hierdie afdeling argumenteer ek die behoefte aan die navorsing oor die bestuur van boeliegedrag met verwysing na nuusberigte, vakbondverslae, bevindinge van hofsake en internasionale sowel as nasionale navorsing.

Volgens Masitsa (2011:171) en Mncube en Harber (2013:27) is Suid-Afrikaanse skole nie meer veilig nie, omdat onderwysers en leerders die slagoffers van psigologiese en fisieke geweld geword het. Onderwysers se sekuriteit en veiligheid, en daarmee saam die skep van 'n veilige werkplekumgewing, is 'n belangrike vereiste vir suksesvolle en effektiewe onderwys. Daar word toenemend in studies (Botha, 2021; De Vos, 2013; De Wet, 2010a en b, 2011, 2014; Mahabeer, 2020; Meyer, & Kirsten, 2014; Woudstra, Janse van Rensburg, Visser & Jordaan, 2018), mediaberigte (Hlati, 2017; Zimela, 2015) en selfs 'n televisieprogram (Enca.com, 2017) na die ernstige probleem van werkplekboeliegedrag waaraan onderwysers onderwerp word, verwys.

Boeliegedrag teen onderwysers blyk 'n internasionale neiging te wees. Volgens 'n verslag van die Onafhanklike Mediagroep, word onderwysers in die Verenigde Koninkryk onderwerp aan toenemende seksuele mishandeling, onregverdige aantygings van onbevoegdheid en die oplaai van afbrekende video's wat leerders aanlyn versprei (Garner, 2014). Die Australiese Skoolhoofde Beroepsgesondheid, Veiligheid en Welstand Organisasie ("Australian Principal Occupational Health, Safety and Wellbeing Survey") monitor skoolhoofde se gesondheid en welstand en stel jaarliks 'n verslag vry. In die 2020-verslag, word aanbeveel dat skole indringend aandag moet gee aan boeliegedrag van volwassenes teenoor volwassenes, dreigemente van geweld, die oorsake van boeliegedrag, die vlakke van boeliegedrag en fisieke geweld teenoor volwassenes (Riley, See, Marsh & Dicke 2021:13).

Dat boeliegedrag teenoor onderwysers nie 'n uniek Suid-Afrikaanse probleem is nie, blyk verder uit koerantopskrifte in ander wêrelddele – vergelyk die volgende voorbeelde in verskeie ander kontekste:

- Amerika: “Bullying by other teachers is driving teachers from their jobs” (ACSH, 2016); “Now pupils abuse teachers” (Harding, 2017); en “Teacher awarded six-figure payout after being bullied by school principal” (Singhal, 2017).
- Verenigde Koninkryk: “Four in five teachers have been sexually harassed or bullied at school, study suggests” (Busby, 2018); en “Lives are being ruined by workplace-bullying” (NASUWT, 2018).
- Japan: “Japanese teachers behind anti-bullying campaign forced younger colleague to send obscene emails, rubbed spicy soup in his eyes” (Ryall, 2019).
- Singapoer: “S'porean Teachers Say They Are Being Bullied by Students and Their Parents at School” (Tai, 2019).
- Ierland: “Teachers told defending bullied colleagues could prevent suicides” (O’Sullivan, 2016).
- Australië: “Number of teachers on leave due to violence, bullying triples in ACT” (Groch, 2018).
- Hong Kong. “Over half of Hong Kong teachers bullied at work in past six months, union poll finds” (Chan, 2021).

Die Nasionale Professionele Onderwysersorganisasie van Suid-Afrika (NAPTOSA) het reeds in 2006 die volgende skriftelike indiening tydens die openbare sitting oor skoolgebaseerde geweld by die Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie gedoen:

Swearing has become the home language to many learners. Learners swear at educators, parents and helpers. They experience the same at home, the lack of respect through bad language... Even the lift club drivers swear at educators for keeping learners late. This affects the moral of educators, making them very despondent. Some educators are pushed to the limit through sheer frustration and retaliate by screaming and shouting. Some even stay absent by taking their sick leave.

Die probleem is egter duidelik nie opgelos nie, want etlike jare later, het die grootste onderwysersorganisasie in Suid-Afrika – die Suid-Afrikaanse Demokratiese

Onderwysersunie (SADOU) – hul sterk uitgespreek oor boeliegedrag teenoor onderwysers en 'n beroep op die Departement van Basiese Onderwys gedoen om 'n omvattende plan te ontwikkel vir die hantering van boeliegedrag teen onderwysers (SADTU, 2013).

Volgens 'n berig in die *Citizen* het Tshwanelo Mmutlana – uitvoerende hoof van Nasionale Professionele Onderwyserorganisasie van Suid-Afrika (NAPTOSA) – die voorval waarin 'n onderwyser op 22 Februarie 2019 deur 'n ouer van die Laerskool Leema in Tlhatlaganyane buite Rustenburg aangerand is, veroordeel. Sy het die regering versoek om onderwysers te beskerm. Sy eis wette wat onderwysers beskerm, polisie sigbaarheid by skole en indringende optrede ten opsigte van boeliegedrag (African News Agency, 2019). Haar argument dat leerder-boelies deur die wet beskerm word en dat daar nie soortgelyke wette is wat beskerming bied aan onderwysers wat geboelie word nie, is kommerwekkend. 'n Aanneme dat onderwysers, ten minste sommiges, onkundig is ten opsigte van wette wat hulle kan beskerm, maak sin in die lig van die vakbondlid se onkunde oor die wette wat onderwysers teen boeliegedrag beskerm. Alle onderwysers is egter nie onkundig met betrekking tot wetlike beskerming nie – soos wat uit hofsake afgelei kan word.

'n Voorbeeld in die Ierse konteks is die hofsak van *Bridget Sweeney v The Board of Management of Ballinteer Community School* [2011] IEHC wat gehandel het oor 'n afgetrede onderwyser wat deur 'n skoolhoof geboelie is en €88.000 in skadevergoeding ontvang het (par. 1). Die toekenning is deur die hooggeregshof in Ierland gedoen. Die 55-jarige onderwyser het as 'n hulpbron- en tuisonderwyser by 'n skool in Dublin gewerk. Sy het in 2006 en 2007 gekla oor die wyse waarop die skoolhoof haar behandel het. Sweeney het beweer dat haar werk deur die voormalige skoolhoof gesaboteer is en dat die skoolhoof selfs 'n privaatspeurder gehuur het om inkriminerende getuienis teen haar in te win. In die hofuitspraak is bevind dat hierdie geheime ondersoek deur die privaatspeurder in opdrag van die skoolhoof aan ernstige boeliegedrag grens (par. 42). Sweeney het by die skool gekla, maar haar saak is verwerp. Die hooggeregshof het beslis dat die skoolhoof hom soos 'n tiran gedra het en dat Sweeney onderworpe was aan voortdurende boeliegedrag, wat ernstige depressie en terugflitse veroorsaak het (par. 62).

In 2011 moes die Suid-Afrikaanse Konstitusionele Hof in die hofsaak van *Le Roux and Others v Dey* (CCT 45/10) [2011] ZACC 4; 2011 (3) SA 274 (CC); 2011 (6) BCLR 577 (CC); BCLR 446 (CC) (8 Maart 2011) beslis of die adjunkhoof, Dey, se grondwetlike regte geskend is nadat die leerders geredigeerde foto's via selfone rondgestuur het. Die foto's was van twee homoseksuele persone, met die skoolhoof en adjunkhoof se koppe op die foto's ingevoeg. Die drie leerders is skuldig bevind aan laster en gesamentlik met R45 000 beboet omdat hulle die adjunkhoof se grondwetlike reg op menswaardigheid (artikel 12) geskend het. Hierdie hofuitspraak beklemtoon die reg van onderwysers om teen elektroniese boeliegedrag beskerm te word.

Alhoewel *Jacobs v Chairman of the Governing Body of Rhodes High School and Others* 2011 (1) SA 160 (WCC) (4 November 2010) nie oor boeliegedrag handel het nie, is dit 'n toepaslike saak vir hierdie studie aangesien dit skole se wetlike plig om onderwysers te beskerm, bevestig. Die saak handel oor die gewelddadige optrede van 'n leerder teenoor 'n onderwyseres. Die leerder het 'n onderwyseres met 'n hamer teen die kop geslaan, waarna die onderwyseres erge fisieke en emosionele skade opgedoen het. Die leerder is aangekla en skuldig bevind aan poging tot moord, asook die skending van die onderwyseres se reg op lewe (artikel 11), reg op menswaardigheid (artikel 10) en reg op vryheid en sekerheid van die persoon (artikel 12) (par. 19). Die hof het bevind dat die skool inderdaad 'n regsplig het om onderwysers teen enige skade te beskerm (par. 24).

Die hofsaak van *Mendu v MEC, Department of Education Eastern Cape Province and Others* (P175/2015) [2017] ZALCPE 2 (31 January 2017) (par. 2.2 en 2.3) handel oor 'n onderwyser wat 'n aansoek gebring het om haar werkgewer, die Oos-Kaapse Onderwysdepartement, te dwing om te reageer op 'n grief wat sy ingedien het. Die grief was dat haar onmiddellike hoof haar viktimiseer, verneder, intimideer, boelie, mishandel en met haar die spot dryf. Sy het die saak by die skoolhoof en by die onderwysontwikkelingsbeampte aangemeld, maar geen stappe is gedoen nie. Die aansoek was onsuksesvol omdat die saak eers na die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys verwys moes word. Die hofsaak gee egter steun aan die volgende argumente: onderwysers word geboelie; skoolhoofde

ondersteun en beskerm nie onderwysers nie en hanteer nie gevalle wat aangemeld word nie; en onderwysers is nie bewus van die prosedures wat hulle moet volg om boeliegedrag aan te meld nie.

Volgens De Wet (2014:1) voer verskeie internasionale en nasionale studies aan dat boeliegedrag teen onderwysers 'n werklikheid in skole is en dat skole probleme ervaar in die hantering van sodanige boeliegedrag. Die probleme sluit die volgende in: gebrek aan effektiewe beleide en aanspreeklikheid en deursigtigheid (Bradshaw & Figiel, 2012:13); swak en onbekwame bestuur, organisatoriese chaos, oningeligtheid van skoolhoofde, misbruik van hulpbronne, gebrek aan respek en die misbruik van magsposisies (De Wet, 2014:1).

Die leemte ten opsigte van bekwame leierskap beklemtoon die behoefte aan 'n bestuurstrategie wat leiding aan skoolhoofde kan verskaf om boeliegedrag teenoor onderwysers te hanteer. De Vos (2013:5) bevestig die voorkoms van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers in Suid-Afrikaanse skole en beklemtoon die leemte in bestaande wetgewing, beleide en beste praktyke om hierdie probleem die hoof te bied. Genoemde gebreke ten opsigte van die bestuur van boeliegedrag, noodsaak ingryping. Dit blyk dus van wesentlike belang te wees dat skoolhoofde in Suid-Afrika in besit moet wees van 'n instrument wat gebruik kan word om onderwysers teen werkplekboeliegedrag te beskerm (Smit, 2014:12).

Na aanleiding van bogenoemde besprekings, is die volgende probleme geïdentifiseer: die reg bied wel beskerming, maar dit word nie in skole geïmplementeer nie; daar is onklarigheid ten opsigte van die tipes boeliegedrag en die omvang daarvan; boeliegedrag het nie net ernstige gevolge vir onderwyser-slagoffers nie, maar werk in op die skoolmilieu as geheel; en bestuurstrategieë gerig op die bekamping en hantering van voorvalle van boeliegedrag teen onderwysers is oneffektief.

Uit die probleemontsluiting en die leemte in die literatuur het die volgende navorsingsvraag na vore gekom:

Watter lesse kan geleer word uit 'n gemengde-metode-studie van boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik, Noord-

Kaapprovinsie, ten einde 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur in openbare skole?

Die navorsingssubvrae vernou die navorsingsprobleem tot vrae wat in die navorsing beantwoord moet word (Creswell & Creswell, 2018:145). In die lig van bogenoemde navorsingsvraag, fokus my navorsing op die volgende sub-vrae:

Kwalitatiewe en kwantitatiewe sub-vrae

1. Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm? (*kwalitatief*)
2. Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers? (*kwalitatief en kwantitatief*)
3. Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers? (*kwalitatief*)
4. Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur? (*kwalitatief en kwantitatief*)
5. Watter strategie kan ontwikkel word om boeliegedrag teen onderwysers effektief in openbare skole te bestuur? (*kwalitatief en kwantitatief*)

Bogenoemde sub-vrae lig die fokus van my navorsing uit. In die volgende afdeling word die navorsingsdoel bespreek.

1.5. NAVORSINGSDOEL

Die navorsingsdoel stel die algemene doelwitte, bedoeling of hoofidee van die studie voor en is ook 'n belangrike aspek van 'n studie (Creswell & Creswell, 2018:117). In die lig van bogenoemde navorsingsvraag en sub-vrae word die hoofdoel en doelwitte in hierdie afdeling uiteengesit.

Die hoofdoel was om deur middel van 'n gemengde-metode-empiriese studie boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik te ondersoek en die lesse wat daaruit na vore kom te gebruik ten einde 'n strategie te ontwikkel vir skoolhoofde om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur.

Kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingsdoelwitte

Ten einde die hoofdoel te bereik, is die volgende navorsingsdoelwitte gestel:

1. om die regsplig van skole met betrekking tot die beskerming van onderwysers teen boeliegedrag te bepaal (*kwalitatief*)
2. om die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teen onderwysers te ondersoek (*kwalitatief en kwantitatief*)
3. om die probleme wat die bekamping van werkplekboeliegedrag teen onderwysers belemmer, te bepaal (*kwalitatief*)
4. om die huidige strategieë wat skoolhoofde aanwend om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur, te identifiseer (*kwalitatief en kwantitatief*)
5. om 'n strategie vir die bestuur van boeliegedrag teen onderwysers vir openbare skole te ontwikkel (*kwalitatief en kwantitatief*)

Om bogenoemde doelwitte ten volle te verstaan, is dit nodig dat die betekenis wat aan kernkonsepte geheg is, verduidelik word; vandaar die uiteensetting van die konseptuele raamwerk in die volgende afdeling.

1.6 KONSEPTUELE RAAMWERK

Die konseptuele raamwerk beskryf die konsepte wat die navorser besluit het om as die grondslag van sy ondersoek te gebruik (Kumar, 2019:67). Die belangrikste konsepte – naamlik “boeliegedrag”, “onderwysregtelike perspektief” en “bestuurstrategie” – is in hierdie afdeling omskryf om die leser vertrouwd te maak met die betekenis wat aan die konsepte gekoppel word.

1.6.1 Boeliegedrag

Die Internasionale Arbeidsorganisasie (IO) (“International Labour Organization”) (“ILO”) se definisie van boeliegedrag bied 'n goeie vertrekpunt vir die omskrywing van boeliegedrag. Daarvolgens word “werkplekboeliegedrag” omskryf as “herhaaldelike aanstootlike gedrag, – byvoorbeeld wraakgierige, wrede, kwaadwillige of vernederende optredes wat daarop gemik is om 'n individu of groep werknemers te ondermyn”. Hierdie definisie dien as werksdefinisie vir hierdie studie.

Die mag van die boelie, soos in die geval van leerders, is die gevolg van verskeie faktore, soos leerderminagting vir gesag, ondoeltreffende dissiplinêre prosedures, swak bestuurstrukture en onderwysers wat onervare is (Botha, 2021: 390-393, 396; Garret, 2014:22). Boeliegedrag teen onderwysers is sodanig dat die relatiewe mag wat onderwysers vanaf die regering ontvang, progressief minder bruikbaar is (Terry, 1998:258). Ten spyte van onderwysers se erkende posisie van gesag in die skool, word onderwysers deur leerders geviktimiseer (Botha, 2021:396). In horisontale (die onderwyser boelie 'n mede-onderwyser of onderwysers) en opwaartse boeliegedrag mag persoonlike mag verkry word deur toegang tot inligting wat kollegas nie het, of toegang tot bronne van mag (soos verkry deur: die deel van inligting, opdoen van ervaring, of die netwerk met mense) (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009:26).

French en Raven (1959:150) het reeds in 1959 in hul studie "The Basis of Social Power" vyf basiese tipes mag geïdentifiseer wat vandag nog (sien bv. Lipkin, 2013:34-37; Thomas, 2014) as die basis van die sosialemagteorie beskou word. Die vyf tipes mag is: deskundige mag, verwysingsmag, wetlike mag, beloningsmag, en dwangmag (French & Raven, 1959:150; 1960:262).

Deskundige mag is, volgens Lipkin (2013:34), op kennis gebaseer. Onderwysers se rol as draer van kennis het toenemend in die fasiliteerder van kennis verander (Archived, s.a.). In die skoolopset is deskundige mag gebaseer op leerders se bereidwilligheid om aan die mag van die onderwyser gehoor te gee omdat hulle die persepsie het dat onderwysers die nodige vakkennis, ondervinding en professionele status het.

Verwysingsmag is gebaseer op leerders se begeerte om gehoor te gee aan die onderwyser se mag omdat die onderwyser altyd regverdig, respekvol en besorg teenoor leerders is. Persone met 'n hoë vlak van verwysingsmag kan maklik ander wat hulle respekteer en bewonder, beïnvloed (Lipkin, 2013:34).

Wetlike mag is gebaseer op onderwysers se toevertroude mag, omdat hulle kragtens die in loco parentis-beginsel in die plek van ouers optree wat hulle die reg gee om eise te stel.

Beloningsmag is gebaseer op leerders se verwagting dat die onderwyser hulle sal beloon omdat hulle aan die vereistes voldoen het of toepaslike gedrag gedemonstreer het. Onderwysers kan belonings gebruik om mag te genereer om sodoende hul leierskap en gesag te handhaaf.

Dwangmag is gebaseer op die persepsie van leerders dat hulle gestraf sal word indien hulle reëls oortree (Thomas, 2014). Indien leerders die persepsie het dat onderwysers die tipes mag verkeerd kommunikeer en uitleef, kan dit tot 'n wanbalans van mag lei (Thomas, 2014).

Hierdie bespreking dui daarop dat onderwysers se mag soms deur leerders oorgeneem kan word en onderwysers sodoende die slagoffer kan word. Boeliegedrag kan dus 'n proses van manipulasie vir mag in die werkplek word, waar onderwysers dan aan boeliegedrag deur leerders onderwerp word.

Vir die doel van die studie word boeliegedrag teen 'n onderwyser gedefinieer as 'n enkele of herhaaldelike, doelbewuste en aggressiewe gedrag (fisiek, psigologies, sosiaal en professioneel) deur die aggressor (leerders, ouers, onderwysers, die skoolhoof of beheerliggaamslede) wat in 'n veronderstelde magsposisie is.

1.6.2 Onderwysregtelike perspektief

“Onderwysregtelik” verwys na 'n stel reëls en regulasies wat die werksaamhede van 'n onderwysstelsel onderskryf (Ellis, 2017). Volgens die *Merriam-Webster.com Thesaurus*, (s.v. “perspective,”) verwys die konsep “perspektief” na “a way of looking at something”. Ek het boeliegedrag teenoor onderwysers vanuit 'n “onderwysregtelike perspektief”, dit wil sê deur die lens van onderwysreg wat relevant is vir die regulering en hantering van boeliegedrag teen onderwysers, ondersoek.

1.6.3 Bestuurstrategie

Om “bestuurstrategie” te definieer is dit nodig om eers die betekenis van die kernwoorde, naamlik “bestuur” en “strategie” te omskryf. “Bestuur” handel oor die regulering van effektiewe taakuitvoering en mense (Ch, Ahmad, Malik & Batool, 2018:46; Van Deventer & Kruger, 2012:65) maar ook met bestuursaktiwiteite. Die

bestuur van 'n skool verwys na 'n spesifieke soort werk wat deur die skoolhoof (persoon met kennis en ervaring) uitgevoer word. Die areas wat deur die skoolhoof bestuur word, sluit in leerders, onderwysers, fisiese fasiliteite, en die skoolgemeenskap. Die skoolhoof se pligte sluit bestuursaktiwiteite ten opsigte van leer en onderrig in, soos beplanning, probleemoplossing, besluitneming, beleidmaking, organisering, koördinerig, delegering, leiding en beheer oor skoolaktiwiteite (Van Deventer & Kruger, 2012:66). Hierdie bestuursaktiwiteite sluit ook voorkoming in. Byvoorbeeld, wat betref boeliegedrag moet hierdie bestuur die proses, insluitend aanmelding (van boeliegedrag) asook ingryping omvat.

Volgens die HAT (2014, s.v. "strategie") verwys die konsep "strategie" na die wyse waarop 'n mens volgens beplanning jou doel gaan bereik. "Strategie" is die brug tussen beleid of hoë-orde-doelwitte aan die een kant en taktiek of konkrete aksies aan die ander kant. "Strategie" is 'n term wat verwys na 'n komplekse web van gedagtes, idees, insigte, ervarings, doelwitte, kundigheid, herinneringe, persepsies en verwagtinge, wat algemene leiding bied vir spesifieke aksies in die nastrewing van spesifieke doelwitte (Nickols, 2012).

Vir die doel van die studie word "bestuurstrategie" vervolgens gedefinieer as die beplande operasionele aksies (in lyn met die Grondwet en wetgewing) wat skoolhoofde moet uitvoer ten einde boeliegedrag teenoor onderwysers effektief te bestuur.

1.7 OMVANG VAN DIE STUDIE

In hierdie studie het ek gefokus op boeliegedrag teenoor onderwysers in 40 openbare skole in die landelike gebied van die John Taolo Gaetsewe-distrik in die Noord-Kaapprovinsie. Die Noord-Kaapprovinsie is een van Suid-Afrika se nege provinsies (Savannah Environmental, 2022, 13). Die provinsie is in vyf distriksmunisipaliteite verdeel: Namakwa, Pixley ka Seme, Siyanda, Frances Baard en John Taolo Gaetsewe (Savannah Environmental, 2022, 14). Dit bestaan uit drie plaaslike munisipaliteite: Gamagara, Ga-Segonyana en Joe Morolong, asook 186 dorpe en nedersettings, waarvan die meerderheid dorpe is (80 persent). Ek het my navorsing tot die John Taolo Gaetsewe-distrik beperk. Die distrik word verder

onderverdeel in 24 munisipaliteite. Daar is 26 openbare sekondêre skole, 109 openbare laerskole en 34 intermediêre skole in hierdie distrik (John Taolo Gaetsewe District Municipality, 2020:22). Deelnemers aan hierdie studie sluit onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers in. Onderwysers is gekies omdat hulle, soos berig in die media, aan boeliegedrag in skole blootgestel word. Skoolhoofde, ook genoem prinsipale, is nie net gekies omdat hulle lede van die beheerliggame is nie, maar ook omdat hulle provinsiale Departementshoofde verteenwoordig, wat spesifieke wetlike bestuursverantwoordelikhede het. Vakbondverteenwoordigers is as deelnemers ingesluit omdat hulle as onderwysersverteenwoordigers kan optree om onderwysers wat boeliegedrag ervaar het, in te lig en by te staan.

1.8 LITERATUUROORSIG

Die literatuuorsig help om vas te stel of die onderwerp die moeite werd is om te ondersoek en bied insigte oor hoe die omvang tot die nodige veld van ondersoek beperk kan word (Creswell & Creswell, 2018:23). Die literatuuorsig, volgens Kumar (2019:58), is gebaseer op die navorsingsprobleem wat opgelos, verduidelik, getoets en ontwikkel moet word. Die literatuuorsig is uitgevoer om aan te toon dat die probleem van boeliegedrag teenoor onderwysers bestaan en dat dit van kritieke belang is om 'n strategie te ontwikkel om hierdie probleem op te los; om aan te toon dat 'n beperkte aantal studies uitgevoer is wat verband hou met boeliegedrag teen onderwysers en verwante bestuurstrategieë om boeliegedrag van en teen onderwysers te hanteer; en om aan te dui hoe ver gepubliseerde navorsing gevorder het om die navorsingsvrae te beantwoord soos in afdeling 1.4 uiteengesit. Volgens Creswell en Creswell (2018:23) dien 'n literatuuorsig drie primêre funksies, naamlik om:

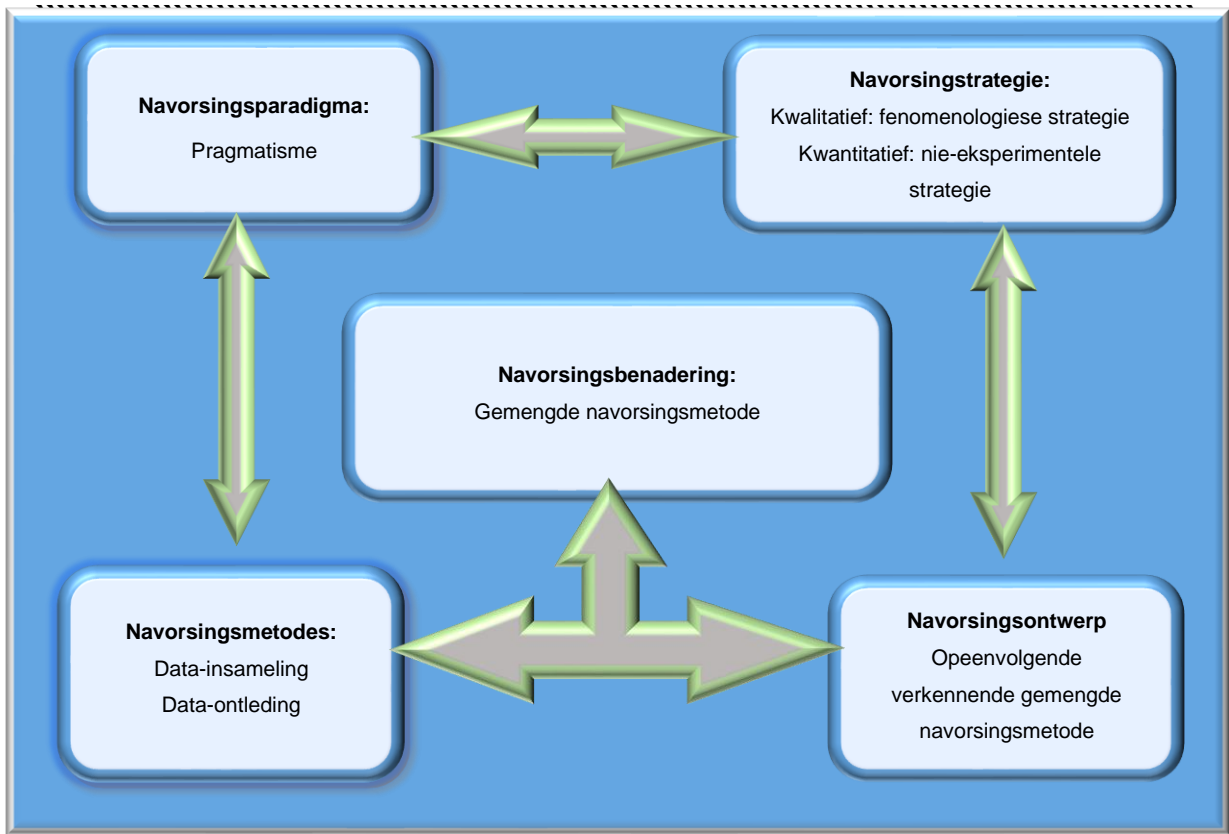
- die bevindinge van navorsing wat relevant is vir die huidige studie te deel
- 'n leemte in die literatuur uit te wys en by te dra tot die huidige kennis deur die navorsing aan die groter debat in die literatuur te koppel
- 'n grondslag te bied vir die navorsing, asook 'n vergelykingspunt om die bevindinge van ander studies met bevindinge van 'n nuwe studie te vergelyk

Handboeke, artikels en elektroniese media is alles by die literatuuoroorsig ingesluit. Hoofsaaklik primêre bronne is in die navorsing ingesluit. Hierdie bronne sluit in boeke, artikels, hofsake en bronne wat verband hou met boeliegedrag teen onderwysers. Ek het 'n soektog by die Unisa-biblioteek aangevra. Die volgende trefwoorde is gebruik: veiligheid; sekuriteit; onderwyser; openbare skole; werkpleksekuriteit; boeliegedrag; fisieke en psigologiese geweld en werkplekboeliegedrag. Daar is ook van internetsoektogte gebruik gemaak, naamlik deur middel van Google Scholar, Google, Yahoo en Ebsco Host.

Die literatuuoroorsig is in twee afdelings verdeel, naamlik (a) die aard, omvang en gevolg van werkplekboeliegedrag teen onderwysers (sien hoofstuk 2) en (b) die regsraamwerk vir die regulering en bestuur van boeliegedrag teen onderwysers (sien hoofstuk 3).

1.9 METODOLOGIESE BEPLANNING

Navorsingsmetodologie sluit in die vorm van data-insameling, -ontleding en -interpretasie (Creswell & Creswell, 2018:459). Die navorsingsparadigma, -benadering, -strategie, -ontwerp, navorsingspopulasie en steekproefpopulasie, betroubaarheid, geldigheid van die studie en etiese aspekte word in die afdeling verduidelik.



Figuur 4: Navorsingsraamwerk

(Bron: aangepas uit Creswell & Creswell, 2018:5)

Die navorsingsparadigma word in die volgende afdeling bespreek.

1.9.1 Navorsingsparadigma

Die navorsingsparadigma verwys na die navorser se raamwerk van menings, sienings en aannames oor die werklikheid ten opsigte van die deelnemers en die wyse waarop data oor die navorsingsprobleem ingesamel word (Ebersöhn, Eloff & Ferreira 2019:164). Vir die doel van hierdie navorsing het ek van 'n gemengde navorsingsontwerp gebruik gemaak, met die pragmatisme-paradigma as uitgangspunt.

Pragmatisme is 'n proses, eerder as 'n resultaat, en is 'n benadering wat probeer om alle deelnemende veranderlikes in 'n oplossing wat spesifiek op opvoedkundige probleme geskoei is, te bekragtig. Dit beteken die taak van pragmatiste is om

oplossings te vind om 'n probleem wat in die praktyk ondervind word op 'n geskikte wyse op te los (Creswell & Creswell, 2018:10).

Pragmatisme is geskik vir gemengde navorsing omdat dit my in staat stel om self metodes, tegnieke en prosedures vir die navorsing te kies en verskillende benaderings vir data-insameling en -ontleding in die kwantitatiewe en kwalitatiewe data te gebruik (Creswell & Creswell, 2018:10,11). Die rasionaal vir die keuse van pragmatisme is daarin geleë dat die spesifieke paradigma geskik is vir die gemengde metode, wat daarop gemik is om 'n oplossing te vind vir 'n huidige probleem, soos werkplekboeliedrag teenoor onderwysers, in hierdie geval.

1.9.2 Navorsingsbenadering

Volgens Creswell en Creswell (2018:250) verwys die navorsingsbenadering na die planne en prosedures wat tydens die navorsing gebruik is om die doel van die navorsing te bereik. Hierdie skrywers onderskei tussen drie soorte benaderings, naamlik kwantitatiewe, kwalitatiewe en gemengde navorsingsbenaderings. Ek het die gemengde navorsingsbenadering gekies deurdat die moontlike tekortkominge van die kwalitatiewe en/of kwantitatiewe benadering deur 'n sterker kwantitatiewe en/of kwalitatiewe benadering balanseer kan word om die navorsingsprobleem beter te verstaan en 'n gepaste strategie te ontwikkel sodat skoolhoofde boeliedrag teenoor onderwysers effektief kan bestuur.

1.9.3 Navorsingstrategie

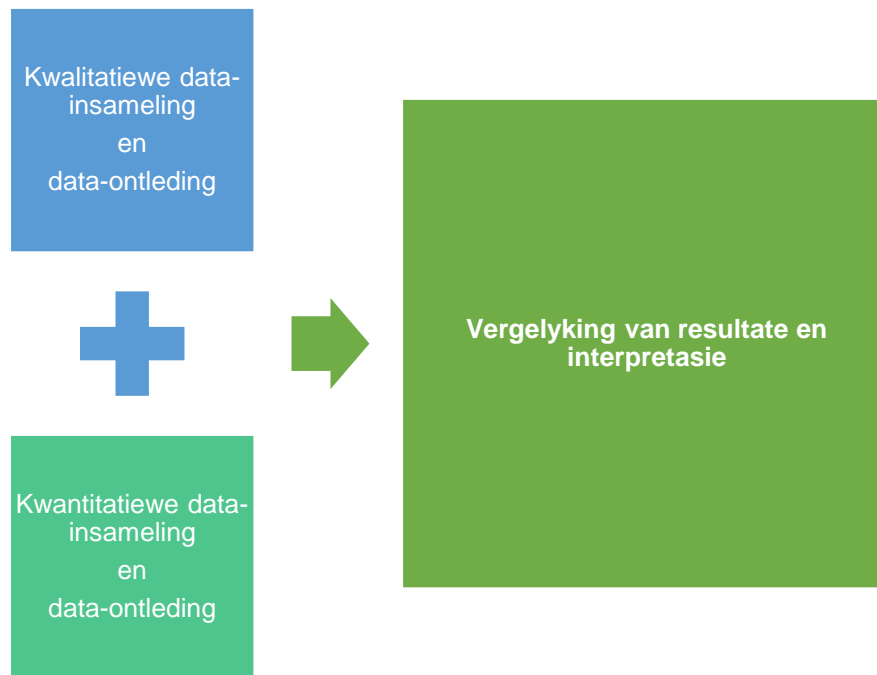
Ek het hoofsaaklik in die onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers se ervarings en sienings belanggestel; daarom is 'n fenomenologiese navorsingstrategie vir die kwalitatiewe fase van die navorsing gekies. Fenomenologiese navorsing is die studie van die deelnemers se perspektiewe, persepsies en menings van die onmiddellike werklike ervaring (Creswell & Creswell, 2018:13; Leedy & Ormrod, 2020:117). Ten einde die onderwysregtelike perspektief effektief te ondersoek, het ek van die interpretasie-van-wetgewing- en die hermeneutiese metodes gebruik gemaak. Die interpretasie-van-wetgewing-metode het ten doel om statutêre en beleidsaspekte wat op die tema van toepassing is te bepaal (Oosthuizen, 2020:13-16). Die hermeneutiese metode verwys na die

deurlopende proses van interpretasie van tekste waartydens beide die geheel en die dele progressief toegelig word (Oosthuizen, 2020:16).

Ek het gebruik gemaak van nie-eksperimentele navorsing in die kwantitatiewe fase van hierdie navorsing. Die term nie-eksperimentele verwys na die gebruik van opnames om kwantitatiewe inligting te verkry wat die navorser kan gebruik om 'n spesifieke verskynsel te ondersoek of te beskryf (Maree & Pietersen, 2020a:193). Volgens Maree en Pietersen (2020a:196) help opnamenavorsing die navorser om sienings, gedrag en persepsies oor 'n bepaalde verskynsel vanuit 'n gedefinieerde populasie te toets. Die keuse om die nie-eksperimentele navorsing te gebruik was dus geskik aangesien ek die sienings, gedrag en persepsies van onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers in die John Taolo Gaetsewe-distrik wou toets.

1.9.4 Navorsingsontwerp

Die navorsingsontwerp verwys na die proses van hoe die ondersoek uitgevoer gaan word binne die gekose navorsingsbenadering (kwantitatiewe, kwalitatiewe, of gemengdenavorsingsbenadering). Ek het die konvergent-parallele gemengde metode gevolg om inligting van verskillende partye, naamlik onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers in te samel. Die verskillende datastelle is vergelyk ten einde die geldigheid van die studie te versterk en meer geloofwaardigheid aan die bevindinge te verleen. In die konvergent-parallele gemengde metode word kwantitatiewe en kwalitatiewe data gelyktydig ingesamel, onafhanklik ontleed en dan gekombineer vir sinvolle interpretasie (Creswell & Creswell, 2018:247). Daar is gelyke klem op die kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes geplaas en ek het dus wedersyds ondersteunende bevindinge formuleer. Hierdie proses word in figuur 5 uitgebeeld.



Figuur 5: Konvergent-parallele gemengde metode

(Bron: aangepas uit Creswell & Creswell, 2018:218)

1.9.4.1 Data-insamelingsmetodes en -instrumente

Die keuse van data-insamelingsmetodes word gelei deur die navorsingsvrae en verwante doelwitte (Kumar, 2019:215). In hierdie afdeling sit ek die data-insamelingsmetodes en -instrumente uiteen en verduidelik die data-insamelingsmetodes, waardeur die nodige data onttrek word om die navorsingsvrae te beantwoord.

Tabel 2: Verband tussen doelwitte en data-insamelingsmetodes

Doelwitte	Data-insamelingsmetodes
Om die regsplig van skole met betrekking tot die beskerming van onderwysers teen boeliegedrag te bepaal.	1. Dokument-analise van die Grondwet, algemene wetgewing, gemeneereg en onderwyswetgewing en -beleid.
Om die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teen onderwysers te ondersoek.	1. Kwalitatiewe, semigestruktureerde onderhoude met twee onderwysers, een skoolhoof en een vakbondvertegenwoordiger per skool. 2. Kwantitatiewe vraelys wat deur alle respondente (onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers) ingevul is.
Om die probleme wat die bekamping van werkplekboeliegedrag teen onderwysers belemmer te bepaal.	1. Dokument-analise van die gedragskode vir leerders van die geselekteerde skole. 2. Kwalitatiewe, semigestruktureerde onderhoude met twee onderwysers, een skoolhoof en een vakbondvertegenwoordiger per skool.
Om die huidige strategieë wat skoolhoofde aanwend om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur te identifiseer.	1. Kwalitatiewe, semigestruktureerde onderhoude met twee onderwysers, een skoolhoof en een vakbondvertegenwoordiger per skool. 2. Kwantitatiewe vraelys wat deur alle respondente (onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers) ingevul is.

(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

Dokumentontleding is nie 'n blote opsomming of beskrywing van die inhoud van 'n dokument nie, maar die stelselmatige ondersoek van die inhoud. Dit behels 'n ontleding van die inhoud en in die meeste gevalle 'n ondersoek na die motivering, bedoeling en doel van 'n dokument binne 'n bepaalde historiese of kontemporêre konteks (Harvey, 2012-2020). Die Gedragskode vir Leerders van die drie geselekteerde skole in die John Taolo Gaetsewe-streek is bestudeer om te bepaal of dit enige bepalinge bevat wat gebruik kan word om boeliegedrag teenoor onderwysers te hanteer. Ek het die gedragskode gekies omdat dit wangedrag deur leerders omskryf en ek dit dus kon gebruik om vas te stel of enige van die vorme van wangedrag aandag gee aan boeliegedrag teen onderwysers of dit sal dek.

Individuele, semigestruktureerde onderhoude, eerder as gestruktureerde onderhoude met onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers, is gekies, aangesien sodanige onderhoude meer aanpasbaar, vloeibaar en geskik is om inligting te verkry waarvoor ek moontlik nie beplan het nie. Ek het

semigestruktureerde onderhoude gekies omdat dit, in ooreenstemming met die rasionaal van Saunders, Lewis en Thornhill (2016:394), navorsers in staat stel om deelnemers se antwoorde te vergelyk omdat dieselfde kernvrae gebruik word. Dit laat die navorser ook toe om die deelnemers te vra om op 'n antwoord uit te brei. Die oop items in die onderhoude het die deelnemers toegelaat om te fokus op die kwessies wat vir hulle belangrik was.

Tydens die kwalitatiewe navorsing is een semigestruktureerde onderhoud met twee onderwysers, een skoolhoof en een vakbondvertegenwoordiger per skool gevoer (10 deelnemers in totaal). Volgens Nieuwenhuis (2020b:108-109) bestaan semigestruktureerde individuele onderhoude uit beplande oop vrae wat deur die navorser gevra word (opgevolg deur bykomende vrae vir beter begrip en duidelikheid, indien nodig). Semigestruktureerde individuele onderhoude het my in staat gestel om, in 'n natuurlike konteks, meer uit te vind oor die deelnemers se idees, persepsies, oortuigings en gedrag. Die doel van semigestruktureerde onderhoude is om die wêreld van die deelnemer te betree en te probeer verstaan hoe die deelnemer dit ervaar (DeJonckheere & Vaughn, 2019:1). Semigestruktureerde onderhoude is 'n effektiewe metode vir data-insameling wanneer 'n navorser: (1) kwalitatiewe, oopeinde data wil versamel; (2) deelnemers se gedagtes, gevoelens en oortuigings oor 'n spesifieke onderwerp wil ondersoek; en (3) diep wil delf in persoonlike en soms sensitiewe kwessies (DeJonckheere & Vaughn, 2019:3). Semigestruktureerde onderhoude is tydrowend en relatief duur en vereis 'n langer verifiëringsproses om vergelykende inligting te onttrek, terwyl die deelnemers ook sorgvuldig gekies moet word om vooroordeel te vermy (Queirós, Faria & Almeida, 2017:379). Om die proses te vergemaklik en te verseker dat die onderhoud inligting rakende die navorsingsfokus sou insamel, het ek 'n onderhoudsgids voorberei wat 'n paar kernvrae bevat (sien Aanhangsel F).

Vraelyste in kwantitatiewe navorsing is geskik vir die studie omdat dit die volgende voordele het: die gebruik van vraelyste help om 'n vinnige vergelyking moontlik te maak; word gewoonlik deur mense as onbetwisbaar beskou en is redelik eenvoudig om te verduidelik en te verstaan (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016:181). In kwantitatiewe navorsing het respondente (onderwysers, skoolhoofde en

vakbondverteenwoordigers) verskillende vraelyste, spesifiek ontwerp vir elke respondentgroep, ingevul (sien Aanhangsel H)

1.9.4.2 *Metodes van data-ontleding*

Volgens Holloway en Galvin (2016:287) is data-ontleding 'n chaotiese, dubbelsinnige en tydrowende proses, sowel as 'n kreatiewe en opwindende proses om orde, struktuur en betekenis aan die ingesamelde data te gee.

Die kwalitatiewe data is met behulp van die Atlas ti sagtewareprogram gekodeer. Die ontleding van die kwalitatiewe data is deur middel van inhoudsontleding gedoen. Inhoudsontleding is 'n induktiewe proses waarin ooreenkomste en verskille onttrek word (Nieuwenhuis, 2020a:126).

Die verwerking van die kwantitatiewe data is deur 'n privaat statistiese konsultasiediens gedoen. Die keuse van 'n gepaste statistiese sagtewareprogram met betrekking tot die ontleding van die data is aan die oordeel van die konsultasiediens oorgelaat. Daar is van beskrywende en inferensiële statistiek gebruik gemaak. Beskrywende statistiek som die algemene aard van die ingesamelde data op en maak gebruik van frekwensies, gemiddeldes, mediane en standaardafwykings (Christensen, Johnson & Turner, 2014:376; Leedy & Ormrod, 2020:33). Vir die doel van die ondersoek is gemiddeldes, persentasies, mediane en standaardafwykings bereken.

Inferensiële statistiek behels die gebruik van 'n groter steekproef om die verskille of verwantskappe tussen die veranderlikes van 'n populasie vas te stel en dit tot die populasie te veralgemeen (Christensen *et al.*, 2014:408; Leedy & Ormrod, 2020:34). Deur middel van inferensiële statistiek is die verskille en verwantskappe tussen drie groepe, naamlik die onderwysers (200), skoolhoofde (40) en vakbondverteenwoordigers (40), ten opsigte van die resultate en biografiese inligting gemeet.

Nadat die onafhanklike ontleding voltooi is, is die bevindinge verder ondersoek deur biografiese veranderlikes, en die faktore wat 'n rol speel by boeliegedrag teen onderwysers te vergelyk. Die data is daarna geïntegreer om 'n matriks te skep wat

kwantitatiewe veranderlikes en kwalitatiewe temas weerspieël. Bevindinge uit die kwantitatiewe ontleding is gelyktydig met die bevindinge van die kwalitatiewe ontleding gedoen. 'n Oorkoepelende ontleding van instrumentmaatreëls en temas het bygedra tot 'n diepgaande interpretasie en begrip van die verhoudings tussen die datastelle. Laastens is 'n hiërargiese kategorisering van veerkragtigheid geskep om 'n dieper begrip te verkry van die veerkragtige eienskappe soos deur die deelnemers weergegee. Saamgevoegde bevindinge is daarna gebruik om 'n sinvolle antwoord te kry op die navorsingsvraag: Watter lesse kan geleer word uit 'n gemengde-metode-studie van boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik, Noord-Kaapprovinsie, ten einde 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur in openbare skole.

Nadat die data ontleed is, is die bevindinge geïntegreer, getrianguleer en geïnterpreteer om boeliegedrag teenoor onderwysers sinvol te evalueer. Die metodologiese triangulering van kwalitatiewe en kwantitatiewe data het my eerstens, in staat gestel om boeliegedrag in die spesifieke skole teenoor onderwysers deurtastend te verken en te ondersoek, aangesien daar min empiriese kennis oor boeliegedrag teenoor onderwysers opgeteken is. Tweedens het die metode my in staat gestel om 'n bestuurstrategie te ontwikkel wat skoolhoofde kan help om boeliegedrag teen onderwyser effektief te bestuur.

1.9.5 Navorsingspopulasie en steekproefpopulasie

Kumar (2019:292) definieer “populasie” as die totaliteit van mense, organisasies, voorwerpe of gebeure waaruit 'n steekproef getrek is. Dié navorsingspopulasie het uit onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers van die John Taolo Gaetsewe-streek in die Noord-Kaapprovinsie bestaan.

“Steekproef” verwys na die deelnemers wat ek uit 'n populasie gekies het om aan die studie deel te neem (Joubert, Hartell & Lombard, 2016:261). Doelgerigte kriterium-gebaseerde steekproefneming is gebruik om die deelnemers te kies wat my die beste sou help om die verskynsel te verstaan. Doelgerigte kriterium-gebaseerde steekproefneming is wanneer die deelnemers op grond van kriteria wat hul ingelig of kundig ten opsigte van die navorsingsprobleem maak, vooraf gekies

word (Leedy & Ormrod, 2020:303). Die kriteria is in afdeling 4.2.6 uiteengesit. Daar was drie skole uit die populasie van 40 skole wat in die kwantitatiewe data-insameling gebruik is (sien die verduideliking oor hierdie seleksie hier onder), gekies vir die kwalitatiewe navorsing. Die drie skole is op grond van hul ligging gekies. Om koste te bespaar, het ek skole wat binne 'n tien-kilometer-radius geleë is, voorkeur gegee. Die skole wat in die kwalitatiewe fase betrek is, het 'n primêre, intermediêre en hoërskool van die John Taolo Gaetsewe-streek ingesluit.

Die seleksie van steekproefpopulasie is vooraf gegaan deur 'n besoek aan die John Taolo Gaetsewe-distrik Onderwysdepartement, waar ek inligting ingewin het oor skole wat probleme met boeliegedrag teen onderwysers ervaar. Daar is direk met die kringbestuurders in verbinding getree en hulle is versoek om die name van skole waar voorvalle van boeliegedrag teenoor onderwysers vir die ses maande periode van Januarie tot Junie 2021 aangemeld is, te identifiseer. Die 40 deelnemende skole is toe uit hierdie lys van skole gekies.

Vir die kwantitatiewe afdeling van die navorsing is 40 uit die 70 moontlike skole in die John Taolo Gaetsewe-streek betrek. Die besluit om 40 skole te betrek, was om 'n voldoende aantal skole te gebruik om 'n diepgaande ondersoek na boeliegedrag teen onderwysers te doen met 'n verteenwoordigende steekproef, parallel met die behoefte om die veldwerk binne die vasgestelde tydraamwerk te voltooi.

Dié kwantitatiewe navorsingsteekproef was sistematies van aard. Aanvanklik is beplan om uit die drie skole twee onderwysers (ses in totaal), een skoolhoof (drie in totaal) en een vakbondverteenvoorder (drie in totaal) te kies. Die volgende het gerealiseer: slegs vyf onderwysers, twee skoolhoofde en twee vakbondverteenvoorders uit elke skool is vir die kwantitatiewe ontleding gekies. In tabel 3 word die aantal respondente wat op die ou einde deel van die studie uitgemaak het tussen hakies ná die beoogde aantal respondente aangedui. Die aantal respondente wat sistematies geselekteer is, het van die aantal onderwysers by 'n spesifieke skool afgehang. By 'n skool met vyftien onderwysers is elke derde onderwyser sistematies geselekteer; by 'n skool met twintig onderwysers is elke vyfde onderwyser sistematies geselekteer; en by 'n skool met dertig onderwysers is elke sesde onderwyser sistematies geselekteer (totaal van 200 onderwysers). Al

die skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers in die onderskeie deelnemende skole het deel uitgemaak van die steekproef. Dit beteken dat die kwantitatiewe steekproef van 280 respondente uit 40 skoolhoofde, 40 vakbondverteenwoordigers en 200 onderwysers bestaan het. Die steekproef vir navorsing was vir 292 deelnemers / respondente beplan (12 deelnemers en 280 respondente), maar het uiteindelik uit 289 deelnemers / respondente (9 deelnemers en 280 respondente) bestaan (sien tabel 3).

Tabel 3: Steekproef van skole, deelnemers en respondente

		Primêre skole	Gekombineerde skole	Hoërskole	Totaal
	Aantal skole	20	10	10	40
Kwalitatiewe navorsing	Semigestruktureerde onderhoude met onderwysers	2	2 (1)	2	6 (5)
	Semigestruktureerde onderhoude met skoolhoofde	1 (0)	1	1	3 (2)
	Semigestruktureerde onderhoude met vakbondverteenwoordigers	1 (0)	1	1	3 (2)
Kwantitatiewe navorsing	Vraelyste aan skoolhoofde	20	10	10	40
	Vraelyste aan vakbondverteenwoordigers	20	10	10	40
	Vraelyste aan onderwysers	100	50	50	200
	Totale steekproef				292 (289)

(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

Die betroubaarheid en geldigheid van die studie word vervolgens bespreek.

1.9.6 Betroubaarheid en geldigheid van die studie

Die betroubaarheid van die kwalitatiewe data en geldigheid van die kwantitatiewe data word bespreek ten einde die geskiktheid van die navorsingsproses te bevestig.

1.9.6.1 *Betroubaarheid van kwalitatiewe navorsing*

Betroubaarheid beteken dat die navorser sekere prosedures gebruik om die akkuraatheid van die bevindinge te verseker (Creswell & Creswell, 2018:251). Die wyse hoe ek te werk gegaan het om aan die betroubaarheidskriteria van oordraagbaarheid, geloofwaardigheid, geldigheid en bevestigbaarheid te voldoen, word in hoofstuk 5 in diepte bespreek.

1.9.6.2 *Geldigheid van kwantitatiewe navorsing*

Geldigheid van kwantitatiewe navorsing verwys na die vraag of die tellings van 'n spesifieke instrument wat in die navorsing gebruik is, die navorser in staat gestel het om betekenisvolle afleidings en bruikbare inferensie te maak (Leedy & Ormrod, 2020:222). Ten einde geldigheid te verseker, het ek inhoudsgeldigheid en konstruktgeldigheid in die studie gebruik. 'n Volledige bespreking van hoe ek te werk gegaan het om aan die kriteria vir geldigheid in kwantitatiewe navorsing te voldoen is in hoofstuk 5 gedoen.

1.9.7 **Etiese aspekte**

Navorsingsetiek word gedefinieer as 'n stel morele beginsels wat daarop gemik is om navorsers te help om beide die kwantitatiewe en kwalitatiewe fases op so 'n wyse uit te voer dat dit sal voldoen aan bestaande etiese navorsingstandaarde (Clark & Ivankova, 2015:65). Volgens Leedy en Ormrod, (2020:304) is die normale riglyne vir etiese navorsing ook in die uitvoering van die gemengde metode van toepassing. Die etiese aspekte, soos uitgesit deur Leedy en Ormrod (2020:135-139) het die navorsing gerig omdat daar onder andere op die denke, gevoelens en ervarings van die onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers gefokus word. Hierdie aspekte sluit maatreëls in om die deelnemers teen enige skade te beskerm, vrywillige en ingeligte toestemming by die deelnemers te verkry voordat enige data ingesamel word, en beskerming van deelnemers se reg tot privaatheid en anonimiteit te verseker.

Ek het die volgende stappe gedoen ten einde etiese navorsing te verseker: 'n etiese klaring is verkry van die Etiekkomitee van die Kollege vir Opvoedkunde aan die

Universiteit van Suid-Afrika (Unisa). Toestemming vir die voer van onderhoude en opname-vraelyste is van die Noord-Kaapse Onderwysdepartement en deelnemende skole verkry. Getekende ooreenkomste tot vrywillige deelname is van individuele onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers verkry en plagiaat is vermy.

Die etiese aspekte word breedvoerig in hoofstuk 5 bespreek om aan te toon hoe te werk gegaan is ten einde 'n etiese navorsingstandaard te handhaaf.

1.10 BEPERKINGS VAN DIE STUDIE

Beperkings is die potensiële swakhede in 'n studie wat nie beheer kan word nie. Die beperkings moet uitgewys word, aangesien dit 'n effek op die navorsingsontwerp en bevindinge het (Korrapati, 2016:37). Die volgende beperkings is van toepassing op die studie:

- daar is 'n tekort aan akademiese bronne oor die onderwerp
- respondente was aanvanklik traag om aanlyn vraelyste te voltooi, wat veroorsaak het dat die versameling van data langer geneem het as wat voorsien is (sien hoofstuk 5)

Die aannames van die studie word volgende bespreek.

1.11 AANNAMES

Aannames ten opsigte van 'n studie verwys na 'n lys van feite wat as die waarheid aanvaar word. Die studie sal irrelevant wees indien die aannames geëlimineer word (Korrapati, 2016:36). Die volgende aannames het betrekking op die studie, naamlik dat:

- alle deelnemers hulle samewerking sal gee en betroubare inligting sal verskaf
- die integrasie van kwalitatiewe en kwantitatiewe data sal bydra om die gehalte van die navorsing te verhoog
- daar 'n gebrek aan kennis by onderwysers is ten opsigte van wat boeliegedrag is

- aggressiewe gedrag in skole die werkstevredenheid van onderwysers beïnvloed

In die volgende afdeling word die hoofstukontleding bespreek.

1.12 HOOFSTUKINDELING

Die tesis bestaan uit die volgende agt hoofstukke:

Hoofstuk 1: Oriëntering

Die inleiding, agtergrond en teoretiese raamwerk, probleemstelling, konseptuele raamwerk, doel van die navorsing, navorsingsontwerp word in hierdie hoofstuk kortliks bespreek om die leser aan die navorsing bekend te stel.

Hoofstuk 2: Die aard van boeliegedrag teenoor onderwysers

Boeliegedrag word in hierdie hoofstuk gedefinieer waarna die fokus op die boelie, tipes boeliegedrag, gevolge van boeliegedrag en modelle om boeliegedrag te bestuur, geplaas word om 'n grondslag te lê vir die ontwikkeling van 'n bestuurstrategie om boeliegedrag te hanteer.

Hoofstuk 3: Regsraamwerk vir bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers

In hierdie hoofstuk word die regsplig ten opsigte van die beskerming teen werkplekboeliegedrag, menseregte en die regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes ingevolge die Grondwet, algemene wetgewing, onderwyswetgewing en gemenerereg breedvoerig bespreek.

Hoofstuk 4: Strategieë vir die bestuur van werkplekboeliegedrag teen onderwysers

Die verskillende strategieë wat in die werkplek gebruik kan word om boeliegedrag te bestuur word in hierdie hoofstuk bespreek.

Hoofstuk 5: Navorsingsmetodologie

Die konvergent-parallele navorsingsontwerp en -metodologie word in hierdie hoofstuk bespreek.

Hoofstuk 6: Kwalitatiewe data: Ontleding, interpretasie en bevindinge

Die kwalitatiewe data is in hierdie hoofstuk ontleed en geïnterpreteer, en gebruik om bevindinge te formuleer.

Hoofstuk 7: Kwantitatiewe data: Ontleding, interpretasie en bevindinge

In hierdie hoofstuk word die kwantitatiewe data ontleed en geïnterpreteer, en gebruik om kwantitatiewe bevindinge te formuleer.

Hoofstuk 8: Slothoofstuk

In die agste en finale hoofstuk word die navorsing kortliks saamgevat, die bevindinge bespreek, die strategie om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur, uiteengesit, gevolgtrekkings gemaak en die implikasies van die navorsing kortliks geskets. Daarna word die tekortkominge uitgelig, aanbevelings vir verdere navorsing en die bevestiging van aannames gedoen.

1.13 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

In hierdie hoofstuk is die navorsingsprobleem en navorsingsrasionaal bespreek. Nasionale en internasionale studies is gebruik om die teenwoordigheid van werkplekboeliegedrag teen onderwysers toe te lig. Die agtergrondstelling bestaande uit die regsraamwerk en die teoretiese raamwerk is saam bespreek, omdat die regsraamwerk deel vorm van die teoretiese raamwerk. Die konseptuele raamwerk en die belangrikste konsepte relevant tot die studie is bespreek. Die navorsingsvraag en -doelwitte is geformuleer wat die voorgestelde werkswyse vir die navorsing aandui. Die navorsingsontwerp en -metode wat ek gebruik het, is daarna uiteengesit. Bepaalde etiese kwessies wat intrinsiek aan navorsing is en ook bespreek moet word, is geïdentifiseer.

In hoofstuk 2 word die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers ondersoek.

HOOFSTUK 2: DIE AARD VAN BOELIEGEDRAG TEEN ONDERWYSERS

2.1 INLEIDING

In die hoofstuk word 'n diepgaande bespreking van boeliegedrag teenoor onderwysers weergegee aangesien dit sentraal is tot die ontwerp van 'n bestuurstrategie om boeliegedrag in skole te bekamp. Die begrip “boeliegedrag” word eers omskryf, waarna die aard van boeliegedrag teenoor onderwysers, die tipes boelies, tipes boeliegedrag, die gevolge van boeliegedrag en die bestaande modelle om boeliegedrag te verklaar, bespreek word.

2.2 DEFINISIES VAN BOELIEGEDRAG

In hierdie afdeling word voortgebou op die definisies van boeliegedrag wat in hoofstuk 1 bespreek is deur na die definisies vervat in wetgewing van tien lande¹ te kyk. Tien lande is gekies om die pogings wat verskeie lande aanwend om boeliegedrag deur middel van wetgewing te bestuur, uit te wys, en sodoende ooreenkomste en verskille te identifiseer.

Australië: In Australië word onderwysers deur die Billike Werk Wysigingswet 73 van 2013 (“Fair Work Amendment Act 73 of 2013”) beskerm. Die Billike Werk Wysigingswet 73 van 2013 definieer “werkplekboeliegedrag” as herhaalde onredelike gedrag deur 'n individu teenoor 'n werker wat 'n risiko vir die betrokke werker se gesondheid en veiligheid skep (Australia 2013, deel 6-4B, afdeling 2, artikel 789FD).

Frankryk: Artikel L1152-1 van die Franse Arbeidskode, hul Code du Travail, definieer “morele boeliegedrag” as herhaalde dade wat 'n agteruitgang van 'n werknemer se werksomstandighede teweegbring, waarskynlik op sy regte of waardigheid inbreuk maak, sy fisieke of geestelike gesondheid in gevaar stel of sy bevordering belemmer (Frankryk 2007, a L1152-1). Daar is verskeie raakpunte tussen artikel 5 van die Wet op Industriële Verhoudinge 1990 se Praktykkode wat

¹ Daar moet op gelet word dat in sommige lande word werkplekboeliegedrag as 'n vorm van teistering (“harassment”) beskou; in ander lande word dit toetaking (“mobbing”) genoem.

prosedures uiteensit om boeliegedrag in die werkplek te hanteer (Industrial Relations Act 1990 Code of Practice detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace) en die definisie in artikel L1152-1 van die Franse Arbeidskode.

Denemarke: Volgens Lage (2019) dui wetgewing in Denemarke daarop dat boeliegedrag plaasvind wanneer een of meer individue 'n kollega op 'n growwe/herhaalde manier aan afbrekende gedrag onderwerp. Boeliegedrag behels seksuele teistering en ander vorme van teistering, soos:

- opmerkings wat aanstoot gee
- 'n aanval of kritiek op die werknemer se persoonlike lewe
- vyandigheid
- uitsluiting en marginalisering
- venynige tergerey
- onvanpaste geskrewe boodskappe, SMS'e, foto's en video's (insluitend op sosiale media)

Die bedoeling van die persoon wat boelie, is irrelevant, dit wil sê dit maak geen verskil of die individu van plan was om hul kollega te beledig of nie. Die impak daarvan is die belangrikste kwessie (Lage, 2019).

Ierland: In Ierland het regter O'Neill in die Hooggeregshofsaak *Ruffley v Board of Management of St. Anne's School* [2015] IECA die definisie van "werkplekboeliegedrag", soos vervat in artikel 5 van die "Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace) (Declaration) Order 2002 (S.I. No. 17/2002)" (Wet op Industriële Verhouding 1990) uiteengesit, aanvaar en toegepas:

Workplace Bullying is repeated inappropriate behaviour, direct or indirect, whether verbal, physical or otherwise, conducted by one or more persons against another or others, at the place of work and/or in the course of employment, which could reasonably be regarded as undermining the individual's right to dignity at work. An isolated incident of the behaviour described in this definition may be an affront to dignity at work but, as a once off incident, is not considered to be bullying.

Verenigde State van Amerika (VSA) : Die Werkplekboeliegedrag Instituut ("Workplace Bullying Institute") – wat as 'n leier in die Amerikaanse veldtog teen werkplekboeliegedrag beskou word – definieer werkplekboeliegedrag soos volg:

repeated, health-harming, abusive conduct committed by bosses and co-workers.’ It consists of ‘mistreatment, sabotage that prevents work from being done, verbal abuse, threatening conduct, intimidation, and humiliation (Namie, 2011).

Twee jaar later het die Nasionale Onderwysvereniging van die VSA (The National Education Association) oor boeliegedrag ’n verslag beskikbaar gestel. In die lig van die afwesigheid van enige federale of staatswetgewing wat boeliegedrag verbied, is ’n beroep op skooldistrikte gedoen word om ’n antiboeliegedragsbeleid te ontwikkel. Die vereniging het onder andere voorgestel dat “werkplekboeliegedrag” in die antiboeliegedragsbeleid gedefinieer word as ongewenste, aanstootlike, vernederende, ondermynende gedrag teenoor individuele werknemer of groep werknemers (NEA, 2013). Die voorgestelde definisie verskil (van ander definisies) deurdat die gedrag nie herhaaldelik hoef te wees nie.

Later het Low-Kramen (2016) – die opleidingsbeampte van die Vereniging vir Menslikehulpbronbestuur in die VSA – werkplekboeliegedrag as volg gedefinieer:

persistent, offensive, abusive, intimidating or insulting behavior or unfair action directed at another individual causing the recipient to feel threatened, abused, humiliated, or vulnerable.

Spanje: Die arbeidsinspekteurs wat verantwoordelik is vir die implementering van gesondheids- en veiligheidstandaarde, het die Gedragskode vir Spaanse arbeidsinspekteurs oor boeliegedrag en geweld by die werk (“Code of Practice for the Spanish Labour Inspectors on Bullying and Violence at Work 69/2009”) van krag gemaak, wat die volgende basiese beskrywing van boeliegedrag insluit:

Waar ’n ongewenste optrede plaasvind met die doel om ’n persoon se waardigheid te skend en om ’n intimiderende vyandige, onwaardige, vernederende of aanstootlike omgewing te veroorsaak

Suid-Korea: Die Wet op Arbeidstandaarde (“Labor Standards Act”) – in 2018 hersien, verbied ’n werkgewer of werknemer om fisiese of geestelike lyding te veroorsaak, of die werksomgewing van ’n ander werknemer (werker) om deur middel van magmisbruik die werksomgewing van ’n mede-werknemer negatief te beïnvloed en ondraaglik te maak (Seo & Hong, 2018:1).

Pole: Die Poolse Arbeidkode (“The Polish Labour Code”) definieer toetaking as optrede waarin die werkgewer die werknemer gereeld en in ’n erge mate in die

openbaar kritiseer. Die teistering lei tot die selfbeoordeling van die persoon se professionele vermoëns. Die werkgewer het 'n verantwoordelikheid om 'n veilige werkomgewing te skep en moet stelsels skep om boeliegedrag soos die vernedering, bespotting, of isolering van werknemers uit te skakel (Milczarek, 2010:35).

Singapoer: Volgens die Singapoerse Ministerie van Mannekrag (“Singapore Ministry of Manpower”) (2015), kan teistering in die werkplek plaasvind wanneer een party by die werkplek gedrag toon wat teistering, of nood vir 'n ander party veroorsaak of waarskynlik sal veroorsaak. Sodanige gedrag kan 'n persoon se waardigheid skend of 'n ongunstige werksomgewing vir hom/haar skep, wat 'n risiko vir die persoon se veiligheid en gesondheid inhou. Teistering in die werkplek kan verskillende vorme aanneem. Voorbeelde van gedrag wat as teistering beskou kan word, sluit volgens die Singapoer se Ministerie van Mannekrag (2015) die volgende in:

- dreigende, beledigende taal, opmerkings of ander nie-verbale gebare
- kuberboeliegedrag
- seksuele teistering
- bekruijing

Suid-Afrika: Boeliegedrag word beskryf as ernstige, eenmalige of aanhoudende ongewenste gedrag in die werkplek wat die persoon beledig, verneder, sy of haar selfbeeld of selfvertroue verlaag, 'n vyandige of intimiderende omgewing skep, of gemik is op werklike of voorgestelde nadelige gevolge en wat die gebruik van dwangmag deur óf 'n persoon óf 'n groep (binne of buite die werkplek) insluit (RSA, 2020).

Na aanleiding van 'n bestudering van die bogenoemde definisies van die konsep “werkplekboeliegedrag” is die aanname gemaak dat daar nie 'n algemeen geldende definisie vir die konsep **werkplekboeliegedrag** bestaan nie. Die onderstaande gelyste items is algemene komponente geïdentifiseer vanuit die voorafbespreekte definisies:

- boeliegedrag kan fisies en/of sielkundig van aard wees
- boeliegedrag is 'n enkele of herhalende negatiewe aksie

- boeliegedrag vind gewoonlik oor 'n tydperk plaas, maar 'n eenmalige voorval kan onder sekere omstandighede boeliegedrag uitmaak
- boeliegedrag voed op 'n magswanbalans, waarin die teiken nie die mag of hulpbronne het om hom of haar suksesvol te verdedig nie
- die slagoffer van boeliegedrag word negatief beïnvloed

Alhoewel sommige definisies minder klem lê op herhaaldelike blootstelling aan negatiewe gedrag, het die navorsing getoon dat die herhalende negatiewe daede boeliegedrag uitmaak wat uiters skadelik is vir die werknemer. Terselfdertyd het ander definisies ook aangedui dat enkele daede se gevolge so erg kan wees en sodoende 'n langtermynimpak kan hê dat dit ook as boeliegedrag beskou kan word.

Ten einde te bepaal of die gedrag van leerders, onderwysers, skoolhoofde, ouers en beheerliggaamslede wel as boeliegedrag beskou kan word, kan hul gedrag teen die genoemde generiese komponente getoets word. As 'n onderwyser optredes ervaar waar hierdie komponente teenwoordig is, is die kans goed dat die gedrag werkplekboeliegedrag sal uitmaak. Die komponente kan dus dien as die belangrikste aanwysers van boeliegedrag teenoor onderwysers.

Die volgende definisie is reeds in hoofstuk 1 gegee maar dit word hier herhaal:

Boeliegedrag teen 'n onderwyser is eenmalige of herhaaldelike, doelbewuste en aggressiewe negatiewe gedrag (fisiek, psigologies, sosiaal of professioneel) deur 'n aggressor (leerders, ouers, onderwysers, die skoolhoof of beheerliggaamslede) wat in 'n veronderstelde magsposisie is.

Die aard van die boeliegedrag teen onderwysers hou verband met wie die boelie is, daarom word die fokus vervolgens op die boelie geplaas.

2.3 Tipes Onderwyser-boelies

Vyf verskillende tipes boelies word geïdentifiseer, naamlik leerder-boelies, kollega-boelies, ouer-boelies, skoolhoof-boelies en beheerliggaam-boelies.

2.3.1 Leerder-boelies

Garret (2014:22) en De Wet (2010a:189) beskryf boeliegedrag deur leerders as aggressiewe gedrag waar daar 'n wanbalans van mag (sien afdeling 1.6.1.1) tussen

die aggressor (leerder/s) en die onderwyser bestaan. Die boeliegedrag kan verbaal, nie-verbaal, fisiek, seksueel of elektronies wees (De Wet, 2010a:189).

Woudstra, Van Rensburg en Visser (2018:1) het verbale boeliegedrag as een van die hoofvorme van leerder-teenoor-onderwyser-boeliegedrag in nasionale navorsing geïdentifiseer. Volgens hierdie skrywers is daar in die Tshwane-area bevind dat onderwysers geboelie word deur middel van die noem van name, dreigemente, bespotting en seksuele kommentaar. Daarbenewens het deelnemers in die Woudstra *et al.*-studie aangedui dat hulle fisieke boeliegedrag (soos om met voorwerpe gegooi te word en in die gesig geklap te word) ervaar het. Verbale boeliegedrag as die hoofvorm van leerder-boeliegedrag teenoor onderwysers word ook bevestig in die studie van Billett, Fogelgarn en Burns (2019:15).

Kauppi en Pörhölä (2012:408-410) wys uit dat leerders onderwysers op nie-verbale maniere boelie, soos deur middel van neerhalende gebare, deur onderwysers uit te lag en na te naboots. Vorme van indirekte leerder-boeliegedrag kan insluit om onderwysers bloot te stel aan ontwrigtende gedrag wat dit moeilik vir hulle maak om klas te gee en dus hul werk saboteer. Leerders boelie onderwysers ook deur voortdurend leuens te vertel, vir die onderwyser weg te kruip, laat vir die klas op te daag, ongegronde skinderpraatjies te begin en minagting te toon vir die onderwyser se professionele vermoëns (Kauppi & Pörhölä, 2012:408-410). Volgens Jacobs en De Wet (2018:57) is die doelbewuste ignorering van die onderwyser ook 'n vorm van boeliegedrag. As leerders herhaaldelik onderwysers se gesag uitdaag, kan die insubordinasie eskaleer tot boeliegedrag, wat lei tot ontmagtiging. Die ignorering en stilsweye van leerders dui op passiewe boeliegedrag wat daarop neerkom dat hulle nie toegewyd aan hul skoolwerk is nie en nie verantwoordelikheid vir hul onderwys (leer) aanvaar nie. As die leerder nie saamwerk nie, is een van die essensiële partye in die onderrigleerproses afwesig en moet die onderwyser al die verantwoordelikheid dra. Wat die situasie vererger is dat onderwysers aan 'n verpligte standaard van 'n sekere persentasie leerders wat móét slaag, gehou word (ongeag die leerders se vermoëns en samewerking). Om die onderwyser te boikot, maak boeliegedrag uit want dit verhoog die druk wat op die onderwyser rus om leerders te laat slaag, gee die leerder mag oor die onderwyser en kan die

onderwyser magteloos laat voel. Passiewe boeliegedrag het ook negatiewe gevolge.

Holt en Keyes (2004:150) het bevind dat onderwysers traag is om boeliegedrag deur leerders aan te meld. Volgens hulle is een moontlike rede daarvoor dat onderwysers nie die gedrag as boeliegedrag identifiseer nie. 'n Moontlike verklaring waarom onderwysers nie leerders se gedrag teenoor hulle as boeliegedrag erken nie, kan wees dat dit nie strook met die *boni mores* (sosiaal aanvaarde norm) waar kinders teen volwassenes beskerm moet word en nie andersom nie.

Een van die elemente van werkplekboeliegedrag is – soos reeds bespreek onder afdeling 1.6.1 – dat die aggressor (boelie) in 'n veronderstelde magsposisie is. Die volgende dien as voorbeelde van die wyse waarop leerders hulself in veronderstelde magsposisies teenoor onderwysers plaas. Leerders met min respek vir gesag of wat voel dat 'n onderwyser nie hul respek verdien nie, sal geneig wees om gedragskodes makliker te verbreek as leerders wat onderwysers en hulle gesag erken. Nog 'n voorbeeld is 'n leerder wat 'n sosiaal superieure status bo dié van sy of haar klasmaats geniet, en hulle dan oortuig om sy of haar voorbeeld te volg om die onderwyser te boelie. Sommige mag dit ondenkbaar vind dat 'n kind 'n onderwyser kan boelie, maar volgens Santos en Tin, (2018:548) is daar verskeie verslae beskikbaar oor leerders wat hul onderwysers – verbaal, fisiek of emosioneel –geboelie het. Garrett (2014:26) is van mening dat die feit dat onderwysers se mag oor leerders verminder het en leerders se mag oor onderwysers toegeneem het, toegeskryf kan word aan faktore soos: 'n gebrek aan dissiplinêre optrede teenoor leerders, die afwesigheid van (of onvoldoende) opleiding, die gebrek aan beleidsriglyne en gestruktureerde ondersteuning in skole, die gebrek aan openbare erkenning van die leerder-boelie verskynsel en die gebrek aan ondersteunende dienste (sien afdeling 1.6.1.1).

Boeliegedrag teenoor leerders domineer gesprekvoering in skole, huishoudings en die media, terwyl boeliegedrag teenoor onderwysers selde bespreek word (Students Bullying Teachers: A New Epidemic, 2015). Dit is 'n feit dat 'n leerder wat deur 'n onderwyser geboelie word, baie meer openbare reaksie sal ontlok en dus meer nuuswaardig sal wees as 'n voorval van boeliegedrag teenoor 'n onderwyser. Die feit dat leerders, as kinders, as kwesbaar en in behoefte aan volwasse

beskerming beskou word (sien internasionale reg, soos die Verenigde Nasies se Konvensie oor die Regte van die Kind, artikel 28 van die Grondwet en artikel 8 en 9 van die Kinderwet), speel waarskynlik 'n rol daarin dat boeliegedrag teen leerders meer aandag kry as wanneer leerders onderwysers boelie. Die *boni mores* is dat volwassenes kinders moet beskerm en nie dat volwassenes teen kinders beskerm moet word nie. Die hofsaak *Centre for Child Law v Minister of Justice and Constitutional Development and Others* 2009 (6) SA 632 (CC); 2009 (11) BCLR 1105 (CC) (par 26) bekragtig bogenoemde argument. Die volgende aanhaling uit die hofverslag lig die verskil tussen kinders en volwassenes duidelik uit:

The Constitution draws this sharp distinction between children and adults not out of sentimental considerations, but for practical reasons relating to children's greater physical and psychological vulnerability. Children's bodies are generally frailer, and their ability to make choices generally more constricted, than those of adults. They are less able to protect themselves, more needful of protection, and less resourceful in self-maintenance than adults.

Kollega-boelies word in die volgende afdeling bespreek.

2.3.2 Kollega-boelies

Shaw (2017:4) beskryf boeliegedrag deur 'n mede-onderwyser as horisontale werkplekboeliegedrag. Hierdie vorm van boeliegedrag word gedefinieer as vyandige, aggressiewe en skadelike gedrag tussen medewerkers wat op dieselfde vlak van die organisasie se hiërargiese posisie geposisioneer is (Thobaben, 2007:82). In die geval van horisontale boeliegedrag word die persepsie geskep dat die boelie 'n magtiger posisie verkry en beklee deur onder andere die klem te plaas op senioriteit, geslag, ouderdom, kundigheid, ervaring en kennis (Shaw, 2017:5). Omdat boelies neig om slagoffers te oortuig dat hulle ondoeltreffend is en die negatiewe gedrag verdien, glo slagoffers dat hulle geen verweer het nie en magteloos is om hulself in 'n gegewe situasie te verdedig. Sommige werkplekboelies glo dat hulle net hul werk doen en is gevolglik nie in staat nie om onwillig om hul optrede as boeliegedrag te erken (Meriläinen, Sinkkonen, Puhakka & Käyhkö, 2016:630).

Volgens Taylor (2021:43) is dit belangrik om kollega-boeliegedrag te verstaan, onder andere om te begryp wat boeliegedrag in die werkplek behels, hoekom

iemand die behoefte voel om 'n ander persoon te boelie, die gevolge van die boeliegedrag vir die slagoffer, hoe leierskap 'n rol speel en wat die uitwerking van boeliegedrag op ander is. Die skrywer definieer kollega-boeliegedrag as 'n magsverskil tussen die boelie en die slagoffer, waar 'n boelie 'n ander persoon boelie om meerderwaardig teenoor die ander persoon te voel, wat die slagoffer minderwaardig en alleen laat voel (Taylor, 2021:43).

Ariza-Montes, Muniz, Antonio, Leal-Rodríguez, Antonio en Leal-Millán (2016:817) lys ideologiese botsings, professionele wedywing, persoonlike vyandigheid, magstryd en kwaadwilligheid tussen kollegas as algemene redes vir kollega-boeliegedrag.

De Vos en Kirsten (2015:3) is van mening dat die volgende vorme van kollega-boeliegedrag dikwels in skole voorkom, soos die verspreiding van kwaadwillige skinderstories, die openbaarmaking van slagoffers se persoonlike inligting, die selektiewe deel van persoonlike inligting met ander kollegas en/of die skoolhoof ten einde wantroue te saai of sosiale uitsluiting te bewerkstellig. Die skrywer, Bilbilosk, (2019) postuleer dat mede-onderwysers die volgende vorme van boeliegedrag verkies: konstante uitsluiting en minagting, gerugte, walging, wantroue, bedrog, spioenering, kwaadwillige rapportering van inligting oor enige glipse wat die onderwyser gemaak het aan die skoolhoof rapporteer – gewoonlik via oordrewe SMS'e – 'n geskinder, groeputsluiting en politiek. Shaw (2017:45) het ook bevind dat onderwysers soos volg deur mede-onderwysers geboelie kan word: verkleinerings en vernedering; isolering en uitsluiting; aantasting van professionele status en identiteit; bemoeiliking om werksaamhede uit te voer; en intimidasie en dreigemente.

Boeliegedrag deur medewerkers kan verskillende vorme aanneem, soos terg, verspreiding van skinderstories, uitsluiting van sosiale groepe, die uitwys van hul foute en vernedering (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2020:26; Lutgen-Sandvik, Tracy & Alberts, 2007:852). Daar is ook bevind dat daar 'n hoër waarskynlikheid is dat kollegas mekaar sal boelie waar die bestuurder 'n lae verantwoordelikeheidsgevoel het en egotisties en afbrekend is (Mackey, Brees, McAllister, Zorn, Martinko & Harvey, 2018:663; Samnani & Singh, 2016:585). Boeliegedrag deur onderwysers is meer indirek (voorkom toegang tot

sleutelhulpbronne, ondermyn gesag en benadeel professionele reputasie) as direk (dreigemente, fisiese aanrandings en beledigings). Gevolglik is dit 'n subtieler, minder waarneembare en selfs twyfelagtige vorm van boeligedrag (Ariza-Montes *et al.*, 2016:819).

Uit bogenoemde bespreking, kan afgelei word dat boeligedrag deur mede-onderwysers beide direkte (fisies en verbale aksies soos die beskadiging van eiendom, dreigemente, aantasting) en indirekte (sielkundige aksies soos verspreiding van skinderstories, uitsluiting) vorme van boeligedrag insluit.

2.3.3 Ouer-boelies

Die unieke organisatoriese opset met ouers as skoolfondsbetalers en belanghebbendes in hulle kinders se opvoeding, skep 'n dinamika wat dit vir ouers moontlik maak om onderwysers in die werkplek te boelie (Jacobs & De Wet, 2018:57). Die ouer kan die onderwyser konfronteer en negatief beïnvloed deur middel van: uitskelling, stygende stemtone, openbare intimidasie, bespotting, fisiese aanranding, 'n aggressiewe, meerderwaardige of uitdagende houding, dreigemente, obsessies, valse beskuldigings en dade van vandalisme (Benefield, 2005:8). Die boelie-ouer kan ook die onderwyser se kurrikulum en werkopdragskeuses, evalueringstegnieke en kwalifikasies bevraagteken (Bullying Education, 2011).

'n Verslag wat in Australië gepubliseer is, waarin die boeligedrag teen onderwysers deur ouers en leerders beoordeel word, het bevind dat meer as 50% van die onderwysers deur ouers geboelie is. Die ouers het geskreeu, ontevredenheid uitgespreek en namens die leerders geargumenteer. Daar is bevind dat ouers geneig is om jonger, meer onervare onderwysers meer te boelie as meer senior onderwysers. Min fisiese aanvalle het voorgekom, die boeligedrag was meestal mondelings (Billett, *et al.*, 2019).

Sleigh (2014:16-17) het die volgende vyf groepe ouer boelies geïdentifiseer:

- **Die litigasie-deskundige:** Die ouers glo elke woord wat hulle kinders oor die skoolaktiwiteite sê. Die ouers wend hulle tot litigasie, eerder as om die probleem op skoolvlak op te los. Omdat die ouers dan beperkte kennis van

litigasie het, kom dit as beterweterig voor, wat ook as boeliegedrag beskou kan word. (Hulle tree dan soos litigators op, alhoewel hulle self nie die nodige kennis het nie.)

- **Die stelselspioen:** Dit is die ouer wat hom- of haar self aangestel het om elke oortreding van die reëls – werklik of denkbeeldig – wat hulle in 'n skool waarneem te rapporteer.
- **Die dreigende kopuittrekker:** Hierdie ouer gebruik die belangrikheid van voldoende getalle op die skoolrol om skoolhoofde te dreig om hulle kinders te onttrek, tensy dinge nie verander nie, of om hulle kind in 'n klas te kry wat hulle verkies.
- **Die tennisklubprater:** Die uitwerking van die tennisklubprater se daade vernietig die reputasie van die onderwyser deur neerhalende en vernietigende stories van die onderwyser te versprei.
- **Die bitter vrywilliger:** Die ouer verhoed ander mense om vrywillige dienste aan te bied. Hulle verskil met en staan elke voorstel wat by 'n vergadering gemaak word teen.

Dit is van kritieke belang vir ouers om 'n begrip te verkry van die sosiale ruimte waarin hulle met die skool en sy sake moet omgaan, asook die feit dat hul optrede in daardie ruimte moreel regverdigbaar moet wees in die sin dat al daardie aksies alle belanghebbendes in die skool moet baat (Wolhuter & Van der Walt, 2020:9). Ouer-boelies kan moontlik onaangenaam en veeleisend wees, die onderwyser afbreek en sodoende hulle selfbeeld bedreig. Sulke boeliegedrag teenoor onderwysers bots gewoonlik met die skool se beleid, oortuigings en gedragsnorme. Wanneer onderwysers met intense kritiek en onredelike eise gekonfronteer word, neig hulle gewoonlik om konflik te vermy deur te probeer om ouers gerus te stel, te oorreed, te oortuig en te akkommodeer. Ongeag of die boelie-ouers werknemers van die skool is of nie, die onderwysers moet beskerm word.

2.3.4 Skoolhoof-boelies

Boeliegedrag deur skoolhoofde word beskryf as 'n aanhoudende magsmisbruik wat negatiewe gevolge vir die onderwyser inhou (De Wet, 2010b:1451). Magsmisbruik deur skoolhoofde kan waarskynlik aan die tipe leierskap wat die skoolhoof volg toegeskryf word (Shelton, 2015:49). Dieselfde skrywer noem dat outoritêre

leierskap dikwels gepaardgaan met uitbarstings; ondermyning van onderwysers se pogings; en skoolhoofde wat glo dat hulle baie bekwame leiers is en gevolglik nie tussen goeie leierskapeienskappe en boeliegedrag kan onderskei nie.

Blase en Blase (2003:1) identifiseer drie vlakke waarop boeliegedrag teen onderwysers deur skoolhoofde op 'n eskalerende wyse van indirekte gedrag tot direkte gedrag plaasvind. Die eerste vlak sluit in ignorering van onderwysers se behoeftes, isolerende gedrag (Blase & Blase, 2003:1), en weerhouding van hulpbronne en inligting (Kruger, 2011:95). Die tweede vlak van boeliegedrag gaan gepaard met 'n toename in intensiteit soos wanneer die skoolhoof die onderwyser saboteer of konstant kritiseer. Die derde vlak van boeliegedrag word gekenmerk aan plofbare en nare gedrag soos ongeregverdigde berisping, onbillike evaluasies en geforseerde bedankings. Volgens Blase en Blase (2006:130) is skoolhoofde onbewus van die skade wat aan die onderwysers berokken word (hierdie persepsie het mettertyd verander, maar daar is nog steeds onkunde in hierdie gebied). Hulle het ook bevind dat skoolhoofde neig om óf alles te ontken, die skuld op die onderwyser te plaas, óf weerwraak te neem as onderwysers teen hulle opstaan.

Jacobs en Teise (2019:3-6) het die volgende subjektiewe persepsies van onderwysers met hulle studie geïdentifiseer wat met skoolhoof-boelies verbind word: onredelike eise en verwagtinge, besluite van bo na onder, onrealistiese prestasiedruk, 'n outokratiese bestuurstyl en om onderwysers te behandel asof hulle onnosel is. 'n Studie deur Orange (2018:397) bevestig dat boeliegedrag deur skoolhoofde met magmisbruik gepaardgaan (soos in die volgende afdeling aangetoon, mag dit wel aan situasionele faktore toegeskryf word). Alhoewel sy bevind het dat die meerderheid onderwysers wat aan haar studie deelgeneem het, geen idee het waarom hulle geboelie word nie, het sy vyf hoofredes waarom skoolhoofde onderwysers boelie opgesom as: (a) onderwysers is deur vorige skoolhoofde aangestel; (b) onderwysers se onderrigstyle en -filosofieë; (c) onderwysers se persoonlikheidseienskappe en kenmerke; (d) jaloesie; en (e) magbeheptheid.

Volgens Klein en Bentolila (2019:662) se bevindinge word boeliegedrag deur skoolhoofde hoofsaaklik veroorsaak deur situasionele faktore wat met die organisasie verband hou, en in 'n mindere mate deur die

persoonlikheidseienskappe van die skoolhoofde, soos hul leierskapstyl. Die gedrag van die skoolhoofde wat onderwysers boelie, is soortgelyk aan die gedragspatroon van beledigende bestuurders (daar is voorbeelde in hierdie studie), soos bevind is in studies wat gedoen is in organisasies sonder winsbejag regoor die wêreld (Neuman & Baron, 1998:397).

In die skoolopset kan die magwanbalans tussen die skoolhoof en die onderwysers, veral omdat die skoolhoof beheer oor personeelbesluite het, meebring dat onderwysers maklik en gereeld geboelie word. Die skoolhoofde se magposisie maak dit vir onderwysers moeilik om hulself teen boeliegedrag deur die skoolhoof te verdedig.

2.3.5 Beheerliggaam-boelies

Beheerliggaamslede kan onderwysers boelie deur hulle direk te konfronteer oor die wyse waarop hulle aspekte hanteer; nie aan hulle die geleentheid gee om op aantygings te reageer nie (Langeveldt, 2016:100 en 103); onderwysers af te kraak en of hulle in die publiek te verneder (Curuso, s.a.).

Creese en Earley (1999:8) groepeer lede van 'n beheerliggaam in vier kategorieë: die abdikeerders, teenstanders, ondersteuners en vennote. Dit is meestal die eerste twee kategorieë wat hulle aan boeliegedrag skuldig maak. Die abdikeerders abdikeer hul beheerliggaamfunksies, bied nie ondersteuning aan die skole nie en handhaaf beperkte kontak met die skool en onderwysers. Hulle glo dat onderwysers alles ken oor die onderwys en laat dus die besluitneming aan onderwysers oor (Minnaar, 2009:6). Sodanige optredes van beheerliggaamslede mag meebring dat meer verantwoordelikhede aan onderwysers toevertrou word en sodoende word meer druk op onderwysers geplaas.

Die teenstanders bied min ondersteuning, maar daag onderwysers by elke geleentheid uit. Hulle besoek die skool gereeld en hou alle aspekte van die skool dop. Hulle is dikwels krities oor wat hulle sien en probeer om al die besluite oor die bestuur van die skool te maak (Minnaar, 2009:7). Die meeste skoolbeheerliggame sluit besigheidsmense en professionele persone, soos prokureurs en rekenmeesters in. In die skole, waar professionele persone of besigheidsmense in

beheerliggame van die skole is, dikteer hulle dikwels aan die onderwysers hoe hulle hul professionele verantwoordelikhede moet uitvoer (Soudien, 2004:99).

Die verskillende tipes boeliegedrag teenoor onderwysers word volgende uiteengesit en beskryf.

2.4 Tipes boeliegedrag

In die afdeling word die verskillende tipes boeliegedrag wat onderwysers mag ervaar, bespreek.

2.4.1 Druk-boeliegedrag

Druk-boeliegedrag is waar die stres wat 'n persoon op 'n spesifieke oomblik ervaar, veroorsaak dat hy of sy negatief teenoor ander optree. Die druk maak die persoon kort van humeur, prikkelbaar en opvlieënd. Wanneer die druk verby is, keer die gedrag na normaal terug. Die persoon is verskonend en erken dat sy gedrag onvanpas was en probeer daarvoor vergoed. Die gedrag word as normale gedrag beskou, daarom word druk-boeliegedrag nie in die definisie van boeliegedrag teen onderwysers ondervang nie (Field, 1999:22; Quigg, 2016:7).

Die argument kan egter gemaak word dat sou hierdie vorm van druk herhaaldelik voorkom, dit wel as onaanvaarbare boeliegedrag geklassifiseer behoort te word. In die skoolopset dien die volgende as voorbeeld. Die Departement van Basiese Onderwys kan druk op skoolhoofde plaas oor die swak prestasies van die skool. Omdat skoolhoofde se prestasie gemeet word aan die gehalte van die prestasies of uitsette van onderwysers, kan skoolhoofde onderwysers boelie om goed te presteer sodat hy of sy 'n goeie evaluering kan kry. Die druk kan meebring dat die skoolhoof sy humeur verloor en op die onderwysers wat verantwoordelik is vir die leerareas waarin die leerders swak presteer skreeu of onrealistiese of onhaalbare verwagtinge stel.

2.4.2 Organisasoriese-boeliegedrag

Volgens Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper (2011:20) is organisatoriese boeliegedrag die situasies waarin organisatoriese praktyke en prosedures as onderdrukkend en vernederend ervaar word. Die gereelde en volhardende aanwending van die

organisatoriese praktyke en prosedures veroorsaak dat baie werknemers daardeur geviktimizeer word. Die werkgewer kan die werknemers misbruik veral waar die wetgewing swak en werk skaars is. Vorme van organisatoriese boeliegedrag sluit in (Douglas, 2001:13; WorkSafe New Zealand, 2014:8):

- dwang deur beheerliggaam of skoolhoof om ekstra ure te werk
- weiering om onderwysers se jaarlikse vakansieverlof of siekteverlof toe te staan
- spioenasie op onderwysers, byvoorbeeld deur die monitering van telefoongesprekke
- afspeel van onderwysers teen mekaar sodat hulle met mekaar meeding
- aanmoediging om klagtes oor kollegas in te dien
- lewens van onderwysers wat weerstand bied, onaangenaam maak

Vervolgens 'n bespreking van kliënt-boeliegedrag.

2.4.3 Kliënt-boeliegedrag

Volgens Quigg (2016:7) verwys kliënt-boeliegedrag na werknemers wat geboelie word deur diegene wat hulle dien. Die onderwysers word byvoorbeeld deur leerders en hul ouers geboelie. Dit kan gebeur dat die kliënt (leerders en ouers) hul vermeende reg (soos 'n beter diens) in 'n beledigende, neerhalende en dikwels op 'n gewelddadige wyse eis (Johnson, 2008:32).

In die skoolopset kan 'n ouer, as kliënt, personeel boelie, byvoorbeeld die sokkerafrigter deur te dreig om die donasies wat hy of sy gewoonlik aan die skool maak te staak, indien sy of haar kind nie die eerste span haal nie. Dit plaas druk op die onderwyser om te kies tussen die beste belang van die skool en die finansiële inspuiting. Die hofspraak *van AB en Another v Pridwin Preparatory School and Others* (1134/2017) [2018] ZASCA 150 (1 November 2018) dien as voorbeeld van kliënt-boeliegedrag. Dit handel oor 'n privaatskool (onafhanklike skool) se poging om 'n ouerkontrak van twee leerders te kanselleer, nadat hulle ouers die onderwysers voortdurend tydens sportbyeenkomste geboelie het (par. 22). Die boeliegedrag sluit naamskending, viktimisering, e-posklagtes, aggressiewe verbale en nie-verbale dreigemente en geweld in (par.10-14). Die hofuitspraak was ten gunste van die skool se beëindiging van die kontrak van die twee leerders nadat die skool se

kontrak gemeet is aan sy grondwetlike verpligtinge teenoor beide die leerders en al die ander partye, insluitend die onderwysers, wat geraak is (par. 87).

2.4.4 Reeks-boeliegedrag

Field (1999:23) en McGill (2016) definieer 'n reeks-boelie as iemand wat herhaaldelik nuwe slagoffers boelie en nooit uitgevang of gestop word nie. Die reeks-boelie openbaar dieselfde gedragseienskappe as 'n gesosialiseerde psigopaat. Reeks-boelies kom gewoonlik goed gemanierd, sjarmant en charismaties teenoor gesagsfigure voor, maar is koud en berekend en geneig om emosionele pyn aan hulle slagoffers te besorg. Fisiese boeliegedrag word soms gebruik, maar slegs as hulle seker is dat hulle nie uitgevang sal word nie (Field, 1999:23; McGill, 2016). Volgens Johnson (2014:42) is reeks-boelies leuenaars en bedrieërs. Omdat reeks-boelies so charismaties en oortuigend is, kan hulle feite en situasies manipuleer om onberispelik voor te kom of om nie in die moeilikheid te kom as hulle gekonfronteer word nie. Omdat boelies bedrieglik is en ander maklik 'n rat voor die oë draai, is hul slagoffers dikwels bang om te praat omdat hulle glo dat niemand hulle sal glo nie (Johnson, 2014:42; Smith & Kearny, 2017:24). Reeks-boelies is oortuig van hul superioriteit teenoor ander en dat hulle goeie leierseienskappe het. Die slagoffers van reeks-boelies voel dikwels dat hulle nie die krag het om die boeliegedrag langer te verduur nie (Kohut, 2007:162). Reeks-boelies soek gesagsposisies en bevorder valse vertrouwe om hul persoonlike situasies te verbeter. Die reeks-boelie dra gevolglik by tot die skep van 'n onveilige werksomgewing (Smith & Kearney, 2017:23).

In die skoolopset kan die skoolhoof of 'n mede-onderwyser 'n onderwyser boelie deur hom of haar aanhoudend af te kraak sonder om uitgevang te word. Die skoolhoof of mede-onderwyser beweeg oor na die volgende slagoffer en doen dan dieselfde met hom of haar voordat hy of sy aanbeweeg na 'n volgende slagoffer.

2.4.5 Aandadige boeliegedrag

Aandadige boelies is waar twee partye aangemoedig word om betrokke te raak in opponerende interaksie of konflik. Die werklike boelie is nie direk betrokke nie. Die een party word as 'n instrument in die boeliegedrag gebruik terwyl die boelie die

ander party mislei en misbruik. 'n Voorbeeld van aandadige boelies is waar die reeks-boelie konflik tussen werkgewer en werknemer skep. Die boelie se deelname is om die konflik te stook, en nie openlik deel te neem in die konflik nie (Douglas, 2001:13; June, 2014:210).

In die skoolopset mag die aandadige boelie (kollega) die skoolhoof herhalend inlig dat 'n kollega nie die opdrag wat die skoolhoof aan hom of haar toevertrou het, uitgevoer het nie, omdat die onderwyser voel dat die skoolhoof onbevoeg is. Alhoewel die skyn van opregte belangstelling in die beste belang van die skool geskep word, is die werklike doel om onmin en wantroue te saai.

2.4.6 Kuber-boeliegedrag

Kuber-boeliegedrag is die misbruik van kommunikasietegnologie soos e-posse, SMS'e, sosiale netwerke en internetforums vir die uitvoer van veldtogte van haat. Sosialenetwerk-webtuistes – met 'n groot gehoor – is 'n gewilde medium onder boelies (Field, 1999:23; June, 2014:210). Kuber-boeliegedrag kan 'n onbeperkte gehoor bereik en kan 'n onbeperkte aantal kere besigtig word; sodoende word die ervaring van boeliegedrag herhalend van aard (O'Moore, 2012:7).

Die algemeenste vorme van kuberaanvalle op onderwysers sluit in:

- boeliegedrag deur middel van elektroniese of telefoniese kommunikasie middele (verneder, beledigings, bespottings en verleentheid)
- dreigemente of intimidasie via die internet of selfoon (De Vos & Kirsten, 2015:4)
- verspreiding van foto's, video's of klankopnames wat die onderwyser sal verneder of in verleentheid sal stel
- verkryging van toegang tot die elektroniese rekening van die onderwyser (e-pos, rekening op 'n sosiale netwerk)
- identiteitsdiefstal, misbruik van elektroniese rekening
- skepping van 'n valse profiel op 'n sosiale netwerk (Kopecký & Szotkowski, 2017:110)

Die volgende tipe boeliegedrag onder bespreking, is geskil-verwante boeliegedrag.

2.4.7 Geskil-verwante boeliegedrag

Dispuut-verwante boeliegedrag ontwikkel uit 'n vermeende geskil of konflik wat tussen twee persone ontstaan, en gevolglik die atmosfeer van die werkplek versuur. Die een persoon is van mening dat die ander persoon hom te nagekom het. Die konflik eskaleer in 'n persoonlike vendetta waar die vernietiging van die teenstander die doel raak. Geskil-verwante boeliegedrag met betrekking tot konflik behels intense emosies wat tot vrees, agterdog, wrok, minagting en woede lei (Einarsen *et al.*, 2011:19; Keashly & Nowell, 2011:439).

Die konflikskalasiemodel van Glasl (1997)² word voorgestel as 'n model wat geskik is om te beskryf hoe konflikte tot boeliegedrag kan lei (Einarsen *et al.*, 2011:15; Zapf & Gross, 2001:501). Die model onderskei tussen drie fases.

In die eerste fase word konflik beskryf as 'n probleem wat gesamentlik opgelos kan word. Die partye (mede-onderwyser / skoolhoof / beheerliggaamslid en die onderwyser) praat met mekaar en 'n wen-wen-oplossing kan nog bereik word.

Die tweede fase beskou konflik as 'n stryd wat gewen moet word (wen-verloor), terwyl elke party in die derde fase probeer om die ander soveel moontlik te benadeel, selfs al is dit ten koste van hom- of haarself (verloor-verloor).

In hierdie model verwys fase drie na boeliegedrag as gevolg van die konflikte wat toeneem in fases een en twee. Volgens die model, is konflikte onvermydelik in organisasies. Indien die skoolhoof konflikte tussen mede-onderwysers, skoolhoofde of skoolbeheerliggaamslede en onderwysers swak bestuur, kan dit oorgaan in óf eensydige óf wedersydse boeliegedrag. Die boeliegedrag kan voortspruit uit konfliktsituasies as sodanig of uit die manier waarop skoolhoofde sulke konflikte bestuur.

² Die primêre bron, Glasl, F. 1997. *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater* is nie gebruik nie, omdat dit in Duits is. Die opsomming deur Thomas Jordan (2002:170-174) is gebruik.

2.4.8 Roofsugtige boeliegedrag

Roofsugtige boeliegedrag vind plaas wanneer die slagoffer sonder provokasie geboelie word; dus eerder 'n geval van verkeerde tyd en verkeerde plek (Einarsen *et al.*, 2011:18; Keashly & Nowell, 2011:439). Einarsen *et al.* (2011:19) identifiseer blootstelling aan 'n vernietigende en aggressiewe leierskapstyl en veroordeling as die hoofsaak van roofsugtige boeliegedrag (dit is nie te sê dat alle leiers aggressief is nie).

Die boelie kan sy mag demonstreer deur die onderwyser aan te val omdat hy of sy 'n maklike teiken is, verskillend is of nie deel van die groep is nie. 'n Onderwyser kan ook uitgesonder en geboelie word omdat hy of sy aan 'n buitestandergroep behoort, byvoorbeeld die enigste vrou in 'n departement. Onderwysers kan geboelie word omdat hulle nie deel van die skool se bestuurspan is nie of omdat hulle deel uitmaak van 'n sekere groep onderwysers (Einarsen *et al.* 2011:29).

2.5 GEVOLGE VIR BOELIEGEDRAG-SLAGOFFERS

Werkplekboeliegedrag kan nie net beduidende fisieke, sielkundige, sosiale en ekonomiese gevolge vir slagoffers hê nie, maar ook nadelige gevolge vir die organisasie inhou (Shaw, 2017:16).

Boeliegedragslagoffers kan fisieke probleme soos die volgende ontwikkel: slaapprobleme (onder andere slaaploosheid en nagmerries), ernstige stres, angs (Merilainen *et al.*, 2019:630), moegheid, spanningshoofpyne, velirritasies, gewigstoename of -afname, muskuloskeletale pyn, gastro-intestinale probleme, asook kardiovaskulêre probleme, soos hipertensie en 'n vinnige hartklop (De Vos & Kirsten, 2015:6; Fahie & Devine 2014:242).

Die gevolge van werkplekboeliegedrag op die psigologiese gesondheid van onderwysers kan insluit: depressie, die gebruik van medikasie om gesondheidsgevolge te hanteer, huilerigheid en traagheid, woede en humeurigheid, persoonlikheidsverandering, lae selfbeeld (Klein & Bentolilla, 2019:663), vermydingsgedrag, gevoelens van hulpeloosheid, sosiale en emosionele onttrekking (Merilainen *et al.*, 2016), veranderinge in houdings (Orange, 2018:398) en sielkundige nood (De Vos, 2013:103). Fahie en Devine (2014:242) het bevind

dat die sielkundige uitwerking op die slagoffers gevoelens van alleenheid, vrees, angs, isolasie en kwesbaarheid, woede, ontsteldheid, paranoia en vernedering insluit. Onderwysers wat geboelie word, kan 'n lae selfbeeld ontwikkel en emosies soos angstigtheid, eensaamheid, onsekerheid en ongelukkigheid ervaar (Merilainen *et al.*, 2016). Die onderwysers se reaksie op die boeliegedrag gaan gewoonlik gepaard met huilerigheid en selfbejammering wat deel is van depressie (Shelton, 2015:49).

Boeliegedrag het dikwels langtermyn en wydverspreide impak op onderwysers wat kan oorvloei na hul persoonlike lewens en verhoudinge. Byvoorbeeld, dit kan woede in slagoffers ontlok wat hulle dan weer op hulle kinders projekteer (De Vos & Kirsten, 2015:6).

Werkplekboeliegedrag raak nie net individue nie, maar dit kan ook 'n aansienlike nadelige uitwerking op die organisasie as 'n geheel hê. Enkele van die belangrikste gevolge word hier onder uiteengesit:

- Afwesigheid: slagoffers van boeliegedrag neem siekteverlof meer gereeld en vir langer periodes (Campanini, Conway, Neri, Punzi, Camerino & Costa, 2013:8; Ericksen, Hogh & Hansen, 2016:37) omdat hulle hul aan die werkplek wil onttrek (De Vos, 2013:64).
- Onproduktiwiteit: boeliegedrag kan die waarskynlikheid van onproduktiwiteit verhoog. Individue (onderwyser) is fisies by die werk teenwoordig, maar minder produktief as gevolg van swak geestesgesondheid wat deur boeliegedrag veroorsaak is (Magee, Gordon, Caputi, Oades, Reis & Robertson, 2014:24). Volgens Ericksen *et al.* (2016:37) sal sommige geaffekteerde individue steeds werk toe gaan omdat hulle bang is dat afwesigheid gesien kan word as 'n gebrek aan toewyding, dit werkgewers nog 'n rede kan gee vir verdere boeliegedrag, of dat hulle beheer oor hulle werk sal verloor in hul afwesigheid (Ericksen *et al.*, 2016:37).

Die fisieke, sielkundige, sosiale, ekonomiese en organisatoriese gevolge gee aanleiding tot 'n gebrek aan 'n veilige en gesonde werkomgewing vir onderwysers wat teenstrydig is met hul regte en veral hul reg tot 'n veilige werksomgewing.

2.6 MODELLE VAN BOELIEGEDRAG

Ten einde boeliegedrag beter te verstaan, word modelle wat gebruik word om die fenomeen van werkplekboeliegedrag te verklaar, vervolgens bespreek. Die modelle sluit in: die sosiale-interaksionistiese model, sosialeleermodel, die hersiene frustrasie-aggressiewe-model, die organisatoriese model, die Leymann-model, Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper se teoretiese raamwerk en Salin se model.

2.6.1 Sosiale-interaksionistiese model

Die sosiale interaksionistiese model beskryf hoe stres in die werkplek negatiewe emosies en nadelige gedrag by werknemers ontlok wat die moontlikheid dat hierdie werknemers 'n teiken van werkplekboeliegedrag kan word, verhoog. As gevolg van 'n hoë vlak van spanning en die gebrek aan hanteringstrategieë, kan 'n werknemer wat bedreig voel onbeleefd optree of nie na wense presteer nie. Gevolglik kan dit daartoe lei dat ander werknemers hom of haar begin boelie ten einde uitdrukking te gee aan hulle frustrasies (Reknes, Einarsen, Knardahl & Lau, 2014:50). Deur 'n fase van sielkundige nood kan 'n werknemer se woede by die werk lei tot die oortreding van sosiale norme, wat boelies aanhits om die depressiewe werknemer te boelie. Byvoorbeeld, wanneer depressiewe werknemers foute begaan of onvriendelike gedrag by die werk toon, kan dit 'n negatiewe reaksie by die ander ontlok (Baillien & De Witte, 2010:220).

Die volgende dien as 'n voorbeeld van die sosiale-interaksionistiese teorie soos uitgewys deur Namie en Namie (2003:1). Persone in gesagsposisies glo soms nie die slagoffers as hulle klagtes indien nie. In plaas van die klagtes te ondersoek en op te los, raak hulle gefrustreerd met die slagoffer en kryt die slagoffer uit as 'n kermende en uitlokkende persoon wat hierdie boeliegedrag verdien.

2.6.2 Sosialeleermodel

Die sosialeleermodel berus op die aanname dat slagoffers van boeliegedrag die gedragspatrone waaraan hulle tydens die boeliegedrag blootgestel was, sal naboots en sodoende werkplekboeliegedrag laat voortleef (Samnani & Singh, 2012:585). Persone wat boeliegedrag waarneem, kan die voordele wat boeliegedrag vir die boelie bied, waarneem (Samnani & Singh, 2012:585), en dan

dieselfde boeliegedrag begin toepas (Salin, 2003:13). Dit wil sê dat boeliegedrag wel aangeleer kan word, maar soos in die studies aangetoon, is daar ook ander motiverings vir hierdie tipe gedrag.

Volgens Indvik en Johnson (2012:63) word diegene wat slagoffers van boeliegedrag was tydens hulle kinderjare, dikwels later self boelies. Kinders wat geboelie word omdat hulle nie gevoelens van magteloosheid kan verwerk nie, begin ander wat magteloos voorkom, boelie in 'n poging om sulke gevoelens te oorkom.

2.6.3 Hersiene Frustrasie-aggressie-model

Volgens Baillien en De Witte (2010:220) verwys die hersiene frustrasie-aggressie-model na persone wat frustrasie ervaar wat hulle dan op hulle kollegas uithaal. Die stresvolle werkomgewing in organisasies as gevolg van die negatiewe aspekte wat werknemers ervaar, kan tot aggressie teenoor ander werknemers lei wat dan uitdrukking vind in boeliegedrag (Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009:11).

Hoobler en Brass (2006:1126) het bevind dat werkgewers of bestuurders meer beledigend teenoor werknemers of ondergeskiktes optree wat minder goeie werk lewer. Toesighouers wat onreg ervaar is meer aggressief teenoor hulle ondergeskiktes (Aryee, Chen, Sun & Debrah, 2007:191). Die interaksionele ongeregtheid en ontevredenheid veroorsaak dat werkgewers of bestuurders hierdie werknemers teiken eerder as om op die oorsprong van die onreg te fokus. Die verplasing is meer geneig om voor te kom wanneer toesighouers glo dat ondergeskiktes gehoorsaam moet wees aan hul gesag.

2.6.4 Organisasoriese model

Die organisatoriese model ondersoek boeliegedrag deur middel van 'n organisatoriese lens met die fokus op die rol wat die organisasie speel in die voorkoms van boeliegedrag in die werkplek (Hoel & Salin 2003:201).

Leierskapstyl, organisasiekultuur, etiese klimaat en situasionele omstandighede is faktore wat kan bydra tot werkplekboeliegedrag (Samnani & Singh, 2012:585). Hoel en Salin (2003:204) identifiseer laissez-faire en outoritêre leierskapstyle as leierskapstyle wat werkplekboeliegedrag aanhelp. Die laissez-faire leierskapstyl

skep 'n informele organisatoriese atmosfeer met 'n gebrek aan leierskap, leiding en duidelike grense. Dit kan bydra tot werkplekboeliegedrag omdat die leierskap versuim om te erken dat boeliegedrag wel voorkom en vervolgens nie ingryp nie, en gevolglik die boodskap gee dat die boeliegedrag in die organisasie aanvaarbaar is (Hoel & Salin, 2003:204). Die outoritêre leierskapstyl skep 'n streng organisatoriese atmosfeer. Die outoritêre leierskapstyl ondersteun wanbalanse, brei werkvereistes uit en gebruik organisatoriese beleid om mag te verkry (Hoel & Salin, 2003:205). Hierdie atmosfeer ondersteun werkplekboeliegedrag deur magswanbalans doelbewus te gebruik om voordeel bo die slagoffer te verkry. Volgens Ch, Ahmad, Malik en Batool (2018:45), is 'n demokratiese leierskapstyl meer gepas vir skole. Hulle studie het bevind dat daar 'n beduidende verband tussen demokratiese leierskap in skole en onderwysers se werkstevredenheid is.

2.6.5. Leymann-model

Leymann (1990:121;1996:171) beskryf werkplekboeliegedrag as 'n boeliegedragproses, wat in intensiteit kan toeneem as dit nie ondersoek word nie. Hy konseptualiseer werkplekboeliegedrag deur na die vier afsonderlike fases te verwys: kritieke insident; boeliegedrag en stigmatisering; personeelbestuur; en uitsetting (Leymann, 1990:121-122; 1996:171-172).

Die kritieke-insidentfase word gekenmerk deur spesifieke konflik wat ontstaan. Die konflik ontwikkel tot boeliegedrag as dit nie opgelos kan word nie. As die konflik nie opgelos word nie, plaas dit die een party in 'n ondergeskikte posisie. Die persoon word vervolgens onderwerp aan sistematiese en herhalende gedrag, wat op die oog af skadeloos en onskuldig lyk. Die gedrag is negatief van aard in die sin dat dit die geteisterde persoon nadelig affekteer (Leymann, 1990:121; 1996:171). Hierdie soort gedrag kan beskou word as indirekte aggressie (Einarsen *et al.*, 2011:18). Die sistematiese en herhalende aard van die gedrag berokken skade aan die geteisterde persoon.

Die tweede fase sluit in boeliegedrag en stigmatisering van die persoon in die werkplek. Die slagoffer word meer kwesbaar en 'n maklike teiken as gevolg van sy magteloosheid en die stygende frekwensie en intensiteit van die boeliegedrag

(Leymann, 1990:121; 1996:17). Die boelie- of stigmatiseringsfase sal voortduur totdat die boeliegedrag ondersoek word (Einarsen *et al.*, 2011:18).

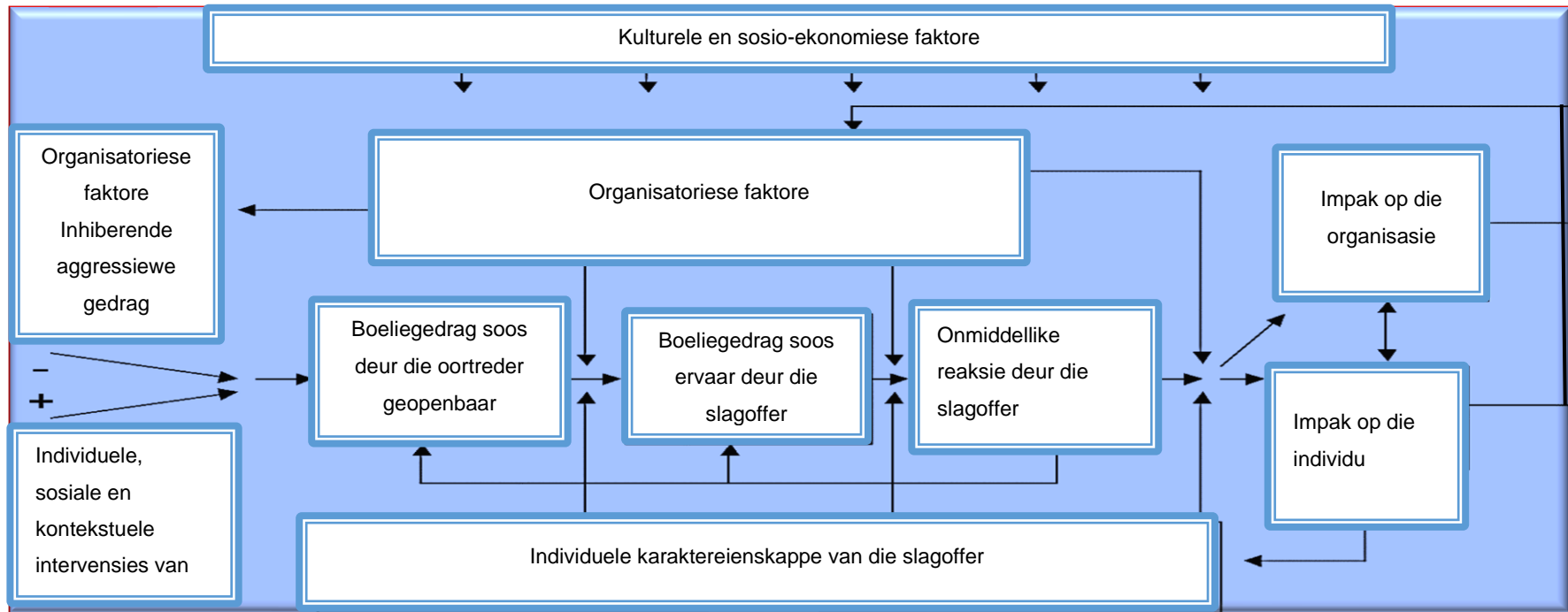
Leymann (1996:171) verwys na die ingryping deur die bestuur as die personeelbestuur-fase. Volgens hom word hierdie fase gekenmerk deur die bestuur se begeerte om beheer te neem en die probleem op te los. Die bestuur se begeerte om die probleem op te los, gaan ook gepaard met 'n begeerte om persoonlike verantwoordelikheid vir die verskynsel te ontwyk en blaam op die betrokke partye te plaas. Dit is veral die geval wanneer die bestuur bewus word dat die teenwoordigheid van boeliegedrag in die werkplek te wyte is aan toestande en probleme in die organisasie (Einarsen *et al.*, 2011:18).

Die proses eindig in 'n situasie waardeur die slagoffer verplig word om die werkplek te verlaat. Die slagoffer veg ook teen die verskillende vorme van siektetoestande, wat slagoffers gewoonlik as gevolg van die boeliegedrag ervaar (Einarsen *et al.*, 2011:18). Toepaslike hofsake waar boeliegedrag slagoffers geforseer het om die werkplek te verlaat sluit in: *UNISA v Nowosenetz N.O. and Others* (JR2519/14) [2017] ZALCJHB 95 (23 March 2017) en *Centre for Autism Research and Education CC v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others* (JR 1619/2018) [2020] ZALCJHB 156; [2020] 12 BLLR 1260 (LC) (19 August 2020). In hierdie gevalle, het die werknemer geen ander opsie gehad, as om te bedank nie. Hierdie vorm van ontslag, is bekend as konstruktiewe ontslag ('constructive dismissal') (sien afdeling 3.4.3).

Die Leymann-model is nie heeltemal geskik om werkplekboeliegedrag in skole te beskryf nie. Persoonlikheidseienskappe, ondervinding, opleiding en kennis kan 'n onderwyser vatbaar maak om 'n slagoffer van werkplekboeliegedrag te word sonder dat enige voorval van konflik teenwoordig is. Die subtiele en indirekte vorme wat werkplekboeliegedrag kan aanneem, veroorsaak dat daar nie met oortuiging gesê kan word dat skoolhoofde altyd bewus is van voorvalle van werkplekboeliegedrag nie. Verder, selfs al is die onderwyser bewus dat hy of sy geboelie word, is daar geen versekering dat hy of sy dit sal rapporteer nie.

2.6.6 Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper se teoretiese raamwerk

Einarsen *et al.* (2011:29) se teoretiese raamwerk maak voorsiening vir individuele en organisatoriese aspekte van boeliegedrag in 'n kulturele en sosio-ekonomiese konteks. Dit onderskei tussen boeliegedrag soos deur die oortreder uitgevoer en soos deur die slagoffer ervaar, en erken dat die kompleksiteit van strategieë wat die boelie gebruik, tesame met 'n gebrek aan 'n organisatoriese inhibeerder, kan lei tot boeliegedrag. Dit is ook moontlik dat die organisasie die klagte ignoreer of die situasie sleg hanteer; slagoffers mag dan stilswye kies en ontmoedig voel. In hierdie geval sal toekomstige boeliegedrag nie gerapporteer word nie.



Figuur 6: Teoretiese raamwerk vir die bestuur van werkplekboeliegedrag

Bron: Einarsen *et al.* (2011:29)

In die eerste plek onderskei die model tussen die aard en oorsake van boeliegedrag. In die model word aangedui dat boeliegedrag ontstaan uit 'n kombinasie van 'n organisasiekultuur wat sulke wangedrag toelaat of selfs beloon, en situasionele, kontekstuele sowel as persoonlike faktore wat meebring dat 'n bestuurder of werknemer aggressief teenoor ondergeskiktes of kollegas optree (Einarsen *et al.*, 2011:30). Volgens De Vos en Kirsten (2015:3) dra disfunksionele organisasiekultuur as gevolg van 'n onverdraagsame leierskapstyl en situasionele faktore by tot werkplekboeliegedrag. Hierdie skrywers beskou skoolhoofde se wanpraktyke, met betrekking tot personeelverhoudinge en organisatoriese bestuur, as gedrag wat dikwels tot 'n werkkultuur wat boeliegedrag in skole toelaat, lei. Hierdie kontekstuele faktore kan gebrek aan konstruktiewe leierskap insluit (Cooper-Thomas, Gardner, O'Driscoll, Cateley, Bentley & Trenberth, 2015:384). Persoonlike faktore wat boeliegedrag bevorder sluit die volgende in: geslag, ouderdom, vlak van opvoeding, status en senioriteit (Ariza-Montes, Muniz, Leal-Rodríguez, & Leal-Millán, 2014:2661). Boeliegedrag kan ook die gevolg wees van 'n geneigdheid tot boeliegedrag, as gevolg van 'n kombinasie van persoonlike of situasionele faktore, en die gebrek aan organisatoriese onderdrukking van boeliegedrag deurdat dit aanvaar word of nie ten volle aandag kry nie (Einarsen *et al.*, 2011:30).

Tweedens fokus die model op die interpretasie van boeliegedrag deur te kyk hoe daar op die boeliegedrag reageer word. Dit is belangrik om te onderskei tussen die waarneembare gedrag van die boelie (objektiewe boeliegedrag) en die persepsie van hierdie gedrag deur 'n slagoffer (subjektiewe boeliegedrag) (Einarsen *et al.*, 2011:30). Wat een persoon as boeliegedrag mag beskou, kan vir 'n ander nie boeliegedrag uitmaak nie. Hierdie individuele persepsies behoort 'n baie werklike oorweging te wees in die hantering van boeliegedrag (Healy-Cullen, 2017:567).

Derdens fokus die model op die impak wat die organisasie se reaksie op boeliegedrag op die gedrag van die beweerde boelies en die persepsies en reaksies van die slagoffers het. Organisatoriese faktore, wat 'n effektiewe slagofferondersteuningsstelsel insluit, is sleutelfaktore wat die slagoffer se persepsies en reaksies kan vorm in 'n situasie waar boeliegedrag voorkom. Hierdie

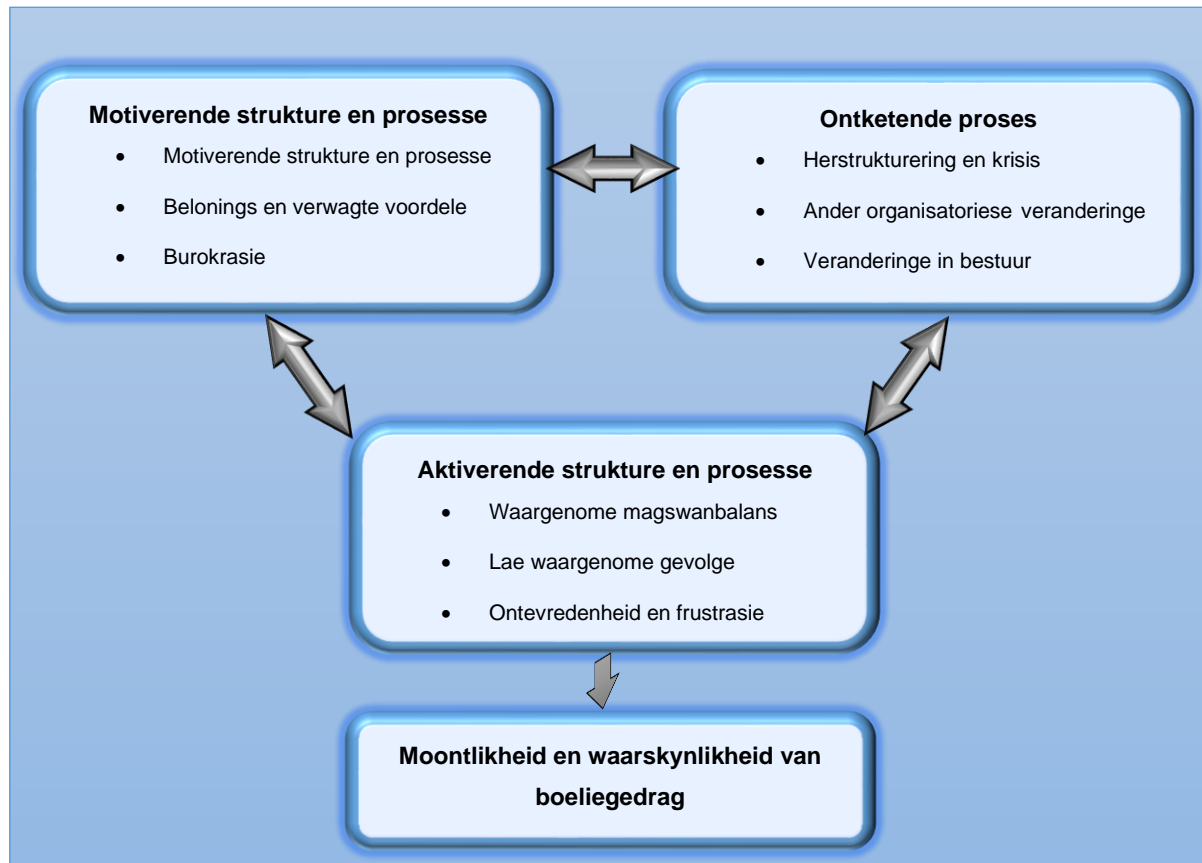
faktore is belangrik om aggressiewe gedrag te beperk en om klagtes te bestuur en in spesifieke gevalle in te gryp (Einarsen *et al.*, 2011:30).

Vierdens beïnvloed die persoonlikheid van die slagoffers hoe hulle die gedrag van die boelie sien en hoe hulle op die gedrag reageer. Hierdie deel van die model het 'n individuele, subjektiewe en veral 'n reaktiewe fokus. Werkplekboeliegedrag kan in 'n mate gesien word as 'n subjektiewe ervaring deurdat die betekenis van die voorval verskil afhangende van die omstandighede van die persone wat betrokke is. Hierdie deel van die model beklemtoon die noodsaaklikheid daarvan dat strategieë teen boeliegedrag voorsiening moet maak vir die skep van geleenthede vir slagoffers om hul ervaring van die werkomgewing te kan deel (Einarsen *et al.*, 2011:30).

Hierdie teoretiese raamwerk illustreer die dinamiese proses wat betrokke is by die interaksie tussen die boelie, slagoffer en organisasie.

2.6.7 Salin se model

Salin se model fokus op organisatoriese maatreëls om boeliegedrag te voorkom. Dit bestaan uit drie groepe strukturele en prosedurele faktore wat met boeliegedrag verband hou: aktiverende faktore, motiverende faktore en ontketende faktore. Aktiverende faktore is die fundamentele faktore wat tot boeliegedrag aanleiding gee, motiverende faktore dien as aansporing vir 'n werker om betrokke te raak by boeliegedrag, en ontketende faktore ontketen – of veroorsaak – die boeliegedrag (Salin, 2003:1216).



Figuur 7: Salin se werkomgewingfaktore wat bydra tot boeliegedrag

Bronne: aangepas uit Gabriel, Mangahas en Manuzon (2016:1219) en Salin (2003:1216)

Die aktiverende faktore is die grondslagfaktore wat die boeliegedragkultuur inisieer en onderhou. Dit sluit 'n waargenome magswanbalans tussen die moontlike teiken en oortreder(s), lae waargenome gevolge vir die oortreder, en frustrasie in die werkomgewing in (Salin, 2003:1216). Volgens Hodson, Roscigno en Lopez (2006:385) is die werkplek 'n arena waar verhoudings deur mag verswelg kan word. Die werknemers wat minder mag, status en vaardighede het, word meer geboelie as diegene met mag, status en vaardighede. Die gevolge vir die boelie sluit onder andere in: om aangespreek te word, afgedank te word, deur kollegas uitgesluit te word of gestraf te word (Salin, 2003:1216). Die voorkoms van boeliegedrag word geassosieer met werkplekke waar boeliegedrag min of geen gevolge vir die boelie inhou nie. Die teleurstelling en woede van die slagoffers word veroorsaak deur 'n gebrek aan ondersteuning van en swak interpersoonlike gedrag met senior personeel (Motsei, 2015:210-212).

Salin (2003:1216) beklemtoon strukture en prosesse wat eintlik inisiatiewe inisieer, onderhou en oriënteer. Die volgende organisatoriese faktore dra by tot die aanvaarding van boeliegedrag: bevordering (mededinging om posisies en die najaag van moeilike teikens); belonings en verwagte voordele (terughouding van hierdie voordele); en burokrasie (outokratiese leierskapedrag). Die bevordering van onderwysers is soms om ander redes as suiwer meriete. Sommige faktore wat in aanmerking geneem word vir bevordering, is die bereidwilligheid van die onderwyser om altyd die skoolhoof te ondersteun en te volg. Aanbevelings deur 'n politieke leier is ook 'n faktor wat kan dien as basis vir bevordering (Gabriel *et al.*, 2016:1220). In sulke gevalle sal die onderwyser die skoolhoof ondersteun, al is dit ter ondersteuning van boeliegedrag.

Volgens Salin (2003:1216) kan organisatoriese herstrukturering en krisissituasies (aggressiewe gedrag wat veroorsaak word deur die mededinging vir posisies wat weens herstrukturering of afleggings ontstaan, sowel as die krisis wat daarmee verband hou), ander organisatoriese veranderinge (ontwikkeling van nuwe werkspesifikasies om voorkeurkandidate te pas) en veranderinge in bestuur (posisionering van jousef wat nadelig is vir die samewerking en spangees as gevolg van veranderinge in bestuur) as ontketende faktore beskou word.

Ooreenkomstig hierdie model word boeliegedrag gesien as die interaksie tussen die drie faktore (aktiverende faktore, motiverende faktore en ontketende faktore) en die erkenning dat sommige organisasies boeliegedrag aanmoedig. Die gevolg van die interaksie tussen die genoemde faktore is die versekering dat boeliegedrag voortbestaan en deel vorm van die operasioneel interne stelsels van organisasies. As bestuurders nie opgelei is om potensiële boeliegedrag raak te sien en so te bestuur dat nie oorgaan in daadwerklike boeliegedrag nie, dan word die gebrek aan bestuursvaardighede self 'n ontketende faktor.

Hierdie teoretiese raamwerk van Stalin kan van toepassing op boeliegedrag teen onderwysers in skole gemaak word. Eerstens is die doel van die model om boeliegedrag te voorkom. Die raamwerk fokus op die oorsaaklike faktore eerder as op die voorkoms en gevolge van boeliegedrag. Tweedens, is die benadering sistemies van aard. Die raamwerk is van toepassing ongeag politieke en sosiale faktore in skole. Hierdie raamwerk is nie 'n finale, volledige model wat boeliegedrag

verduidelik nie, maar 'n poging om boeliegedrag teenoor onderwysers ryker en vollediger te verstaan.

Na aanleiding van die bespreekte modelle, blyk dit dat werkplekboeliegedrag hoofsaaklik voorkom as gevolg van werksverwante faktore (stres, organisasiekultuur en leierskapstyl) en persoonlikheidseienskappe (frustrasie, lae moraal, respek). Werkplekboeliegedrag kom meestal voor in organisatoriese kulture waar daar 'n swak leierskapstyl is met ongeorganiseerde en stresvolle werksituasies. Ek het tot die gevolgtrekking gekom dat nie een van die bostaande teorieë as 'n universeel-geldende teorie oor boeliegedrag in skole voorgehou kan word nie, hoofsaaklik omdat uiteenlopende faktore in individuele skole aanleiding tot boeliegedrag gee.

2.7 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

In hierdie hoofstuk is die konsep "boeliegedrag in die werkplek" eers gedefinieer omdat daar geen universeel aanvaarde definisie vir die konsep is nie. Definisies wissel na gelang van die skrywer en akademiese dissipline. Oor die algemeen is daar ooreenstemming dat boeliegedrag beide fisies en sielkundig van aard kan wees; dat dit 'n enkele of herhaalde negatiewe aksie kan wees gemotiveer deur 'n magswanbalans waarin die teiken nie die vermoë of hulpbronne het om hom- of haarself suksesvol te verdedig nie; en dat dit 'n negatiewe impak op die slagoffer het. Die fisiese, sielkundige, sosiale, ekonomiese en organisatoriese gevolge kan lei tot 'n gebrek aan 'n veilige en gesonde werksomgewing vir onderwysers wat hul regte skend, veral hul reg op 'n veilige werksomgewing. Werkplek-boeliegedrag word hoofsaaklik veroorsaak deur werkverwante faktore (stres, organisasiekultuur en leierskapstyl) en persoonlikheidseienskappe (frustrasie, lae moraal, respek). Werkplekboeliegedrag is die algemeenste in organisasiekulture wat gekenmerk word deur 'n swak leierskapstyl, asook stresvolle werksomgewings. Daar is ook geen universele teorie oor boeliegedrag nie, omdat boeliegedrag deur uiteenlopende faktore in individuele omstandighede (in die studie – skole) veroorsaak word. In hoofstuk 3 word die regsraamwerk waarbinne boeliegedrag teenoor onderwysers bestuur moet word, bespreek.

HOOFSTUK 3: REGSRAAMWERK TEN OPSIGTE VAN BOELIEGEDRAG TEENOR ODERWYSERS

3.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word 'n bespreking van die regsplig van die Departement van Basiese Onderwys soos vervat in toepaslike wetgewing en beleid, weergegee. Die inligting vir hierdie bespreking is met behulp van dokumentontleding ingesamel.

3.2 WERKGEWERS SE REGSPLIG EN ONDERWYSERS SE REGTE TEN OPSIGTE VAN 'N VEILIGE WERKPLEK

Die bespreking van werkgewers se regsplig en onderwysers se regte ten opsigte van 'n veilige werkplek sluit in 'n oorsig van die betrokke bepalings in die Grondwet – naamlik kernwaardes, waardes onderliggend aan alle demokrasieë, beperking van regte, en onderwysers se menseregte wat deur boeliegedrag aangetas kan word – sowel as algemene wetgewing, onderwyswetgewing en gemenerereg.

3.2.1 Die Grondwet

Aangesien die Grondwet volgens artikel 2 die oppermagtige wetgewing is en enige wetgewing wat nie daarmee strook nie, as ongeldig beskou word (RSA, 1996a), word dit eerste bespreek. Joubert (2016a:7) beskryf die Grondwet as die hoofelement van Suid-Afrika se regstelsel wat die regte en vryheid van elke individu waarborg en reguleer.

Alle instansies is onderhewig aan die bepalings van die Handves van Regte. Alle staatsinstellings (bv. openbare skole) wat die reg toepas en afdwing, moet dit in ooreenstemming met die Grondwet en Handves van Regte doen.

Die doel van die Grondwet, luidens die aanhef, is om alle vorme van geïnstitutionaliseerde diskriminasie en ongelykheid uit die Suid-Afrikaanse sosiale samelewing te verwyder (*Brink v Kitshoff* NO (CCT15/95) [1996] ZACC 9 (par. 42)). Die onderwys behoort in ooreenstemming met die Grondwet bedryf te word, en die Departement van Basiese Onderwys as staatsinstelling het gevolglik 'n verantwoordelikheid om 'n menseregtekultuur in skole te skep. Dit plaas 'n

verpligting op die skoolhoof om 'n veilige werksmilieu vir onderwysers te skep, spesifiek met betrekking tot werkplekboeliegedrag teen onderwysers. Dit is ook om die omgewing só te struktureer, dat dit in ooreenstemming met die bepalings van die Handves van Regte is. Met ander woorde, dat onderwysers in 'n veilige omgewing moet werk. Die basiese regte van die onderwysers moet dus eerbiedig word.

Slegs die kernartikels in die Grondwet wat op werkgewers se regsplig en onderwysers se regte ten opsigte van 'n veilige werkplek van toepassing is, word hier bespreek.

3.2.2 Die kernwaardes van die Grondwet

Suid-Afrika is 'n selfregerende, grondwetlike demokrasie gebaseer op spesifieke waardes: respek vir mense, regverdigheid, bevordering van fundamentele regte en waardigheid; nie-rassigheid en nie-seksisme, met die Grondwet wat dien as die hoogste reg (“superior law”) en die oppergesag van die reg (“rule of law”), soos aangedui in Artikel 1 van die Grondwet.

Menswaardigheid is die primêre kernwaarde, omdat alle ander gegewe waardes met menswaardigheid verbind kan word (Venter, 2000:141). Gelykheid en vryheid staan in diens van menswaardigheid, daarom word dit as ondersteunende waardes beskou (Venter, 2000:141). In die demokrasie is die Grondwet die hoogste reg en die oppergesag van die reg word as strukturele en prosedurele waardes beskryf, terwyl nie-rassigheid en nie-seksisme afgeleide waardes is. Sommige van die kernwaardes, onder andere die reg op menswaardigheid en gelykheid, is ook as fundamentele regte in onderskeidelik artikel 9 en 10 van die Handves van Regte vervat. In die skoolopset beteken dit dat alle belanghebbendes (leerders, onderwysers, ouers, skoolhoofde en beheerliggaamslede) alle handeling en interpretasies van beleide en wetgewing aan die hand van die genoemde waardes moet meet.

Bogenoemde kernwaardes vind ook uitdrukking in die demokratiese beginsels en waardes uiteengesit in artikel 195(1) van die Grondwet. Artikel 195(1) vereis dat die skool alle administratiewe beginsels op so 'n wyse moet toepas dat dit nie inbreuk

maak op die menswaardigheid en die vryheid of gelykheid van die onderwysers nie. Artikel 41(1) van die Grondwet (RSA 1996a) lê spesifieke beginsels neer waaraan alle staatsinstellings en hul funksionariesse gehoor moet gee ten einde die kernwaardes te bevorder.

3.2.3 Die waardes onderliggend aan alle demokrasieë

Die Handves van Regte is 'n sentrale komponent in demokratiese Suid-Afrika, volgens Artikel 7(1) van die Grondwet, en dit handhaaf die liberale beginsels van basiese menslikheid, regverdigheid en persoonlike outonomie (RSA, 1996a). Hieruit kan afgelei word dat die waardes van menswaardigheid, gelykheid en vryheid aandui wat grondwetlike demokrasie behels. Indien openbare amptenare (skoolhoofde) sou versuim om hierdie waardes na te kom, gee dit aanleiding tot die ondermyning van die grondwetlike demokrasie.

Artikel 7(2) verplig die staat om die regte vervat in die Handves van Regte te eerbiedig, beskerm en bevorder. Dit impliseer eerstens dat staatsinstellings en hul funksionariesse (soos skoolhoofde) hulle daarvan moet weerhou om inbreuk te maak op onderwysers se fundamentele regte. Tweedens impliseer dit dat die staat onderwysers teen magismisbruik moet beskerm. En laastens dien dit as 'n positiewe rigtingwyser wat skoolhoofde moet gebruik om die skoolgemeenskap te help om alle betrokke partye se fundamentele regte en waardes te bevorder. Dit is dus sinvol om te redeneer dat skoolhoofde oor die nodige kennis moet beskik om die fundamentele regte van onderwysers te beskerm en om boeliegedrag te identifiseer en te hanteer.

3.2.4 Beperking van regte

Dit is noodsaaklik om die beperking van regte te bestudeer aangesien die boelie (bv. leerders, mede-onderwysers, ouers, skoolhoofde of beheerliggaamslede) se regte beperk moet word, maar ook omdat hulle optrede onderwysers se regte onregmatig kan beperk.

Artikel 36 regverdig die beperking van regte mits daar aan sekere vereistes voldoen word. Die beperkings op regte moet wettiglik aanvaarbaar wees en op menswaardigheid, gelykheid en vryheid geskoei wees (Currie & De Waal,

2013:151). Indien die regte van die boelie beperk moet word, moet daar sekerheid wees dat die beperking alleenlik sal lei tot die bereiking van die doel – naamlik om die regte van die onderwyser te beskerm. In 'n diverse mikro-samelewing soos 'n skool mag dit nodig wees om 'n reg van een persoon of persone te beperk ten einde ander se regte te beskerm. Net soos beperkings op leerders, onderwysers, ouers, skoolbeheerliggaamslede of skoolhoofde se regte geplaas kan word om 'n gedissiplineerde en veilige leeromgewing te skep, kan beperkings ook op hul regte geplaas word om 'n veilige werkomgewing vir onderwysers te verseker. Die skoolhoof het 'n wetlike bevoegdheid in die advisering van skoolbeheerliggame (RSA, 1996b) ten opsigte van die opstel van 'n gedragskode wat bepaalde regte van leerder(s) tydelik kan beperk (volgens voorskrifte uiteengesit in artikel 36 van die Grondwet) om 'n veilige skoolomgewing te verseker.

3.2.5 Onderwysers se menseregte wat deur boeliegedrag aangetas kan word

Die regte van onderwysers wat deur boeliegedrag aangetas kan word, sluit in: die reg op gelykheid (artikel 9), reg op menswaardigheid (artikel 10), reg op vryheid en sekerheid van die persoon (artikel 12), die reg op privaatheid (artikel 14), die reg op vryheid van uitdrukking (artikel 16) en die reg op billike arbeidsverhoudinge (artikel 33).

3.2.5.1 *Reg op gelykheid*

Volgens artikel 9(1) van die Grondwet is alle mense in Suid-Afrika gelyk en moet almal dus op 'n gelykwaardige wyse behandel word. Hierdie gelykheid impliseer dat alle onderwysers gelyke behandeling, aanspraak, geleentheid en erkenning moet kry. Alle onderwysers is veronderstel om op 'n gelyke basis hanteer te word en teen onbillike optrede van leerders, onderwysers, ouers, en beheerliggaam beskerm te word.

Die skoolhoof moet in die nakoming van sy verpligtinge seker maak dat daar nie onbillik teen 'n onderwyser gediskrimineer word op enige van die gronde uiteengesit in artikel 9(3) van die Grondwet nie. Artikel 9(3) dui aan dat die lys van gronde nie volledig is nie. Volgens Currie en De Waal (2013:222-223) is onbillike diskriminasie op ander gronde ook moontlik. Een van die nie-gelyste gronde van onbillike

diskriminasie is MIV/VIGS. Interessant dat die lys van aksies wat onbillike diskriminasie sal uitmaak in die onderwyssektor (soos ingesluit in die Bylae tot artikel 29 van die Wet op die Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000) slegs op leerders se reg tot gelykheid fokus:

2 Opvoeding

- (a) Onbillike uitsluiting van leerders uit opvoedingsinstellings, met inbegrip van leerders met spesiale behoeftes.
- (b) Onbillike weerhouding van studiehulp, beurse, of enige ander vorm van bystand van leerders van bepaalde groepe wat in die verbode gronde geïdentifiseer word.
- (c) Versuim om diversiteit in opvoeding sover redelik en uitvoerbaar te akkommodeer.

Die uitsluiting van onderwysers is minder opsigtelik in die Engelse teks van artikel 2(c) “The failure to reasonably and practicably accomodate diversity in education” omdat “education” onderwysers kan akkommodeer.

In die hofsaak *Prinsloo v Van der Linde*, 1997 (3) SA 1012(CC) (par. 32) het die hof beslis dat alle mense inherent gelyke waardigheid het en dat diskriminasie onbillik is wanneer mense verskillend behandel word op 'n manier wat hierdie fundamentele waardigheid benadeel. Die hofsaak van *Swanepoel v Laerskool Muldersdrift* (JS369/16) [2018] ZALCJHB 127 (20 March 2018) (par. 16-19) dui aan dat 'n eiser (onderwyser) die grondslag moet lê deur 'n prima facie-saak uit te maak indien 'n eis vir onbillike diskriminasie ingedien word. As 'n onderwyser anders as sy kollegas deur die skoolhoof behandel word en die behandeling 'n negatiewe impak op die onderwyser se waardigheid as 'n mens het, moet sulke gedrag gesien word as onbillike diskriminasie en as 'n skending van die reg op gelykheid. Daar moet dus bewyse wees dat daar wel onbillik teen hom of haar gediskrimineer is. Uit hierdie hofsaak blyk dit dat daar 'n baie nou band tussen die reg op gelykheid en die reg op menswaardigheid is. Met verwysing na die saak *Makau v Department of Education, Limpopo Province* (JS 879/2012) [2013] ZALCJHB 222 (20 September 2013) word die toets soos in Harksen uiteengesit eers toegepas (par. 24):

1. daar word eers gekyk of differensiasie diskriminasie uitmaak (en dit is hier waar menswaardigheid belangrik is) en as dit wel so doen, dan of
2. die diskriminasie onregverdig. Vir die toets word die gronde vir diskriminasie in ag geneem.

3. Sou dit wel 'n geval van onregverdigde diskriminasie wees, sal die volgende stap wees om vas te stel of die departement middelik aanspreeklik is (sien afdeling 3.4.2)

Vervolgens word die reg op menswaardigheid bespreek.

3.2.5.2 *Reg op menswaardigheid*

Onderwysers het 'n wetlike reg dat hul menswaardigheid respekteer en beskerm moet word, volgens artikel 10 van die Grondwet.

Die Konstitusionele Hof het in die saak van *S v Makwanyane* 1995 (3) SA 391 (CC) beslis dat die reg op lewe en die reg op menswaardigheid twee belangrike fundamentele regte is en dat dit ook verbind kan word aan die ander grondwetlike regte:

Die erkenning van 'n reg op waardigheid is 'n erkenning van die intrinsieke waarde van mense: mense is geregtig daarop om behandel te word as waardig van respek en besorgdheid. Hierdie reg is dus die grondslag van baie ander regte wat spesifiek verskans is.

Indien ander regte geskend word, is dit hoogswaarskynlik dat die reg op menswaardigheid terselfdertyd geskend word. 'n Onderwyser het die reg om met waardigheid behandel te word deur almal wat by onderwys betrokke is. Byvoorbeeld, die afdwing van doelwitte deur die skoolhoof en beheerliggaam en die ouers se sienings oor die kriteria waaraan onderwysers moet voldoen, mag onderwysers se menswaardigheid skend. In hierdie verband kan onredelike druk (De Vos, 2013:18) en toename in werkslading (De Vos, 2013:91) in die skoolopset as 'n vorm van werkplekboeliegedrag (sien afdeling 2.4.1) beskou word.

3.2.5.3 *Reg op vryheid en sekerheid van die persoon*

Artikel 12(1)(e) van die Grondwet erken dat die reg wat 'n persoon op sekuriteit het, die reg op menswaardigheid waarborg (RSA, 1996a). Boeliegedrag sal in die meeste gevalle gepaardgaan met, of aanleiding gee tot, die onregmatige inperking van 'n onderwyser se reg op vryheid en sekerheid. Daar is reeds bevind dat werkplekboeliegedrag mense siek kan maak en aanleiding kan gee tot fisiese,

psigologiese en sielkundige probleme (Cartwright & Cooper, 2007:285; Cleary, Hunt, Walker & Robertson, 2009:35).

Volgens Currie en De Waal (2013:271) en Ebrahim (2017:1) is artikel 12(1) se primêre doelwit om 'n persoon se fisiese vryheid te beskerm teen gewelddadige optrede en brutaliteit. Die reg op vryheid en sekuriteit van 'n persoon waarborg egter ook sielkundige integriteit in artikel 12(2). Artikel 12 in sy geheel dien as beskerming teen, onder andere, gevalle waar die staat of privaat individue sy of haar fisiese integriteit skend deur gewelddadige optrede, onmenslike of vernederende behandeling (*Law Society of South Africa and Others v Minister for Transport and Another* [2010] ZACC 25; 2011 (1) SA 400 (CC); 2011 (2) BCLR 150 (CC) in par. 59 en 63). Boeliegedrag teen onderwysers in die vorm van geweld maak 'n ernstige skending van sy of haar reg op persoonlike sekuriteit en spesifiek van sy of haar fisiese en psigologiese integriteit uit.

Volgens artikel 8 van die Skolewet moet 'n skool se Gedragskode vir Leerders leerderdisipline aanmoedig (RSA, 1996b). Hierdie Gedragskode vir Leerders (met verwysing na "reg op vryheid en sekerheid van die persoon") moet effektief deur die skoolhoof geïmplementeer word om goeie leerderdisipline te handhaaf. Dit sal onderwysers se reg op vryheid en sekerheid verseker, anders kan dit die fisiese en psigologiese werksmilieu van onderwysers negatief affekteer, soos wat reeds genoem is. Ncontsa en Shumba (2013:12) en Rossouw (2010:54) identifiseer 'n gebrek aan leerderdisipline en geweld as die hooforsaak van onveiligheid in skole. Swak leerderdisipline is een van die redes wat daartoe bydra dat onderwysers deur leerders geboelie word (Ncontsa & Shumba, 2013:10).

Onderwysers word soms op vernederende wyse deur ouers behandel wanneer leerders oortree of swak presteer het. Die reg op vryheid en sekuriteit van 'n persoon bied aan die onderwysers die reg om stappe te doen teen enigiemand wat op 'n vernederende manier teenoor hulle optree, dit wil sê, hul fisiese en sielkundige veiligheid aantas.

3.2.5.4 Die reg op vryheid van uitdrukking

Volgens Artikel 16(1) van die Grondwet het alle Suid-Afrikaners die reg op vrye uitdrukking, wat beteken dat onderwysers openlik moet kan praat oor gevalle van boeliegedrag by hul eie skool sonder vrees vir reperkussies van die skoolhoof of beheerliggaam (sien bv. die bespreking van die *Makau*-saak in afdeling 3.3.1). Volgens Oosthuizen (2020:43) en Prinsloo (2016:61) is vryheid van uitdrukking meer as net vryheid van spraak. Sang, dans, kunswerk, kleredrag, stilering en bykomstighede, sowel as die publikasie van prente, tekeninge en komposisie, is alles vorme van uitdrukking (*Antonie v Governing Body, Settlers High School* 2002 (4) 739 (C) (par. 15)).

Onderwysers se reg om hulself uit te druk kan geskend word wanneer hulle herhaaldelik verhinder word om openlik en analities oor enige onderwerp te praat, en dit belemmer hulle reg op vrye uitdrukking.

Artikel 16(1)(b) erken die reg om kennis te bekom en die vryheid om inligting of idees te ontvang of oor te dra. Tipes boeliegedrag wat die reg op vryheid van uitdrukking onregmatig beperk, sluit in: om nie 'n spreekbeurt gegun te word nie (bv. deur die onderwyser voortdurend te ignoreer al toon hy of sy aan dat hy of sy 'n bydrae wil maak tydens 'n vergadering), om 'n spesifieke onderwyser se menings te ignoreer, om deur gebaretaal soos om 'n gesig te trek of oë te rol as die persoon praat, dit duidelik te maak dat die onderwyser se bydrae waardeloos is, om sy of haar waardevolle insette aan iemand anders toe te reken, of om te weier om met 'n sekere onderwyser te praat (Cartwright & Cooper, 2007:285; Cleary *et al.*, 2009:37).

Buiten dat seker boeliegedrag die slagoffer se reg op vryheid van uitdrukking kan beperk, kan die boelie sy of haar reg tot vryheid van uitdrukking op so wyse uitoefen dat dit nie beskerming van die reg geniet nie. Een persoon mag nie sy vryheid van uitdrukking op so wyse uitoefen dat dit 'n ander persoon skade berokken nie. Buiten dat enige beperking gemeet moet word aan die beperkingsklousule, bevat artikel 16(2) ook 'n interne beperking. Dit plaas sekere vorme van uitdrukking, soos die aanstigting van geweld en sekere vorme van haatspraak, buite die bestek van die beskerming van hierdie reg (Currie & De Waal, 2013:357). Verbale boeliegedrag

soos die gebruik van vulgêre woorde, uittarting en beledigings word nie deur die reg beskerm nie.

In die skoolopset kan dit problematies wees indien die skoolhoof of beheerliggaam in so 'n mate op 'n neerhalende of negatiewe wyse met 'n onderwyser kommunikeer dat dit die onderwyser se menswaardigheid en/of reg op vryheid en sekerheid van persoon nadelig beïnvloed. Die hofspraak van *AB en Another v Pridwin Preparatory School en Others* (1 November 2018), illustreer hoe die uitoefening van die reg op uitdrukking boeliegedrag kan uitmaak wat die slagoffer se menswaardigheid kan aantast. Hierdie saak het onder andere oor die volgende insidente gehandel: 'n assistent wat in beheer van die skool se tennis was, is deur 'n aggressiewe ouer beskuldig dat sy die kinders demoraliseer en hul entoesiasme vir tennis vernietig (par.10); die tweede voorval het op 27 Januarie 2016 plaasgevind, toe die ouer tydens 'n krieketwedstryd op die afrigter geskreeu het (par. 15) en op 'n ander geleentheid het die ouer die skool se sport as pateties bestempel (par. 19). Mense het die reg op vrye spraak en die vermoë om voorstelle te maak, maar hulle moet dit op so wyse doen dat dit nie ander se waardigheid aantast nie. Dus, hoewel ons almal die reg het om onself vrylik uit te druk, gaan daardie reg met sekere verantwoordelikhede gepaard. Onderwysers, ouers, skoolhoofde en lede van beheerliggame het byvoorbeeld 'n verantwoordelikheid om te verseker dat hul reg op vrye uitdrukking nie op onderwysers afgedwing word terwyl hulle die onderwysers se regte onregmatig beperk nie.

Sekere boeliegedrag kan die onderwyser se reg op vryheid van uitdrukking onregmatig beperk. Aan die ander kant kan sekere boeliegedrag ook van so aard wees dat dit nie deur die reg of vryheid van uitdrukking beskerm sal wees nie en die boelie sal dus nie op die beskerming van die reg aanspraak kan maak nie.

3.2.5.5 *Die reg op privaatheid*

Artikel 14(a), (b) en (c) waarborg 'n algehele reg op privaatheid insluitend die reg op privaatheid ten opsigte van 'n persoon se huishouding en privaat gesprekke. Dit plaas 'n verbod op die onregmatige toegang en deursoeking van onderwysers se huise, eiendom en besittings. Verder bied artikel 14(d) beskerming aan onderwysers omdat dit inbreuk op hul private kommunikasie verbied.

Suid-Afrikaanse howe het die volgende voorbeelde van die skending van privaatheid erken: die betreding van 'n privaat woning (*S v I & Another* 1976 (1) SA 781 (A)), die lees van privaat dokumente (*Reid-Daly v Hickman & Others* 1981 (2) SA 315 (ZA)), die afluister van privaat gesprekke (*S v A* 1971 (2) SA 293 (T)), om 'n persoon in die geheim te volg (*Epstein v Epstein* 1906 TH 87) en die bekendmaking van persoonlike feite wat op 'n onregmatige manier bekom is (*Financial Mail (Pty) Ltd and Others v Sage Holdings Ltd and Another* 1991 (2) SA 11 (W)).

Die hofsaak van *Le Roux and Others v Dey* (par.45) beklemtoon die belangrikheid van onderwysers se reg tot privaatheid en beskryf dit as fundamenteel tot die bestaan van die mens. In die skoolopset word dit van die leerders, mede-onderwysers, ouers, skoolhoof en beheerliggaamslede verwag om onderwysers se reg op privaatheid te respekteer.

3.2.5.6 *Die reg op billike arbeidspraktyk*

Artikel 23 van die Grondwet wat oor arbeidsverhoudinge handel wys nie direk na werkplekboeliegedrag nie, maar kan wel met boeliegedrag verbind word. Almal van ons het die reg op billike indiensnemingspraktyke kragtens Artikel 23(1).

Artikel 23(2) fokus op die reg van die werknemer om aan 'n vakbond te behoort, asook om aan die bedrywighede van die vakbond deel te neem, en die reg om te staak. Die vakbonde speel 'n enorme rol om te verseker dat onderwysers se reg op billike arbeidspraktyk gewaarborg word. As boeliegedrag 'n onderwyser se reg tot billike arbeidspraktyk onregmatig beperk, kan onderwysers hulle tot vakbonde wend. Die vakbonde kan betrokke wees in individuele dispuutresolusie deur die onderwyser te verteenwoordig in die geding wanneer 'n onderwyser 'n saak teen die werkgever maak omdat die werkgever nie 'n veilige werkomgewing verseker het nie en toegelaat het dat die onderwyser geboelie word.

Indien die onderwyser se reg op billike arbeidspraktyk geskend word as gevolg van boeliegedrag deur 'n leerder, onderwyser, ouers, skoolhoof of die beheerliggaamslid, en die aangeleentheid nie bevredigend bestuur was nie, kan die onderwyser 'n grief lug (sien afdeling 3.4). Dit was byvoorbeeld die geval in die

Makau-saak waar die onderwyser na herhaalde pogings om hulp te kry, 'n grief gelug het.

Die skoolhoof as bestuurder het die reg om enige handeling of optrede deur 'n leerder, onderwyser of die beheerliggaamslid wat inbreuk maak op die onderwyser se reg op billike arbeidspraktyk deur die toepassing van dissiplinêre prosedure te stop. Die dissiplinêre stappe moet regverdig, gereeld en konsekwent deur die skoolhoof toegepas word (De La Guerre, 2015).

Volgens Oosthuizen (2020:248) is onbillikheid algemeen in arbeidsverhoudinge waar een party mag oor 'n ander party het en sodanige mag misbruik. Currie en De Waal (2013:498) beskou begunstiging op grond van irrelevante kriteria as die basis vir onbillike arbeidspraktyk. Currie en De Waal (2013:473) voer aan dat wanneer artikel 23(1) geïmplementeer word, die Grondwet se doel en gemeenregtelike beginsels oorweeg moet word. Byvoorbeeld, alle personeel by 'n skool wat deur die Oos-Kaapse Onderwysdepartement bestuur word, het briewe ontvang waarin hulle ingelig word dat hulle na 'n spesifieke skool in die Oos-Kaapprovinsie gesekondeer is. Die Provinsiale Departement van Onderwys wou personeellede na 'n ander skool sekondeer, soos verduidelik in die saak *Simela and Others v MEC for Education, Province of the Eastern Cape and Others* [2001] 9 BLLR 1085 (LC). Die onderwysers is geboelie om hulle te probeer oorreed om die sekondering te aanvaar. Die hof het bevind dat die sekondering van die onderwysers sonder enige verhoor of konsultasie onbillike administratiewe optrede en 'n onbillike arbeidspraktyk was (par. 54). Dieselfde hof het later bepaal dat die onderwysers se sekondering onwettig was en dat hulle weer in hul vorige posisies aangestel moes word. Die gebruik van boeliegedrag om onderwysers te dwing om toe te gee aan 'n versoek, kan dus onbillike arbeidspraktyk uitmaak.

Die skoolhoof moet verseker dat optredes regverdig en billik teenoor die onderwysers is om sodoende werkveiligheid te verseker.

3.2.6 Algemene wetgewing

Algemene wetgewing is wetgewing wat nie eksplisiet net na die onderwysveld verwys nie, maar wel ook toepaslik in die onderwysveld is (Oosthuizen, 2020:60).

In die afdeling word die Wet op Arbeidsverhoudinge, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998, die Wet op Beskerming teen Teistering 17 van 2011, en die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid 85 van 1993, bespreek.

Artikel 2 van Bylae 7 van die Wet op Arbeidsverhoudinge is een van die statutêre bepalings wat inhoud gee aan die grondwetlike reg op billike arbeidspraktyke wat in die Grondwet verskans is. Artikel 2(1)(a) vereis dat 'n skool 'n onderwyser regverdig behandel en verbied 'n werknemer om op 'n willekeurige basis teen 'n onderwyser te diskrimineer op grond van onder andere ras, etniese of sosiale oorsprong, geslag, seksuele oriëntasie, gesinsverantwoordelikheid, politieke affiliasie of godsdien. Artikel 2(1)(b) plaas 'n verpligting op 'n skool om nie onbillik teenoor 'n onderwyser op te tree ten opsigte van bevordering, demovering, dissiplinêre aksie, ontslag, opleiding van 'n onderwyser en die voorsiening van voordele aan 'n werknemer nie. 'n Skoolhoof of beheerliggaamlid wat herhaaldelik onregmatig teen 'n onderwyser diskrimineer, maak hom of haar skuldig aan boeliegedrag. Soms hou boeliegedrag spesifiek verband met die onderwyser se diensvoorwaardes. In sulke gevalle bied die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 (RSA, 1997) beskerming.

Dit was dus nodig om ook die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 (RSA, 1997) te bespreek. In die bespreking is besondere klem geplaas op wetlike voorskrifte wat werkplekboeliegedrag teen onderwysers reguleer. Soos in Artikel 23(1) van die Grondwet gestel, is die doel van hierdie Wet om ekonomiese en maatskaplike geregtigheid te bevorder, terwyl dit ook probeer om regverdige en gelyke behandeling te reguleer. Hierdie artikel dek alle regte en standaarde wat deur die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) beskerm word.

Volgens Du Plessis en Fouche (2015:74) is die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van groot belang in die dag-tot-dag administrasie van personeelaangeleenthede, aangesien dit die minimum standaard stel vir die beskerming van werknemers in die afwesigheid van ander beskermdede maatreëls soos kollektiewe ooreenkomste. Die reg tot billike arbeidspraktyke sluit die reg tot regverdige diensvoorwaardes in. Die diensvoorwaardes word in 'n dienskontrak vervat en vorm die basis van die werkgewer-werknemer verhouding (Rossouw, 2010:65). Die Wet op Basiese

Diensvoorwaardes word onmiddellik in elke dienskontrak opgeneem, wat veral belangrik is vir onderwysers in diens van skole. Sou daar nie 'n volledige dienskontrak wees nie, is werknemers wel geregtig om aanspraak te maak op nakoming deur die werkgewer van artikels 29 ('n werkgewer moet 'n werknemer by aanvang van sy diens skriftelike besonderhede voorsien), 31 (elke werkgewer moet 'n rekord hou), en 33 (inligting oor besoldiging) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Smit, 2018), wat verseker dat diensvoorwaardes regverdig is. Dit is wenslik vir werknemers (beheerliggame) om dienskontrakte te hê vir beheerliggaamposte wat belangrike aspekte van indiensname soos posbeskrywings, werksure, betaling, en dissiplinêre kodes reguleer, ten einde onnodige dispute te vermy, en duidelikheid oor die regte en verpligtinge van beide partye in die diensverhouding te gee (Smit, 2018).

Die gebrek aan 'n dienskontrak tussen die beheerliggaam-betaalde onderwyser en die skool dui op onbeperkte kontraktuele vryheid wat aanleiding kan gee tot die uitbuiting van die onderwyser. Die skoolhoof kan moontlik op 'n gereelde basis van die beheerliggaam-betaalde onderwysers, en nie van die staat-betaalde onderwysers nie, verwag om addisionele werk te doen. Die aspekte soos werktyd, oortyd, verlof en beëindiging van diens moet in lyn wees met die bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes om sodoende onderwysers teen moontlike boeliegedrag (soos hier bo aangedui) te beskerm. Die volgende paragraaf bevat daar 'n bespreking oor die Wet op Gelyke Indiensneming.

Artikel 6(3) van die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998 erken boeliegedrag as 'n vorm van onregverdig diskriminasie, en verbied hierdie gedrag op grond van ras, kleur en seksuele oriëntasie (RSA, 1998a) (sien afdeling 3.2.8.4). Werkgewers word verplig om hulle werknemers van 'n veilige werkomgewing te voorsien deur beleide in te stel wat werknemers teen onregverdige diskriminasie beskerm. Sodra 'n werkgewer bewus gemaak word van boeliegedrag wat onregverdige diskriminasie uitmaak, moet die werkgewer onmiddellik optree, anders kan die werkgewer middellik aanspreeklik gehou word vir die leed as gevolg van die boeliegedrag, en gevolglike skade gelei. Volgens artikel 60(2) word van die werkgewer verwag om onmiddellik teen die beweerde klagte op te tree asook die nodige stappe te volg om die beweerde boeliegedrag te stop (RSA, 1998b). Hierdie

standaard vir optrede is uiteengesit in *Piliso v Old Mutual Life Assurance Company (SA) Limited and Others* (C32/2005) [2006] ZALC 107 (5 Desember 2006) (par. 78-80) (sien afdeling 3.3.1).

Dit is die skoolhoof – as verteenwoordiger van ’n bepaalde provinsiale onderwysdepartement – se plig om toe te sien dat die Wet op Gelyke Indiensneming nagekom word. Alle insidente van boeliegedrag moet onmiddellik deur die skoolhoof ondersoek word en ook by die werkgewer aangemeld word. Die provinsiale onderwysdepartement as werkgewer kan onmiddellik aanspreeklik gehou word vir die skoolhoof se bestuursvaardighede, indien die skoolhoof versuim om ’n klagte wat deur ’n onderwyser met betrekking tot beweerde boeliegedrag aangemeld is, te ondersoek. In die Wet op die Beskerming teen Teistering 17 van 2011, wat hier onder bespreek word, word die onderwerp verder gevoer.

Die Wet op die Beskerming teen Teistering is op 2 Desember 2011 aanvaar en het op 27 April 2013 in werking getree. Ingevolge artikel 1 van hierdie wet behels “boeliegedrag” die regstreekse of onregstreekse uitvoer van ’n daad waar die persoon wat dit uitvoer daarvan bewus is, of bewus behoort te wees, dat dit die slagoffer (geestelike, psigologiese, fisiese of ekonomiese skade) kan aandoen. Boeliegedrag sluit in onredelike gedrag soos: agtervolging, dophou, of lastigval van die klaer; die meedoen aan verbale, elektroniese of enige ander kommunikasie wat op enige wyse op die klaer gemik is; of die stuur, aflewering of reël van aflewering van onder meer briewe, faksimilees en elektroniese pos (RSA, 2011a, a 1(1)(a)).

Die begrip “seksuele boeliegedrag” word in die Wet op die Beskerming teen Teistering omskryf as enige ongevraagde aandag van seksuele aard deur ’n persoon wat daarvan bewus is, of daarvan bewus behoort te wees, dat sy gedrag onaanvaarbaar is. Dit sluit in onwelkome uitdruklike of geïmpliseerde gedrag, voorstelle, en boodskappe of opmerkings van ’n seksuele aard waardeur die boelie die slagoffer beledig of aanstoot gee, intimideer of verkleineer. (RSA, 2011a, a1(1)(b)).

Indien leerders, onderwysers, ouers, skoolhoofde of beheerliggaamslede hulle skuldig maak aan boeliegedrag teen onderwysers kan die onderwyser volgens artikel 2(1) ’n tussentydse beskermingsbevel laat uitreik. Die versuim om gehoor te

gee aan sodanige bevel kan lei tot die inhegtenisneming van die teisteraar (RSA, 2011a). Die tussentydse beskermingsbevel word saam met 'n lasbrief vir die inhegtenisneming van die teisteraar uitgereik. Die uitvoering van die lasbrief word opgeskort indien die voorwaardes wat die hof opgelê het, nagekom word (RSA, 2011a, a 11(1)-(2)). In die volgende paragraaf word bepalinge van die Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid wat betrekking het op die skepping van 'n veilige werkplek en beskerming van personeel, bespreek.

Soos per artikel 8(1) van die Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid, moet elke werkgewer so ver moontlik 'n veilige werkplek vir sy werknemers voorsien en onderhou. Die woord “veilig” word verder in die wet omskryf as “vry van enige bedreigings” (RSA, 1993). Die bedreigings sluit onder andere in: biologiese, fisiese, chemiese, meganiese of elektriese gevare en psigososiale gevare (Ferreira, 2015:92). Psigososiale gevare kan gedefinieer word as iets wat 'n impak op die emosionele en sosiale welstand van die individu het (Ferreira, 2015:93).

3.2.7 Onderwyswetgewing

Onderwyswetgewing is spesifiek gepromulgeer met die doel om onderwys te reguleer (Oosthuizen, 2020:59). In hierdie afdeling word die Skolewet bespreek met die fokus op die regulering van boeliegedrag teen onderwysers.

3.2.7.1 Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996

Die Skolewet bevat die bepalinge vir die strukturering, beheer en bestuur van openbare skole (Oosthuizen, 2020:61). Artikel 16(3) van die Skolewet (RSA, 1996b) bepaal:

Behoudens hierdie Wet en enige toepaslike provinsiale wet, moet die professionele bestuur van 'n openbare skool deur die prinsipaal onder die gesag van die Departementshoof onderneem word.

Die skoolhoof het, buiten sy bestuursrol, ook 'n rol om as deel van die beheerliggaam sekere verpligtinge uit te voer. Volgens artikel 16A van die Skolewet is die skoolhoof verantwoordelik vir die behartiging van professionele aangeleenthede by die skool (RSA, 1996b). Die bestuur van boeliegedrag teenoor

onderwysers is 'n professionele aangeleentheid wat deur die skoolhoof behartig moet word.

Artikel 8 van die Skolewet skryf 'n basiese raamwerk vir 'n Gedragskode vir Leerders voor. Dit word verder uitgebrei in die Riglyne vir Oorweging deur Beheerliggame by die Aanneming van 'n Gedragskode vir Leerders (hierna die Riglyne vir Gedragskode vir Leerders) (sien afdeling 3.2.8.1 vir 'n in diepte bespreking) (RSA, Department of Education 1996). Die gedragskode is van toepassing as die boelie 'n leerder is.

Leerders kan onderwysers fisiek boelie deur hul te dreig met of selfs aan te val met gevaarlike wapens. Dit kan beperk word as deursoeking van leerders gereeld en behoorlik gedoen word en die beslagleggingsprosedures gevolg word. Volgens artikel 8A(1) van die Skolewet mag geen leerder of enigiemand anders gevaarlike wapens of onwettige dwelms na die skool bring of in besit daarvan wees nie (RSA, 1996b). Die verwantskap tussen dwelmmisbruik en boeliegedrag, is dat dwelmverslaafdes moontlik aggressief en onredelik kan word. Onderwysers is dan aan sulke wangedrag, blootgestel (Ramorola & Joyce, 2014:16). Artikel 8A(2) bepaal dat die skoolhoof of afgevaardigde die leerders se eiendom of besittings ewekansig vir gevaarlike wapens of dwelms kan deursoek. Die Onderwyswysigings Wetsontwerp, 2021 ("Education Laws Amendment Bill, 2021"), maak 'n voorstel wat daarop neerkom dat individuele ewekansige deursoeking wel moontlik sal wees. Tans laat die Skolewet net die ewekansige deursoeking van groepe toe as daar 'n redelike vermoede bestaan dat 'n leerder 'n gevaarlike voorwerp of verbode middel in sy besit het. Die doel van die deursoeking en beslaglegging is om 'n gedissiplineerde leeromgewing te skep. Artikel 8A dien as 'n beperking van die Grondwetlike regte en moet daarom met die nodige respek vir menslike waardigheid, privaatheid en die reg op eiendom van die betrokke leerders geïmplementeer word.

3.2.7.2 *Regulasies vir veiligheidsmaatreëls by openbare skole (2001)*

Die Regulasies vir veiligheidsmaatreëls by openbare skole is opgestel en gepromulgeer ingevolge artikel 61 van die Skolewet (RSA, 1996b). Die aspekte wat

verband hou met boeliegedrag teen onderwysers word vervolgens kortliks bespreek.

Volgens Ramorola en Joyce (2014:16) is dwelmmisbruik die hooforsaak van geweld in skole omdat aggressie 'n byproduk van dwelmmisbruik is. Aktiewe dwelmgebruikers kan hallusineer en hulself as onvernietigbaar sien wat hulle moed gee om gewelddadig teenoor onderwysers te raak. Regulasie 4 van die Regulasies vir veiligheidsmaatreëls (RSA, 2001) verklaar dat alle skole vry van dwelms en gevaarlike wapens gehou moet word. In die skoolopset beteken dit dat geen persoon die skoolterrein kan betree met 'n gevaarlike objek waarmee onderwysers fisiek aangeval kan word nie. Gevaarlike objekte sluit in: plofbare materiaal, vuurwapens, gaswapens en enige ander voorwerpe wat liggaamlike beserings kan veroorsaak (Joubert, 2016b:157). Verder mag geen persoon in besit van verbode middels in die vorm van alkohol en dwelms wees terwyl hulle op die skoolterrein is nie (Joubert, 2016b:157). Die skoolhoof moet dus sekere maatreëls in plek stel om te verhoed dat gevaarlike wapens en verbode middels tydens skoolure of tydens skoolaktiwiteite op die skoolterrein gebring word.

Volgens regulasie 5(2) van die Regulasies vir veiligheidsmaatreëls (RSA, 2001) moet die skoolhoof toestemming aan persone verleen om die skoolterrein te betree. Die skoolhoof mag van die persone vereis om hul name, adresse en bewys van identiteit te voorsien voordat hulle die skool kan betree. Verder mag die persone ook gevra word om die inhoud van hulle motors, aktetasse, handsakke, lêers, koeverte of enige ander pakkies te verklaar. In die praktyk beteken dit dat die besittings van besoekers deursoek mag word. Enige persoon wat die skoolterrein sonder toestemming betree of wat 'n bedreiging vir enige onderwyser inhou, mag op die skoolhoof se instruksie van die skoolterrein verwyder word.

Ouers het die reg om die skool waar hulle kinders ingeskryf is, te besoek, maar moet nie die skoolaktiwiteite ontwrig nie. Daar word van die ouers verwag om 'n afspraak met die skoolhoof te maak en die doel van die besoek uit te lig. Geen ouer mag 'n onderwyser besoek sonder die toestemming van die skoolhoof nie (Joubert, 2016b:158).

3.2.7.3 *Wet op Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996*

Artikel 4(a) van die Wet op Nasionale Onderwysbeleid het betrekking op boeliegedrag teenoor onderwysers omdat dit die rigtinggewende beginsels bevat wat nasionale onderwysbeleide moet rig. Die eerste van hierdie beginsels is dat beleide die fundamentele regte van elke persoon, soos gewaarborg in hoofstuk 2 van die Grondwet, asook in internasionale konvensies, moet bevorder en beskerm (RSA, 1996a). Dit impliseer dat skoolhoofde in die uitvoering van hul regsplig moet toesien dat die regte van die onderwysers tydens alle onderwys- en onderrigaktiwiteite bevorder en beskerm word. Die reg op gelykheid en op beskerming teen onbillike diskriminasie word spesifiek uitgelig. Artikel 4(a)(i) stipuleer dat elke persoon teen onbillike diskriminasie deur die onderwysdepartement of 'n onderwysinrigting beskerm moet word.

3.2.7.4 *Wet op die Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998*

Die Wet op Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998 is die belangrikste wetgewing wat arbeidsverhoudinge in die onderwys reguleer (Oosthuizen, 2020: 76). Die doel van die wet is om die regulatoriese toesig oor werksomstandighede, werksetiek, aftrede en uitsetting van onderwysers te reguleer (RSA, 1998b). Die Wet en bylaes reguleer die bepalings met betrekking direkte dienslewering en gedrag van die opvoeder in die werkplek.

Terwyl die Wet op Indiensneming van Opvoeders net betrekking het op onderwysers wat vir die staat werk, moet die relevante wette oorweeg word wanneer die werknemer 'n dienskontrak met die beheerliggaam-betalde onderwyser aangaan veral waar dit diensvoorwaardes, diensvoordele, posbeskrywing en pligstelling aangaan (Langeveldt, 2016:28).

Die skoolhoof se rol as raadgewer van die beheerliggaam in terme van die Skolewet (RSA 1996b, a 16A(2)(f)), is om altyd seker te maak dat die aspekte van geregtigheid, regverdige behandeling, en stabiliteit oorweeg word sodra aanstellings gemaak word. Skoolhoofde moet ook verseker dat die prosesse gevolg en beginsels soos uiteengesit in artikel 6 van die Wet op Indiensneming en faktore soos uiteengesit in artikel 20(8) van die Skolewet, oorweeg word. Volgens Smith

(2011:138) sal 'n regstellendeaksiebeleid onregverdig wees as dit nie in staat is om ongelykhede op 'n regverdig en billike wyse te verwesenlik nie. Regstellende strategieë moet omvattend en goed deurdag wees. Die skoolhoof moet raadgewend optree om te verseker dat die beheerliggaam onderwysers as individue behandel en dat hulle vir hul unieke eienskappe respekteer word, en nie uitgesluit of geboelie word deur onbewuste vooroordeel, stereotipering of onwettige aksies nie.

3.2.8 Relevante beleide

In hierdie afdeling bespreek ek beleide wat dien as voorbeelde van die regering se poging om voorkomend op te tree om veiligheid by skole (insluitend die veiligheid van onderwysers) te reguleer. Implementering van hierdie beleide behoort dus te help om boeliegedrag teen onderwysers te bekamp.

3.2.8.1 Riglyne vir Gedragkode vir Leerders

Soos reeds genoem, vereis die Skolewet dat 'n gedragkode 'n veilige, gedissiplineerde en doelgerigte leeromgewing vestig (RSA, 1996b a8(2)). In die konteks van die skoolmilieu kan die gedragkode 'n veilige leeromgewing vir leerders skep, maar al is die onderrigomgewing fisies dieselfde omgewing, kan onderwysers die onderrigomgewing as gevolg van boeliegedrag as onveilig beleef.

Die gedragkode moet boeliegedrag teenoor onderwysers as 'n vorm van leerderwangedrag uitwys. Onderwysers kan 'n klagte by die skoolhoof indien. Die skoolhoof moet dit as dissiplinêre aangeleentheid hanteer volgens die skool se Gedragkode vir Leerders. Volgens item 11(j) van die Riglyne vir Gedragkode vir Leerders is boeliegedrag in die vorm van disrespek, aanstootlike gedrag en verbale mishandeling van onderwysers 'n vorm van wangedrag wat tot skorsing kan lei (RSA, Departement van Onderwys 1998). As hierdie gedrag herhaaldelik voorkom, van 'n ernstige aard is of 'n regsoortreding uitmaak, kan dit tot uitsetting lei (RSA 1996b, a9(2)(b)).

Skole met tendense van erge leerderwangedrag kan kriminele klagtes as 'n opsie vir die hantering van oproerige leerders oorweeg (Laas, 2012:154; Oosthuizen, 2020:174). Skole wat hierdie opsie oorweeg, kan dit as 'n voetnota in die

Gedragkode vir Leerders plaas, sodat leerders en ouers bewus gemaak word dat die gedragkode nie onderwysers se reg tot regsaksies beperk nie. So 'n waarskuwing behoort as afskrikmiddel vir leerders te dien (Oosthuizen, 2010:90). Verder kan dit ook as verweer gebruik word wanneer 'n eis vir middellike aanspreeklikheid teen die skool gebring word (sien afdeling 3.4.2).

3.2.8.2 Nasionale beleid oor menslike immuuniteitsgebrekvirus (MIV), seksueel oordraagbare siektes (SOS) en tuberkulose (TB)

Indien die leerders, beheerliggaam of skoolhoof teen onderwysers op grond van hulle MIV-, SOS- en TB-status diskrimineer, of die skoolhoof versuim om stappe te doen teen ander kollegas of leerders se bevooroordeeling, kan dit psigologiese gevolge vir die onderwysers inhou en op boeligedrag neerkom. Die Nasionale beleid oor MIV, SOS en TB vir leerders, onderwysers, skoolondersteuningspersoneel en amptenare in alle primêre en sekondêre skole in die basiese-onderwyssektor (Nasionale beleid oor MIV, SOS en TB) is in 2017 gepubliseer.

Die beleid maak ook voorsiening vir gelykheid en beskerming teen stigma en diskriminasie van leerders en onderwysers met MIV, SOS en TB (RSA, 2017 par. 4.5). Werkgewers en bestuurders binne die basiese-onderwyssektor het die verantwoordelikheid om alle werknemers in die werkplek in kennis te stel van hul regte, verantwoordelikhede en sanksies wat van toepassing is op seksuele of verwante wangedrag of teistering (RSA, 2017 par. 5.5.6.3). As deel van die implementering van die nasionale beleid word van skole verwag om hul eie skoolbeleid vir MIV/VIGS op te stel. Persone in gesagsposisies (beheerliggaam en skoolhoof) in 'n werkplek onder die beheer van die Departement van Basiese Onderwys is onderworpe aan disiplinêre prosedures wat deur die sektor se beleid en regulasies bepaal word (RSA, 2017 par. 5.5.6.2). Die skoolhoof as die uitvoerende beampte van die skool moet verseker dat so 'n beleid wel gevolg word en effektief geïmplementeer word.

3.2.8.3 *Die Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Seksuele Boeliegedrag*

Die Kode van Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Seksuele Boeliegedrag (Goeie Praktykkode) streef daarna om seksuele boeliegedrag in die werkplek – soos skole – uit te skakel en maak voorsiening vir gepaste prosedures om die probleem en die gevolge daarvan te hanteer (RSA, 2005). Dit moedig aan en bevorder ook die ontwikkeling en implementering van beleid en prosedures wat werkplekke vry van seksuele boeliegedrag maak (RSA, 2005). Voormelde Goeie Praktykkode behoort dit vir die onderwysers wat seksueel geboelie word moontlik te maak om sonder vrees teen hulle boelies op te staan.

Die Konsepkode vir Goeie Praktyk oor die Voorkoming en Uitskakeling van Geweld en Teistering in die werkplek (Konsepkode) ("Draft Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Violence and Harassment in the World of Work") is op 20 Augustus 2020 gepubliseer wat 'n meer gedetailleerde interpretasie van boeliegedrag as die Goeie Praktykkode gee (RSA, 2020).

3.2.8.4 *Die Konsepkode vir Goeie Praktyk oor die Voorkoming en Uitskakeling van Geweld en Teistering in die werkplek*

Die doel van die Konsepkode is om 'n raamwerk te bied vir die interpretasie en implementering van die Wet op Billike Indiensneming met betrekking tot die voorkoming en uitskakeling van geweld en teistering in die werkplek, asook om aan werkgewers, werknemers en ander partye leiding oor hierdie onderwerp te gee. Verder het dit ook ten doel om leiding te gee oor beleid en praktyke rakende menslike hulpbronne wat verband hou met geweld en teistering in die werkplek (RSA, 2020).

Volgens die Konsepkode word geweld en teistering in die werkplek as vorme van onbillike diskriminasie beskou. Werkgewers moet volgens die wet spesifieke maatreëls instel om geweld en teistering in die werkplek uit te roei en te voorkom, onder andere opleiding, reëls, beleid en prosedures vir die hantering van gevalle. 'n Beskermdede openbaarmaking maak dit vir onderwysers moontlik om klagtes oor geweld en teistering – soos wat in die Konsepkode genoem word in te dien sonder

om nadelig beïnvloed te word. Dit kan bydra tot die ontwikkeling van 'n werkplek-kultuur waarin klaers – en ander mense wat geraak word – geweld en teistering in die werkplek kan aanmeld sonder vrees vir vergelding, en met die sekerheid dat hul klagtes die nodige aandag sal ontvang. Alle persone in die werkplek het 'n rol te speel in die bevordering van 'n omgewing waar geweld en teistering nie geduld word nie en moet proaktief optree en hulself van geweld of teistering weerhou.

In hierdie verband moet werkgewers, werknemers, werkgewersgroepe en vakbonde saamwerk om te waarborg dat niemand in die werkplek, blootgestel word aan geweld of teistering nie, en dat gepaste optrede gedoen word wanneer sulke voorvalle plaasvind. Werkgewers moet volgens die Konsepkode spesifieke maatreëls instel om geweld en teistering in die werkplek uit te roei en te voorkom, insluitend opleiding, maatreëls, beleid en prosedures vir die hantering van gevalle (RSA, 2020).

As die Nuwe Konsepkode in 'n wet as 'n skedule opgeneem word, word dit afdwingbaar. Dit sal dan die skoolhoofde se verantwoordelikheid wees om die reëls toepaslik in hul skole te implementeer. Onderwysers sal in staat wees om enige soort boeliegedrag wat hulle by die skool ervaar te rapporteer sonder vrees vir vergelding. Alhoewel die Nuwe Konsepkode nog nie goedgekeur is nie, moet skoolhoofde hulle vergewis van die voorgestelde wysigings, want dit gee hulle die geleentheid om hul huidige werkplekbeleid te evalueer en seker te maak dat dit aan wetlike vereistes voldoen.

Die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) se gedragskode vir professionele etiek vir opvoeders (hierna SARO-gedragskode) is 'n verwante onderwysbeleid wat die nodige raamwerk verskaf om die verpligtinge wat onderwysers het, te ondersoek.

3.2.8.5 SARO-gedragskode vir professionele etiek vir opvoeders

Die SARO-gedragskode beoog nie net om registrasie van onderwysers te verseker nie, maar ook om die professionele ontwikkeling van onderwysers te bevorder en om etiese en professionele standaarde te stel, in stand te hou en te beskerm (RSA, 2001 a5). Die SARO-gedragskode is spesifiek vir laasgenoemde doeleindes

opgestel en maak ook voorsiening vir dissiplinêre prosedures wat die Raad mag volg in gevalle waar 'n onderwyser se gedrag in stryd is met die professionele etiese kode.

Hierdie SARO-gedragskode lê etiese reëls neer wat onderwysers se verhoudings met leerders, die gemeenskap, kollegas, ouers of versorgers, die beroep, werkgewer en SARO reguleer. As hierdie bepalinge van item 6 van die SARO-gedragskode met Namie (2011) en Low-Kramen (2016) (sien item 2.2) se beskrywing van boeliegedrag vergelyk word, is die ooreenkomste duidelik. Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat SARO by implikasie die boeliegedrag teen onderwysers deur mede-onderwysers verbied. Om die gladde werking van opvoedkundige instellings te verseker, moet onderwysers volgens item 6 van die SARO-gedragskode: nie die status en gesag van hulle kollegas ondermyn; die verskillende verantwoordelikhede wat aan kollegas opgedra is en die gesag wat daaruit spruit respekteer; die korrekte prosedures volg wanneer kwessies van professionele onbevoegdheid of wangedrag hanteer word; geslagsgelykheid bevorder en hulle weerhou van seksuele teistering (fisies of andersins) van kollegas; gepaste taal en gedrag gebruik tydens interaksie met kollegas; en nie kollegas verneder of fisies of verbaal mishandel nie. Dit is belangrik dat die skoolhoof dit aan onderwysers duidelik moet maak dat alle SARO-lede aan die SARO-gedragskode gehoor moet gee. Indien onderwysers mede-onderwysers boelie en sodoende nie by die etiese kode hou nie, kan SARO dissiplinêre stappe teen hulle doen en kan hulle, indien hulle skuldig bevind word, van die rol geskrap word (RSA, 2001 item 8.2.3).

3.2.8.6 Gedragskode van skoolbeheerliggaamslede

Onderwysers kan teen boeliegedrag deur beheerliggaamslede beskerm word, deur hulle te beroep op die gedragskode van die beheerliggaam. Skoolbeheerliggaamslede is onderhewig aan die Gedragskode vir Lede van Beheerliggaam van Openbare Skole soos bepaal in artikel 18A van die Skolewet (RSA, 1996b). Die gedragskode vir lede van die skoolbeheerliggaam word deur die lid van die Uitvoerende Raad bepaal wat ingevolge artikel 18A van die Skolewet vir onderwys verantwoordelik is (RSA, 1996). Elke lid van 'n beheerliggaam het 'n fidusiêre plig teenoor die openbare skool, wat vereis dat die lid ten alle tye met

getrouheid, eerlikheid, integriteit, in goeder trou en in die beste belang van die skool moet optree (RSA, 2011b a4(2)). Die regte van alle leerders, ouers, onderwysers en ander werknemers moet respekteer word en hul verantwoordelikhede moet aanvaar word en die demokratiese waardes van die Republiek van Suid-Afrika moet uitgeleef word (RSA, 2011b a4(7)(b)). Die Noord- Kaapse Gedragskode vir Skoolbeheerliggame beskou die gebruik van rassistiese, seksistiese en xenofobiese gedrag teenoor onderwysers as ernstige wangedrag (RSA, Northern Cape Province 2019 a6(g) en a6(cc)). Die beheerliggaamslede wat hulle aan boeliegedrag teen onderwysers skuldig maak, kan by die provinsiale Departement van Basiese Onderwys aangekla word vir optrede deur die Departementshoof. Vervolgens kan die Departementshoof die lid van die skoolbeheerliggaam skors vir oortreding van die gedragskode (RSA, 2011b a11; RSA, Northern Cape Province 2019 a9.1).

3.2.9 Gemenerereg

Die veiligheid van onderwysers wat boeliegedrag in openbare skole ervaar, word nie alleenlik deur die Grondwet en wetgewing geregleer nie, maar ook deur gemenerereg. Gemenerereg in Suid-Afrika word deur Rossouw (2010:29) en Oosthuizen (2020:105) gedefinieer as die nie-gekodifiseerde regsradisies wat vanuit die Romeins-Hollandse en Engelse reg van die sewentiende eeu spruit. Hierdie gemenereregbeginsele is volgens die Suid-Afrikaanse regsagtergrond en regskultuur ontwikkel en aangepas. Gemenerereg word steeds as die belangrikste bron van delikterereg beskou (Oosthuizen, 2020:106).

Daar is verskeie gemenereregbeginsele wat internasionaal in die howe gebruik word om boeliegedrag teenoor onderwysers te reguleer, soos die beginsele wat opsetlike of nalatige veroorsaking of toediening van emosionele nood, opsetlike inmenging met die diensverhouding en konstruktiewe ontslag en boeliegedrag in die werkplek verbied (Smit, 2014:110-118).

Tog kon ek geen hofsake vind wat boeliegedrag in die werkplek as sodanig erken het as basis vir gemeenregtelike eise nie. Maar ek het wel 'n aantal sake gevind wat gemenerereg ten opsigte van die sorgsaamheidsplig van die werkgewer gedefinieer en betekenis daaraan gegee het, naamlik: *Silva's Fishing Corporation (Pty) Ltd v*

Maweza 1957 (2) SA 256 (A), *Piliso v Old Mutual Life Assurance Co (SA) Ltd & Others* [2007] JOL 18897 (LC), *Media 24 Ltd and Another v Grobler* [2005] 3 All SA 297 (SCA), *Buitendag and Others v Government Employees Pension Fund and Others* [2006] 4 BPLR 297 (T), *Mankayi v Anglogold Ashanti Limited* [2011] JOL 27008 (CC), *Minister of Defence and Military Veterans v Liesl-Lenore Thomas* [2015] ZACC 26, *Member of the Executive Council for the Department of Health, Free State Province v EJN* [2015] 1 All SA 20 (SCA)).

Die saak *Media 24 Ltd and Another v Grobler* [2005] 3 All SA 297 (SCA), word in diepte bespreek omdat dit spesifiek betrekking het op gemenerereg en boeliegedrag in die werkplek. Volgens die gemenerereg het elke werkgever 'n algemene verpligting om, sover redelik prakties, 'n veilige en gesonde werksomgewing vir sy werknemers daar te stel en in stand te hou, asook om viktimisering te voorkom (*Media 24 Ltd v Grobler* (2005) 26 ILJ 1007 (SCA)). In die hofsaak van *Media 24 Ltd and Another v Grobler* [2005] 3 All SA 297 (SCA) het 'n werknemer van Media24 ingevolge die gemenerereg skadevergoeding van haar werkgever (Media24) geëis weens seksuele teistering. Die werkgever is gedagvaar omdat die oortreder ook in diens van die werkgever was. Die eis het geslaag omdat die werkgever nagelaat het om 'n wettige verpligting na te kom – naamlik om 'n veilige werksomgewing te ontwikkel en te onderhou (par. 5). Die hofsaak het uitgewys dat die werkgever nie sy sorgsaamheidsplig nagekom het nie. Volgens die uitspraak is 'n werkgever 'n gemeenregtelike plig aan sy werknemers verskuldig is om redelike voorsorgmaatreëls te tref om hul veiligheid te verseker, en dat hierdie verantwoordelikheid nie beperk kan word tot die neem van redelike voorsorgmaatreëls om werknemers te beskerm bloot teen liggaamlike besering wat veroorsaak word deur sogenaamde fisiese risiko's nie (par. 68). Volgens die hof sluit hierdie verpligting ook die werkgever se verantwoordelikheid in om werknemers teen sielkundige skade te beskerm, soos wat veroorsaak word deur seksuele teistering deur 'n ander werknemer (par. 65). In hierdie geval is die werknemer wat seksueel geteister is, R776814,00 vergoed (par. 1).

In die geval van boeliegedrag teenoor onderwysers, kan eise volgens die gemenerereg beginsel ingestel word as 'n skoolhoof nie 'n onderwyser teen viktimisering beskerm wat liggaamlike of geestelike besering tot gevolg het nie.

3.3 REGSRAAMWERK VIR DIE HANTERING VAN BOELIEGEDRAGKLAGTES

Die regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes word aan die hand van die volgende wetgewing bespreek: die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000, en die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting 2 van 2000. Hierdie twee wette word uitgesonder omdat onderwysers se menseregte wat tydens die bestuur van boeliegedrag aangetas kan word, naamlik die reg op inligting (artikel 32) en die reg op administratiewe geregtigheid (artikel 33). Die reg op inligting word onder die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting (sien afdeling 3.3.1) en die reg op administratiewe geregtigheid onder die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (sien afdeling 3.3.2) wat onderskeidelik aan hierdie regte uitdrukking gee, bespreek.

3.3.1 Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting 2 van 2000

Ingevolge artikel 9(e) van die Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting moet openbare en private instellings ten alle tye 'n kultuur van deursigtigheid en aanspreeklikheid handhaaf (RSA, 2000b). Verder word daar in artikel 9(e) genoem dat dit bereik kan word deur elkeen te bemagtig en op te lei om: hulle regte ingevolge hierdie Wet te verstaan en af te dwing in hul verhoudinge met openbare en privaatliggame; die funksies en werking van die openbare liggame te verstaan; en besluitneming deur openbare liggame wat hulle regte raak, doeltreffend na te gaan en daaraan deel te neem (RSA, 2000b).

Skoolbestuurspanne en die beheerliggame kan nie enige inligting wat relevant is tot die beweerde boeliegedrag teen onderwysers na goeddunke weerhou van diegene in wie se belang dit is nie. Daar word van die skoolhoof verwag om maatreëls te ontwikkel en te implementeer om toegang tot inligting moontlik te maak, en om te verseker dat onderwysers bemagtig word kragtens hulle regte ten opsigte van toegang tot inligting, asook die afdwingbaarheid van sodanige regte. Dit sal ook beskerming aan onderwysers verleen wanneer hulle boeliegedrag aanmeld. Volgens Snyman AJ in *Makau v Department of Education, Limpopo Province* (JS 879/2012) [2013] ZALCJHB 222 (20 September 2013) (par. 23) moet die klagte van boeliegedrag deeglik toegelig en begrond word. In die geval het die onderwyser

aanvanklik net vae aantygings gemaak en eers later in 'n aansoek om toelating tot die Werknemerbystandsprogram vir berading verduidelik dat hy valslik beskuldig word dat hy leuens vertel, hy doelbewus uit die transformasieplanne uitgesluit word, dat daar twee keer pogings was om dissiplinêre aksies teen hom te bring en hy verskeie kere ondermyn is (par. 12).

Soos hier bo genoem, die eerste standaard vir optrede soos in *Piliso v Old Mutual Life Assurance Company* (par. 78) bekragtig, is die vinnige optrede en deeglike ondersoek wat van die werkgewer verwag word as boeliegedrag aangemeld is. Die werkgewer se plig om die klagtes deeglik te ondersoek en aan te spreek is ook bevestig in *Makau* (par. 12). Die regter het die werkgewer se reaksie op die klagtes naamlik om die onderwyser eers skuldig te bevind aan nalatigheid sonder dat enige behoorlike proses gevolg is en toe die onderwyser die aanklagtes skriftelik ontken en bevraagteken verdere klagtes van, onder ander, wanbestuur teen hom te bring, gekritiseer (par. 13). Die regter het die werkgewer se reaksie op die onderwyser se aansoek vir toelating tot die Werknemerbystandsprogram vir berading en latere grief beskryf as opsetlik vergeldend, viktimiserend, teisterend en “entirely unacceptable” (par. 41). Dit is inderdaad duidelik dat die werkgewer se reaksie insigself boeliegedrag uitmaak.

Die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting is gepromulgeer om uitdrukking te gee aan die konstitusionele reg tot toegang tot inligting. Die doel van die Wet is om die deursigtige en verantwoordbare prosesse te bevorder. Artikel 32 van die Grondwet maak voorsiening vir die reg tot inligting wat in die Staat se besit is, en tot inligting wat in 'n ander persoon se besit is wat vir die uitvoering en/of beskerming van enige reg benodig te word. Die doel van artikel 32 is om 'n kultuur van deursigtigheid en verantwoordbaarheid by openbare en private liggame te vestig ten einde hulle regte uit te oefen en te beskerm (Joubert, 2016a:31).

Marais, Quayle en Burns (2017:38) identifiseer die volgende aspekte wat in ag geneem moet word om deursigtigheid ten opsigte van die reg tot inligting te beoordeel: aard van die inligting; relevansie, kwaliteit en konsekwentheid van die inligting; die voorwaardes rondom die verskaffing van die inligting; die prosesse en prosedures vir die opneem, stoor en beskikbaarstelling van inligting. Bogenoemde aspekte vereis dat die skool (skoolhoof) die wil en vermoë moet hê om toepaslike

en betroubare rekords van aangemelde boeliegedrag te hou en om betyds op versoeke tot die inligting te reageer. Die ontbering van enige van bogenoemde aspekte sal deursigtigheid belemmer. Die verskaffing van irrelevante, onvolledige of swak inligting ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers kan die vertroue in die geldigheid van die inligting verminder. Skoolhoofde moet verseker dat die inligting in verband met boeliegedrag teen onderwysers konsekwent saamgestel word ten einde geloofwaardigheid te verseker en om boeliegedrag effektief te bestuur.

3.3.2 Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000

Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid is gepromulgeer om die reg op billike administratiewe optrede, (artikel 33 van die Grondwet) te bevorder en te verseker (Currie & De Waal, 2013:649). Artikel 33(1) van die Grondwet handel oor regverdige administratiewe optrede en beklemtoon dat elkeen die reg het op administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is. Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid definieer administratiewe optrede as onder andere 'n besluit wat geneem word of die versuim om 'n besluit te neem om 'n openbare mag uit te oefen of 'n openbare funksie te verrig ingevolge enige wetgewing (artikel 1).

Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid verseker prosedurele (artikel 3) en substantiewe billike administratiewe optrede en bied aan mense (onderwysers) die reg om redes te versoek (artikel 5); en administratiewe optrede deur die howe te laat hersien (artikel 6).

Waar 'n onderwyser deur 'n leerder geboelie word en sy of haar regte geskend word, kan administratiewe optrede in die skoolopset behels dat die skoolhoof besluit om 'n dissiplinêre verhoor te doen (of om nie op te tree nie). In hierdie geval sal die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid toegepas word. Vir die optredes van die skoolhoof om regverdig te wees, moet die prosedures wat tydens die besluitneming gevolg word, billik wees.

Volgens artikel 3 van die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid moet die onderstaande prosedures deur administrateurs gevolg word:

- voor die neem van 'n besluit, moet daar behoorlik kennis gegee word van wat beplan word en daar moet genoeg tyd toegelaat word vir die betrokke partye om voorleggings te maak
- sodra 'n besluit geneem is, moet administrateurs 'n behoorlike beskrywing van die uitspraak insluit vir enigiemand wie se regte geraak kan word, hulle in kennis stel van enige reg op inspeksie of institusionele appèl, en hulle inlig dat hulle redes kan aanvra (RSA, 2000a)

Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtheid is essensieel in die bestuur van aangemelde boeliegedrag deurdat die regte van onderwysers duidelik gestipuleer word, daar seker gemaak word dat daar billik teenoor onderwysers opgetree word, en deurdat onderwysers weet waarom besluite geneem is. Dit gee ook die betrokkenes in die dissiplinêre verhoor die geleentheid om hulle kant van saak te stel voordat enige besluit geneem word. Op hierdie manier maak die Wet seker dat die ondersoekbeampte op deursigtige wyse werk en dat die boelies aanspreeklik gehou word vir hulle optrede. Dit gee aan die onderwyser wat boeliegedrag aanmeld die versekering dat besluite behoorlik geneem sal word. Aan die anderkant beklemtoon dit ook die noodsaaklikheid daarvan dat werkgewers sorg sal neem om administratiewe geregtheid te verseker sodat besluite nie tersyde gestel sal word. Administratiewe geregtheid vir die boelie indirek verseker ook geregtheid vir die slagoffer.

Substantiewe billikheid as 'n beginsel van gemenerereg, is 'n essensiële element van regverdige administratiewe optrede. Volgens Rossouw (2010:131) beteken substantiewe billikheid dat die redes vir werkgewers se aksies teen werknemers billik moet wees. Daar word dus van skoolhoofde verwag om aanvaarbare redes en substansieel-ondersteunende bewyse te toon dat 'n oortreding plaasgevind het. Rossouw (2010:131) dui twee ondersoeke aan wat gevolg moet word om substantiewe billikheid te bepaal, naamlik: of die optrede van die werkgewer op 'n aanvaarbare rede geskoei is, en of die optrede of aksie teenoor die onderwyser geskik was in die lig van die oortreding. Waar die boelie se reg op administratiewe billikheid meer betekenisvol is, het dit 'n groter impak op die onderwyser wat 'n slagoffer van boeliegedrag is as wanneer die administratiewe optrede van die boelie nie prosedureel of substantief billik was nie. As die saak weens sulke vooroordeel

afgewys word, kan die slagoffer in 'n situasie beland waar geen geregtigheid geskied nie.

3.3.3 Slagofferregte

In die afdeling word die reg op billike behandeling en met respek vir slagoffer se reg op privaatheid en menswaardigheid bespreek. Die Grondwet en die Dienshandves vir Misdaadslagoffers in Suid-Afrika (Slagofferhandves) is 'n belangrike instrument vir die bevordering van geregtigheid vir slagoffers van boeliegedrag wat misdaad uitmaak (Departement of Justice and Constitutional Development, 2004:3).

Die volgende hofsaak het betrekking op slagofferregte. Mahomed CJ in *S v Chapman* 1997 (2) SACR 2 (SCA) in paragraaf 5b-e haal die volgende verwysing aan ten opsigte van artikels 10, 11 en 13 van die Grondwet:

The rights to dignity, to privacy and the integrity of every person are basic to the ethos of the Constitution and to any defensible civilisation

Die hofsaak toon dat die basiese fundamentele waardes van waardigheid, gelykheid en privaatheid soos in die Grondwet uiteengesit ook op die slagoffers van toepassing is. Dit is 'n bewys dat ons howe die regte van slagoffers net so belangrik as dié van oortreders ag. In 'n skoolopset beteken dit dat die skoolhoof onderwysers wat slagoffers van boeliegedrag is se reg op billike behandeling, privaatheid (artikel 14) en menswaardigheid (artikel 10) (soos in die Grondwet uiteengesit) ten alle tye moet beskerm.

Die reg van slagoffers om met billikheid, menswaardigheid en privaatheid hanteer te word, is een van die belangrikste bepalings van die Slagofferhandves. Slagoffers het die reg om onmiddellik en hoflik bygestaan te word en met respek, waardigheid en privaatheid deur almal betrokke by die hantering van die geval, hanteer te word (Department of Justice and Constitutional Development, 2004:6).

3.4 REGSMIDDELE BESKIKBAAR VIR ONDERWYSER AS SLAGOFFER VAN BOELIEGEDRAG

Die regsmitdele wat beskikbaar is vir onderwysers sou hulle geboelie word, word in die afdeling bespreek.

3.4.1 Deliktereg: aanspreeklikheid

Deliktereg word omskryf as die hantering van 'n onwettige handeling waartydens hierdie handeling deur iemand op 'n doelbewuste of nalatige wyse teenoor 'n ander persoon uitgevoer word en wat skade aan die ander persoon veroorsaak. Die handeling gee aanleiding tot aanspreeklikheid in die vorm van skadevergoeding wat aan die eiser betaal moet word (Rossouw, 2010:60; Oosthuizen, 2020:188). Leerders, onderwysers, ouers, skoolhoofde of beheerliggaamslede kan deur hulle onwettige handeling veroorsaak dat 'n onderwyser of sy eiendom (skooltas, boeke, motor) beskadig word (dit hou verband met deliktereg).

In Suid-Afrika moet vier aspekte, naamlik handeling, onregmatigheid, oorsaaklikheid, skade en skuld eers bewys word voordat 'n persoon ingevolge deliktereg aanspreeklik gehou kan word (Joubert, 2016b:168-171; *Judd v Nelson Mandela Bay Municipality* 2010 JDR 0290 (ECP) (par. 8); Oosthuizen, 2020:188-200; Rossouw, 2010:60-63). Hierdie aspekte word vervolgens bespreek.

3.4.1.1 Handeling

Die persoon (leerder, onderwyser, ouer, skoolhoof of beheerliggaam lid) moet deur 'n handeling skade aan 'n ander persoon (onderwyser) veroorsaak het (Joubert, 2016b:168). Die wettigheid van 'n kwaadwillige handeling of versuim word in ons reg beslis deur die implementering van 'n algemene redelikeheidskriterium gebaseer op aspekte van geregtigheid, sedes, wetgewing en die interpretasie van die *boni mores* deur die hof (Neethling & Potgieter, 2020:360).

3.4.1.2 Onregmatigheid

Die handeling moet onregmatig (ongeoorloof of onredelik) wees deurdat dit die regte van die persoon (onderwyser) skend (Joubert, 2016b:147). Boeliegedrag teen onderwysers is 'n vorm van onregmatige handeling, of nalating van 'n handeling, wat die persoonlikheidsregte (bv. die naam, integriteit, menswaardigheid, privaatheid) van die onderwyser skend. Deliktuele aanspreeklikheid kan voorkom indien die skool versuim om die onderwysers se regsplig na te kom, byvoorbeeld indien die skoolhoof deur middel van 'n positiewe handeling gevaar skep maar versuim om die gevaar uit te skakel, en dit gevolglik nadelig op die onderwyser inwerk. Die

handeling kan dus as onregmatig beskou word, wat ook 'n aanduiding is dat die skoolhoof 'n regsplig het om alle gevaar te elimineer en sodoende enige nadeel tot die onderwyser te beperk.

3.4.1.3 Oorsaaklikheid

Die onregmatige handeling of nalating deur 'n persoon moet tot skade aanleiding gegee het. Dit is belangrik dat daar bewys moet word dat daar 'n verband is tussen die onregmatige handeling en die skade wat berokken is (Neethling & Potgieter 2020:364; Van der Walt & Midgley, 2005:197). Dit is dus ook belangrik dat onderwysers wat geboelie word, verseker dat hulle genoegsame bewyse het van skade wat aan hulle berokken is, om op die deliktuele verantwoordbaarheid te kan steun.

3.4.1.4 Skade

Die skade wat aan 'n onderwyser berokken word, kan vermoënskade (finansiële verlies soos mediese uitgawes) of nie-vermoënskade (pyn en lyding) wees (Rossouw, 2010:61). Volgens Rossouw (2010:61) kan vermoënskade geëis word indien daar saakskade (beskadiging van persoonlike eiendom, motor, skooltas van 'n onderwyser), mediese uitgawes (behandeling van fisieke en psigologiese skade) of verlies van inkomste en verdienvermoë (onderwyser wat weens 'n besering nie weer kan werk nie) is. Onderwysers kan 'n eis teen leerders, mede-onderwysers, skoolhoofde of beheerliggaamslede instel indien hulle saakskade, mediese uitgawes of verlies van inkomste ervaar.

In nie-vermoënskade word die verlies deur middel van fisieke en psigologiese beserings veroorsaak (Joubert, 2016b:169). Volgens Oosthuizen (2020:200) word skadevergoeding normaalweg onder die volgende omstandighede toegeken (sien ook afdeling 3.4): pyn en lyding; aanranding (bv. beserings in die gesig); verlies van algemene gesondheid; verlies van geriewe (bv. waar die onderwyser se leefstyl nadelig geaffekteer is); verkorte lewensverwagting; en emosionele skok.

3.4.1.5 Skuld

Skuld verwys na 'n handeling wat opsetlik of nalatig uitgevoer word deur 'n persoon met wilsgerigtheid en 'n onregmatige bewussyn, wat skade aan die ander persoon veroorsaak (*Kruger v Coetzee* 1966 (2) SA 428(A) par. 430E). Die boelie is skuldig indien daar bewys kan word dat die skade wat aan die onderwyser gerig is, die gevolg is van 'n handeling wat opsetlik of nalatig van aard was.

Opsetlike optrede deur die teisteraar vind plaas wanneer die optrede doelbewus teenoor die onderwyser uitgevoer word. Die boelie is dus bewus van wat hy doen en dat sy optrede sekere regte van die onderwyser skend. Hierdie optrede kom neer op siviele verantwoordelikheid.

In geval van nalatigheid word die boelie vir optredes van onsorgvuldigheid of onversigtigheid geblameer. Voordat 'n boelie beskuldig kan word van nalatigheid moet daar bewys kan word dat 'n redelike persoon in dieselfde posisie verskillend sou optree. Howe gebruik oor die algemeen die redelikepersoon-toets om te bepaal of 'n persoon skuldig is aan nalatigheid (Rossouw, 2010:63; Tinus, 2017:ii).

Indien die boelie 'n skoolhoof of onderwyser is, word die feit dat hy of sy 'n deskundige is in aanmerking geneem en dit beïnvloed die standaard van redelikheid by die toepassing van die redelikepersoon-toets. Die skoolhoof of onderwyser se handeling word dan nie aan die redelikepersoon-standaard gemeet nie, maar aan 'n redelikedeskundige-standaard. Wanneer 'n leerder van nalatigheid beskuldig word, moet daar eers vasgestel word of die leerder die nodige rypheid, ervaring en insig gehad het om tussen reg en verkeerd te onderskei (Oosthuizen, 2020:198).

3.4.2 Middellike aanspreeklikheid, grondwetlike eise en geskilbeslegting

Oosthuizen (2020:202) omskryf middellike aanspreeklikheid as die aanspreeklikheid van die werkgewer (in die geval die onderwysdepartement of die skool) vir skade berokken aan 'n persoon (onderwyser) deur die handeling van 'n ander (leerder, mede-onderwysers, skoolhoof en beheerliggaam) in die uitvoer van sy werksaamhede.

In *Minister of Police v Rabie* 1986 (1) SA 117 (A) (par. 7-8) is die algemene toets vir middellike aanspreeklikheid uiteengesit. Die toets is verder uitgebrei en aangepas deur die Grondwetlike Hof in *K v Minister of Safety and Security* (CCT52/04) [2005] ZACC 8; 2005 (6) SA 419 (CC); 2005 (9) BCLR 835 (CC); [2005] 8 BLLR 749 (CC) (13 June 2005) (par. 9). Middellike aanspreeklikheid word bevestig in *F v Minister of Safety and Security and Another* (CCT 30/11) [2011] ZACC 37; 2012 (1) SA 536 (CC); 2012 (3) BCLR 244 (CC); (2012) 33 ILJ 93 (CC); 2013 (2) SACR 20 (CC) (15 December 2011) (par. 41).

Regter Rogers beskryf die situasie van middellike aanspreeklikheid soos volg:

In terms of these cases, the general test that now applies where an employee has deviated from] his or her authorised duties (an adaptation of the approach in *Minister of Police v Rabie* **1986 (1) SA 117 (A)**) is the following: [a] If an employee is seeking, albeit improperly, to advance his or her employer's interests, the employer may be vicariously liable. This is a subjective test. On the subjective test there would be no vicarious liability if the employee were acting solely in his or her own interests. [b] Even if there is no vicarious liability on the subjective test, the employer may still be liable if objectively there is a sufficiently close link between the employee's act and the purposes and business of the employer (the *K* case para 44; the *F* case para. 49-50). It is the second of these tests that in particular allows a court to have regard to normative and policy considerations (*Pehlani v Minister of Police* (9105/2011) [2014] ZAWCHC 146; (2014) 35 ILJ 3316 (WCC) (25 September 2014) (par. 23)).

In 'n geval waar boeliegedrag teenoor 'n onderwyser plaasgevind het, kan die onderwyser 'n eis direk teen die skoolhoof of mede-onderwyser se werkgewer, naamlik die onderwysdepartement, instel (Oosthuizen, 2020:202). Die volgende dien as 'n voorbeeld van middellike aanspreeklikheid: 'n Onderwyser op wie se privaatheid daar inbreuk gemaak is deur die onregmatige bekom en gebruik van persoonlike inligting deur onderwysers of skoolhoof, kan 'n eis teen die provinsiale Departement van Basiese Onderwys instel.

Die hofsaak van *Piliso v Old Mutual Life Assurance Company* wys uit dat as daar nie 'n deliktuele eis is nie kan 'n grondwetlike eis ingedien word (par. 30). In die hofsaak, is die alternatiewe eis van 'n werknemer vir grondwetlike skadevergoeding met 'n bevel van R45 000 gehandhaaf, waar daar beweer is dat die werkgewer versuim het om 'n veilige werksomgewing te verseker, om alle kwessies met betrekking tot die eis van boeliegedrag behoorlik te ondersoek en om hulp in die vorm van berading te verleen (par. 93).

Werknemers het ook die normale grieweprosedures soos voorgeskryf in hoofstuk G van die Personeel Administratiewe Maatreëls (PAM), wend (RSA, Departement van Onderwys 2016, par. 1) tot hulle beskikking, of hulle kan om hulp aanklop by hulle vakbond of werknemersvereniging. Sodra die saak aangemeld is, is die werkgever verplig om die saak te ondersoek en moet, indien nodig, tugstappe teen die boelie geneem word. 'n Grief is 'n werknemer se reaksie op 'n werklike, beweerde verbreking van die voorwaardes van 'n dienskontrak (RSA, Departement van Onderwys 2016, hoofstuk G1). Die uitspraak van die hofsaak van *Mackay v Absa Group & another* [1999] 12 BLLR 1317 (LC) (par. 9) wys uit dat werkers griewe moet kan lug sonder vrees vir viktimisering. Die arbeidshof het bevind dat die grieweprosedure gebruik moet word om arbeidsvrede te bevorder. Mackay het nie die grieweprosedure gebruik nie. Die hof het bevind dat die werkgever nie bewus was van Mackay se ontevredenheid nie en het uiteindelik ten gunste van ABSA uitspraak gelewer. Die Hof het dit duidelik gemaak dat die werkgever nie die slagoffer mag veroordeel of ontslaan op grond van grieweprosedure wat hy of sy gevolg het nie.

Die doel en prosedure word in PAM (RSA, Departement van Onderwys 2016, par. 2) soos volg uiteengesit: Die doel van grieweprosedures ingevolge hoofstuk G van PAM is om 'n klag so vinnig moontlik op 'n persoonlike vlak op te los om te voorkom dat dit 'n dispuut word. Die aangemelde griewe moet ingevolge hoofstuk G van afdeling 4 hanteer word.

Eerstens moet die hoof van die instelling 'n opregte poging aanwend om die grief deur middel van 'n mondelinge onderhoud op te los voordat formele griewe gelê word. Gedurende hierdie stadium mag geen rekord gehou word van verrigtinge nie (RSA, Departement van Onderwys 2016, par. 4.1).

Indien die poging om die grief op te los misluk, kan die slagoffer 'n skriftelike grief by die skoolhoof indien. Dit moet binne 'n redelike tyd gedoen word, verkieslik binne 90 dae ná die beweerde voorval (RSA Departement van Onderwys 2016, hoofstuk G par. 4.2). Die skrywe moet die volgende bevat: volledige besonderhede van die grief en die handtekening van die persoon wat die grief lê. Die grief moet by die kantoor van die betrokke provinsiale onderwysdepartement ingedien word. Die hoof of die toesighouer, na gelang van die geval, moet binne drie werkdade na ontvangs

van die formele skriftelike grief met die persoon wat die grief ingedien het en ander betrokkenes oorleg pleeg om die grief te besleg. Op hierdie vergadering word die feite aangebied en oorweeg en word daar gepoog om die saak tot bevrediging van alle partye op te los. Die hoof of toesighouer, na gelang van die geval, moet die uitslag binne vyf (5) werkdade ná die besluit of nie-beslegting van 'n grief aan die betrokke kantoor van die provinsiale onderwysdepartement kommunikeer. As 'n aksie of 'n gebrek aan 'n aksie, of 'n beslissing of 'n gebrek aan 'n besluit, die hoof of die toesighouer raak, kan die klaer(s) die aangeleentheid direk na die streeks- / distriksvlak verwys ten opsigte van 'n skool- en departementele vlak ten aansien van 'n instansie buite 'n skool, met dien verstande dat 'n opregte poging aangewend is om die grief of griewe ingevolge die bepalings van hoofstuk G, afdeling 4.2 hierbo op te los (RSA Departement van Onderwys, 2016 hoofstuk G afdeling 4.2).

As die onderwyser wat die klag aanhangig gemaak het (slegs onderwysers in diens van die provinsiale departement van onderwys) nie tevrede is met die beslissing van die skoolhoof nie, kan sy of hy dit as 'n formele dispuut by Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) registreer (RSA Departement van Onderwys, 2016 hoofstuk G par 4.2 par. 4.3). Onderwysers in diens van beheerliggame sal die geskilbeslegtingsproses ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge moet volg (RSA, 1995a). Dit beteken dat sodanige onderwysers die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie sal nader om enige arbeidsvraagstukke wat hulle mag hê, op te los. Ingevolge klousules 69.5 en 69.6 van die RAVO-grondwet, kan die Algemene Sekretaris enige onopgeloste geskil, rakende die nakoming van enige bepaling van 'n kollektiewe ooreenkoms, na arbitrasie verwys (deur middel van 'n paneellid wat deur die Raad aangestel is). Ingevolge klousule 1.3 van die RAVO-grondwet, kan 'n dispuut van individuele regte skending ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms wat in die PSCBC gesluit is, aangemeld word. Ingevolge klousule 1.2 van die RAVO-grondwet moet alle dispute oor individuele regte hanteer word. RAVO kan ingevolge sy grondwet die nakoming van enige ooreenkoms van die Raad bevorder, monitor en afdwing binne die bestek van die Raad. In die geval van 'n dispuut oor 'n onbillike arbeidspraktyk, het die gegriefde 90 kalenderdae vanaf die datum waarop die

daad of versuim plaasgevind het wat tot die grief aanleiding gegee het, om 'n grief aan te teken (RSA Departement van Onderwys, 2016 hoofstuk G par 3.2).

3.4.3 Eis vir konstruktiewe ontslag

Waar 'n werknemer kan bewys dat die werksituasie so ondraaglik geword het dat daar geen ander keuse was as om te bedank nie, en die werkgewer nie aandag geskenk het aan die klagte rakende boeliegedrag nie, kan die werknemer 'n saak van konstruktiewe ontslag aanhangig maak. Sou 'n onderwyser 'n saak vir konstruktiewe ontslag kan uitmaak, kan skadevergoeding van tot 12 maande se salaris toegestaan word. Dit was die geval in die RAVO arbitrasie-saak *Department of Education Western Cape / M N Daniels* (par. 85, 86) waar die applikant op 16 April 2018 bedank het as gevolg van beweerde ondraaglike werksomstandighede by die skool (par. 8). Die applikant het 'n onbillike ontslagdispuut na RAVO verwys. Sy het beweer dat sy konstruktief ontslaan is en skade tot die waarde van 12 maande se salaris geëis (par. 9). Daar is bepaal dat die respondent die applikant op onbillike wyse konstruktief ontslaan het, en die respondent is beveel om die bedrag van R293 880 (tweehonderd drie-en-negentigduisend aghonderd-en-tagtig rand) te betaal. Arbitrêr Jairajh het die vereistes vir 'n suksesvolle eis van konstruktiewe ontslag in *Moeketsi S.B. / KwaZulu-Natal Department of Education LRC333-19/20KZN 25 March 2022* (hierna *Moeketsi / KwaZulu-Natal Department of Education*) met verwysing na *Solid Doors (Pty) Ltd v Commissioner Theron & Others* (2004) 25 ILJ 2337 (LAC) (par. 211–216) uiteengesit. Die onus rus op die onderwyser om konstruktiewe ontslag te bewys. Eerstens moet die onderwyser bewys dat die dienskontrak deur hom of haar beëindig is. Tweedens moet die onderwyser bewys dat die rede vir die beëindiging was dat voortgesette diens ondraaglik was. Daar moet geen moontlikheid bestaan dat die werknemer sal hervorm of die patroon van gedrag wat diens ondraaglik maak, sal staak nie. Dit is 'n objektiewe toets en die feit dat die onderwyser glo dat die omstandighede ondraaglik is, is nie relevant nie. Dus moes die onderwyser geen ander opsie gehad het as om te bedank nie. Derdens moet die onderwyser bewys dat dit die werkgewer was wat voortgesette diens onmoontlik gemaak het. In hierdie saak het die onderwyser se eis nie geslaag nie omdat hy nie bewys gelewer het om aan die laaste twee vereistes te voldoen nie.

3.4.4 Hof vir Klein Eise

Die Wet op Howe vir Klein Eise 61 van 1984 is daargestel vir enige persoon wat 'n geringe siviele eis teen iemand anders wil instel. Die onderwyser kan die boelies dagvaar vir skadevergoeding, byvoorbeeld die beskadiging van 'n motorvoertuig waar die skade aan die onderwyser se motorvoertuig nie R20 000 oorskry nie. In 'n saak waar 'n boelie 'n onderwyser afgeknou het deur sy private eiendom te beskadig, kan die onderwyser hom of haar tot die Hof van Klein Eise wend en skadevergoeding eis. Daar is geen regs-koste aan verbonde nie en die proses is baie eenvoudig. Geen regsverteenvoering is nodig nie, aangesien beide partye hulle eie sake stel (Oosthuizen, 2010:89).

3.5 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

Die doel van hierdie hoofstuk was om die eerste navorsingsvraag te beantwoord, naamlik om die regsplig van skole met betrekking tot die beskerming van onderwysers wat geboelie word te bepaal. Om die vraag te beantwoord, is die Grondwet, algemene wetgewing, onderwyswetgewing, relevante beleide en die gemenerereg bestudeer omdat dit bepalinge vervat wat skoolhoofde moet toepas om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm. Die regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en die regsmiddele beskikbaar vir onderwyser wat geboelie word, is ook ontleed om 'n regsraamwerk saam te stel. Werkgewers moet daarvan bewus gemaak word dat die ignorering van 'n algemene regsverpligting hulle duur te staan kan kom, aangesien die werkgever regs-koste en ander koste moet dra, benewens die vergoeding. Hierdie kostes kan vermy word as die werkgever kennis neem van die werknemer se klagtes en daarop reageer. In die volgende hoofstuk word die strategieë vir die bestuur van werkplekboeliegedrag teen onderwysers bespreek.

HOOFSTUK 4: STRATEGIEË VIR DIE BESTUUR VAN WERKPLEKBOELIEGEDRAG TEENoor ONDERWYSERS

4.1 INLEIDING

Die strategieë vir die bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers, word in hierdie hoofstuk bespreek. Dit is belangrik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur omdat die menseregte van onderwysers – soos in hoofstuk 3 bespreek – deur boeliegedrag geskend word.

4.2 STRATEGIEË OM BOELIEGEDRAG TEENoor ONDERWYSERS TE BESTUUR

Daar word tussen organisatoriese, werkvlak- en individuele vlak strategieë vir die bestuur van werkplekboeliegedrag onderskei (Gillen, Sinclair, Kernohan, Begley & Luyben, 2017:8; Magee *et al.*, 2014:25).

Tabel 4: Strategieë vir die bestuur van werkplekboeliegedrag

Vlakke	Beskrywing	Voorkomende strategieë	Ingrypingstrategieë
Organisatoriese vlak	Strategie van topbestuur om die organisatoriese kultuur te verbeter en interpersoonlike interaksies te bevorder.	Ontwikkeling van 'n organisatoriese kultuur. Werkplekbeleide. Leierskapopleiding.	Proses om klagtes van beweerde werkplekboeliegedrag te ondersoek.
Werkvlak	Fokus is om die gevolge van werkplekboeliegedrag te versag of om slagoffers weer veilig te laat voel.	Risikobestuur.	Bemiddeling.
Individuele vlak	Strategie van onder na bo.	Selfgeldigheidsopleiding.	Sosiale ondersteuning.

Bron: aangepas uit Magee *et al.* (2014:25)

Hierdie strategieë word verder in voorkomende strategieë en ingrypende strategieë gegroepeer. Voorkomende strategieë verwys na strategieë of programme wat ontwerp is om boeliegedrag teenoor onderwysers te voorkom of te vertraag (Williams, Toumbourou, McDonald, Jones & Moore, 2005:93). Voorkomende maatreëls speel 'n belangrike rol in die doeltreffende hantering van werkplekboeliegedrag (Crimp, 2017:20). Aan die ander kant verwys ingrypende strategieë na strategieë wat die skade en gesondheidsgevolge van die

boeliegedrag teenoor onderwysers – wat reeds 'n aanvang geneem het, te bestuur (Williams *et al.*, 2005:93).

4.2.1 Organisasoriese strategieë

Omdat organisatoriese strategieë fokus op die stelsels wat die oorsaak van die probleem is, is 'n holistiese siening van werkplekboeliegedrag noodsaaklik wanneer sulke strategieë ontwikkel word (Illing, Carter, Thompson, Crampton, Morrow, Howse, Cooke & Burford, 2013:13). Organisasoriese strategieë is meestal gegrond op wetlike of regulerende inisiatiewe soos die opstel van beleide. Die strategieë is gebaseer op duidelike riglyne vir aanvaarbare gedrag en straf vir die nie-nakoming van sulke riglyne (Gillen *et al.*, 2017:8). Hierdie strategieë word op nasionale, provinsiale en grondvlak ontwikkel.

4.2.1.1 Voorkomende organisatoriese strategieë

Die ontwikkeling van 'n organisatoriese kultuur, werkplekbeleid en leierskapopleiding is voorbeelde van organisatoriese strategieë (Gillen *et al.*, 2017:8; Magee *et al.*, 2014:25; Vartia-Väänänen, 2013:12) wat aangewend kan word om boeliegedrag in skole te voorkom. Hierdie strategieë word vervolgens van nader bekyk.

Die eerste strategie wat gebruik kan word om werkplekboeliegedrag te voorkom, is om 'n organisatoriese kultuur te ontwikkel. Organisasoriese waardes – wat 'n veilige werkplekkultuur weerspieël – is belangrik om positiewe houdings, waardes en oortuigings te bevorder. 'n Positiewe organisatoriese kultuur dien as 'n direkte voorkomende maatreël teen werkplekboeliegedrag (Hodgins, MacCurtain & Mannix-McNamara, 2014:57) omdat dit situasionele faktore wat aggressie in die werkplek kan teweegbring, byvoorbeeld werkoorlading, roldubbelsinnigheid en onregverdigheid kan uitskakel (Hershcovis, Tara, Reich & Niven, 2015:15). Die bevordering van persoonlike ontwikkeling deur die implementering van organisatoriese strategieë soos assesseringstelsel, opleiding en prestasie-gebaseerde betaling, kan bydra om werksetiek te bevorder en 'n doeltreffender, boelievrye werkplek te skep (Crimp, 2017:8).

Bradshaw en Figiel (2012:24) beveel die volgende aan om 'n positiewe skoolklimaat te skep:

- stel hoë standaarde vir interpersoonlike interaksies en organisasiekultuur insluitende respek, hoflikheid en spanwerk
- verminder stres onder personeel

- verseker behoorlike personeelsamestelling en bekom addisionele befondsing om dit te verseker, indien nodig
- verminder of skakel rolverwarring uit. Dit kan gedoen word deur rolle en verantwoordelikhede duidelik in personeel se kontrakte, en in beleide uiteen te sit.
- verseker deursigtigheid ten opsigte van die kriteria en prosesse wat gebruik sal word om prestasie meting te beoordeel en te beloon
- sluit onderwysers in by besluitnemingsproesse wat hul werk raak

Vervolgens word werkplekbeleid as die tweede voorkomende organisatoriese strategie van werkplekboeliegedrag bespreek.

Dit is noodsaaklik om beleid ten opsigte van boeliegedrag in stand te hou. Werknemers moet verstaan wat toepaslike gedrag is en watter gedrag as boeliegedrag beskou word. Om dit te kan doen, word die daarstel van 'n 'antiboeliegedrag in die werkplek' beleid aanbeveel (WorkSafe New Zealand, 2017:24).

'n Beleid vir antiboeliegedrag in die werkplek beskryf die verwagtinge vir aanvaarbare gedrag en beklemtoon die toewyding om boeliegedrag te voorkom en dit te hanteer (sien afdeling 3.2.8.1). Die beleid moet ontwikkel word met insette van bestuurders, werkers en vakbondvertegenwoordigers. Die betrekking van alle rolspelers help om 'n positiewe kultuur te skep waarin werkplekboeliegedrag nie kan floreer nie (WorkSafe New Zealand, 2017:29). Volgens Magee *et al.* (2014:34) moet 'n antiboeliegedrag werkplekbeleid aan die volgende vereistes voldoen ten einde doeltreffend te wees. Dit moet:

- verbruikersgerig wees
- in oorleg met personeel ontwikkel word
- 'n gevoel van eienaarskap en bemagtiging skep
- prakties en logies vir die spesifieke werkplek wees
- die standaard vir aanvaarbare gedrag stel
- voorbeelde van toepaslike en onvanpaste gedrag bevat
- saaklik en duidelik wees
- met alle personeel gekommunikeer word ten einde konsekwentheid en duidelikheid oor boeliegedrag te verseker

Die beskrywing van die informele prosesse vir die lê van en oplossing van klagtes van werkplekboeliegedrag is belangrik. 'n Gedetailleerde beskrywing van die prosesse om formele klagtes te lê en te ondersoek is ook nodig (Crimp, 2017:20). Werknemers moet weet wat boeliegedrag behels; hoe om gevalle van die onredelike gedrag aan te meld; hoe om boeliegedrag informeel te rapporteer; hoe om 'n formele klag te lê en wat om te verwag nadat hulle 'n klagte gelê het (WorkSafe New Zealand, 2017:30) (sien afdeling 3.4.2).

In die skoolopset is die fokus van antiboeliegedragbeleide meestal op die boeliegedrag van leerders teenoor leerders, en boeliegedrag teenoor onderwysers kry nie die nodige aandag nie (Bradshaw & Figiel, 2012:15). Agt jaar later het die studie van Woudstra *et al.* (2018:7) weereens die belangrikheid van 'n antiboeliegedragbeleid teen leerder-tot-onderwyser-boeliegedrag beklemtoon.

Derdens is leierskapontwikkeling noodsaaklik. Leiers en bestuurders word gereeld uitgewys as 'n kritieke faktor in die suksesvolle toepassing van werkplekboeliegedrag ingrypingstrategieë (Woodrow & Guest, 2017:221). Bestuurders moet opgelei word om te verseker dat hulle weet hoe om regverdig en ondersteunend op te tree, boeliegedrag te verminder en werknemers te bemagtig en in staat te stel om voorvalle van boeliegedrag te rapporteer (Hershcovis *et al.*, 2015:15; Bradshaw & Figiel, 2012:16). Opleiding kan onder andere fokus op konflikbestuur en interpersoonlike vaardighede (Illing *et al.*, 2013:62). Organisasies (skole) moet verseker dat bestuurders (veral middelvlakbestuur) en leiers die nodige vaardighede en opleiding het om:

- gepaste gedrag uit te leef
- risiko's vir die voorkoming van werkplekboeliegedrag te identifiseer
- probleme op 'n vroeë stadium op te los
- te verseker dat bestuurders kan ingryp sonder om die situasie te vererger of
- te verhoed dat die gevolge toeneem (Magee *et al.*, 2014:39)

Hershcovis *et al.* (2015:13) beveel aan dat 'n ondersteunende leierskapstyl tydens leierskapsopleiding beklemtoon word. Bestuurders en senior personeel word dikwels as boelies geïdentifiseer (Hershcovis *et al.* 2015:13) en dit kan daaraan toegeskryf word dat sommige leierskapstyle – byvoorbeeld 'n outokratiese en laissez-faire-leierskapstyl sig tot boeliegedrag leen (Illing *et al.*, 2013:41). In hierdie verband het Tsuno en Kawakami (2015:151) getoon dat daar 'n beduidend positiewe verband bestaan tussen passiewe laissez-faire-leierskap en blootstelling aan boeliegedrag in die werkplek (sien afdeling 2.6.4).

In teenstelling daarmee, is daar 'n negatiewe verband gevind tussen goeie leierskap en boeliegedrag in die werkplek.

Daar is ook gevind dat konstruktiewe of transformasionele leierskapstyle – veral dié wat gebaseer is op individuele oorweging – aan werknemers beskerming bied teen boeliegedrag (Woodrow & Guest, 2017:225). Inspirerende en individuele oorweging in transformasionele leierskap en voorwaardelike beloning in transaksionele leierskap is ook negatief geassosieer met blootstelling aan boeliegedrag in die werkplek. Uit bogenoemde studies blyk dit dat die passiewe laissez-faire-leierskap die sterkste geassosieer word met werkplekboeliegedrag en dat sommige transformasionele en transaksionele leierskapstyle, veral individuele oorweging, 'n voorkomende faktor teen boeliegedrag in die werkplek kan wees.

4.2.1.2 *Organisatoriese strategieë vir die bestuur van aangemelde boeliegedrag*

Die algemene organisatoriese strategieë fokus op die ontwikkeling van gesonde klagteondersoekprosesse vir beweerde boeliegedrag-klagtes (Crimp, 2017:22). Crimp (2017:22-23) en WorkSafe New Zealand (2017:36) identifiseer die volgende beginsels wat vervat moet word in die klagteondersoekproses (gebaseer op die beginsels van natuurlike geregtigheid):

- Neem alle klagtes en verslae ernstig op: Assesseer al die verslae op grond van verdienste en feite. Maak seker dat die persone (intern of ekstern) wat die klagte ondersoek, regverdig en deeglik sal wees met die ondersoek.
- Gee onmiddellik op 'n regverdige wyse en binne 'n spesifieke tydlyn aandag aan die saak.
- Voorkom viktimisering: Dit is belangrik om te verseker dat beide die slagoffer en getuies nie geviktimiseer word nie.
- Ondersteun alle partye: Beide partye moet die geleentheid kry om hulle saak te stel en ondersteuning moet aan albei partye gegee word (deur byvoorbeeld werknemer-bystand-programme of portuurondersteuningstelsels).
- Behandel alle betrokke partye met sensitiwiteit, respek en hoflikheid.
- Wees neutraal: Onpartydigheid teenoor almal betrokke is van kritieke belang.
- Kommunikeer die proses en uitkomst: Alle partye het die behoefte om ingelig te word oor wat om te verwag tydens die proses, hoe lank dit sal neem, die redes vir enige vertraging en wat uiteindelik sal gebeur. Duidelike redes moet gegee word vir enige aksies wat geneem of nie geneem is nie.

Bradshaw en Figiel (2012:13) is heelwaarskynlik reg dat skoolhoofde wat nie voldoende of toepaslik op onderwysers se aanmelding van boeliegedrag reageer nie, bydra tot die skade wat veroorsaak word deur werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers en die aanvaarding dat boeliegedrag normaal is.

4.2.2 Werkvlakstrategieë

Werkvlakstrategieë word aangewend om 'n verandering van die werkomgewing mee te bring, as 'n manier om werkplekboeliegedrag te voorkom of wanneer dit wel voorgekom het, dit te bestuur (Gillen *et al.*, 2017:8; Magee *et al.*, 2014:25; Vartia-Väänänen, 2013:12). Werkvlakstrategieë hou spesifiek verband met die werk wat van die werknemers verwag word om te doen en die psigososiale omgewing waarin hulle werk.

4.2.2.1 Voorkomende werkvlakstrategieë

'n Risiko-assessering, insluitend die identifisering van aspekte binne die organisasie wat tot boeliegedrag aanleiding gee, word gebruik om die risiko's van werkplekboeliegedrag aan te spreek (Gillen *et al.*, 2017:8).

Risikobestuur

Volgens Jenkins (2013:83-84) moet die volgende stappe gedoen word om die risiko van werkplekboeliegedrag deur middel van risikobestuur te hanteer.

Identifiseer die gevaar: Werkgewers moet 'n goeie begrip hê van wat boeliegedrag is. Om suksesvolle identifisering van risiko's binne die organisasie moontlik te maak, is kommunikasie met alle belanghebbendes noodsaaklik (Þórarinsdóttir, 2016:53).

Risikofaktore vir werkplekboeliegedrag sluit, onder andere, die volgende in:

- organisasieklimaat en werkorganisasie ('n gebrek aan duidelike doelwitte in die organisatoriese omgewing)
- noemenswaardige veranderings in die organisasie (gebruik van tydelike werkers, veranderinge in bestuur, loonverlagings en groot organisatoriese en tegnologiese veranderinge)
- sosiale klimaat (boeliegedrag word as norm in die organisasie beskou)
- leierskapstyl (gebruik van mag om ondergeskiktes te boelie)

- gebrek aan antiboeliegedrag-werkplekbeleide (Þórarinsdóttir, 2016:50-53; Varis, 2018:36)

Assesseer die risiko's: Werkgewers moet 'n goeie begrip hê van die risikofaktore wat in hul organisasie teenwoordig kan wees. Risikofaktore kan geïdentifiseer en geëvalueer word deur te kyk na onderwysers se afwesigheid- en siekteverloftendense, en na boeliegedragklagtes, en deur onderhoude te voer met diegene wat die skool wil verlaat (University of Western Sydney, 2014:10).

Implementeer beheermaatreëls: Werkgewers moet weet wat hulle strategieë is en die strategieë moet geïmplementeer word om die risiko's te verminder en te beheer. Die beheermaatreëls moet die volgende kennisareas insluit: omskrywing van werkplekboeliegedrag; leierskapvaardighede; doeltreffende kommunikasie; konfliktoplossing; doeltreffende bestuurspraktyke (insluitend prestasiebestuur); reaksie op griewe en klagtes; fasilitering van spanwerk en samewerking; die ontwikkeling van produktiewe en respekvolle werkplekverhoudings en werkplekdiversiteit (University of Western Sydney, 2014:14).

Evalueer en hersien beheermaatreëls: Werkgewers moet die strategieë wat hulle in werking gestel het, gereeld evalueer (University of Western Sydney, 2014:14).

4.2.2.2 *Werkvlakstrategieë waar voorkoming gefaal het*

Gebruik bemiddeling deur 'n derde onbevooroordeelde party as 'n alternatiewe geskilbeslegtingsmetode vir die oplossing van die situasie wat deur boeliegedrag veroorsaak is, gefaal het. In die regsraamwerk van baie lande is bemiddeling ingestel as 'n middel om geskille, ook geskille wat uit werkplekboeliegedrag spruit, op te los (Hershcovis *et al.*, 2015:14; Todorović, 2017:51). In *Port Elizabeth Municipality v Various Occupiers* (CCT 53/03) [2004] ZACC 7; 2005 (1) SA 217 (CC); 2004 (12) BCLR 1268 (CC) (1 October 2004) (par. 36 en 39) bevestig dat 'n potensieel respekvolle en doeltreffende manier om blywende versoenings te bereik, is om die partye aan te moedig om met mekaar in gesprek te tree om oplossings te vind (par. 39). Die Wet op Arbeidsverhoudinge het spesifieke organisasies geskep om bemiddeling te hanteer, byvoorbeeld RAVO (wat spesifiek vir onderwysers geskep is) en die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie.

Bemiddeling

Bemiddeling verwys na 'n proses waar 'n onpartydige derde party, die bemiddelaar, twee of meer mense in 'n dispuut help om 'n ooreenkoms te bereik. As 'n grief onopgelos bly, kan die onderwyser 'n individuele dispuut by RAVO (onderwysers binne die onderwysdepartement) of Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (onderwysers deur beheerliggaam aangestel) verklaar en dan sal konsiliasie plaasvind (sien afdeling 3.4.2).

Enige ooreenkoms kom van diegene in dispuut, nie van die bemiddelaar nie. Die bemiddelaar is nie daar om te oordeel nie, om te sê een persoon is reg en die ander verkeerd, of om diegene wat betrokke is by die bemiddeling te vertel wat hulle moet doen nie. Die bemiddelaar is in beheer van die proses om die probleem op te los, maar nie die uitkoms nie (ACAS, 2013:8).

Volgens die Advies-, Versoenings- en Arbitrasiediens (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS) (2013:16) en Liebmann (2011:11) lê die voordele van bemiddeling daarin dat dit:

- werknemers die geleentheid bied om in besonderhede oor hul ervarings te praat en hul gevoelens te verwoord
- 'n vinnige reaksieproses vir die hantering van konflik kan instel, sodat die partye hul saak kan stel
- waardevol is in die hantering van verhoudingsversteurings, beide tussen werknemers en tussen 'n werknemer en hul bestuurder
- 'n vertroulike metode bied om konflik te hanteer
- geskik is vir die klein, informele omgewing waar probleme vinnig en deursigtig hanteer kan word
- die skadelike impak wat formele prosedures op individue se loopbane kan hê, beperk
- partye toelaat om 'n pad vorentoe te identifiseer
- partye 'n gevoel van eienaarskap oor die uitkoms van die bemiddeling gee, wat 'n gevoel van outonomie, vertroue en aanspreeklikheid verhoog

Bemiddeling kan doeltreffend wees as dit bewustelik bekendgestel word as deel van die organisasie se benadering tot menslikehulpbronbestuur, weerspieël word in die organisasie se kultuur, beleid en prosesse (ACAS, 2013:18; Thiessen, 2016:149). Volgens hierdie

skrywers kan bemiddeling deur bestuurders en werknemers beskou word as 'n wettige manier om konflik te besleg.

4.2.3 Individuevlakstrategieë

Individuevlakstrategieë omvat pogings wat gebruik kan word om werknemers se houdings, persepsies, interaksiestyle en gedrag te beïnvloed (Gillen *et al.*, 2017:8; Magee *et al.*, 2014:25; Vartia-Väänänen, 2013:12).

4.2.3.1 *Voorkomende strategieë op individuele vlak*

Die primêre voorkomende maatreël op individuele vlak hou spesifiek verband met opleiding, soos selfgeldingsopleiding om 'n verandering in die gedrag van werknemers mee te bring.

Die doel van die selfgeldingsopleiding is dus om individue te onderrig om hul eie gedagtes en gevoelens met selfvertroue uit te druk, maar op 'n wyse wat geskik is vir die sosiale omgewing. Die doel van die selfgeldingsopleiding is verder om individue te onderrig om stres te kan hanteer; om positiewe selfkommunikasie te kan toepas; om die verskil tussen onttrekking, selfgeldende en aggressiewe gedrag te verstaan; om hul regte te beskerm sonder enige konflik of om ander te ontstel en nie toe te laat dat ander hulself seermaak nie (Karakas & Okhanli, 2015:448).

Selfgeldigheidsopleiding leer mense dat selfgeldigheid nie 'n negatiewe of onaanvaarbare karaktertrek is nie, maar eerder die vermoë is om op te staan vir 'n mens se oortuigings en 'n positiewe bydrae te lewer sonder om deur ander gedomineer te word. Baie mense weerhou hulself om in situasies te praat, omdat hulle bang is dat ander hulle as aggressief of moeilik sal beskou. Ander is soms bekommerd dat hul kollegas hulle as swak sal sien of nie die waarde van hul bydraes sal erken nie (Jones, 2013). Volgens De Vos (2013:162) verhoog onderwysers se gebrek aan selfgeldig die risiko om geboelie te word. Selfgeldig sal onderwysers in staat stel om hul regte te beskerm deur hulle gevoelens te verbaliseer wanneer hulle voel dat hulle geboelie word.

Selfgeldigheidsopleiding moet daarop gemik wees om die onderwyser in staat te stel om:

- die verskil tussen selfgeldende, aggressiewe en passiewe gedrag deur selfevaluering te kan identifiseer (Jones, 2013)

- die impak van verskillende kommunikasiestyle op werkplekverhoudings te verstaan. Onderwysers moet 'n verskeidenheid kommunikasietegnieke aanleer sodat hulle die behoeftes van verskillende persoonlikheidstipes kan akkommodeer (Karakas & Okhanli, 2015:446)
- gepaste grense vir kommunikasie met ander te stel (Townend, 2008:4)
- persoonlike emosies te kan bestuur wanneer hy of sy in 'n konfliktsituasie beland en te leer om net die feite te stel en nie beskuldigings te maak of oordele te fel nie (Jones, 2013)
- nie-verbale kommunikasie te verstaan en bewus te wees van die effek wat die kommunikasie kan hê (Jones, 2013)
- beide eie en ander se behoeftes te erken en te respekteer (Townend, 2008:4)
- hom of haar oop te stel vir eerlike dialoog en te kommunikeer met 'n ingesteldheid geskoei op 'n opregte poging om verstaan te word en te verstaan eerder as om hom of haar reg te bewys
- saam met ander te werk ten einde konsensus te bereik oor hoe om 'n probleem of konflik op te los (Jones, 2013)

Leerders, mede-onderwysers, skoolhoofde en skoolbeheerliggaamslede moet leer om hulle self te respekteer en respek vir onderwysers te hê. Almal, hetsy in die onderwys of werk, kan meer bewus raak van die invloed wat hulle persoonlike waardes, oortuigings en houdings op ander kan hê. Organisasies wat mense die kans gee om meer van mekaar te leer (hul ooreenkomste en verskille) behaal meer sukses (Townend, 2008:5).

4.2.3.2 *Strategieë om ondersteuning op individuele vlak te bied*

Sosiale ondersteuning het 'n invloed op individuele werkplekboeliedrag (Warszewska-Makucha, Bedyńskab, Zolnierczyk-Zredaa, 2015:138). Dit is belangrik dat antiwerkplekboeliedrag ingrypingstrategieë die waarde van sosiale ondersteuning oorweeg (Escartin, 2016:190).

Sosiale ondersteuning

Sosiale ondersteuning kan beskou word as die voorsiening van hulpbronne deur ander, byvoorbeeld bystand met streshantering en die uitruiling van hulpbronne (Schwarzer & Knoll, 2007:244). Die ondersteuning van bestuur en medewerkers is 'n effektiewe teenvoeter vir die negatiewe gevolge van werkplekboeliedrag (Desrumaux, Gillet, & Nicolas, 2018:11). Ook

Warszewska-Makucha *et al.*, (2015:131) het beklemtoon dat die waarde van 'n bestuur wat besorgdheid toon vir werknemers se welstand, daarin lê dat dit goeie werksverhoudinge bevorder en die negatiewe gevolge van boeliegedrag teenwerk.

House en Kahn (1985:83) onderskei tussen die volgende sosiale ondersteuningsaspekte: instrumentele of praktiese ondersteuning (bv. praktiese hulp, bystand, of finansiële ondersteuning); emosionele ondersteuning (bv. troos, simpatie, aanmoediging); en inligtingsteun (bv. deur inligting te gee wat kan help om die respondent in probleemoplossing te help en advies te gee). Daar word ook onderskei tussen daadwerklike en verwagte sosiale ondersteuning. Daadwerklike ondersteuning is die werklike ondersteuning wat ontvang is in teenstelling met die ondersteuning wat verwag is (Schwarzer & Leppin, 1991:102).

Sosiale ondersteuning by die werk kan gunstige uitkomstê hê op beide werknemers (bv. werktevredenheid en verhoogde welsyn) en die organisasie (bv. toewyding en produktiwiteit). Organisasies wat belangstel om sosiale ondersteuning te implementeer en te verbeter, moet weet dat dit 'n mate van sensitiwiteit vereis. Voordat enige maatreëls geïmplementeer word, moet die organisasie ondersoek instel of die werknemers 'n behoefte aan maatreëls ondervind. Die implementering van maatreëls om sosiale ondersteuning te kweek en te fasiliteer, moet nooit as gedwonge, onvanpas of onnodig beskou word nie (Deelstra, Peeters, Schaufeli, Stroebe, Zijlstra & Van Doornen, 2003:320).

Die volgende stappe is nodig om sosiale ondersteuning in die werkplek te verhoog:

- versterk of brei bestaande sosiale netwerk uit deur positiewe nuwe verhoudings te skep
- maak individue bewus van die belangrikheid van wederkerigheid: meer spesifiek, om sosiale ondersteuning te ontvang, moet die individu bereid wees om maatskaplike ondersteuning aan ander te gee
- neem deel aan opleiding wat op sosiale ondersteuning fokus ten einde werknemers bewus te maak van ander se behoefte aan ondersteuning en lig hulle in oor hoe om ondersteuning te bied. Hier moet 'n spesiale fokus op groepe, spanne en departemente wees, waar samewerking geaktiveer en beloon word.
- bestuur inligting en hanteer dit met deursigtigheid
- betrek werknemers tydens sentrale besluitnemingsprosesse
- skep positiewe werksomstandighede, billikheid en belonings (Sundin, Bildt, Lisspers, Hochwaelder & Setterlind, 2006:46)

Uit bostaande bespreking blyk dit dat boeliegedrag 'n multidimensionele verskynsel is. Die effektiewe bestuur daarvan vereis dus 'n omvattende benadering wat organisatoriese, werk- en individuele vlak strategieë insluit (Leka & Cox, 2008:166). Organisasies en kundiges wat ingrypings wil implementeer om werkplekboeliegedrag te voorkom en te bestuur, moet die volgende riglyne in gedagte hou:

- 'n Behoorlike situasie-ontleding of risikobepaling moet uitgevoer word en die basis van ingrypings vorm.
- Ingrypings moet aangepas word om die probleme en behoeftes (bv. opleidingsbehoefte) van die onderskeie organisasies te akkommodeer.
- Die bestuur moet die doelstellings van die organisasie ondersteun en die ingrypings implementeer.
- Diegene wat by ingrypings betrokke is, moet eienaarskap van die proses hê; beroepsgesondheid en veiligheidspersoneel sowel as vakbonde moet in vennootskap met mekaar werk.
- 'n Evalueringstrategie gekoppel aan doelwitte en geïdentifiseerde probleme, moet ontwikkel word.
- 'n Verskeidenheid metodes moet gebruik word om die ingryping te evalueer (bv. 'n opname, onderhoude of groepbesprekings).
- Metodes moet versoenbaar wees met die grootte en die beskikbare hulpbronne van die instansie.
- Die gehalte en doeltreffendheid van die implementeringsproses van die ingryping moet ook sistematies beoordeel word (Leka & Cox, 2008:166).

Na aanleiding van bogenoemde bespreking en die verskeie strategieë om boeliegedrag te bestuur, is dit duidelik dat 'n geheelskoolbenadering moontlik die geskikste benadering tot die implementering van strategieë sal wees en om boeliegedrag teenoor onderwysers effektief te bestuur.

4.2.4 Geheelskoolbenadering

Die uitgebreide navorsing oor boeliegedrag het getoon dat die geheelskoolbenadering die mees effektiewe benadering is om resultate in skole te bereik (Boyd, 2012:29). Hierdie benadering begin met die veronderstelling dat boeliegedrag 'n kulturele probleem is omdat dit 'n fenomeen is wat inherent opportunisties en antisosiaal is. Die praktyke moet die verskille tussen mense insluit. Sommige mense is meer geneig om gewelddadig en buite beheer op

te tree as ander, ander is meer skerpsinnig en huiwerig om vir hulself te praat as ander. Die geheelskoolbenadering herken ook dat diegene wat anders is, dikwels teikens van verwerping deur die meerderheidsgroep word (Braithwaite, 2013:13). Die geheelskoolbenadering is 'n voorkomingstegniek wat gefokus is op die aanname dat mishandeling 'n strukturele kwessie is en dat oplossings regdeur die skool bestuur moet word eerder as om slegs op spesifieke boelies en slagoffers te fokus (Richard, Schneider & Mallet, 2011:263).

Volgens die Departement van Basiese Onderwys (2012:3) se werkboek bestaan die geheelskoolbenadering uit die volgende drie kernelemente:

- Die skep van 'n positiewe skoolkultuur en omgewing: Skole moet 'n inklusiewe, respekvolle kultuur volg wat menswaardigheid bevorder, beskerm en handhaaf. Skooladministrasiespanne moet 'n demokratiese bestuurstyl volg wat in besluitneming op alle vlakke geld. Hulle moet ook 'n beleidsraamwerk ontwikkel wat in ooreenstemming is met die Grondwet en wetgewing ten opsigte van die nakoming van menseregte.
- Samewerking: Personeel in skole moet met versorgers saamwerk om veiligheidskwessies te verstaan en te bestuur. Skole kan ook hierdie kernelement gebruik om deel te neem aan aktiwiteite in die breër gemeenskap. Skole kan baat by die vestiging van inisiatiewe met relevante gemeenskapbelanghebbendes.
- Kurrikulum: Ten einde 'n veilige en respekvolle omgewing te skep, moet skole onderrigmateriaal ten opsigte van boeliegedrag ontwikkel en dit in bestaande kurrikulums integreer. Menseregte moet in alle relevante kurrikulums geïnkorporeer word, en leerders moet voorsien word van die kennis en vaardighede wat nodig is om 'n veiliger skoolomgewing te help skep.

Volgens Braithwaite (2013:13) verskil werkplekke van skole. Hulle het produksiedoelwitte en hul missieverklarings sluit nie die opvoeding van gedrag, soos beleefdheid, en onderrig van pro-sosiale waardes in nie. Nietemin, baie van die beginsels vir die bewerkstelling van kultuurverandering (in verband met boeliegedrag in werkplekke), is op dieselfde wyse van toepassing op skole want skole is ook werkplekke vir onder andere die onderwysers en administratiewe personeel. Die beginsels is:

- Die verkryging van konsensus in die werkplek om botsing in die werkplek te verhoed. Dit is 'n gegewe dat hervorming in werkplekke gepaardgaan met beide teenkantiing en

ondersteuning. Teenstanders kan oorreed word om te verander wanneer suksesvolle voorbeelde van verandering waargeneem en gemodelleer kan word. Dit is dus raadsaam om die ondersteuners te identifiseer en op hulle te fokus (Braithwaite, 2013:29). Konsensus kan verder verkry word deur alle belanghebbendes betrokke te maak. O'Higgins (2008:9) noem byvoorbeeld dat boeliegedrag deur die leerders effektief hanteer kan word as die leerders betrek word tydens die ontwikkeling van strategieë om diskriminerende gedrag teenoor onderwysers te bestuur. Dit sal skoolleiers in staat stel om bewustheid van die kwessie te verhoog tydens personeelvergaderings, op kennisgewingborde, met pastoralesorgspanne, die personeelbulletin, byeenkomste van senior bestuur of enige ander manier om die boodskap doeltreffend oor te dra (O'Higgins, 2008:4).

- Die uitrol van antiboelie-opleidingsprogramme wat by die organisasie (skool) pas. Daar moet seker gemaak word dat formele organisatoriese prosesse gevolg word en dat die steun van senior bestuur verkry is. Die ontwikkeling van 'n strategie om boeliegedrag te bestuur moet plaaslik deur almal ondersteun word (Braithwaite, 2013:13). Volgens O'Higgins (2008:6) moet alle skole boeliegedragbeleid aanneem. Die antiboeliebeleid moet: 'n verklaring in die skoolbeleid insluit wat die skool se doelwit aandui om boeliegedrag te voorkom; 'n duidelike en omvattende definisie van boeliegedrag gee; van toepassing op leerders en skoolpersoneel wees; beskryf watter ingrypingstrategieë in verskillende omstandighede gebruik kan word; en die hele skoolgemeenskap aanmoedig om deel te neem aan besprekings oor boeliegedrag (Rigby, 1995:2). Daar is egter ook rede om te glo dat goeie kollegiale kommunikasie, samehorigheid en wedersydse respek nodig is om te kan saamstem oor 'n beleid, om dit oortuigend aan ouers en kinders te kommunikeer en dit te implementeer met die konsekwentheid wat dit sinvol maak (Richard *et al.*, 2011:266). Dit is dus belangrik dat alle dokumentasie, insluitende die personeelhandboek en leerderkoerante dit duidelik maak dat die skool nie diskriminasie of boeliegedrag van enige aard, insluitend homofobie, sal verduur nie. Dit kan ook duidelik gemaak word in die werwingsinligting, die toelatingsbeleid en die gebruik van relevante plakkate (O'Higgins, 2008:8).
- Die senior bestuurders, die skoolbestuurspan, sowel as lede van die organisasie moet belangstelling toon in die suksesse en mislukkings van antiboeliegedrag in alle afdelings van die organisasie (Braithwaite, 2013:13). Die skoolhoof, leerders en ouers moet waaksaam wees en onmiddellik tussenbeide tree as boeliegedrag bespeur

word. Die optrede kan gedoen word deur die verwagtinge ten opsigte van boeliegedrag te kommunikeer. Die vordering moet dus gemonitor word en aktiwiteite ten opsigte van boeliegedrag dienoreenkomstig aangepas word. Boyd (2012:92) stel voor dat dit noodsaaklik is dat moniterings- en evalueringsprosesse in oorleg met jongmense en ouers sowel as personeel ontwikkel word.

- Die boelie en die slagoffers benodig albei hulp (Braithwaite, 2013:13), dus is die onmiddellike ondersteuning aan albei nodig. Die een benadering wat deur die skool gevolg kan word, is dat elkeen 'n berader of sielkundige raadpleeg, of aan elkeen kan 'n mentor (senior bestuurslid) toegewys word. Dit beteken dat die instelling die plig van sorg aan die oortreder en die slagoffer ernstig moet opneem. Die senior bestuurslede wat onderskeidelik die oortreder en die slagoffer verteenwoordig, kan die probleem met redelike en regverdigde oorweging met beide kante bespreek (Braithwaite, 2013:13).
- Daar kan belê word in 'n herstellende geregtighedsprogram om boeliegedrag teen onderwysers te hanteer (Braithwaite, 2013:1). Die volgende beginsels van 'n herstellende geregtighedsprogram is van toepassing: beide die boelie en slagoffers ontvang ondersteuning, plaaslike werkgroepe leer hoe om boeliegedrag te hanteer; senior bestuur se verbintenis tot die bekamping van boeliegedrag word uitgeleef; 'n gedeelde verbintenis tot kultuurverandering word gebou; strukturele werkpleksnellers kan geïdentifiseer en verander word; almal leer uit die ervaring; en plaaslike eienaarskap kan ontwikkel word. Alhoewel die gebruik van herstellende geregtighedsprosesse in skole nog nie filosofies of wetenskaplik gefundeerd is nie, is dit volgens Body (2012:77) uiters geskik vir die hantering van boeliegedrag.

'n Geheelskoolbenadering tot menseregte kan verseker dat alle aspekte van onderwys, insluitend kurrikula, materiaal, buitemuurse aktiwiteite, onderrigmetodologieë, opleiding, skoolbeleid, skoolbestuurstrukture, geleenthede vir deelname, skoolomgewing, programbeplanning en -implementering, onderwysers se menseregte, waardes en -beginsels weerspieël in 'n omgewing waar dit gewaardeer word (Aurora, 2016:13). Die skep van gemeenskaplike positiewe waardes geskoei op die beskerming van menseregte is die kern van 'n geheelskoolbenadering en 'n rede waarom die benadering geskik is vir die effektiewe bestuur van boeliegedrag.

4.3 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

Die doel van hierdie hoofstuk was om 'n literatuuoroorsig te doen van strategieë wat gebruik word om werkplekboeliegedrag te bestuur en krities aan die hand van 'n literatuuoroorsig te bespreek. Verder het die hoofstuk ook ten doel gehad om inligting in te samel om die elemente van 'n bestuurstrategie vir die bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers vir skole te identifiseer. Na aanleiding van die bespreking, is dit duidelik dat strategieë op organisatoriese, werkplek- en individuele vlak noodsaaklik is om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur. Hierdie strategieë word verder in voorkomende strategieë en ingrypende strategieë gegroepeer. 'n Geheelskoolbenadering is geïdentifiseer as die mees geskikte benadering om te volg wanneer antiboeliegedragstrategieë implementeer word. In die volgende hoofstuk word die navorsingsmetodologie bespreek.

HOOFSTUK 5: NAVORSINGSMETODOLOGIE

5.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word verskeie metodologieë bespreek, insluitend kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsontwerp, fenomenologie en pragmatisme. Laasgenoemde word binne die konteks van die hooftema van boeliegedrag teenoor onderwysers bespreek, aangesien dit sentraal is tot die ontwerp van 'n bestuurstrategie om boeliegedrag in skole te bestuur.

Die doel van hierdie gemengdemetode-navorsing was om 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teenoor onderwysers in skole effektief te bestuur. Om in hierdie doel te slaag, was dit noodsaaklik om 'n dokumentontleding te doen oor (a) die wetlike aspekte rondom die bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers (sien afdeling 6.2.1, en hoofstuk 3) en (b) die Gedragskodes van drie deelnemende skole (sien afdeling 6.2.2). In hierdie hoofstuk word die metode om boeliegedrag in skole te ondersoek, bespreek met verwysing na die implementering, navorsing en veldwerk.

Die fokus van die hoofstuk volg die wyse waarop ek die navorsingsmetodologie soos in hoofstuk 1 bekendgestel, tydens die veldwerk uitgevoer het. Vervolgens word die volgende bespreek: die paradigma, benadering, strategie, ontwerp, metodes, populasie, steekproefpopulasie, geloofwaardigheid, geldigheid en etiese aspekte van die navorsing en geplaas om 'n geïntegreerde raamwerk vir die uitvoering van die navorsing te skep.

5.2 PARADIGMA, BENADERING, STRATEGIE EN ONTWERP VAN DIE NAVORSING

Soos in hoofstuk 1 genoem, is die navorsing binne 'n pragmatiese paradigma geleë. Volgens Regnault, Willgoss en Barbic (2018:2) het navorsing wat binne pragmatisme gesetel is, die volgende sleutelfunksies:

- 'n spesifieke navorsingsvraag te formuleer met beide kwantitatiewe en kwalitatiewe komponente (sien afdeling 1.4)
- die fokus op die kwantitatiewe en kwalitatiewe doelwitte van die navorsing te plaas (sien tabel 2)
- 'n goed gedefinieerde, voorafbepaalde navorsingsontwerp te bespreek (sien figuur 9)

- die antwoord op die navorsingsvrae met 'n geïntegreerde stel bewyse wat deur middel van beide kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing (meta-inferensie) gegenereer is, te ondersteun (sien hoofstukke 6, 7 en 8)

Binne hierdie paradigma was dit belangrik om geskikte ooreenkomste tussen die navorsingsvraag en die navorsingsmetodes te verkry om die vereiste doel te bereik, naamlik om in staat te wees om 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur. Hierdie paradigma het dit moontlik gemaak om verskillende data-insamelingsmetodes in dieselfde studie te gebruik. Om die aard, omvang, gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers vas te stel, is semigestruktureerde onderhoude en vraelyste gebruik. Om data oor die probleme wat die bekamping van boeliegedrag belemmer in te samel is semigestruktureerde onderhoude en dokumentontleding gebruik. Data oor huidige strategieë wat skoolhoofde gebruik, is deur middel van semigestruktureerde onderhoude en vraelyste verkry.

Pragmatisme vereis dat navorsers 'n metode moet kies wat hulle die beste in staat sal stel om 'n spesifieke navorsingsvraag te beantwoord, ongeag die onderliggende filosofie verbonde aan die metode (Regnault *et al.* 2018:2; Creswell & Creswell, 2018:10). Met ander woorde, pragmatisme regverdig die gebruik van beide kwalitatiewe en kwantitatiewe data-insamelingsmetodes om die navorsingsvrae te beantwoord. Die primêre navorsingsvraag vir hierdie studie lui dus: Watter lesse kan geleer word uit 'n gemengde-metode-studie van boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik, Noord-Kaapprovinsie, ten einde 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur in openbare skole?

Daar is reeds in hoofstuk 1 verduidelik waarom die gemengde navorsingsbenadering vir pragmatiese studie soos hierdie een geskik is. Hierdie is dus 'n kort opsomming.

Die gemengde metode is veral gepas omdat dit die leser help om weersprekings tussen kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes te verstaan. Dit gee 'n stem aan deelnemers en respondente en verseker dat bevindinge op hulle ervarings, gedrag en opinies gegrond is. Dit bevorder ook skolastiese interaksie tussen vakkundiges.

Die navorsingstrategieë wat vir die doel van hierdie gemengde metode gekies is, is fenomenologie om data tydens die kwalitatiewe fase in te samel en nie-eksperimentele

strategie om die data tydens die kwantitatiewe fase in te samel. Hierdie twee strategieë het rigting gegee om 'n geskikte navorsingsontwerp te kies.

Fenomenologie het verskeie dimensies, soos in die geval van hermeneutiese fenomenologie om die geleefde betekenis van hierdie basiese ervaring na vore te bring en na te dink, soos in die geval van werkplekboeliegedrag en wangedrag teenoor onderwysers. "Phenomenology looks at the world as lived by a person through their own discription" (Holloway & Galvin, 2016:346). In die fenomenologiese strategie, is dit belangrik om te weet hoe die deelnemers se wêreld of ervarings verken kan word, of hoe kennis van hul persepsies van hul ervarings verkry word. By die beantwoording van hierdie vrae bly die ervaring van die wêreld of gebeure (wat vir elkeen van ons uniek is) die kern van die data-ontleding en -interpretasie. Dit bevestig dat fenomenologie die geskikte keuse vir die navorsing is. Fenomenologie is breed en het deur die loop van die geskiedenis verskillende variante ontwikkel, waarvan die teorieë van Edmund Husserl, Max Scheler en Martin Heidegger deel uitmaak. Die kern van alle fenomenologiese teorieë is 'n filosofie van ervaring. Die taak van die filosoof, volgens fenomenologie, is om die strukture van ervaring, in besonder bewussyn, te beskryf. Fenomenologie is 'n benadering tot kwalitatiewe navorsing wat fokus op die gemeenskaplikheid van 'n geleefde ervaring van 'n bepaalde groep. In hierdie studie behels dit semigestruktureerde onderhoude met 'n groep individue wat eerstehandse kennis van 'n gebeurtenis, situasie of ervaring van boeliegedrag het.

Vir die kwantitatiewe fase van die navorsing is 'n nie-eksperimentele beskrywende opnamestrategie gebruik. Die kwantitatiewe data is gegenereer deur middel van 'n vraelys met geslote items wat deur onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers voltooi is.

Volgens Kumar (2019:46) is die hoofdoel van die navorsingsontwerp om te besluit, te klassifiseer, te rasionaliseer en te beskryf hoe jy jou navorsingsvrae sal beantwoord. Die volgende stappe dui aan hoe die kovergenteparallele gemengde metode geïmplementeer is (sien figuur 9):

Stap 1: Bepaal die rede waarom die kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingskomponente gekombineer moet word (Ivankova, Creswell & Clark, 2016:328; Schoonenboom & Johnson, 2017:110) (sien afdeling 1.9.2).

Stap 2: Bewoord die navorsingsvrae om die verhouding tussen die navorsingsvrae en onderskeidelik die kwantitatiewe en kwalitatiewe benadering te weerspieël (Ivankova *et al.*, 2016:328; Ponce & Pagán-Maldonado, 2015:115) (sien afdeling 1.4).

Stap 3: Kies 'n navorsingsparadigma en -metode wat die navorser se sienings en oortuigings uitbeeld (Graff, 2013:45) (sien afdeling 1.9.1).

Stap 4: Besluit hoe die kwalitatiewe en kwantitatiewe data fases georden moet word. Moet kwalitatiewe en kwantitatiewe data opeenvolgend of konvergent (gelyktydig) ingesamel word? (Ivankova *et al.*, 2016:328; Ponce & Pagán-Maldonado, 2015:118) (sien afdeling 1.9.4).

Stap 5: Besluit oor die prioriteit wat aan kwalitatiewe en kwantitatiewe fases toegeken moet word. (Graff, 2013:54; Schoonenboom & Johnson, 2017:111) (sien afdeling 1.9.4).

Stap 6: Kies 'n gepaste steekproef vanuit die navorsingspopulasie (sien afdeling 1.9.5), data-insamelingsmetodes (Ivankova *et al.*, 2016:331) (sien afdeling 1.9.4.1), en data-ontleding strategieë om die navorsingsvrae te beantwoord (Graff, 2013:54) (sien afdeling 1.9.4.2).

Stap 7: Bepaal hoe en wanneer die kwalitatiewe en kwantitatiewe data saamgesmelt sal word en hoe resultate geïntegreer gaan word (Ponce & Pagán-Maldonado, 2015:118; Schoonenboom & Johnson, 2017:115) (sien afdeling 1.9.4).

Stap 8: Besluit oor die uitvoering van die kwalitatiewe deel van die ondersoek (sien hoofstuk 6). Individuele, semigestruktureerde onderhoude, eerder as gestruktureerde onderhoude met onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers word voer, aangesien sulke onderhoude meer aanpasbaar, vloeibaar en geskik is om inligting te verkry.

Stap 9: Besluit oor die uitvoering van die kwantitatiewe deel van die ondersoek (sien hoofstuk 7). Daar is van beskrywende en inferensiële statistiek gebruik gemaak. Vir die doel van die ondersoek is gemiddeldes, persentasies, mediane en standaardafwykings bereken. Die inferensiële statistiek was deel van stappe om die verskille en verwantskappe tussen drie groepe, naamlik die onderwysers (200), skoolhoofde (40) en vakbondvertegenwoordigers (40), ten opsigte van die resultate en biografiese inligting te meet.

Stap 10: Voeg datastelle saam om 'n geheelbeeld te skep (sien hoofstuk 8). Die data is geïntegreer om 'n matriks te skep wat kwantitatiewe veranderlikes en kwalitatiewe temas

weerspieël. Bevindinge uit die kwantitatiewe ontledings is gelyktydig met die bevindinge van die kwalitatiewe ontledings bespreek.

Stap 11: Stel 'n strategie saam (sien hoofstuk 8). Saamgevoegde bevindinge is daarna gebruik om die navorsingsvraag te beantwoord.

5.3 ROL VAN DIE NAVORSER

Die navorser se plig tydens data-insameling – veral tydens die kwalitatiewe fase van die navorsing – was om persoonlike waardes en vooroordele vroeg te identifiseer sodat dit nie die gehalte van die navorsing beïnvloed nie (Creswell & Creswell, 2018:190). Hier word die fokus geplaas op die navorser se rol met betrekking tot neutraliteit, reflektiwiteit en prosedurele etiek.

Die betroubaarheid en die geldigheid van metodes is diepgaande bespreek (sien afdeling 5.7). Om kortliks te beklemtoon: gemengde metodes in 'n enkele projek is 'n alternatiewe metodologiese benadering, wat kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsingsbenaderings kombineer. Volgens Zohrabi (2013:254) is die gebruik van verskillende tipes metodes vir die insameling van data en die verkryging van daardie inligting (prosedures) deur verskillende bronne (leerders, onderwysers en programpersoneel) erkende metodes wat gebruik word om die geldigheid en betroubaarheid van die data te vergroot.

Eerstens, moet navorsers neutraal wees. Volgens Holloway en Galvin (2016:346) omskryf neutraliteit die mate waarin die bevindinge van 'n ondersoek sonder bevooroordeeling, motivering, belangstelling of perspektief van die navorser verkry is. Ek het neutraliteit verkry deur die raad van Holloway en Galvin (2016:346) te volg oor hoe om my voorafbepaalde sienings te elimineer. Die deelnemers is as informante hanteer, gebalanseerde vrae is in samewerking met my studieleier opgestel en ek het die data-insameling en -ontledingsproses deurlopend met die studieleier bespreek.

Tweedens, moet navorsers reflektief wees. Reflektiwiteit verwys na hoe die navorser se rol in die studie en hulle persoonlike agtergrond, kultuur en ervarings die potensiaal het om hul interpretasies te beïnvloed, soos in die bepaling van temas en die betekenis wat hulle aan die data toedig (Creswell & Creswell, 2018:250). My persoonlike vooroordele kon my data-insameling en -ontleding beïnvloed. As 'n ervare onderwyser met 27 jaar ondervinding en ontluikende navorser, het ek menings gevorm oor boeliegedrag teenoor onderwysers in my

skool (gebaseer op beide ervaring en navorsing). Ek was nog altyd 'n voorstander dat onderwysers se regte beskerm moet word en die regte nie voortdurend misgekyk moet word nie. Nieteenstaande hierdie vooroordele, het ek probeer dat my menswees en ervarings nie die ontledings en interpretasies beïnvloed nie. Ek het reflektiwiteit verkry deur die kritiese selfbewustheid van my persoonlike agtergrond, kultuur en ervarings (Creswell & Creswell, 2018:184) deurlopend in gedagte te hou tydens die insameling en interpretasie van die data en die formulering van die bevindinge. Verder het ek ook, soos deur Anney (2014:284) aanbeveel, alle elektroniese opnames en nie-elektroniese rekords deur die ondersoek bygehou wat my gehelp het met die kruiskontrolering van data en om die finale verslag te skryf.

Laastens moet navorsers aandag aan prosedurele etiek gee. Prosedurele etiek verwys na die akkuraatheid waarmee die onderhoude uitgevoer word om nie die deelnemers te mislei deur middel van weglating, oordrywing of onbehoorlike toevoeging nie (Tracy, 2020:284). Tracy (2020:284) se raad ten opsigte van prosedurele etiek is gevolg. Ek het seker gemaak dat deelnemers die navorsingsproses verstaan. Verder het die deelnemers eers toestemming gegee om in die studie ingesluit te word, alvorens onderhoude gevoer en vraelyste voltooi is. Deelnemers en respondente is bewus gemaak van die feit dat hulle enige tyd van die navorsing kon onttrek. Sien in hierdie verband die inligtingsbrief wat ek aan voornemende deelnemers en respondente gegee het (Aanhangsels F en H).

Ek het aandagtig met belangstelling en begrip na die deelnemers geluister om hulle daardeur aan te moedig om vry te voel om hulle ervarings te deel. Ek het die deelnemers genoeg tyd gegee om rustig te reageer, en hulle nie aangejaag of in die rede geval nie. Ek het van ondersoekende vrae gebruik gemaak as iets vir my onduidelik was of as ek wou hê die deelnemer moes uitbrei op hulle antwoorde.

5.4 NAVORSING- EN STEEKPROEFPOPULASIE

Tabel 5 dui die steekproefmetodes aan wat onderskeidelik tydens die kwalitatiewe en kwalitatiewe fases gebruik is.

Tabel 5: Steekproefmetodes

	Data-insamelingsmetodes	Populasies
Kwalitatiewe data	Semigestruktureerde onderhoude	6 Onderwysers is doelgerig gekies (5 onderhoude is gebruik)
	Semigestruktureerde onderhoude	3 Skoolhoofde van geselekteerde skole (2 onderhoude is gevoer)
	Semigestruktureerde onderhoude	3 Vakbondverteenvoerders van geselekteerde skole (2 onderhoude is gevoer)
Kwantitatiewe data	Vraelys	Onderwysers (n=200)
	Vraelys	Skoolhoofde (n=40)
	Vraelys	Vakbondverteenvoerders (n=40)

(Bron: ontwikkel deur navorser, Langeveldt 2021)

Tydens die kwalitatiewe fase is doelgerigte kriterium-gebaseerde steekproefneming gebruik, omdat ek 'n spesifieke doelwit met die data-insameling gehad het (sien afdeling 1.9.5). Die deelnemers is doelgerig gekies (sien afdelings 1.9.5 en 5.4). Na ek die seleksie van die drie skole (sien afdeling 1.9.5) gedoen het, het ek e-posse aan die drie skoolhoofde van die geselekteerde skole gestuur om toestemming te vra om onderhoude te voer (Aanhangsel D). Slegs 20 skoolhoofde het positief op die e-pos reageer. Die skoolhoofde wat nie op my e-pos gereageer het nie, het ek telefonies gekontak en 'n afspraak gemaak. In hierdie gevalle het die skoolhoofde tydens my besoek toestemming gegee dat die skool in die studie ingesluit kan word. Nadat die toestemming van die skoolhoofde verkry is, het ek die skoolhoofde gevra om briewe aan al die onderwysers en die vakbondverteenvoerder te sirkuleer (Aanhangsel D). Voordat ek met die volledige administrasie van die onderhoude begin het, het die skoolhoof, die vakbondverteenvoerders en die onderwysers almal goedkeuring verleen.

Soos in hoofstuk 1 genoem, is sistematiese steekproefneming tydens die kwantitatiewe fase uitgevoer. Aangesien die ondersoek gefokus het op boeliedrag teenoor onderwysers, was dit onmoontlik om 'n lys op te stel van alle onderwysers wat by die skole geboelie word, omdat ek slegs die name van die skole gekry het waar boeliedrag aangeteken was. Eerstens het ek aan 40 skoolhoofde e-posse gestuur waarin hulle uitgenooi is om aan die studie deel te neem en hulle gevra is om die uitnodiging per e-pos of WhatsApp aan onderwysers en vakbondverteenvoerders te stuur. In die gevalle waar skoolhoofde nie gereageer het nie, het ek self na die skole gegaan, die skoolhoofde,

vakbondverteenwoordigers en onderwysers oor die navorsing ingelig en hulle versoek om die vraelyste elektronies in te vul. Ek het elke derde onderwyser se vraelys sistematies gekies vir die studie. Die sistematiese steekproefneming verseker dat die steekproef verteenwoordigend is van die totale populasie (Kumar, 2019:290).

Ek het seker gemaak dat die steekproefneming verteenwoordigend van die populasie is, deur objektief na die afleidings te kyk, dat die resultate veralgemeen kan word en dat die eienskappe van elemente wat gekies is, soortgelyk aan dié van die hele teikenpopulasie is. Die kwantitatiewe resultate was veralgemeenbaar, omdat die bevindinge verkry is uit die steekproefneming wat ewe waar is vir die hele teikenpopulasie.

Ten einde anonimiteit te verseker, is kodes geskep om na skole, deelnemers en respondente te verwys. Die getalle “1,2,3...” verwys na die aantal deelnemers wat betrek is. Die volgende sleutels, saamgevat in tabel 6, is gebruik om ’n kode vir elke skool, deelnemer en respondent te skep:

- K = Kwalitatiewe navorsing
- Q = Kwantitatiewe navorsing
- P = Primêre Skole
- G = Gekombineerde Skole
- H = Hoërskole
- O = Onderwysers
- P = Skoolhoof
- U = Vakbondverteenwoordiger

Tabel 6: Kodes vir deelnemers en respondente

	Deelnemers/ Respondente	Primêre Skole		Gekombineerde skole		Hoërskole	
Kwalitatief	Onderwysers	KPO1	KPO2	KGO1	KGO2	KHO1	KHO2
	Skoolhoofde	KPP1		KGP1		KHP1	
	Vakbond- verteenwoordigers	KPV1		KGV1		KHV1	
Kwantitatief	Onderwysers	QPO		QGO		QHO	
	Skoolhoofde	QPP		QGP		QHP	
	Vakbond- verteenwoordigers	QPV		QGP		QHV	

(Bron: ontwikkel deur navorser, Langeveldt 2021)

5.5 DATA-INSAMELINGMETODES

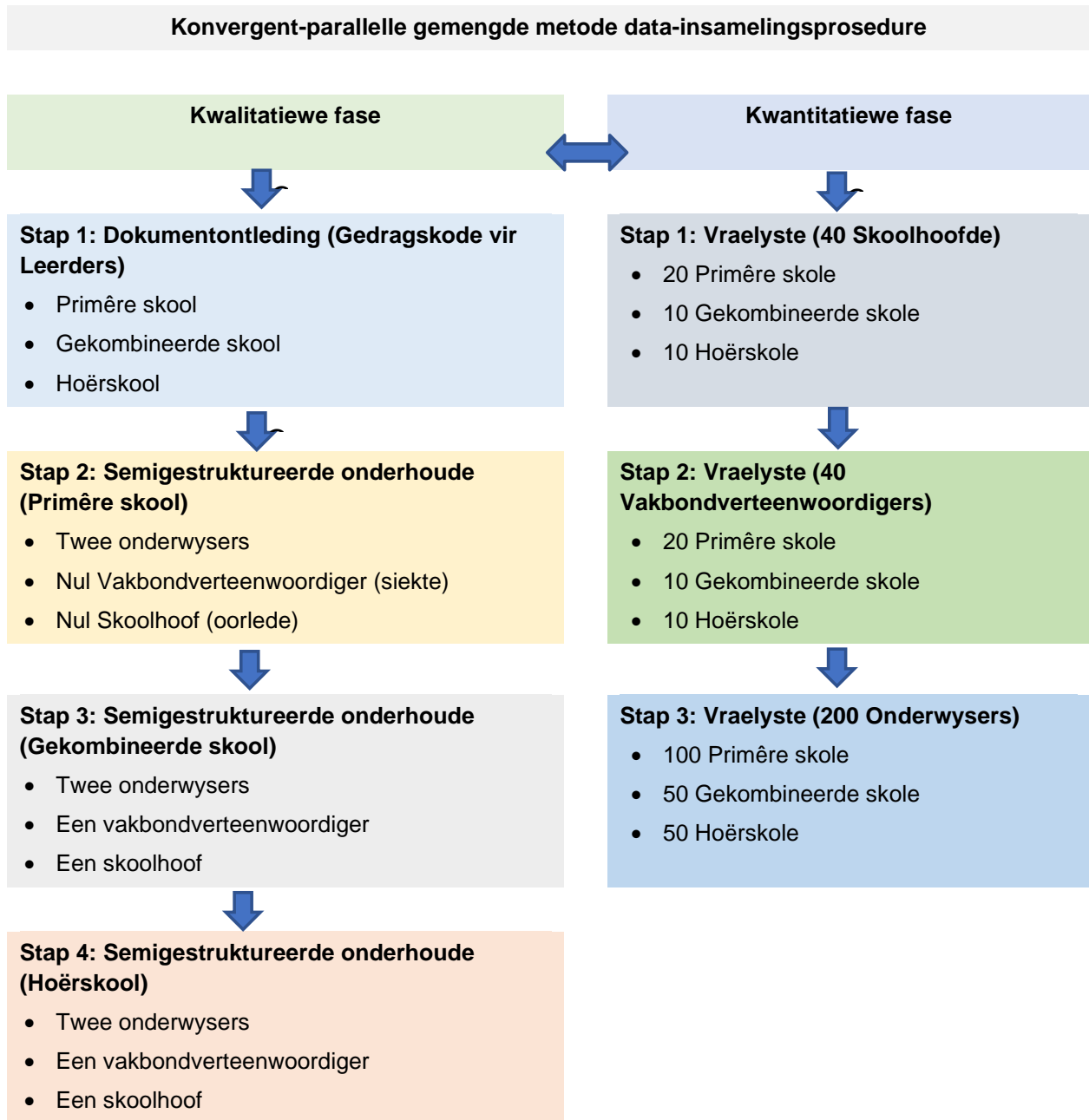
In die afdeling is die data-insamelingsprosedures, metodes en -instrumente en proefstudie bespreek.

5.5.1 Data-insamelingsprosedure

Die data-insamelingsprosedure word vervolgens bespreek. Die prosedure vir die insameling van data is verdeel in twee fases wat gelyktydig uitgevoer is. In fase een is die dokumentontleding eerste uitgevoer op die Gedragskodes vir Leerders by die drie skole. Die ontleding van die Gedragskode vir Leerders was van kardinale belang om vas te stel hoe elke skool boeliegedrag teenoor onderwysers in die Gedragskodes vir Leerders insluit en interpreteer. Hierdie insigte is van kritieke belang in die identifisering van belangrike beleidskwessies wat ek moes oorweeg in die ontwikkeling van 'n strategie om boeliegedrag teenoor onderwysers in skole te bestuur. Die dokumentontleding het my in staat gestel om die bevindinge met 'n ander databron (semigestruktureerde onderhoude) te trianguleer, wat die geloofwaardigheid van die navorsing versterk het.

Tydens Stap 2 tot 4 het ek semigestruktureerde onderhoude met gekose onderwysers, vakbondverteenwoordigers en skoolhoofde gevoer ten einde die navorsingsdoel te bereik, dit is om die huidige uitdagings wat die geselekteerde skole ervaar ten opsigte van die aard, omvang, gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers te identifiseer, asook aandag te gee aan die hantering van die probleme. Die onderhoudsvrae was daarop gemik om inligting te versamel oor die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers in die skool, die probleme waarmee skole te kampe het om aangemelde boeliegedrag suksesvol te bestuur en hoe boeliegedrag deur skole bestuur word.

Gedurende fase 2 van stap 1 tot 3 het die skoolhoofde, vakbondverteenwoordigers vraelyste voltooi ten einde die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers en die huidige strategieë wat in skole gebruik word om sulke boeliegedrag te bestuur, te bepaal. Ek het die databronne met mekaar vergelyk en sodoende leemtes in skole identifiseer wat ek gebruik het om vas te stel wat in die strategie vervat moet word.



Figuur 8: Data-insamelingsprosedure

(Bron: ontwikkel deur navorsers, Langeveldt 2021)

5.5.2 Data-insamelingsmetodes en -instrumente

Soos reeds voorheen aangedui, het ek verskillende kwantitatiewe en kwalitatiewe metodes gebruik om data te ontgin. Kwalitatiewe data is ingesamel deur middel van dokumentontleding en semigestruktureerde onderhoude met onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers. Vir die kwantitatiewe deel van die ondersoek is nie-eksperimentele, beskrywende opname-navorsing gedoen. Onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers van geselekteerde skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik het 'n vraelys voltooi wat die volgende ingesluit het: ingesamelde data oor die aard, omvang, gevolge van boeliegedrag en die strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag te bestuur. Die vraelys is per e-pos aan deelnemende skoolhoofde gestuur wat dit aan onderwysers en vakbondverteenwoordigers aangestuur het om te voltooi.

5.5.2.1 *Dokumentontleding*

Dokumentontleding gaan oor die waarheid van die feitelike stellings van die dokument en ook om afleidings uit die dokument te trek (Harvey, 2012-2020). Vir die doel van hierdie studie is die amptelike Gedragskode vir Leerders ontleed om afleidings oor beleid ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers te maak. Die dokumente is by elke deelnemende skool aangevra. Die deelnemende skole was eers huiwerig en het verskonings gemaak dat die gedragskode nog nie hersien was nie. Nadat ek die skoolhoofde verseker het dat die dokumente met vertroulikheid hanteer sou word, is dit aan my beskikbaar gestel. Die Gedragskode vir Leerders van verskillende skole is ontleed om te bepaal of dit boeliegedrag teenoor onderwysers dek en indien wel hoe dit hanteer word.

Inhoudsontleding is gebruik om die inhoud van die Gedragskodes vir Leerders te ontleed. Tydens die proses het ek 'n inhoudsontleding gebruik, naamlik om beide die oppervlakkige betekenis van die dokument en die onderliggende betekenis of verband met boeliegedrag teenoor onderwysers te ondersoek. Die volgende ses kriteria moet in gedagte gehou word wanneer dokumente geselekteer word: (1) die tipe dokument (primêr of sekondêr); (2) die publikasiedatum; (3) of dit gebaseer is op empiriese data, anekdotiese bewyse of persoonlike opinie; (4) die doel of bedoeling van die dokument; (5) die belangrikste punte of argumente; en (6) hoe dit verband hou met die studie en die navorsingsmetodologie wat gebruik is om die dokument te ontwerp (Nieuwenhuis, 2020b:102).

Ek het na die volgende aspekte gekyk tydens die inhoudsontleding van die Gedragskodes vir Leerders, naamlik of:

- werkplekboeliegedrag gedefinieer word
- daar voorsiening gemaak is vir die verbod op boeliegedrag teenoor onderwysers
- boeliegedrag teenoor onderwysers as wangedrag beskou word
- daar van die Grondwet en wetgewing gebruik gemaak is in die opstel van die Gedragskode vir Leerders
- daar enige spesifieke bepalings ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers
- daar enige bepalings rakende optredes teen boeliegedrag teenoor onderwysers is
- die gedragskode die menseregte van onderwysers insluit

Verder het ek dokument-analise gebruik om die inhoud van die Gedragskode vir Leerders rakende boeliegedrag teen onderwysers te evalueer en te verduidelik (sien afdelings 5.5.2.1 en tabel 2).

5.5.2.2 *Semigestruktureerde onderhoude*

Die semigestruktureerde onderhoude is telefonies gevoer aangesien daar tydens die Covid-19-pandemie vereis is dat sosiale afstand gehandhaaf moet word. Navorsing oor telefoniese onderhoude het getoon dat dit 'n effektiewe alternatief vir aangesig-tot-aangesig onderhoude is (Block & Erskine, 2012:437; Farooq & De Villiers, 2017:300). Die voordele van telefoniese onderhoude is dat dit makliker is om telefonies as in persoon toegang tot deelnemers te verkry, dat dit tyd en kostebesparings vir navorsers kan inhou en dat die groter sosiale afstand en gevoel van anonimiteit nuttig kan wees wanneer sensitiewe onderwerpe bespreek word (Block & Erskine, 2012:437; Farooq & De Villiers, 2017:316).

Tabel 7: Argumente en teenargumente rondom die impak van telefoniese onderhoudvoering

	Argumente	Teenargumente
1	Die telefoononderhoud het 'n impak op die vermoë om rapport te skep en te handhaaf.	Volgens empiriese bewyse het 'n telefoononderhoud nie 'n impak op die vermoë om rapport te skep en te handhaaf nie.
		Skep verbeterde magsbalans.
		Verminder vooroordeel vir onderhoudvoerders.
		Vermyn te veel rapport.
		Bevorder 'n deelnemersgesentreerde benadering
2	Die telefoononderhoud het 'n impak op die kommunikasieproses.	Sluit aan by veranderende kommunikasiemedie, soos Skype, wat telefoonkommunikasie bevoordeel
		Kan 'n meer geskikte onderhoudsmodus bied indien deelnemers uit jonger ouderdomsgroepe bestaan wat hierdie manier van kommunikasie verkies.
		Moedig noukeurige luister en duidelike artikulasie van spraak aan.
		Vermyn die moeilike taak om liggaamstaal te interpreteer.
		Notas kan sonder enige steurnisse geneem word.
3	Navorsers het visuele toegang tot die natuurlike omgewing van die deelnemers.	Nie elke kwalitatiewe studie benodig kontekstuele gegewens nie.
		Telefoononderhoude benodig min fisiese ruimte.
		Tyd en koste is laer.
		Onderhoude kan makliker herskeduleer word en potensiële deelnemers is daarom meer geredelik bereid om in te stem om aan die navorsing deel te neem.

(Bron: aangepas uit Farooq & De Villiers, 2017:296)

Ek was egter ook bewus van moontlike nadele verbonde aan telefoniese onderhoude, soos 'n gebrek aan visuele leidrade wat die insameling en interpretasie van data verryk. Die voordele van telefoniese onderhoude het die risiko's verbonde aan die aangesig-tot-aangesig onderhoude tydens die pandemie, naamlik om die Covid-19 virus te versprei, oortref.

'n Onderhoudgids is ontwikkel om struktuur en leiding aan die onderhoud te gee. Volgens DeJonckheere en Vaughn (2019:3) is die ontwikkeling van 'n gids 'n essensiële stap in die beplanning en uitvoering van semigestruktureerde onderhoude. Ek het drie onderhoudgidse ontwikkel: een vir die onderwysers, een vir die skoolhoofde en die derde een vir die vakbondvertegenwoordigers (sien Aanhangsel F). Die onderhoudgidse bevat verkennende en oop vrae wat uit die literatuuroorsig en navorsingsvrae ontstaan het.

Hier onder volg enkele voorbeelde van die vele oop vrae in Aanhangsel F. Die vrae is gestel om bespreking aan te moedig.

“How familiar are you with legislation that protects your rights as a teacher against bullying behaviour from the learners, parents, other teachers, principal and school governing body members? Please discuss it. “

“How frequently does bullying of teachers occur at your school? If the answer is yes, please tell me the story; who recorded the case? Who was the bully or were the bullies? What type of bullying was it?”

“What can be done to safeguard teachers from being bullied at your school?”

Die onderhouds is volgens vier kategorieë gerangskik: (1) skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm; (2) die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag; (3) aspekte wat die stryd teen boeliegedrag belemmer; en (4) die wyse waarop skoolhoofde boeliegedrag hanteer. Die kategorieë het aan die vereistes soos deur Kumar (2019:241) uiteengesit voldoen, naamlik: verseker dat alle aspekte wat nagevors word gedek is en dat alle inligting met verskeie deelnemers vergelyk kan word. Deur die kategorieë aan die vereistes te toets, kon ek verseker dat die stel kategorieë volledig was. Onderhouditems is geskep om spesifieke gegewens in te samel rakende elk van die navorsingsvrae (sien Aanhangsel F).

Soos reeds genoem, het ek ses onderhoude met onderwysers (slegs vyf gebruik – sien afdeling 8.8), drie uit die vier geïdentifiseerde skoolhoofde en drie uit vier onderhoude met vakbondvertegenwoordigers uitgevoer. Die duur van die onderhoude het tussen 30 en 120 minute gewissel. Die gekose deelnemers het die skool verteenwoordig, en het insig in die prosesse gehad, dus is hulle gekies. Soos uiteengesit in tabel 6, is deelnemers se privaatheid en anonimiteit beskerm. 'n Skuilnaam en 'n identifikasienommer is aan elke deelnemer toegewys om hul anonimiteit te beskerm (sien tabel 6).

Al die onderhoude is op band opgeneem. Volgens Tracy (2020:139) is dit baie nuttig om van 'n bandopnemer gebruik te maak omdat dit gerieflik is en vinnig en onopvallend gebruik kan word. Die opnames het my in staat gestel om op die onderhoude te fokus, eerder as om te probeer om die data korrek neer te pen. Die tyd van die onderhoud is bepaal volgens die voorkeure van die deelnemer en het tussen 15:00 en 20:00 plaasgevind.

Vanweë die sensitiewe aard van hierdie onderwerp het ek eers rapport aan die begin van die onderhoud daargestel. Om daarin te slaag, moet die eerste paar vrae die ondervraagde

help om gemaklik, ontspanne en kundig te voel (Tracy, 2020:177). Ek het begin deur die rede waarom ek hierdie navorsing gedoen het aan die deelnemers te verduidelik. Daarna is die onderhoud met die drie biografiese vrae begin:

1. Hoe lank is u al 'n onderwyser?
2. Hoe lank is u in u huidige posisie?
3. Beskryf kortliks u rol in die skool.

Die wedersydse onthulling of gesprek het my gehelp om 'n verhouding en noue band met die deelnemers te skep en enige moontlike magsverskille te verklein. Die skep van rapport baan die weg om vrae te vra wat andersins as sensitief beskou kon word (Farooq & De Villiers, 2017:14). Die biografiese inligting was relevant om 'n verband tussen senioriteit, jare in die pos en rol in die skool te ondersoek. Die onderhoud is voortgesit met 'n kort definisie van boeliegedrag teenoor onderwysers in skole om die deelnemers 'n standaardbegrip van die onderwerp te bied.

Die onderhoud het oor 'n periode van ses maande, vanaf November 2020 tot einde Mei 2021 plaasgevind.

5.5.2.3 *Vraelyste*

Soos vroeër gemeld, is die data verkry by 40 openbare skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik in die Noord-Kaap. Ek het aan elke skoolhoof 'n inligtingsbrief ge-e-pos, waarin die studie in diepte verduidelik word en die skoolhoofde versoek word om dit elektronies (deur middel van e-pos of WhatsApp) met alle onderwysers en die vakbondvertegenwoordiger te deel.

Die skakel van die anonieme aanlyn vraelys van 'n spesifieke skool is in die inligtingsbrief aangebring (sien Aanhangsel H). Met hierdie skakel kon die aanlyn vraelys van enige versoenbare rekenaar of selfoon verkry word en enige tyd voltooi word. Ek het afsonderlike skakels ontwerp om tussen die vraelyste van onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers te onderskei. Die vraelyste van die onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers is inhoudelik dieselfde, behalwe waar die vrae spesifiek na skoolhoof of vakbondvertegenwoordiger verwys. Die anonimiteit van die respondente is gewaarborg en respondente is versoek om nie hulle name op die vraelys aan te bring nie. Ek het geen of min kontak met die respondente gehad, daarom kan die kwantitatiewe data-

insameling as objektief beskou word. Die vraelys het ongeveer 15 minute geneem om te voltooi.

Die items op die vraelys was numeries van aard en respondente moes eers die demografiese inligting voltooi. Ek het seker gemaak dat die vraelys duidelik verstaanbaar was deur 'n proefstudie te doen en alle onduidelikhede uit te skakel (sien afdeling 5.5.3) alvorens die vraelys versprei is.

Die vraelys het uit die volgende afdelings bestaan:

- Afdeling 1: Biografiese inligting
- Afdeling 2: Die aard en omvang van boeliegedrag teen onderwysers
- Afdeling 3: Die psigologiese gevolge van boeliegedrag teen onderwysers
- Afdeling 4: Die huidige strategieë wat skoolhoofde aanwend om boeliegedrag teenoor onderwysers te identifiseer en te bestuur

Die biografiese inligting het inligting oor die deelnemers se geslag, ouderdom, diensjare en tipe skool ingesluit. Die gebruik van die biografiese inligting is, eerstens, om die vraelys te begin met maklike vrae om deelnemers op hul gemak te stel voordat hulle met die relevante vrae tot die onderwerp begin. Biografiese data stel navorsers in staat om tydens die ontleding van die data 'n verwantskap met persoonlike ervarings en menings te ondersoek (Maree & Pietersen, 2020a:206). Die tweede funksie van die biografiese data was om die data per groep te ontleed met ander woorde die verskil tussen geslag of ouderdomsgroep of diensjare ten opsigte van hul persepsies. Laastens was die resultate van die onderwysers (200), skoolhoofde (40) en vakbondvertegenwoordigers (40) vergelyk om vas te stel of hul persepsies verskil.

In afdeling 2 het ek die aard en omvang van boeliegedrag teen onderwysers gemeet deur die gebruik van die selfontwerpte instrument om werkplekboeliegedrag te meet. Die onderwyserrespondente is gevra om aan te dui of hulle tans negatiewe dade ervaar, terwyl die skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers gevra is of hulle negatiewe dade waargeneem het of negatiewe dade by hulle aangemeld is. Die respondente is nie gevra of hulle geboelie is nie. In plaas daarvan, is hulle gevra of hulle tans slagoffers van negatiewe dade is, asook hoe gereeld dit plaasgevind het. Respondente is gevra om aan te dui of hulle 1=nooit, 2=een keer, 3=soms, 4=gereeld of 5=konstant slagoffers van negatiewe dade is. Die operasionele gedrag- of kriterium-gebaseerde metode het bestaan uit 12 tipes negatiewe

dade wat binne die werkomgewing kan ontstaan, soos intimidasie, voortdurende kritiek op werk en pogings, onderwerp van skinderstories en valse bewerings. In hierdie meting word 'n respondent as 'n slagoffer van boeligedrag gekategoriseer as die persoon ten minste een negatiewe handeling rapporteer wat gereeld of konstant voorkom.

In afdeling 3 het ek die Likertskaalvraelys gebruik om die algemene impak wat negatiewe gedrag op onderwysers het, te bepaal. Die self-gedadministreerde siftingsvraelys is deur respondente ingevul om die probleme wat met boeligedrag verband hou vas te stel, onder andere fisieke probleme, psigologiese probleme, sosiale gevolge, ekonomiese gevolge en organisatoriese gevolge. Die respondente moes die gevolge wat hulle ervaar of waargeneem het aan die volgende koppel: 1=nooit, 2=een keer, 3=soms, 4=gereeld of 5=konstant. Hierdie maatstaf is dus gebruik om die gevolge van die negatiewe dae teenoor die onderwysers te meet.

In afdeling 4 van die vraelys het ek van 'n vyfpunt-Likertskaal gebruik gemaak om die bestuurstrategieë wat skoolhoofde tans in skole gebruik om boeligedrag teenoor onderwysers te bestuur te identifiseer. Die geslote vrae is gebruik om strategieë te identifiseer. Daarna is die respondente gevra om strategieë wat skoolhoofde gebruik te oordeel aan die definisie van boeligedrag teenoor onderwysers die volgende 5 alternatiewe aan te dui: 1=stem heeltemal saam, 2=stem saam, 3=stem nie saam nie en is nie daarteen gekant nie, 4=verskil, 5=verskil ten sterkste.

5.5.3 Proefstudie

Voordat onderhoude gevoer of vraelyste voltooi word, moet die instrumente vir data-insameling eers in 'n klein groepie deelnemers/respondente geloods word om onduidelike stellings en probleme met die bewoording of ontwerp te identifiseer en reg te stel (Kumar, 2019:15). 'n Skool in dieselfde streek as waar die studie uitgevoer sou word, is gebruik vir die proefstudie. Semigestruktureerde onderhoude is onderskeidelik met onderwysers, die skoolhoof en vakbondvertegenwoordiger gevoer. Verder is die vraelyste aan 20 onderwysers, die skoolhoof en die vakbondvertegenwoordiger verskaf. Die respondente is versoek om die vraelyste te voltooi en terselfdertyd aantekeninge op die vraelyste te maak indien van die vrae onverstaanbaar of onduidelik vir hulle was.

In tabel 8 dui ek die veranderinge wat na aanleiding van die proefstudie aan die formaat en bewoording van die onderhoudsgids en/of vraelys aangebring is. Die eerste kolom onderskei

tussen die onderhoude en vraelyste. Die tweede kolom dui die nommer van die vrae aan wat onderskeidelik aan die onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers gevra is. Die derde kolom gee 'n lys van die spesifieke vrae wat verander, ingevoeg of weggelaat is. In die laaste kolom dui ek aan hoe en waarom die vraag verander is.

Tabel 8: Veranderinge van die onderhoudgidse en vraelyste ná proefstudie

	Vrae aan:	Lys van inligting en vrae	Veranderinge
Onderhoudgidse	Onderwysers		Geen
			Geen
	Skoolhoofde		Geen
	Vakbond verteenwoordigers		Geen
Vraelyste	Onderwysers	A1-A12	Die volgende frekwensies is tussen hakies bygevoeg ("Seldom, Sometimes, Often, Almost always") vir 2, 3, 4 en 5., sodat daar geen twyfel kon wees oor wat met "occasionally, frequently and constantly" bedoel word nie.
		A14 en A15	Die keuse om nie die vrae te beantwoord nie, is in hierdie twee vrae verwyder ter wille van konsekwentheid, aangesien die respondente meestal nie 'n keuse gegee is om nie die vrae te beantwoord nie.
		A17	Die insluiting van 'You' in die sin word vervang deur 'I', aangesien die 'I'-uitdrukkings deurlopend gebruik is.
		A19	Die "don't know what was done" verklaring is vervang met "was not sure what to do", want dit dui op die gebrek aan maatreëls om boeliegedrag te bekamp.
		A20	Die gebruik van die term "target" is nie nodig nie, en daarom is dit weggelaat.
	Skoolhoofde	Inleiding	Die woorde 'in reaction'" is vervang met 'as a consequence" aangesien dit nie 'n reaksie is nie.
		A1-A12	Die volgende frekwensies is tussen hakies bygevoeg ("Seldom, Sometimes, Often, Almost always") vir 2, 3, 4 en 5, sodat daar geen twyfel kon wees oor wat met "occasionally, frequently and constantly" bedoel word nie.
	Vakbond verteenwoordigers	A1-A12	Die volgende frekwensies is tussen hakies bygevoeg ("Seldom, Sometimes, Often, Almost always") vir 2, 3, 4 en 5, sodat daar geen twyfel kon wees oor wat met "occasionally, frequently and constantly" bedoel word nie.

(Bron: ontwikkel deur navorser, Langeveldt 2021)

Ek het die volgende stappe gedoen ten einde etiese navorsing te verseker: 'n etiese klaring is van die Etiekkomitee van die Kollege vir Opvoedkunde van die Universiteit van Suid-Afrika en toestemming vir onderhoude en opname-vraelyste is van die Noord-Kaapse Onderwysdepartement en deelnemende skole verkry; getekende ooreenkoms tot vrywillige deelname is van individuele onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers verkry en plagiaat is vermy.

Die etiese aspekte is breedvoerig in hoofstuk 4 bespreek om aan te toon hoe te werk gegaan is ten einde 'n etiese navorsingstandaard te handhaaf.

Ek het opgemerk dat die volgorde van onderhoude ook relevant is. Tydens onderhoude met onderwysers en vakbondverteenwoordigers is daar soms antwoorde verkry, wat addisionele inligting of duidelikheid geveer het. Die onduidelikhede in die onderhoude is in hierdie gevalle na die skoolhoof verwys, omdat die opvolgvrae nie deeglik deur die onderwysers en vakbondverteenwoordigers beantwoord kon word nie. Daar kon afgelei word dat sekere vrae eerder aan die skoolhoofde as aan die onderwysers of vakbondverteenwoordigers gestel moet word. Nog 'n soortgelyke waarneming was dat die onderhoude met die skoolhoofde langer geduur het as die onderhoude met die ander twee groepe en die beplande tydsduur vir die onderhoude met die skoolhoofde is gevolglik verleng.

5.6 DATA-ONTLEDING

Die kwantitatiewe en kwalitatiewe data-ontleding van die gemengde kongruente ontwerp word in die afdeling bespreek.

Tabel 9: Data-insamelingsmetodes en gekose data-ontledingmetodes

	Metode	Tipe ontleding
Kwalitatiewe data	Semigestruktureerde onderhoude	Inhoudsontleding
	Semigestruktureerde onderhoude	Inhoudsontleding
	Semigestruktureerde onderhoude	Inhoudsontleding
Kwantitatiewe data	Vraelys	Beskrywende en inferensiële statistiek
	Vraelys	Beskrywende en inferensiële statistiek
	Vraelys	Beskrywende en inferensiële statistiek

(Bron: ontwikkel deur navorser, Langeveldt 2021)

5.6.1 Kwalitatiewe data-ontleding

Creswell en Creswell (2018:190) definieer kwalitatiewe data-ontleding as 'n proses wat van spesifieke tot algemene maatreëls beweeg. Ek het die stappe soos hier onder bespreek gevolg om die kwalitatiewe data-ontleding te doen (Creswell & Creswell, 2018:193-196):

Stap 1: *Organiseer en berei die data voor vir ontleding.* Dit behels die transkribering van onderhoude, die optimale skandering van materiaal, die tik van veldnotas, die kategorisering van visuele materiaal, en die sortering en rangskikking van data. Ek het seker gemaak dat die data behoorlik genommer is, met verskillende kodes vir deelnemers (sien tabel 6), en dat daar geen tikfoute in die data was nie.

Stap 2: *Die lees en bestudering van alle data.* Hierdie stap bied 'n algemene oorsig en 'n geleentheid om oor die hele proses na te dink. Ek het volgens Tracy (2020:84) se aanbeveling tydens die ontleding, die data geles en herles om te soek na betekenis, herhalende temas en patrone. Hierdie proses is voordelig, en sluit analitiese refleksies in. Transkribering help ook met ontleding.

Stap 3: *Die kodering van die data.* Ek het kodering gebruik om data met soortgelyke betekenis te kategoriseer deur van die Atlas.ti sagtewareprogram gebruik te maak. Atlas.ti stel navorsers in staat om alle relevante data op een plek te stoor, wat die akkuraatheid van databestuur verbeter. Dit stel navorsers in staat om meer tyd aan die ontleding van data te spandeer (Soratto, Pires & Friese, 2020:5). Die sagtewareprogram voer egter nie outomatiese dataverwerking uit nie. Ek het die verskillende tekste geïdentifiseer en geklassifiseer met 'n spesifieke kode wat dit die beste beskryf. Die kodes is in die Atlas.ti-program ingevoer en aan sekere tekste verbind. Die kodes wat uit 'n klein aantal tekste bestaan, is met soortgelyke kodes saamgevoeg. Die kodering het my in staat gestel om betekenis aan die data te koppel en om die data effektief te bestuur. Die koderingsproses behels verskeie siklusse. Byvoorbeeld, gedurende die eerste siklus is kodes genereer, en die data in groepe verdeel. Gedurende die tweede siklus, word verwantskappe in die data identifiseer. Die konneksie tussen die inhoud en die agtergrond (storie) word dan bevestig, byvoorbeeld: 'n deelnemer se rol in die skool, en die fokus van hierdie studie, naamlik boeliegedrag wat die deelnemer verskeie kere ervaar het. Biografiese inligting toon ook 'n verband tussen senioriteit, jare in die pos en rol in die skool.

Stap 4: *Genereer 'n beskrywing en temas.* Ek het die lys kodes bestudeer en na patrone en verwantskappe gesoek en 'n kort lys van temas wat met die navorsingsubvrae verband hou, geskep. Die temas verwys na die verskillende perspektiewe van die deelnemers wat uiteenlopende aanhalings en spesifieke bewyse ondersteun.

Stap 5: *Stel die beskrywing en temas voor.* Die bevindinge van die ontleding is bespreek. Die bespreking bestaan uit 'n gedetailleerde bespreking van die verskillende temas (met subtemas, veelvuldige perspektiewe van deelnemers, aanhalings asook tabelle as byvoegings) tot die besprekings.

5.6.2 Kwantitatiewe data-ontleding

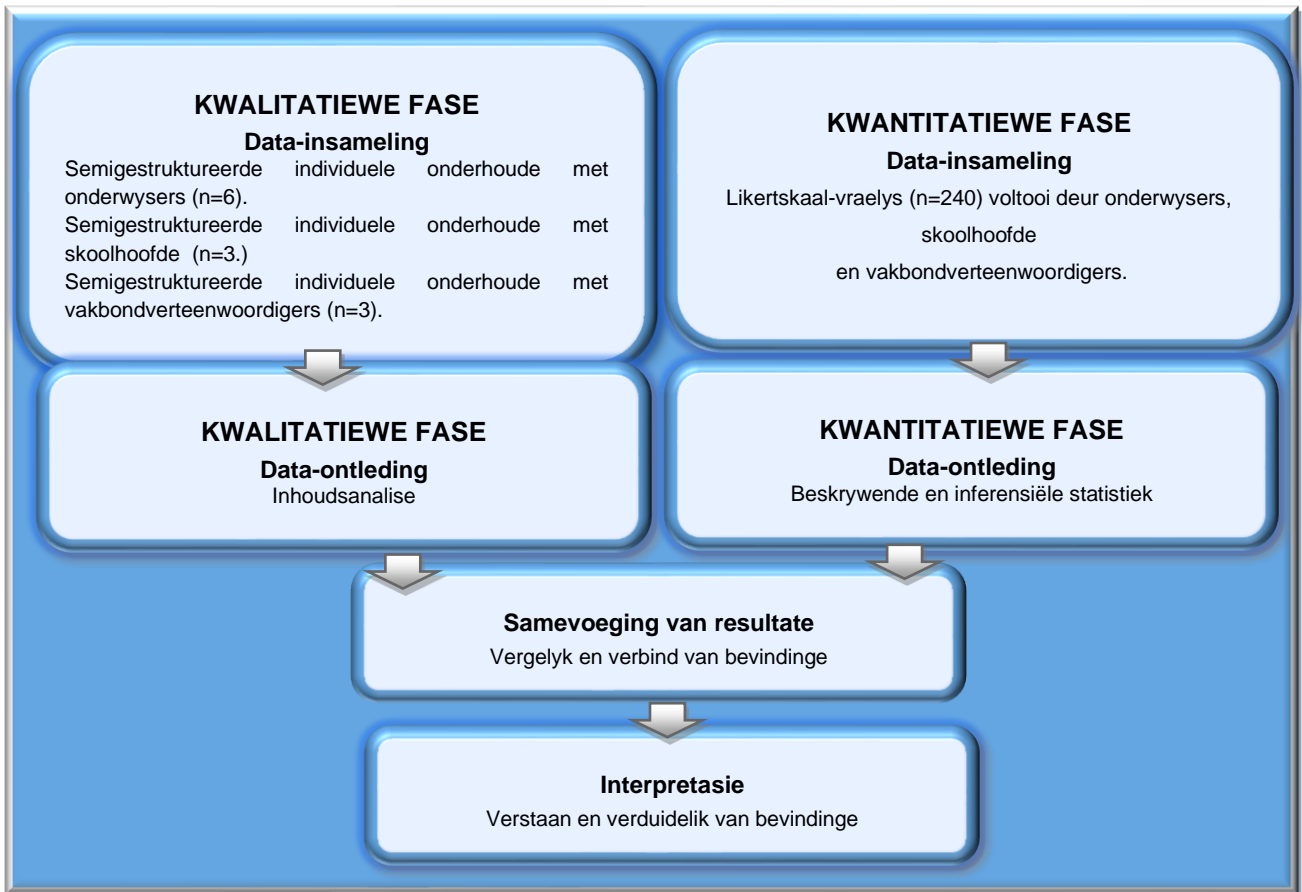
Die data-ontleding is uitgevoer met behulp van die statistiese pakket vir sosiale wetenskappe® (SPSS®) weergawe 26.0. Die data-invoer is gedoen deur 'n professionele kwantitatiewe ontleder wat die data in die vraelyste na die aanvanklike kodering gedoen het. Die data is in die SPSS®-stelsel ingevoer met behulp van numeriese kodes vir alle veranderlikes. Beskrywende ontleding is uitgevoer om die data te orden en op te som. Daar is gekyk na foute wat kon ingesluip het tydens die invoer van die data en reggestel is voordat daar met die data-ontleding begin is. Foute wat opgespoor is, is aangeteken en dienooreenkomstig reggestel.

Vir hierdie navorsing het ek die maatstawwe van sentrale tendens (gemiddelde, mediaan) en verspreidingsmaatreëls (standaardafwykings) gebruik. Frekwensies is ook gebruik om die persentasie respondente aan te dui wat die keuse van cutis-reaksie verkies. Om die verskil tussen die groepe rakende boelies op die werkplek te ondersoek, was inferensiële statistiek gebruik. Waar daar gevind is dat die data normaal versprei is, is 'n T-toets gebruik om statistiese verskille tussen twee groepe vas te stel (Maree & Pietersen, 2020b:272).

5.6.3 Samevoeging van bevindinge

Drie strategieë vir die vermenging van kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes word deur Creswell en Creswell (2018:215) geïdentifiseer, naamlik samevoeging, inbedding en koppeling van die datastelle. Vir die huidige studie het ek gebruik gemaak van die samevoegingstrategie. Die strategie behels die insameling en ontleding van data in twee onafhanklike fases; naamlik 'n kwantitatiewe en kwalitatiewe fase (Ivankova *et al.* 2016:318) alvorens die twee datastelle saamgevoeg word. Tydens die samevoeging van die data is op

konvergensie, divergensie, teenstrydighede en verhoudings tussen die twee datastelle gefokus om te verstaan hoe boeliegedrag teenoor onderwysers bestuur kan word. Die navorsingsontwerp word diagrammaties hier onder voorgestel in figuur 9.



Figuur 9: Konvergent-parallele gemengde navorsingsontwerp

Bron: aangepas uit Ivankova *et al.*, 2016:319

Die twee datastelle is saamgevoeg deur die kwantitatiewe data in woorde uit te druk en met die kwalitatiewe data saam te smelt.

5.7 BETROUBAARHEID EN GELDIGHEID

Die proses van legitimering – die gemengde-metodes term vir geldigheid in kwantitatiewe navorsing en betroubaarheid in kwalitatiewe navorsing – is gebruik om die gehalte van die navorsing te verhoog.

5.7.1 Betroubaarheid van die kwalitatiewe metode

Smit (2012) identifiseer oordraagbaarheid, geloofwaardigheid, geldigheid en bevestigbaarheid as belangrike terme om betroubaarheid te beskryf. Oordraagbaarheid

verwys na die mate waarin die navorsingsbevindinge geïnterpreteer kan word ten einde op ander kontekste met ander deelnemers van toepassing te wees (Ivankova, 2015:266; Smit, 2012:3). Oordraagbaarheid is verhoog deur doelgerigte kriterium-gebaseerde steekproefneming te gebruik om die steekproef te kies en 'n diepgaande bespreking van die navorsingsproses aan te bied – soos Anney (2014:277-278) aanbeveel. Die ondersoek is by drie verskillende tipes Suid-Afrikaanse skole gedoen, om die moontlikheid van oordraagbaarheid na ander kontekste te verhoog. Oordraagbaarheid word ook verhoog omdat die regsraamwerk (sien hoofstuk 3) in alle Suid-Afrikaanse skole van toepassing is.

Geloofwaardigheid verwys na die mate waarin die bevindinge as die waarheid vertrou kan word (Ivankova, 2015:266). Ek het van triangulasie as 'n strategie gebruik gemaak om die geloofwaardigheid van die navorsing te verhoog. Triangulasie verwys na die skep van temas op grond van die samevoeging van verskillende databronne of perspektiewe van deelnemers (Creswell & Creswell, 2018:200; Ivankova, 2015:266). Volgens Anney (2014:279) help triangulasie die navorser om vooroordeel te verminder en die konsekwentheid van deelnemers se antwoorde te ondersoek. Ek het getrianguleer deur kwalitatief en kwantitatief te werk te gaan en deur van verskillende data-insamelingsmetodes (dokumentontledings, semigestruktureerde onderhoude en vraelyste) gebruik te maak om konvergerende bewyse vir die studie te bekom.

Geldigheid verwys na die mate waarin die navorsingsbevindinge konsekwent is en herhaal kan word (Smit, 2012:5; Ivankova, 2015:266). Die bevestigbaarheid van die navorsing is verhoog, deurdat ek die verskillende prosesse en fases van die ondersoek eksplisiet verduidelik het. Ek het semigestruktureerde onderhoude gebruik. Die data is verkry deur verskillende databronne soos onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers in die studie in te sluit. Ek het breedvoerig beskryf hoe die data versamel en ontleed is, hoe verskillende temas afgelei en die resultate verkry is. Soos Zohrabi (2013:259) aandui, die verskaf van gedetailleerde inligting oor die navorsingsmetodologie stel ander navorsers in staat om die navorsing te repliseer en verhoog die geldigheid van die studie.

Bevestigbaarheid verwys na die mate waarin die bevindinge as dié van die deelnemers bevestig kan word en nie as die bevooroordeelde siening van die navorser nie (Ivankova, 2015:266). Bevestigbaarheid verwys na die stappe wat geneem word om te verseker dat die interpretasies en bevindinge met die data ooreenstem en dat geen eise gemaak is wat nie deur die data ondersteun word nie (Smit, 2012:6).

Ek het bevestigbaarheid in die studie verkry deur gedetailleerde inligting oor die navorsingsontwerp, die implementering daarvan, selektering van deelnemers, die proses van data-insameling, data-ontleding en die bevindinge krities te verwoord.

Bevestigbaarheid was ook verkry deur:

- advies en bystand van die studieleier te verkry in die metodologiese ondersoek om die betroubaarheid van die metodes in die studie te bevestig
- die proses in besonderhede te rapporteer
- die ontwerp van 'n semigestruktureerde onderhoudgids in samewerking met die studieleier te doen
- te verseker dat die onderhoude, transkripsie van die data, en die samestelling van die kategorieë van goeie gehalte is
- 'n diepgaande metodologiese beskrywing van die navorsingsproses te gee
- die triangulering van metodes, dit wil sê die gebruik van vele metodes, sodat omvattende begrip mag ontwikkel.

Vervolgens is daar 'n bespreking van hoe geldigheid in die kwantitatiewe metode verkry is.

5.7.2 Geldigheid van die kwantitatiewe metode

Ek het inhoudsgeldigheid, konstrukgeldigheid, interne geldigheid en betroubaarheid tydens die kwantitatiewe navorsing gebruik om die geldigheid van die navorsing te bevorder.

Inhoudsgeldigheid is die mate waarin 'n navorsingsinstrument alle aspekte van 'n konstruk akkuraat meet (Heale & Twycross, 2015:66). Ek het inhoudsgeldigheid verkry deur elke meting se relevansie tot die navorsing te evalueer. Dit is gedoen deur te verseker dat die items duidelik en korrek geformuleer is en die skaal en die items geskik is om relevante data (Kumar 2019:272) by onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers te verkry. Die inhoudakkuraatheid van die instrument is deur onafhanklike kwantitatiewe navorsings spesialiste geverifieer (sien Aanhangsel J).

Konstrukgeldigheid, verwys na die mate waarin 'n navorsingsinstrument die beoogde konstrunkte meet (Heale & Twycross, 2015:66). Ek het van die SPSS-ontleding sagteware gebruik gemaak om verkennende faktorontleding te doen. Volgens Petersen en Maree (2020:267) poog verkennende faktorontleding om onderliggende veranderlikes, of faktore, te

identifiseer wat 'n stel waargenome korrelasies verklaar. Die volgende riglyne soos aanbeveel deur Petersen en Maree (2020:267) is gebruik om die faktorontleding te doen:

- die grootte van die steekproef moet tussen vyf en tien keer die aantal items in die instrument wees as faktor- en itemontleding uitvoer word
- dit is raadsaam om ongeveer agt tot tien items per faktor te hê

Vervolgens word die logiese regverdiging van items en die grootte van die steekproef bespreek.

5.7.2.1 *Logiese regverdiging van items*

Vir konstrugeldigheid is skale en items vergelyk met ander werkplekboeliegedrag vraelyste soos die “Negative Act Questionnaire” (Einarsen *et al*, 2009), “Short Negative Acts Questionnaire” (Notelaers & Einarsen, 2008), “Questionnaire on workplace bullying: educators” (Jacobs & de Wet, 2018) en die “The General Health Questionnaire” (Goldberg, 1972). Die konstrugeldigheid, is verhoog deur van 'n kundige ontleder (sien Aanhangel I) en twee kritiese lesers (sien Aanhangel J) gebruik te maak om te verseker dat die vrae in die meetinstrument toepaslik is ten opsigte van die doel van die studie en die teorie waaruit dit getrek is, dat die meetinstrument al die relevante elemente en vrae bevat; dat die meetinstrument verteenwoordigend tot die konstruksie is; die meetinstrument nie meet wat nie gemeet moet word nie en dat die meetinstrument in kategorieë verdeel is.

5.7.2.2 *Die grootte van die steekproef*

Die grootte van die steekproef was 280. Hierdeur is konstruksie-geldigheid verhoog omdat 'n steekproef van 6.7 keer binne die aanvaarbare 5 tot 10 keer val soos wat Petersen en Maree (2020:267) aanbeveel.

5.7.3 Algemene riglyne

Die algemene riglyne om die geldigheid van die studie te bevorder, word hier onder bespreek.

5.7.3.1 *Rotasie*

Twee rotasiemetodes is moontlik, naamlik skuinsrotasie (kwartimax) en korrelasiematrikse. Deur die faktor te ontleed, kan meer inligting oor die aard en die aantal hoër orde faktore

verkry word. Skuinsrotasie laat korrelasie toe en gee 'n beraming van die korrelasies tussen algemene faktore. Hierdie korrelasieberamings bied nuttige inligting oor die konseptuele aard van algemene faktore. Byvoorbeeld, 'n aansienlike verband tussen faktore kan dui op die teenwoordigheid van hoër-orde faktore. Indien die korrelasie baie laag is, moet ortogonale rotasie gedoen word, omdat ortogonale rotasie geen korrelasie toelaat nie (Petersen & Maree, 2020:267).

Die skeefheid en kurtose statistiek van hierdie drie veranderlikes van beide die skoolhoofde en onderwysers se data was onder die ± 2 omvang wat aandui dat die data na aan normaal versprei is en dat geen positiewe of negatiewe skeefheid weerspieël nie. Aangesien die aanname van normaliteit nie geskend is nie, is dit gepas om standaard statistiese toetse te gebruik.

Tabel 10: Skeefheid en kurtose vir die drie faktore vir onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers

	<i>Skeefheid</i>	<i>Kurtose</i>
Voorbeeld van onderwysers		
Gedrag teenoor onderwysers	0.278	-1.041
Gevolge van gedrag teenoor onderwysers	0.680	-0.112
Strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur	-0.487	-0.531
Voorbeeld van skoolhoofde		
Gedrag teenoor onderwysers	0.664	-0.223
Gevolge van gedrag teenoor onderwysers	0.023	-0.920
Strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur	-0.289	-0.667
Voorbeeld van vakbondvertegenwoordigers		
Gedrag teenoor onderwysers	-0.455	-0.185
Gevolge van gedrag teenoor onderwysers	-0.524	0.337
Strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur	-0.954	-0.260

5.7.3.2 *Betroubaarheid*

Die betroubaarheid van elke faktor is bepaal deur van die Cronbach alfa-toets gebruik te maak. Tabel 11 dien as riglyn vir die interpretasie van die Cronbach alfa-waardes.

Tabel 11: Cronbach alfa-riglyn

Geldigheidskoëffisiëntwaarde	Interpretasie
90 en hoër	Uitstekend
80 – 89	Goed
70 – 79	Voldoende
Onder 0,70	Beperkte toepaslikheid

(Bron: Nunnally, 1978)

Cronbach se alfa-koëffisiënt dui die interne konsekwentheid van 'n instrument aan. Ideaal gesproke is Cronbach se alfa-koëffisiënt groter as 0,7 wat as aanvaarde betroubaarheid beskou word terwyl 'n koëffisiëntwaarde groter as 0,8 beskou word as goeie betroubaarheid en 'n waarde van meer as 0,9 as 'n baie goeie betroubaarheid beskou word. Die betroubaarheidskoëffisiënte vir die drie subskale (afdelings) was tussen 0,86 tot 0,96 vir onderwysers, 0,83 tot 0,9 vir skoolhoofde en 0,90 tot 0,98 vir vakbondvertegenwoordigers. Soos getoon in tabel 12, was Cronbach se alfa-koëffisiënte bo 0,8 vir alle afdelings vir elk van die drie subgroepe. Die navorsingsinstrument is dus beduidend betroubaar vir die gebruik om data in te samel.

Tabel 12: Cronbach se alfa-koëffisiënt vir drie steekproefgroepe

Skaal	Cronbach se alfa (Onderwysers)	Cronbach se alfa (Skoolhoofde)	Cronbach se alfa (Vakbondvertegenwoordigers)
Gedrag teenoor onderwysers	0,89	0,83	0,90
Gevolge van gedrag teenoor onderwysers	0,86	0,86	0,97
Strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur	0,96	0,90	0,98

In kwantitatiewe navorsing verwys betroubaarheid na die presiese herhaalbaarheid van die prosesse en die resultate. Volgens Kumar (2019:273) is konsekwentheid die wese van betroubaarheid. Die oorspronklike data is ten opsigte van die vorm en konteks akkuraat en konstant vergelyk (Kumar, 2019:273) en met die data van ander (skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers) geverifieer soos aanbeveel deur Creswell en Creswell (2018:153). Die omvang en ontleding van die data is volledig en inklusief.

5.8 ETIESE ASPEKTE

Alle navorsing moet aan etiese standaarde voldoen. Die Britse vereniging vir ovoedkundige navorsing (British Educational Research Association – BERA) vereis dat opvoedkundige navorsers binne 'n etiese raamwerk van respek vir alle persone – ook vir hulself as betrokkenes by die navorsing – moet optree (BERA, 2018:6). Daarvolgens moet die deelnemers en respondente aan die navorsing billik, sensitief, waardig en met vryheid behandel word. Die regte van individue moet erken word ingevolge hulle ouderdom, geslag, seksualiteit, etnisiteit, klas, nasionaliteit, kulturele identiteit, vennootskap status, geloof, gestremdheid, politieke oortuiging of enige ander belangrike kenmerk (BERA, 2018:6). Vervolgens bied ek 'n bespreking van die manier waarop aan die etiese vereistes vir navorsing voldoen is.

Die studie voldoen aan die institusionele standaard. Ek het etiese klaring van die Etiekkomitee van die Kollege vir Opvoedkunde van die Universiteit van Suid-Afrika (Unisa) verkry (sien Aanhangsel A). Daarna is toestemming van die Departementshoof van die Noord-Kaapse Onderwysdepartement en die deelnemende skole verkry om onderwysers, skoolhoofde en vakbondlede te versoek om vraelyste te voltooi en onderhoude met hulle te voer (sien Aanhangsel C).

Navorsingsetiek word gedefinieer as 'n stel morele beginsels wat daarop gemik is om navorsers te help om beide die kwantitatiewe en kwalitatiewe fases op so 'n wyse uit te voer dat dit sal voldoen aan bestaande etiese navorsingstandaarde (Clark & Ivankova, 2015:65).

Dit is belangrik dat navorsers aandag aan prosedurele etiek gee. Prosedurele etiek verwys na die akkuraatheid waarmee die onderhoude uitgevoer word om nie die deelnemers te mislei deur middel van weglating, oordrywing of onbehoorlike inlees van betekenis nie (Tracy, 2020:284). Tracy (2020:284) se raad ten opsigte van prosedurele etiek is gevolg. Ek het seker gemaak dat deelnemers en respondente die navorsingsproses verstaan, dat hulle toegestem het om ingesluit te word in die studie alvorens data deur middel van onderhoude en vraelyste ingesamel is en dat hulle ingelig was oor hul reg om hul enige tyd aan die navorsing te onttrek.

Ek het vooraf die volgende aspekte gelys deur BERA (2018:9) aan moontlike deelnemers en respondente verduidelik: die algemene doel van die navorsing, wat die toestemming tot deelname behels, wat die potensiële voordeel(e) vir hulle en ander kan wees, wat die

potensiële skade vir hulle kan wees, en dat hulle te eniger tyd sonder gevolge, selfs in die middel van die navorsingsproses, mag onttrek. Nadat die doel van die navorsing, die toestemming tot deelname en die potensiële voordele aan die deelnemers verduidelik is, het die deelnemers 'n toestemmingsvorm voltooi en geteken om te bevestig dat hulle vrywillig aan die navorsing deelneem. Ingeligte toestemming van deelnemers is 'n noodsaaklike deel van die navorsingsproses.

Ek het kort telefoniese onderhoude met potensiële deelnemers gevoer om deelnemers uit te sluit wat akute emosionele probleme ervaar voordat 'n onderhoud geskeduleer is. Die deelnemers is in die inligtingsbrief in kennis gestel dat indien hulle tydens die onderhoud enige ongemak of emosionele benoudheid ervaar, hulle kan vra: (1) vir 'n kort onderbreking, (2) om die res van die onderhoud tot later te herskeduleer, (3) om in kennis gestel te word van beradingsdienste en ander vorme van hulp tot hulle beskikking of (4) om van die studie verskoon te word. Ek het die volgende algemene vraag aan die deelnemers gestel om te bepaal of individue beduidende spanning en ernstige emosionele probleme ondervind: “Is daar redes waaraan u kan dink wat u deelname aan die onderhoud, u emosionele ongemak sal laat ervaar? Indien 'n potensiële deelnemer of respondent enige rede sou verskaf, sou die individue nie aan die studie kon deelneem nie. Al die deelnemers was egter van mening dat hulle nie emosionele ongemak sou ervaar nie.

Ek het my kontakbesonderhede, sowel as die van my studieleier verskaf sodat deelnemers ons kon kontak indien hulle meer inligting wou verkry. Ek het deelnemers en respondente se identiteit beskerm deur kodes te gebruik. Plagiaat is vermy deur met die grootste omsigtigheid die nodige erkenning te gee wanneer na ander skrywers se werk verwys is. Verbatim aanhalings is tussen aanhalingstekens geplaas, met die nodige verwysing na die betrokke skrywer/s. Om te verseker dat die studie wel aan 'n hoë oorspronklikheidsgraad voldoen, is die finale verslag deur middel van die Turnitin-program getoets om binne die toegelate oorspronklikheidspercentasieraamwerk van die Universiteit van Suid-Afrika te val. Hierdie is dan ook 'n vereiste alvorens 'n student vir eksaminering mag indien.

5.9 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

Die navorsingsmetodologie is in hierdie hoofstuk bespreek. Die kernaspekte van die metodologie, naamlik die metodologiese oorwegings, pragmatiese paradigma, gemengdemetodebenadering tot die navorsing, navorsingstrategieë en navorsingsontwerp

is eers bespreek. Daarna is die metodes vir data-insameling en -verwerking, populasie en die steekproefpopulasie bespreek voordat die metodes om die geloofwaardigheid en geldigheid van die navorsing te bevorder, bespreek is. Die hoofstuk is afgesluit met die wyses waarop te werk gegaan is om etiese navorsing te bevorder. In die volgende hoofstuk word die resultate van die kwalitatiewe navorsing bespreek.

HOOFSTUK 6: KWALITATIEWE DATA-ONTLEDING, -INTERPRETASIE EN BEVINDINGE

6.1 INLEIDING

Die ontleding van die kwalitatiewe data en die interpretasie daarvan word in hierdie hoofstuk bespreek. Dit sluit data ontgin deur middel van 'n dokumentanalise van wette, beleide en, die drie skole se Gedragskodes vir Leerders, en die semigestruktureerde onderhoude wat met onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers, gevoer is.

Die inligting wat in hierdie hoofstuk aangebied word, dek data in verband met die navorsingssubvrae 1 (sien afdeling 6.2.1) en 3 (sien afdeling 6.2.2) wat deur middel van dokumentontleding (sien afdeling 6.2) en 2 (sien afdeling 6.3.1), 3 (sien afdeling 6.3.2) en 4 (sien afdeling 6.3.3) wat deur middel van semigestruktureerde onderhoude (sien afdeling 5.5.2.2), onttrek is. Die navorsingssubvrae is as volg:

- Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm? (*Dokumentontledings*)
- Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers? (*Semigestruktureerde onderhoude*)
- Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers? (*Dokumentontleding en semigestruktureerde onderhoude*)
- Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur? (*Semigestruktureerde onderhoude*)

Die dokumentanalise van wette, beleide en, die drie skole se Gedragskodes vir Leerders word vervolgens bespreek.

6.2 DATA ONTTREK DEUR MIDDEL VAN DOKUMENTONTLEDING

In hierdie afdeling word die ontledings en interpretasies van wette en beleide (sien hoofstuk 3) en skole se Gedragskodes vir Leerders deur middel van dokumentontledings bespreek.

6.2.1 Dokumentontleding van wette en beleide

Die data vir navorsingssubvraag 1 (sien afdeling 1.4 en tabel 2) is deur middel van 'n dokumentontleding verkry en in hoofstuk 3 ingesluit, en word hier net kortliks genoem en in hoofstuk 8 opgesom.

Navorsingssubvraag 1: Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm?

Die volgende temas het na vore gekom:

- werkgewer se regsplig
- regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes
- regsmiddele tot die beskikking van boeliegedragslagoffers

Die dokumentontleding van die skole se Gedragskodes vir Leerders word volgende bespreek.

6.2.2 Dokumentontleding van die skole se Gedragskodes vir Leerders

Al drie skole het 'n Gedragskode vir Leerders, soos vereis deur die Skolewet (sien afdeling 3.2.8.1). Soos aangedui in hoofstukke 1 en 5, het ek hierdie dokumente ontleed.

Tabel 13: Aspekte wat moontlik verband hou met boeliegedrag teenoor onderwysers soos vervat in die Gedragskodes vir Leerders

Negatiewe houdings/optredes	Skool			Gevolge
	P	G	H	
Terugpratery	Nee	Ja	Nee	Waarskuwing
Weiering om opdragte uit te voer	Nee	Ja	Nee	Waarskuwing
Onbeskoftheid	Ja	Ja	Ja	Waarskuwing
Rassisme	Ja	Ja	Ja	Waarskuwing
Vloekery	Nee	Ja	Nee	Waarskuwing
Bakleiery	Ja	Ja	Ja	Waarskuwing
Vandalisme	Ja	Ja	Ja	Waarskuwing
Verbale en emosionele teistering	Nee	Ja	Ja	Waarskuwing
Aanranding	Ja	Ja	Ja	Tydelike skorsing

In die eerste kolom (tabel 13) word die verskillende soorte negatiewe optredes van leerders in die gedragskode van die skole uiteengesit. Die deelnemende skole het verskillende negatiewe houdings/optredes gelys. Tydens die triangulasie van die kwalitatiewe data is die wangedrag van leerders vergelyk met die antwoorde van onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers op vroeë ooreenkomste van leerders se wangedrag van. In die tweede kolom

(tabel 13) is die deelnemende skole gelys onder drie subopskrifte om die verskillende tipe skole te onderskei, naamlik: Skool "P" (Laerskool), "G" (Gekombineerde skool) en "H" (Hoërskool). Die laaste kolom (tabel 13) bevat die maatreëls van die ongehoorsaamheid aan die gedragskode met betrekking tot die spesifieke wangedrag. Slegs twee van die drie skole noem die gevolge vir die oortredings van die gedragskode van die skool. Dit blyk 'n leemte te wees waaraan hierdie skole aandag sal moet gee aangesien die Gedragskode vir Leerders een van die fundamentele pilare vir veilige skole is, en dit dus omvattend moet wees. Hierdie waarneming is ook in die aanbevelings vermeld.

Die gedragskodes van die deelnemende skole dek 'n hele aantal negatiewe houdings en optredes wat op boeliegedrag neerkom indien dit herhaaldelik deur leerders teenoor die onderwysers uitgeoefen word. Die drie skole se gedragskodes maak ook melding van algemene boeliegedrag, onder andere:

“verbal or physical bullying of another – mocking/teasing are prohibited” (P).

“bullying, intimidation, or threats of any type are prohibited at the school” (H).

“threats made verbally, physically, or in writing to any learner, teacher, or non-teaching staff member are absolutely prohibited” (G).

Al drie skole plaas 'n verbod op boeliegedrag. Die eerste aanhaling hier bo verbied spesifiek boeliegedrag teenoor ander. Die feit dat dit boeliegedrag “of any type” verbied impliseer dat dit ook boeliegedrag teenoor onderwysers verbied. Die derde aanhaling verbied boeliegedrag wat spesifiek teen onderwysers gerig is.

Die volgende aspekte het nie in die gedragskodes van die drie skole verskyn nie: (1) definisie van boeliegedrag wat onderwysers se werkverrigting sal affekteer; en (2) bepaling rakende die gevolge van boeliegedrag wat onderwysers se werkverrigting sal affekteer.

6.3 SEMIGESTRUKTUREERDE ONDERHOUE

Tydens die ontleding van die onderhoue met die onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers is ses temas geïdentifiseer. Die temas is ingedeel onder die spesifieke navorsingsvraag waarmee dit verband hou (tabel 14).

Die temas is binne die raamwerk van die studie in sy geheel (boeliegedrag teenoor onderwysers), geplaas. Die insluiting van die tabel is om die ontleding van die data (en

sodoende hierdie hoofstuk) meer struktuur te gee. Tydens die bespreking het ek elke tema of aspek aan die hoofnavorsingsvraag gekoppel.

Tabel 14: Navorsingsvraag, geïdentifiseerde temas en kategorieë

Navorsingssubvraag 2: Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?
Tema 1: Aard van boeliegedrag Kategorie 1: Tipes boelies Kategorie 2: Tipes boeliegedrag
Tema 2: Omvang van boeliegedrag Kategorie 1: Hoeveel onderwysers boeliegedrag beleef het
Tema 3: Gevolge van boeliegedrag Kategorie 1: Fisiese gevolge Kategorie 2: Psigologiese gevolge Kategorie 3: Sosiale gevolge Kategorie 4: Institusionele welstand
Navorsingssubvraag 3: Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?
Tema 4: Probleme wat die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers belemmer Kategorie 1: 'n Skoolkultuur wat onderwyserboeliegedrag beïnvloed Kategorie 2: Leierskapstyl wat onderwyserboeliegedrag beïnvloed Kategorie 3: Onderwysers se kennis en bewustheid van werkplekbeleide Kategorie 4: Onkunde oor die regsraamwerk wat boeliegedrag teen onderwysers reguleer
Navorsingssubvraag 4: Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur?
Tema 5: Voorkomingstrategieë in die werkplek Kategorie 1: Skoolbeleid Kategorie 2: Voorspraak / bewusmaking Kategorie 3: Opleiding (werkswinkel deur vakbonde en departement) Kategorie 4: Ondersteuningstrukture Kategorie 5: Ingelig wees oor die reg en beleid Tema 6: Ingrypingstrategieë Kategorie 1: Volg voorgeskrewe prosedures en protokol. Kategorie 2: Streng optrede teen en strawwe deur werkgewer - waar skoolhoofde, SMT lede, en mede-onderwysers die boelies is.

6.3.1 Navorsingssubvraag 2: Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?

Die data toon verskeie temas wat verband hou met die navorsingsvraag oor die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers. Die onderstaande temas is geïdentifiseer:

- aard van boeliegedrag
- omvang van boeliegedrag
- gevolge van boeliegedrag

Die tema, naamlik *aard van boeliegedrag* word vervolgens bespreek.

6.3.1.1 Aard van boeliegedrag

Die kategorieë sluit in: “tipes boeliegedrag” en “tipes boelie”.

KHO2 het aangedui dat, hoewel hy persoonlik nooit boeliegedrag ervaar het nie, daar 'n moontlikheid bestaan dat onderwysers nie verstaan wat boeliegedrag behels nie en gevalle van boeliegedrag dus ook nie as sodanig geïdentifiseer word nie:

I don't have experience about that. Because some of them cannot know that this is bullying, as I mentioned before. Sometimes it can be happening, even to myself, but you don't know that this [is] wrong. Thinking that I am at the workplace, so you're saying it's right, but maybe it's wrong? Characteristics for bullying or characteristics you don't even know is wrong. Something is done to you, and you say it's not good, but you accept it and you don't know it's wrong.

Die feit dat sommige onderwysers nie eers weet dat hulle slagoffers van wangedrag is nie, spreek boekdele, aangesien dit die kwessie van boeliegedrag meer ingewikkeld maak. Die bevinding dat van die onderwysers onbewus is dat hulle slagoffers van boeliegedrag is, bevestig my motivering ten opsigte van my belangstelling in die onderwerp (sien afdeling 1.3). Dus is die situasie meer problematies as wat dit aanvanklik beskou is.

Toe deelnemers gevra is oor die waarskynlike aard (en by uitbreiding, die oorsaak) van boeliegedrag, het min deelnemers redes gegee. KHP1, 'n skoolhoof, het gesê dat hy soms valslik van boeliegedrag beskuldig word, soos toe hy 'n onderwyser wat tydens die klas geslaap het, aangespreek het en toe deur ander onderwysers wat aan dieselfde vakbond as die onderwyser behoort van boeliegedrag beskuldig is. Die gedrag van vakbondvertegenwoordigers wys die onkunde van vakbonde en onderwysers uit oor wat

boeliegedrag is. Dit blyk dat hy, soos hier onder bespreek, van mening is dat die rede hoekom hy geboelie word die magstryd is wat deur die bestuurspan en vakbondlede geskep word:

The union members, they came, and about 80% of their followers. Because when a teacher is sleeping in the classroom, and I'm reprimanding that, they come in... When learners are complaining that the teacher is not attending the classes, and then I call the teacher to book, they would measure, they will make one solid, false, negative decision against my ruling. Or sometimes when I just close my eyes, and I step forward, even up to my school management team, they will ask me to just hang on and wait with my warnings...

Die skoolhoof kla dat hy geboelie word deur vakbondlede en die bestuurspan wat sy gesag ondermyn, maar KHU1 is van mening dat dit andersom is en dat hy en ander onderwysers deur die skoolhoof geboelie word en dat die skoolhoof sy posisie en mag misbruik. Hy het onder andere genoem dat die skoolhoof gereeld die opmerking maak "I am the principal, I am the power". Die skoolhoof se magsposisie maak dit vir onderwysers moeilik om hulself teen boeliegedrag deur die skoolhoof te verdedig (sien afdeling 2.3.4). Artikel 7(2) van die Grondwet verplig die staat om die Handves van Regte te eerbiedig, beskerm, bevorder en na te kom. Dit impliseer dat die staat onderwysers teen magsmisbruik moet beskerm (sien afdeling 3.2.3). Dit blyk ook uit die aanhaling dat die skoolhoof se kennis oor boeliegedrag beperk is, deurdat hy nie beseft dat die misbruik van gesag tot boeliegedrag kan lei nie.

KHO1 het die ervarings gedeel waar sy onbehoorlik uit die waarnemende HOD-posisie verwyder is. Sy het haar griewe by die beheerliggaam, skoolhoof en adjunkhoof probeer lug, maar is desnieteenstaande uit haar pos verwyder. KHO1 was die teiken van voortdurende boeliegedrag deur die skoolhoof en is uitgesonder en onder druk geplaas om te bedank. KHO1 se bedanking maak konstruktiewe ontslag uit (sien afdeling 3.4.3). Die skoolhoof het hoofsaaklik vir KHO1 probeer isoleer van ander sosiale groepe (sien afdeling 2.3.2).

Yes! There were some people coming to me, saying "I am not allowed to be seen with you". Even on the stoep, I may not talk to you. But at first, I couldn't understand it, but it was only later that the real story came to me. They tried to isolate me, thinking that I would resign.

Deelnemers van die laerskool, KPO1 en KPO2, het boeliegedrag op persoonlike vlak ervaar. KPO2 word deur die skoolhoof geboelie, "it's just from my principal" en die aard van die boeliegedrag was deur middel van dreigemente "if the principal is not pleased with something that you're doing, then he will use threats or use threatening terms, like 'that I must remember that I'm not permanent but I'm on probation'". Die optrede van die skoolhoof dui op organisatoriese-boeliegedrag (sien afdeling 2.4.2). Die dreigement van die skoolhoof wys dat

die skoolhoof bewus is van sy mag as bestuurder en die magsbalans gebruik om die onderwyser te boelie (sien afdeling 2.3.4).

KPO2 het ook boeliegedrag deur mede-onderwysers ervaar en noem dat hy daarmee vrede gemaak het “I've learned to live with teachers gossiping about other teachers, saying that I'm incompetent”. Die aanvaarding van boeliegedrag deur die onderwyser blyk die gevolg te wees van burokrasie (outokratiese leierskapedrag) soos deur Salim se model (sien afdeling 2.6.7) en Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper se Teoretiese Raamwerk (sien afdeling 2.6.6) uitgewys. Die verspreiding van skinderstories is ook in die literatuur uitgewys as 'n vorm van boeliegedrag wat gereeld deur onderwysers gebruik word om mede-onderwysers te boelie (sien afdeling 2.3.2).

Die ander onderwyser deelnemer van die laerskool, KPO1, was deur die skoolhoof (bestuur), senior, leerders en kollegas geboelie. Volgens KPO1 is die bestuur een van die boelies by die laerskool, hulle boelie onderwysers deur voorskriftelik en onredelik in hulle opdragte en verwagtinge te wees. Hulle verwag byvoorbeeld dat administratiewe take binne 'n onredelik kort tyd afgehandel moet word. In plaas van om meer ondersteunend te wees, sal die skoolhoof hulle dreig dat die skooldag verleng sal word indien die tyd te min is om die administratiewe take te doen. Die is tipies outoritêre leierskap wat gepaardgaan met die ondermyning van onderwysers se pogings; 'n skoolhoof wat glo dat hy 'n baie bekwame leier is en gevolglik nie tussen goeie leierskapeienskappe en boeliegedrag kan onderskei nie en besluite van bo na onder afdwing (sien afdeling 2.3.4). Wanpraktyk van die skoolhoof met betrekking tot personeelverhoudinge en organisatoriese bestuur, lei dikwels tot 'n werkkultuur wat boeliegedrag in skole toelaat (sien afdeling 2.6.6) soos inderdaad hier die geval is. Die optrede van die skoolhoof is nie in ooreenstemming met die Handves van Regte nie, deurdat die basiese regte van die onderwysers nie eerbiedig word nie (sien afdeling 3.2.3). Sodanige optrede deur die skoolhoof dui op organisatoriese-boeliegedrag (sien afdeling 2.4.2):

I feel the management at this school is kind of bullying because they dictate even if you say you do not want. If you do not adhere, your feelings and your considerations are not taken into account. Like “this is the way” so you are basically bullied. So, as an example, the one thing that the teachers have to do is all this admin at the beginning of school for 10 minutes, and then if we as the teachers say they cannot do that admin in that 10 minutes so then they are being bullied and told that the school is going to go out later. So, then they'll give you 30 minutes, but then you are going to go out 30 minutes later so what you say is not taken into consideration

KPO2 noem verder dat sy konstant vir 'n jaar deur haar senior geboelie was. Sy is uitgesonder en die fokus vir boeliegedragaanvalle gemaak. Die boeliegedrag was hoofsaaklik verbaal van aard in dat sy verkleineer is, haar werk bevraagteken en haar gesag deur haar senior ondermyn is. Die ervaring van die onderwyser dat sy anders as haar kollegas deur die senior behandel is, dui op onbillike diskriminasie op grond van ouderdom (sonder regverdiging) en 'n skending van die reg op gelykheid (sien afdeling 3.2.5.1). Die boeliegedrag verwys na die mag wat die senior misbruik (sien afdeling 2.3.4) asook na organisatoriese-boeliegedrag (sien afdeling 2.4.2). Die feit dat sy nie die boeliegedrag aangemeld het nie, omdat sy bang was dat sy haar werk sou verloor, dui daarop dat sy bewus is van SARO-gedragskode (sien afdeling 3.2.8.5) en regsmiddele vir die hantering van boeliegedrag (sien afdeling 3.4), maar geaarsel het om dit te gebruik omdat dit 'n bedreiging vir haar werk sekuriteit mag inhou.

In my 1st year of teaching, I was constantly bullied by my DH

... have this mentality that they just see you are a younger person like their daughter

I was always made to feel that my work was not up to standard. I was made to feel that I am incompetent as a teacher and I feel like for me the greatest part is incompetency. I felt incompetent all the time, even though I followed the right way of doing things. I was always told off and I was always behind with the syllabus, but I would hear the words alone.

I didn't report it because I was scared I was going to lose my job

Slegs twee deelnemers KGO1 en KHP1 het geen persoonlik boeliegedrag beleef nie, maar was getuies van boeliegedrag. Organisatoriese boeliegedragervarings was algemeen in laerskole en hoërskole. Die twee laerskooldeelnemers het hoofsaaklik boeliegedrag deur die skoolhoof en senior onderwysers ervaar in die vorm van verbale dreigemente, verkleining, die bevraagtekening van hul werk en deur hulle te ondermyn, terwyl een hoërskooldeelnemer ook boeliegedrag deur die skoolhoof ervaar het. Die onderwyser deelnemer van die gekombineerde skool het nie intense boeliegedragervarings gerapporteer nie, maar wel minder intense boeliegedrag.

Toe die deelnemers gevra is om die boeliegroepe in volgorde te rangskik wat begin by diegene wat die onderwysers die meeste boelie, tot dié wat onderwysers die minste boelie, was daar uiteenlopende antwoorde. KGU1 en KHO2 plaas die leerders eerste, terwyl ander hulle eerste, tweede en derde plaas. KGU1 het met selfvertroue geantwoord en 'n duidelike volgorde voorgestel: "So, if we put it as learners, then teachers, then it's the principal, then parents, then school governing body." Volgens KHO2 tree leerders minagkend teenoor

onderwysers op. Indien onderwysers aan ontwrigtende leerdergedrag blootgestel word, kan dit indirekte boeliegedrag uitmaak aangesien dit die onderwysers kan verhoed om in vrede in die klaskamer te werk (sien afdeling 2.3.1). In hierdie geval moet onderwysers hulle tot die Gedragskode vir Leerders wend om die boeliegedrag van leerders teenoor onderwysers te bestuur (sien afdeling 3.2.8.1). KHO2 het leerders aangewys as die groep wat die onderwysers die meeste boelie:

Well, I'll say on top the learners, because that is where the key is. Sometimes you see them, that kind of behaviour, because they move to take advantage and they cannot take advantage, and then that behaviour is not good.

KHO1, KPO2 en KHU1 stel die skoolhoof as die grootste boelie in die skool voor. KGU1 het dieselfde volgorde aangedui wat aandui dat dit 'n waarskynlikheid is dat die skool 'n outokratiese skoolhoof het wat sy mag misbruik en onderwysers boelie. KHU1 se volgorde: "I would put as number one the principals on top, then educators, then learners and SGB." KHO1 noem sy vorige skoolhoof en beheerliggaam as die boelies en dink nie aan die leerders as boelies nie. Sy het die leerders as onbeskof beskou, maar nie as boelies nie. KPO2 het boeliegedrag van ouers en onderwysers as skaars beskou, en omdat hulle nie 'n beheerliggaam het nie, was boeliegedrag deur die beheerliggaam nie teenwoordig by die skool nie. KPO2 het die skoolhoof geïdentifiseer as die persoon wat onderwysers die meeste boelie. Die boeliegedrag word soms onbewustelik deur die skoolhoof uitgeoefen. Die druk wat die skoolhoof van sy seniors kry, veroorsaak dat hy soms aggressief optree as gevolg van die stres wat hy ervaar (sien afdeling 2.4.1). Die skoolhoof gebruik sy mag om druk op onderwysers te plaas, en word mettertyd aggressief (sien afdeling 2.3.4). Dit het dan ook uit die literatuuroorsig geblyk dat stresvolle situasies wat skoolhoofde ervaar, tot aggressie teenoor ander werknemers kan lei wat dan uitdrukking vind in boeliegedrag (sien afdeling 2.6.3).

Principal, I would think. Sometimes as I say, they will be taking the bullying and it's unconscious and not intended. But because they have work to do that, they all must finish, that they have to give to their superior and then they probably also have a lot of stress or whatever, and then they come down on you then it becomes aggressive.

Oor die algemeen was daar geen konsensus oor watter boeliegroep die meeste vir boeliegedrag teenoor onderwysers verantwoordelik is nie, en deelnemers het verskillende menings daarvoor gehad na gelang van hul eie ervarings. Boeliegedrag is wel (nie in volgorde) deur die skoolhoof, mede-onderwysers en leerders ervaar, terwyl boeliegedrag deur ouers en beheerliggaamslede baie beperk was.

6.3.1.2 *Omvang van boeliegedrag*

Hierdie tema bevat 'n kategorie van “hoeveel onderwysers boeliegedrag beleef het”. Ten opsigte van die hoeveelheid onderwysers wat boeliegedrag ervaar het, het die deelnemers verskillende reaksies gehad.

Toe die deelnemers uitgevra is oor hul persoonlike ervarings van boeliegedrag, het sewe deelnemers aangedui dat hulle persoonlik boeliegedrag, hetsy deur 'n leerder, mede-onderwyser of skoolhoof, ervaar het. KGO1 noem dat hy geen boeliegedrag ervaar het nie. KGUI, wat deel was van die beheerliggaam, het berig dat sy geen klagtes oor boeliegedrag ontvang het nie. KHO2 het aangedui dat, hoewel hy persoonlik nooit boeliegedrag ervaar het nie, daar 'n moontlikheid bestaan dat onderwysers nie verstaan wat boeliegedrag behels nie en gevalle van boeliegedrag dus ook nie as sodanig geïdentifiseer word nie.

Boeliegedrag is hoofsaaklik aangemeld deur verskeie laerskoolonderwysers wat geglo het dat bestuur onderwysers boelie. KPO2 beskou bestuur slegs as “diktatorskap” wat onderwysers boelie, terwyl KPO1 boeliegedrag deur onderwysers, skoolhoofde en skoolbeheerliggaamslede, ervaar het.

I've witnessed fellow teachers take each other on personally. Baseless accusations. I've witnessed and experienced myself the psychological bullying from my seniors, and SMT or even sometimes the fellow teacher where it's always almost where they direct you to feel a certain way about yourself.

Deelnemers aan die gekombineerde skool het baie min of geen boeliegedragervarings aangemeld nie. KGU1 het met betrekking tot leerders opgemerk: “They are not bullying them, but they are stubborn. Sometimes, when the teacher is teaching them or asking something, they don't answer, they just look at them.” Indien hierdie stout en hardkoppige optredes deur leerders negatiewe gevolge vir die onderwysers het, mag dit wel gesien word as boeliegedrag. Die afsydige houding van 'n leerder gedurende 'n les kan ook as wangedrag en boeliegedrag beskou word, aangesien dit die onderwyser se gesag ondermyn (sien afdeling 2.3.1).

Die omvang van boeliegedrag blyk nie konstant of soortgelyk vir skole en hulle personeellede te wees nie. Bogenoemde data dui aan dat onderwysers wel in skole geboelie word en dat daar nie toevlug vir onderwysers is nie. Boeliegedraggevalle is meer by die laerskool aangemeld, die hoërskool het min gevalle van boeliegedrag aangemeld, en die gekombineerde skool het selfs minder gevalle van boeliegedrag by die skool gehad.

6.3.1.3 *Gevolge van boeliegedrag*

Die tema sluit in die kategorie van "fisiese gevolge, psigologiese gevolge, sosiale gevolge en institusionele welstand". Deelnemers wys op verskillende gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers wat wissel van fisiese tot sielkundige probleme, soortgelyk aan die gevolge wat in die literaturoorsig na vore gekom het (sien afdeling 2.5).

Deelnemers het geglo dat boeliegedrag onderwysers se wetlike regte aantast omdat hulle fisies oorweldig is en hul gesondheid daardeur beïnvloed word. Dit is dan ook tydens die onderhoud bevestig (sien afdeling 2.5). Ooreenkomstig die deelnemer se fisiese gevolge, het KPO1 "physical strain" ervaar wat emosioneel oorweldigend was.

Die gevolge van werkplekboeliegedrag op die psigologiese gesondheid van onderwysers kan insluit: depressie, die gebruik van medikasie om gesondheidsgevolge te hanteer, huilerigheid en traagheid, woede en humeurigheid, persoonlikheidsverandering, vermydingsgedrag en gevoelens van hulpeloosheid (sien afdeling 2.5). Ander deelnemers het emosionele gevolge soos demotivering, gevoelens van onveiligheid en seergemaakte gevoelens, uitgewys. KPO2 het byvoorbeeld opgemerk: "... you don't feel safe at the school", terwyl KPO1 die emosionele gevolge as volg beskryf het:

Your happiness is void. There's no satisfaction when you come to work. You don't want to be there because you know that there are moments where at any moment you can, something will happen again, and then again its stress and again. That's what effect it has.

Boeliegedrag het negatiewe gevolge vir die sosiale lewe van onderwysers gehad. KGP1 het aangedui dat hy begin het om hom van leerders te distansieer: "distance from the learners"; wat tot 'n gebrek aan samewerking gelei het en het "really bitter" gevoel tydens die interaksie met die botsende kollega. KGU1 het geglo dat onderwysers "just react" in plaas van om na die kollega en KPO1 te luister. Die boeliegedrag het 'n negatiewe uitwerking op sy persoonlike lewe gehad deurdat hy sy woede by die huis uitgehaal het (sien afdeling 2.5).

The state of frustrations in the end I do sometimes take it out on, let's say my girlfriend or the people at home. I get angry with them. And it's really frustrating to me. Because I speak to them about this and then they get angry, and I get angry, it has led to moments where... lead to uncontrollable events.

KHU1 vertel dat ongesonde verhoudings tussen kollegas negatiewe gevolge op die welstand van die instelling het, selfs al word die oortreder uit die situasie verwyder. Deelnemer KHU1 dui aan dat boeliegedrag nie net die onderwyser wat geboelie word raak nie, maar ook die

instelling omdat die slagoffers kan neig om te onttrek, weg te bly van die werk af of net die minimum te doen (sien afdeling 2.5).

I think it affects the well-being of the institution. Where the teachers are aware of their responsibilities, they tend to be reluctant, it is like they rested too much and now they start to resist, and even in meetings they tend to be quiet, they don't say their opinions, they tend to say it is fine, let it be. They don't say when they don't want to do something. It has impacted them because they tend to just say they are coming to school and as soon as they can they go home. They are going to devote their time to their work, but only according to the stipulated hours. Not doing anything extra and not doing anything to the best of their ability because they think they are being bottled and cornered (KHU1).

Vanweë die fisiese gevolge, kan afwesigheid die institusionele welstand beïnvloed. Vir onderwysers self, kan dit mediese uitgawes tot gevolg hê (sien afdeling 2.5). KPO2 het gemeld dat onderwysers afwesig was ("booked off") as gevolg van boeliegedrag.

Slegs twee deelnemers, KGO1 en KGP1, was van mening dat daar geen gevolge van boeliegedrag op 'n onderwyser was nie. KGO1 het geglo dat die saak onmiddellik uitgesorteer moet word "sort it out immediately". KGP1 beskryf die impak as minimaal en van korte duur, maar noem dat die verwydering van die leerder-boelie dalk langdurige gevolge verminder het. Hy noem ook die feit dat die onderwyser iemand is wat nie dinge te persoonlik opneem nie, dalk 'n rol gespeel het in die voorkoming van langdurige gevolge in die geval waarna hy verwys het:

To me she was traumatised only for that day. I don't know, but what has helped is that the learner has not come to school here or because now this teacher used to have a lot of problems with the learners. The teacher does not really like keeping things on her, or she is (sic) more like, I don't know how to describe this, like a don't care attitude.

Persepsies was oor die algemeen soortgelyk aan vorige navorsing wat betref die gevolge van boeliegedrag, en deelnemers het verskillende fisiese, sosiale, sielkundige en ekonomiese gevolge van boeliegedrag op hulself en hul skool rapporteer (sien afdeling 2.5).

6.3.2 Navorsingssubvraag 3: Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?

Die besprekings was uiteenlopend en is in die volgende tema gekodeer:

- probleme wat die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers belemmer

Die probleme wat die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers belemmer is die volgende besprekingspunt.

6.3.2.1 *Probleme met die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers*

Hierdie tema bevat kategorieë van “’n skoolkultuur wat onderwyserboeliegedrag beïnvloed”, “leierskapstyl wat onderwyserboeliegedrag beïnvloed”; “onderwysers se kennis en bewustheid van werkplekbeleide”, en “onkunde oor die regsraamwerk wat boeliegedrag teen onderwysers reguleer”.

Deelnemers het verskillende menings oor boeliegedrag teenoor onderwysers gehad wat verband hou met ’n skoolkultuur wat die bekamping van boeliegedrag moeilik maak. Toe die deelnemers gevra is waarom mede-onderwysers onderwysers boelie, was daar verskillende menings. Dit is dan moeilik om die oorsaak van die onderliggende probleem te isoleer, en dit is ’n uitdaging as dit by die bekamping van boeliegedrag kom. Wat die boeliegedrag van onderwysers teenoor ander onderwysers betref, het deelnemers KGU1, KPO2, KHO2 en KHO1 aspekte soos jaloesie onder mekaar, werksverhoudings, onsekerheid oor werk, swak gedrag en kulturele agtergrondverskille as aspekte van die kultuur van skole aangedui wat die bekamping van boeliegedrag bemoeilik. Deelnemers se redes hou verband met Einarsen *et al.* (2011:29) se teoretiese raamwerk waar individuele en organisatoriese aspekte van boeliegedrag in ’n kulturele en sosio-ekonomiese konteks tot boeliegedrag lei (sien afdeling 2.6.6). KGU1 het gesê:

"Sometimes it's just jealousy, they can hate somebody without doing nothing (sic), it's just hatred that can occur."

Terwyl KHO1 opgemerk het:

I think it's insecurity. I had once again this year where I try to assist with something with one of the SMT and he said, "Don't try and be smart, don't try to impress the new principal". I think it's insecurity because maybe they don't feel safe in their job or in certain cases with a new principal.

KGO1 het aangedui dat onderwysers tuis frustrasies gehad het en dat “they want to bring that to the workplace”. Dit is soortgelyk aan mense wat frustrasie ervaar en hul kollegas dit dan ontgeld deurdat hulle aggressief optree en sodoende spanning verhoog (sien afdeling 2.6.3). Beide KHP1 en KGP1 meen dat die vorming van faksies onder die personeel, ’n bydraende probleem is wat die bekamping van boeliegedrag bemoeilik. Die groepering van

deelnemers, kan gesien word as 'n persoonlike faktor wat aanleiding tot boeligedrag gee (sien afdeling 2.6.6). KHP1 het dit gesê:

The same people who are coming from Limpopo cling together against the Tswanas. The Tswanas also they don't like the attitudes of the Zulus.

KPO1 het gesê dat mense 'n ander perspektief het en dat hulle diegene wat van hulle verskil boelie en sodoende deel raak van die skool se kultuur wat die bekamping van boeligedrag belemmer. Diegene wat geboelie word, kan moontlik minder mag, status en vaardighede hê as diegene wat nie geboelie word nie (sien afdeling 2.6.7).

People have different perspectives. So, if a teacher sees something they don't like, they monitor another teacher's work, another teacher's competencies, and they act out because, from their viewpoint, that teacher is not doing their work (KPO1).

Deelnemers KGO1, KGP1, KPO2, KHU1, KGU1, KHO1, KHO2 en KHP1 het verskeie aspekte genoem wat deel vorm van 'n skoolkultuur wat negatief op die bekamping van boeligedrag inwerk. Dit sluit in magsbeheptheid (sien afdeling 2.6.6 en 2.6.7), die feit dat hulle meestal nie opgelei is ingevolge hulle regsplig nie, meningsverskille (sien 2.6.5), persoonlike afkeer hê van 'n onderwyser (sien afdeling 2.6.6), korrup is en bedreig voel deur onderwysers wat beter opgelei is. Die volgende aanhalings rugsteun hierdie punte:

It is very tough on that one. Maybe to take advantage of their position. Position of authority (KHO2).

Because they are corrupt. The moment when we speak about something or show something is wrong, and they want remuneration and they are not allowed to have it. Or a salary, but they may be reimbursed but they are not allowed to get a salary or money for anything they do for the school. The moment we point that out, we are in the wrong (KHO1).

Groepsdruk, 'n gebrek aan konflikhanteringvaardighede, leerders se agtergrond (of hy of sy 'n vaderfiguur het of nie), ekonomiese agtergrond (sien afdeling 2.6.6), 'n slegte verhouding met 'n meisie of 'n verhouding waar die seun die meisie boelie, kulturele agtergrond (sien afdeling 2.6.6) en leerders se gereedheid is ook genoem as aspekte wat die bekamping van boeligedrag strem. KGP1 voer aan dat die spesifieke gemeenskap waarin die skool geleë is, nie kindervriendelik is nie met die gevolg dat leerders verworpe voel. Die gevoel van uitsluiting en verwerping vind uiting in onaanvaarbare gedrag: "the learners from this community, most of them, they experience child hatred feelings."

KHO2 sien leerders se luiheid as 'n bydraende probleem tot die bekamping van boeligedrag want leerders se luiheid word nie aanvaar as rede vir swak prestasie nie, en dit plaas druk

op onderwysers om leerders wat daaraan skuldig is te laat slaag. Leerdersukses word beskou as uitsluitlik die verantwoordelikheid van onderwysers en leerders buit dit uit en gebruik dit as boeliegeleentheid. Soos genoem in die literatuuroorsig, gebruik leerders hulle onmiddellike omgewing waarin hulle woon tot hulle voordeel om lui te wees en sodoende nie die werk wat aan hulle gegee is te doen nie (sien afdeling 2.3.1).

Taking advantage of them because they are there and taking advantage. Especially learners around here, they are very, very lazy. They try to get the play to their territory, their place.

KHP1 glo dat die onderwyser se misbruik van hul gesagsverhouding 'n rol speel in die leerders se aggressiewe gedrag en uitdagende houdings:

... there are some teachers who..., in my understanding, I've not seen it, but I suspected they (sic) are taking some of the girls partying them (sic) during the weekends. Now, the boyfriends to these girls, they somehow in one way or another see it, then they come back and they despise the child of pedagogy that we are doing here.

KHP1 verbind hierdie ontoelaatbare verhoudings tussen onderwysers en leerders ook met jaloesie as 'n bydraende faktor tot boeliegedrag deur ouers en onderwysers; dit wil blyk asof ouers met hul kinders om die aandag van die onderwysers begin meeding.

Parents, they bully teachers. Part of it is can (sic) be jealousy. Sometimes they want the very teachers just to see men in their own families. And the teachers are not doing that now it becomes something like all hell breaks loose.

Oor die gedrag van ouers teenoor onderwysers, voel KGO1 dat die ouers hul kinders se kant kies (hulle is dan bevooroordeeld en nie redelik nie) (sien afdeling 2.3.3):

Parents bully teachers in a way because they only listen to their own ones. When their son comes to them after school, and says the teacher was nasty to me, the child doesn't tell the parent "because I did not do homework". You, as a parent, need to ask the learner why was the teacher being nasty? Because I did not listen or because I did not follow instructions. But now, when they come to me with a mind that the teacher has been nasty to my child (KGO1).

Volgens KGO1 kan ouderdom 'n rol speel wanneer skoolhoofde onderwysers boelie, want ouer skoolhoofde is ingestel op hul ervaring en dink dat daar net een manier (skoolhoof se manier) is waarop dinge gedoen kan word. As hul manier bevraagteken word, word dit as 'n uitdaging van hul gesag beskou en wil hulle dan hul gesag afdwing (sien afdeling 2.3.4).

Daar was verskillende aspekte wat sommige deelnemers aangevoer het wat negatief op die bekamping van boeliegedrag inwerk. "Maybe they feel threatened by my experience," het KGU1 gevoel, "they envy the teacher". KHO2 het aangedui dat hulle die "advantage of their

position” misbruik (sien afdelings 2.6.6 en 2.6.7). Vir KHP1 was dit druk wat hy van bestuur gevoel het om resultate te lewer, en dan plaas hy dieselfde druk op diegene wat onderpresteer (sien afdelings 2.3.4 en 2.4.1):

So, the school also as principles, we feel there is a production that must come out on this. Yes, there are other things, but if that production is not happening, the business is going down (KHP1).

Terwyl KPO1 ook van mening is dat 'n skool wat presteer se hoof geneig kan wees om boeligedrag toe te pas, het KHU1 dit as magsmisbruik of “power abuse” bestempel. Vir KPO2 was dit frustrasie wat skoolhoofde van buite die werksomgewing bring en dit op ondergeskiktes uithaal (sien afdeling 2.6.3) wat aanleiding tot boeligedrag gee.

Die gekombineerde skool se onderwyser, skoolhoof en vakbondverteenvoorder beweer dat die gemeenskap waarin die skool geleë is, 'n invloed op die skoolkultuur het. KGO1 en KGP1 was van mening dat die ouers se ongeletterdheid en die verwaarlosing wat kinders tuis ondervind, bydraende probleme tot die bekamping van boeligedrag is. Die genoemde aspekte van boeligedrag in 'n kulturele en sosio-ekonomiese konteks is van toepassing (sien afdeling 2.6.6).

Volgens hoërskoolonderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenvoorders was dit die skoolkultuur wat dit moeilik maak dat boeligedrag bekamp kan word. KHO1 het geglo dat die kultuur van boeligedrag (sien afdeling 2.6.6) wat die vorige skoolhoof agtergelaat het, steeds 'n uitwerking op die skoolkultuur het en onopgeloste konflikte (sien afdeling 2.6.5) steeds 'n uitdaging vir die bekamping van boeligedrag is.

I said I can't blame my new principal, but this is still the culture of we pull separately. And yes, also conflict of previous things that are not resolved, making that people are clashing (KHO1).

In die onderhoude het deelnemers verskillende probleme waarom die bekamping van boeligedrag deur mede-onderwysers, skoolhoofde, vakbondverteenvoorders, ouers en leerders onderwysers bemoeilik word.

KHO2 was van mening dat leerders 'n sterk posisie op skool het, terwyl KHP1 se skool 'n kultuur van wangedrag het, en nie by die reëls van die skool wil hou nie. KHU1 het 'n soortgelyke mening gehad: dat die skool 'n ongeorganiseerde kultuur het en dat die gevolglike konflik boeligedrag veroorsaak. Laerskoolonderwysers, KPO1 en KPO2, het geen organisatoriese kultuur op skool gehad wat boeligedrag deur die skoolhoof, kollegas

en bestuur ingeperk het nie.

KPO2 het “skoolhoofde se leierskapstyl” uitgewys as ’n faktor wat die bekamping van boeligedrag kan teenwerk. KPO1 het ook aangedui dat die skoolhoof sy mag misbruik, dat hy geen terugpratory duld nie en niemand hom mag tereg wys indien hy verkeerd is nie. Die aanhalings bevestig dus dat die drie skoolhoofde ’n outoritêre bestuurstyl volg (sien afdeling 2.3.4).

I think with the management, I think because of not being listened to, I do think there is like a dictatorship, if I can call it that, so I do think the bullying can easily go into play because of that (KPO2).

And when you are speaking the truth, you become the wrong one. So, then they want to show you, "but I am the power and you won't tell me I am wrong" (KGO1).

I am the principal, I am the power (KHU1).

Al drie skooldeelnemers was van mening dat die institusionele instellingstelsel, welwillendheid, onopgeloste konflik, ongeletterdheid van ouers en die omgewing waarin die skool geleë is, ’n rol daarin speel om boeligedrag te beveg. Dit is soortgelyk aan die rol wat die organisasie speel in die optrede en aanmoediging van boeligedrag in die werkplek (sien afdeling 2.6.4).

In hierdie tema word die kategorie, "onderwysers se kennis en bewustheid van werkplekbeleide" ingesluit. Uit die literatuuroorsig blyk dit dat werknemers moet verstaan wat gepaste gedrag is en watter gedrag wangedrag is. Om dit te kan doen, word ’n boeliebeleid vir werkplekke aanbeveel (sien afdeling 4.2.1).

Deelnemers het hul mening gedeel oor hul kennis van skoolbeleid oor boeligedrag. KPO1 het aangedui dat veiligheid en respek deel uitmaak van die beleid wat essensieel is om respekvolle verhoudings tussen kollegas te reguleer en vir die skep van ’n kultuur van veiligheid en respek . Ten opsigte van die boeligedrag van mede-onderwysers, het KPO1 gesê dat hy bewus was dat veiligheid en respek deel uitmaak van die SARO-gedragskode deurdat dit ’n respekvolle verhouding tussen kollegas vereis:

I know that teachers are not allowed to argue at school either. They are allowed to debate, you're allowed to have discourse, but they are not allowed to scream and shout at each other. Otherwise, both teachers face disciplinary action. Whether or not one teacher or the other is not a teacher.

Die meeste onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers was daarvan bewus dat daar 'n beleid is teen boeliegedrag teen onderwysers. Een onderwyser, KGO1, het gedeel dat die rolle in verskeie skoolkomiteevergaderings (wat ook boeliegedrag bespreek) uiteengesit is, en elke individu die beskrywing van hul voorgeskrewe rol en die verwagtinge (role description and expectations) daarvan gekry het. Hierdie komitees bied ook 'n platform vir boeliegedragklagtes. KGO1 het soos volg op hierdie punt uitgebrei:

And then, in those committees, they have their policies, and the policies are drafted in a way that they accommodate the need. They talk law, they talk everything. So as a teacher, maybe if you are bullied by someone, they give you a platform to talk about what is happening.

Twee skoolhoofde en vyf onderwysers het genoem dat hulle nie ten volle bewus is van 'n skoolbeleid nie en dat hulle verskillende menings het oor skoolbeleid teen boeliegedrag vir kollegas, skoolhoofde of vakbondverteenwoordigers.

Vakbondverteenwoordiger, KGU1, is slegs bewus van skoolbeleid van leerder-boeliegedrag teenoor onderwyser en was nie bewus van enige ander boeliebeleid nie.

Oor die algemeen het deelnemers gemengde menings en bewustheid van die skool se beleid van boeliegedrag teenoor onderwysers gehad. Laerskoolonderwysers was nie bewus van enige beleid nie, maar het die prosedure geken om enige boeliegedrag aan te meld. KPO2 studeer op universiteit die regte van onderwysers, en KPO1 het ook 'n bewustheid gehad van optrede wat verband hou met boeliegedrag uit vorige ondervinding by die skool. In die gekombineerde skool het KGO1 kennis geneem van die beleide. KGP1 het net geweet van die Gedragskode vir Leerders en het nie die beleid geken wat onderwysers teen skoolhoofde, ouers, vakbondverteenwoordigers of kollegas beskerm nie. Boonop het vakbondverteenwoordigers geen kennis gedra van beleid of optrede wat onderwysers teen boeliegedrag beskerm nie. Onderwysers van hoërskole het ook 'n beperkte kennis gehad van 'n beleid teen boeliegedrag, wat volgens hulle slegs die boeliegedrag van leerders teenoor leerders dek.

Min deelnemers was bewus van die boeliegedragsbeleid wat toegepas word om boeliegedrag in die werkplek te voorkom. Geen werkswinkels is aangebied om bewustheid onder onderwysers en beheerliggame te verhoog oor boeliegedrag teenoor onderwysers nie. Boonop het niemand vorige ervarings gedeel waar hulle dit reggekry het om uiterste gevalle deur middel van kommunikasie te hanteer nie.

KPO2 het klem gelê op die noodsaaklikheid vir die verbetering van 'n boeliegedragbeleid (wat boeliegedrag sal bekamp). KGP1 het egter gesê dat selfs as die onderwysers daarvan bewus was, hierdie beleide nie toegepas is nie:

... sometimes there are policies that are good, but sometimes we will not implement as we should.

Can't think about anything, because everyone is talking about it and there's an awareness now about bullying but there's not any specific, what can I say, culture, like do this, do that, if this is happening, record it here what happened. So no, there isn't anything.

Die deelnemer KPO2 was van mening dat 'n beter beleid en beter implementering daarvan nodig is om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm. Soos KPO2 gesê het, is beter beleide nodig.

In die onderhoud het dieselfde deelnemer aangedui dat, tesame met die bewustheid van boeliegedrag en die regte van onderwysers, die nodige boeliegedragbeleid gevestig moet wees wat spesifieke kultuur beskryf wat gevolg moet word om boeliegedrag te bekamp. Die behoefte dat werkgewers hul werkplekboeliegedragstrategieë moet ken, asook die strategieë wat geïmplementeer moet word om die risiko's te verminder en te beheer het ook tydens die literatuuroorsig na vore gekom (sien afdeling 4.2.2.1).

Die kategorie, naamlik “onkunde oor die regsraamwerk wat boeliegedrag teen onderwysers reguleer” is laastens uitgewys. Onkunde oor watter regshulpmiddelle gebruik kan word veroorsaak dus 'n probleem wat die bekamping van boeliegedrag teen onderwysers belemmer. Volgens die bevindinge van die dokumentontleding word die skool deur die Grondwet, wetgewing en beleide wetlik verplig om om onderwysers op te lei oor werkplekboeliegedrag en om die omgewing so te struktureer dat dit onderwysers se basiese regte erken (sien afdeling 3.2.1). In kontras met die skool se bestaande regsplig, het die data aan die lig gebring dat die Grondwet, wetgewing en beleide nie gereeld in skole bespreek en geïmplementeer word nie. Ek het verskeie deelnemers van verkillende agtergronde omtrent hul regskenis oor boeliegedrag gevra. Die meerderheid deelnemers was onbewus van die skool se wetlike verpligting teenoor hulle in die geval van boeliegedrag teen hulle. Die onderstaande voorbeelde rugsteun die afleiding:

I am unfamiliar, completely unfamiliar with laws, regulation that protects teachers from bullying (KPO1).

I don't know [legislation] them that well. I'm gonna be honest and say I don't know [legislation] them that well (KPO2).

No, no, no, I wouldn't say I have much knowledge about the legislation (KGP1).

In our school we've got different committees in place. And then those committees, we don't meet regularly, but we do meet. And then when we meet, like maybe once per term, they try to get in there to get members to say their duties in that particular field (KGO1)

I can't recall [legislation] it. It's just because I know that the teacher and the learners, they got the right to their rights (KGU1).

No, I am not really familiar [with legislation], although I did once attend a workshop (KHO1).

To be honest, we can just use our conscience, but not knowing what the legislations say, when you come to the premise of bullying you just know it is bullying (KHO2).

No sir, I cannot really quote these [legislation] (KHP1).

KHU1, het spesifiek die Grondwet uitgelig, terwyl hy ook verwys het na die Gedragskode vir Leerders, SARO, en die Skolewet, wat onderwysers teen boeliegedrag beskerm:

Ja, I think all is covered, even in some regulations like SACE, also the South African Schools Act, also the Constitution (KHU1).

Hieruit kan afgelei word dat die meerderheid deelnemers (5 onderwysers) kan nie staat maak op wetgewing om hulle teen boeliegedrag te beskerm nie. Die skoolhoofde (KHP1 en KGP1) se onkunde oor die toepaslike regsraamwerk kan hulle hantering van boeliegedragklagtes belemmer en die onderwysers sonder ondersteuning laat. Wat die probleem vererger is dat die vakbondverteenvoorder aan een van hierdie skole, KGU1, ook aangedui het dat hy nie oor die nodige kennis beskik nie. Dit beteken dat onderwysers aan hierdie gekombineerde skool hulle nie sal kan beroep op die ondersteuning van hul skoolhoof of vakbondverteenvoorder nie. Beide skoolhoofde en vakbondverteenvoorders speel 'n uiters belangrike rol in die hantering van boeliegedraggevalle. Die bekamping van boeliegedrag teen onderwysers kan belemmer word deur onsekerheid en onkunde oor die regsraamwerk.

6.3.3 Navorsingssubvraag 4: Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur?

Twee temas is ten opsigte van 'n strategie om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm, geïdentifiseer naamlik:

- Voorkomingstrategieë en praktyke in die werkplek
- Ingrypingstrategieë en praktyke

Die bevindinge ten opsigte van die voorkomingstrategieë en praktyke in die werkplek word nou verder uiteengesit.

6.3.3.1 *Voorkomingstrategieë en praktyke in die werkplek*

Die tema sluit die volgende kategorieë in: “skoolbeleid, voorspraak / bewusmaking, opleiding (werkswinkel deur vakbonde en departement), ondersteuningstrukture en ingelig wees ten opsigte van relevante reg en beleid”.

Die kategorie "skoolbeleid" is by hierdie tema ingesluit. Ses deelnemers, KHO1, KHO2, KHU1, KPO1 en KPO2, het geen kennis gehad van enige geskrewe beleid of dokumente wat boeliegedrag verduidelik en daarop fokus om boeliegedrag teen onderwysers te voorkom nie. KHO2 het nooit 'n dokument gesien nie, maar dui aan dat hy “heard them discussing it that it [bullying] is not allowed. But they are careful to say that it’s rules, in this case.” KHO1, KHU1, KPO1 en KPO2 was heeltemal onbewus van enige beleidsdokument wat boeliegedrag verduidelik.

I think the only policy now we have to teach the learners is the code of conduct. And I think the thing which also makes it easier is that we lean too much on the code of conduct and you know the bullying and code of conduct are two different things (KGO1).

KGO1, KGP1, KGU1 en KHP1 was bewus van beleid wat boeliegedrag bespreek en prosedures vir die aanmelding van boeliegedrag verduidelik. Alhoewel KGO1 bewus is van die skool se beleidsdokument, het sy of hy dit nie gelees nie omdat dit 'n omslagtige dokument is. Hy of sy maak staat op die veiligheidskomiteede om die prosedure in geval van voorvalle te verduidelik.

KGP1 het haar frustrasie uitgespreek oor die onderwysers se onwrikbare houding en onwilligheid om beleide te lees. KGU1 was bewus van “teachers conduct” en “code of conduct of learner”. KHP1 was van mening dat onderwysers bewus was van beleid maar nie die opgestelde standarde volg nie.

Well, to be honest they are not absolutely implemented. The teachers, we will explain to them, we give them copies so they can see, they don’t know but they will not ask. We do have committees, different standing committees at our school, and some different kinds of committees are around. Sometimes we ask our teachers, will you do that, will you come to that committee? So, some come with previous ideas in place but when it comes to the implementation of each and everything we need to do, sometimes there are policies that are good, but sometimes we will not implement as we should (KGP1).

The teachers are all aware of them. But the implementation is not adequately utilised. We still experience a few percentages of those who are not adhering to the correct standards that are set (KHP1).

Die kategorie “voorspraak / bewusmaking” is uitgewys as ’n voorkomingstrategie in die werkplek. Deelnemers het uiteenlopende menings gehad toe hulle gevra is of boeliegedrag in hul skole bespreek word en of die skoolhoof voorvalle van boeliegedrag onder hulle aandag gebring het. Met betrekking tot wanneer die skoolhoof die sake kan bespreek, het KGO1 genoem dat “during our staff meetings, that's when the principal can ask what happened to check that” ten opsigte van boeliegedrag. Hierdie respons dui op ’n algemene respons wat ’n aanduiding is dat die gebruikte praktyk deur die skoolhoof geen waarde het nie. Enige onderwyser wat geboelie word sal nie sommer voor al sy kollegas kla dat sy of hy geboelie word nie. Sou die skoolhoof boeliegedrag as ’n onderwerp aanroer dan maak dit sin, maar nie as ’n ondersoek waar die skoolhoof “ask what happened” nie.

KGU1 bevestig ook dat boeliegedrag nie tydens personeelvergaderings bespreek word nie. KGP1 het sy frustrasie getoon deur die enigste strategie wat hy kan gebruik, naamlik om te praat en boeliegedrag aan onderwysers te verduidelik, nie deur onderwysers goedgeunstiglik uitgevoer word nie. Hy het ook verwys na onderwysers wat nie gesprekke en advies in ag neem nie, en glo dat hulle op die moeilike manier sou leer – deur lewenservaring:

We just keep on talking to the teachers, we try to explain to them what they should do, that they should do it the right way, even though our teachers do not normally comply. I think maybe experience would only be the best teacher, they didn't really experience something, but so maybe experience won't be the best way, because they will learn the hard way. But we have not yet had any strategies that we tried to implement. The only thing we can do is try and talk to them, and worry, that's it (KGP1).

Beide die hoërskoolonderwysers, KHO1 en KHO2, het genoem dat die skoolhoof geen beleid met betrekking tot boeliegedrag noem of bespreek het nie. KHO2 het verduidelik dat slegs leerder-tot-leerder boeliegedrag aandag kry. KHP1 was ten volle bewus van die gedragskode wat boeliegedrag op skool verbied. KHU1 het genoem dat die skoolhoof nooit enige boeliebeleid genoem het nie, miskien omdat hy nuut is en nog self by die omgewing aanpas:

Yes, I saw one, but I've never committed (sic) one myself. There is also our code of conduct. It is also indicating that our class rules are also indicating that they, that you know, they shouldn't be bullying in our school. It kind of went to work environment, from teacher to principal to SGB to teachers to learners (KHP1).

You see sometimes it is hard and also on the other hand he is only new here. Maybe he needs time to adjust or what. He doesn't want to play deep. Because when you have to discuss a subject like this, then you need to move and also be able to accommodate questions like whatever, even if it is now, you can hardly call people and say let's discuss this (KHU1).

Albei die onderwysers van die laerskole was nie bewus van enige bespreking oor boeliegedrag teen onderwysers in hul skool nie. KPO1 het daarop gewys dat die skoolhoof tydens 'n onlangse voorval die onderwyser die skuld gegee het in plaas daarvan om die onderwyser te ondersteun en die boeliegedrag te ondersoek. Die enigste boeliegedrag wat hy erken, is boeliegedrag deur ouers, waar hy alleen met ouers vergader en nie die onderwysers daarby betrek nie. KPO2 het ook 'n soortgelyke siening en beklemtoon die noodsaaklikheid van die aanbied van werkswinkels om bewustheid oor boeliegedrag te kweek:

I can honestly say I never recall the principal having a meeting about bullying or speaking about bullying or comforting teachers or anything like this. I can say, he hasn't spoken a lot about it but the bullying that was committed was considered bullying by parents, so the principal would never let us see the parents, he would rather see the parents, so I think that is a good practice (KPO1).

No, I don't think he ever did. There was never like a meeting or a workshop or addressed formally. I also feel like a workshop should maybe be done, like the policy or the legislature should be said, that your colleagues or whomever can't treat you like this. And if they do, this is what we can do. And this is never like formally implemented (KPO2).

Oor die algemeen het deelnemers van gekombineerde skole formele prosedures ten opsigte van boeliegedrag en besprekings van boeliegedrag by die skool gehad. Ondanks die kennis van die gedragskode, het die hoërskool se hoof dit nooit by die skool bespreek nie. 'n Moontlike rede is dat hy onlangs by die skool aangesluit het. Laerskoolonderwysers het ook nie die prosedure geken om boelies in hul skool aan te kla en die probleem met skoolhoofde te bespreek nie.

Van die deelnemers het "opleiding" uitgewys as 'n voorkomingstrategie wat in die werkplek deur vakbonde en die departement toegepas word. KGU1 noem die praktyk om werkswinkels te hou om die vakbondlede jaarliks bewus te maak van die vakbond se grondwet en te leer oor boeliegedrag, maar hulle het die afgelope drie jaar geen werkswinkels gehou nie (waarskynlik as gevolg van Covid):

Well, to be honest, they are not absolutely implemented. The teachers, we will explain to them, we give them copies so they can see, they don't know but they will not ask (KGP1).

We are doing long ago, but as time goes on, we didn't do anything (KGU1).

Beide KGU1 en KHU1 was van mening dat die vakbondraad ook betrokke moet wees en onderwysers teen boeliegedrag moet beskerm. KHU1 wys op die gebrek aan opleiding onder vakbondlede en stel behoorlike werkswinkels voor om bewustheid te skep en boeliegedrag te voorkom:

I think if maybe members of unions are now taken through this proper training or the workflow or a similar something whereby you are made to be aware of this because, if they are not aware, they would allow themselves and you also needed a treatise. So, unions could be good because with a department it's simply not work (KHU1).

KHU1 het die afwesigheid van 'n beleidsdokument waarin die prosedure vir die aantekening van klagtes uiteengesit word, genoem. Volgens hierdie deelnemer het hulle in 2017 die laaste keer opleiding van die departement ontvang. KPO1 het verduidelik dat daar 'n prosedure is vir alles op skool, insluitend voedsel-, werk- of bestuursake, maar daar is geen prosedure wat die onderwysers beskerm waarvan hy bewus is nie:

Not at the moment, but as I said earlier, sometime in 2017 I did that. Because I had to do it first here, and then I was deployed to our governing bodies. I should think now it's only because it has been long (KHU1).

So, procedures for learners' discipline, procedures for how to handle the food or the procedures for the management plan or what we do next, work-related – there is a lot of procedures in place for doing your job. But anyone knows they can complain about anything to the principal, but safeguarding that you are not frightened, especially because you were, maybe if you had a complaint against the principal, where do you complain? Do you complain by the circuit manager, do you complain by the union? If there is such a procedure, the problem is that is not made known to teachers, or to me (KPO1).

KGO1 was van mening dat meer opleiding vir die onderwyser beskikbaar moet wees om boeligedrag te voorkom, dat ouerbetrokkenheid die gevalle van boeligedrag kan verminder en dat ouers hul rol kan speel om die emosionele las van onderwysers te verminder.

Deelnemers KHO1, KHP1 en KPO1 glo ook dat 'n ondersteuningstelsel kan help om gevalle van boeligedrag te voorkom.

Thereafter, taking the school-based support for example to set up a committee where this can be set up. Decisions can be made to set up all of it. Whereby instances of bullying are observed, monitored, and recorded. So that at the end of the school year or the end of the semester, if we look at the observations that were recorded or the complaints that were made, then more serious litigation or laws can be put into place (KPO1).

Oor die algemeen het alle deelnemers strategieë voorgestel wat gebruik kan word om boeligedrag te bestuur. Hulle het die noodsaaklikheid van die betrokkenheid van alle deelnemers, insluitend onderwysers, skoolhoofde, vakbondlede en ouers, in die bekamping van boeligedrag beklemtoon.

KGP1 was van mening dat boeligedrag nie gestop kan word sonder die ondersteuning van ouers en leerders nie en verduidelik dit as volg:

And then when they come back to school, we should also achieve too 100% parental involvement. It should be handled at our meetings because if we tend to do something at

school, or if we have the vision and mission statement of the school, we cannot achieve that without the support of all our learners (KGP1).

Generally, in our situations, in my school, if maybe parents were more involved in the children's school, there was not going to be bullying, because at the end of the day the learner does, and the teacher does, and the parents also play their role. So, there was not going to be any emotional bullying or any bullying as a result. So that is the case that the learners are lazy, they basically have suffered because of the 2020 academic year. So, they are still covering and need to cover the content. So, it's a lot for us as teachers also. But we just want maybe, maybe, it will be fine one day, it catches me because I'll be giving the child too much work, because I also need to complete the curriculum (KGO1).

KGP1 het melding gemaak van die veiligheidskomitee wat die veiligheidskwessies in die skool hanteer en basiese dienste aan onderwysers bied, maar meestal die belangrikste verantwoordelikheid het om die saak uit te sorteer deur met 'n onderwyser te praat “the case will be discussed by the Safety committee, to sort out the matter”.

Die onderhoudsontleding het getoon dat 'n ondersteuningstelsel vir onderwysers en 'n beleid en opleiding vir bewustheid nodig is om boeliegedrag te voorkom. KPO2 het gedink dat die skool oor 'n "formal document for which we can ask", moet beskik, en KPO1 het aangedring op die prosedure vir onderwysers “to freely and formally complain”.

In hierdie tema word die kategorie, "ingelig wees ten opsigte van die reg en beleid” ingesluit. Beide skoolhoofde het hul begrip uitgespreek oor hul regsverpligtinge om boeliegedrag te voorkom. KGP1 was van mening dat dit (begrip oor regsverpligtinge) toeganklik moet wees vir almal, insluitend onderwysers en leerders, en dat hy inligting moet versprei en onderwysers moet ondersteun. Hy het verder gesê dat dit sy verantwoordelikheid is om met onderwysers te kommunikeer en hulle bewus te maak van die beleid. Om boeliegedrag te voorkom, het KGP1 geglo dat hy met die onderwysers moet kommunikeer oor hul regte en prosedures om hulle te beskerm. Die wetlike verpligting wat KHP1 gevoel het, was om op te tree om boeliegedrag te voorkom. Hy het geglo dat woorde tot optrede kan lei, en enige dreigemente teen 'n onderwyser onmiddellik hanteer moet word alvorens dit eskaleer en selfs in misdaad kulmineer. Hy was van mening dat boeliegedrag voorkom kan word deur die kommunikasie tussen onderwysers te verhoog, en dat hulle deur ervaring sal leer hoe om probleme onder mekaar op te los eerder as om met mekaar te baklei.

I believe that, as a leader, I have to manage the learners, manage the educators, in a way that I am approachable, they can count on me and learners can count on them, so that they are not afraid to come to me and ask for help. And also – as a principal I must make sure that I disseminate information to educators as much as possible and give advice as much as necessary, and I am also a person whom the educators can count on (KGP1).

We just keep on talking to the teachers, we try to explain to them what they should do, that they should do it the right way, even though our teachers do not normally comply. I think maybe experience would only be the best teacher, they didn't really experience something, but so maybe experience won't be the best way because they will learn the hard way. But we have not yet any strategies that we tried to implement. The only thing we can do is try and talk to them, and worry, that's it (KGP1).

My legal obligation is to act on it. I must never give it a blind eye. I must face it head on with all the truth that you know with me and I should also be dealing with penalties, heavy, heavy penalties. I deal with that in that regard because failure for me to do it, it can result into murder (KHP1).

The prevention part of it, I think, is also teaching people that when you are not happy with someone or something, then especially with someone then confront that person, not go gang up, not to make an army to come to a person. Go to a person, and solve the problem, show the person that you felt deeply hurt. I didn't really agree well with my heart and say the truth (KHP1).

Daarbenewens het deelnemers aangedui dat onderwysers hul regte behoort te ken, en die regulasies moet ken wat boeliegedrag sal uitwys. Hulle moet ook hul bereidwilligheid toon om boeliegedrag aan te meld want dit is noodsaaklik om boeliegedrag te bekamp. KHO2 beklemtoon dat onderwysers bewus moet wees van hul regte en die beperkinge van die regte van die skoolhoof:

First of all, they must know their rights. The principal's rights and limitations. And as you asked me before, we started with that question: do you know the regulations? Because you can't act without regulations and rules to guarantee your way. Sometimes you are doing something and at that moment you are transgressing, and you are demanding the impossible. So, it goes to rules and regulations and regulations of what is a bully.

Beide KHO1 en KHO2 het geglo dat die departement altyd die kant van die leerders kies en dat dit onderwysers in 'n kwesbare posisie plaas. KHO1 sê: "They will usually take the child's side against a teacher," en KHO2 sê: "If you do something as a teacher, the department has the right to take your keys and hand it out to the learners."

Dit is duidelik dat die onderwysers magteloos voel, dat hulle nie glo dat dit die moeite werd is om 'n boelieklagte te lê nie en selfs dat die lê van 'n klagte nadelig vir die onderwyser kan wees (sien afdeling 2.6.1). Die uitlating van die onderwyser dui ook daarop dat hy voel dat leerders se regte meer as dié van die onderwysers geag word. Hierdie gevoel kan waarskynlik toegeskryf word aan die die *boni mores* waar kinders teen volwassenes beskerm moet word en nie andersom nie (sien afdeling 2.3.1). Dit wat die onderwysers ervaar ten opsigte van boeliegedragsklagtes is in botsing met die Konsepkode waar werkgewers in die werkplek klagtes oor boeliegedrag kan aanmeld sonder vrees vir vergelding, en met die versekering dat hul klagtes die nodige aandag sal kry (sien afdeling 3.2.8.4). Dit is noodsaaklik om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm aangesien onderwysers wat

geboelie word die reg tot gelykheid (artikel 9), menswaardigheid (artikel 10), billike arbeidsverhoudinge (artikel 23) en die reg om in 'n omgewing te werk wat nie skadelik vir hulle gesondheid is nie (artikel 24) ontnem word.

6.3.3.2 *Ingrypingstrategieë in die werkplek*

Die tema sluit in die kategorie van "volg voorgeskrewe prosedures en protokol met die aanmelding en hantering van aanmeldings".

Deelnemers het hul mening gedeel oor die prosedure wat teen boeliegedrag gevolg moet word. Die meeste deelnemers was onbewus waar hulle ten minste 'n klag kon indien in geval van boeliegedrag. Byvoorbeeld, KHO2 "don't know who to run to". Twee deelnemers was nie seker oor die tipe optredes wat geneem kan word teen boeliegedrag en die doeltreffendheid daarvan nie. 'n Ander deelnemer, KHO1, het gesê dat boeliegedrag nie in die vorige jare baie aandag gekry het nie, maar dat skole nou daarop let:

I don't think it is handled, Sir, I really don't think so. It is as if this year there is all of a sudden an awareness of bullying, but previous years there wasn't as far as I can comment.

Die onderstaande boeliegedrag teenoor onderwysers is teenstrydig met die reg op vryheid en sekuriteit van persone (sien afdeling 3.2.5.3). Geweld teenoor onderwysers verteenwoordig 'n ernstige skending van onderwysers se reg op persoonlike sekuriteit en spesifiek van hul fisiese en sielkundige integriteit. Uit KPO1 se antwoord is dit duidelik dat die onderwyser onder bespreking sielkundig geraak is en voel onderwysers is magteloos waar dit leerders wat onderwysers boelie aangaan:

In fact, if it comes to the point where a teacher feels threatened or a teacher feels overwhelmed or emotional, then the blame at the end of the day is on the teacher, because there are certain tools provided, disciplinary tools that the teacher has to make use of, and then the teacher's competence and the teacher's ability to control the class is in question rather than the fact that the teacher is being bullied by the learner. So there is no action against learners bullying teachers.

Dit lyk asof min onderwysers en skoolhoofde geweet het van skoolbeleid wat handel oor leerders wat onderwysers boelie. Hulle erken egter die hiërargiese aanmeldingsproses, naamlik dat die onderwyser aan die departementshoof rapporteer wat dan weer aan die skoolhoof rapporteer. Die skoolhoof hanteer die aanklag soos volg: die skoolhoof laat kom die leerder se ouers sodat beide partye hulle sake kan stel.

Volgens KGO1 moet die skoolhoof die leerders se gedragkode effektief implementeer sodat leerders goeie dissipline kan handhaaf, anders kan dit die fisiese en sielkundige werksomgewing van onderwysers negatief beïnvloed.

Alle deelnemers het aan my gesê dat skoolbeleid egter nie die boeliegedrag van ouers, skoolhoofde, lede van die beheerliggaam en mede-onderwysers dek nie. Soos in hoofstuk 2 vasgestel, kan die boeliegedrag van ouers verskeie vorme aanneem (sien afdeling 2.3.3) en in sekere gevalle selfs die reg op vryheid en sekuriteit van die persoon skend (sien afdeling 3.2.5.3). Daarvolgens het onderwysers die reg om stappe te doen teen almal wat hulle op 'n vernederende manier hanteer.

Een laerskoolonderwyser, KPO1, argumenteer dat bestaande beleid nie veel waarde het nie, want daar word aangevoer dat onderwysers dissiplinêre maatreëls tot hul beskikking het wat hulle moet gebruik wanneer 'n leerder hulle boelie. As 'n onderwyser kla oor leerderboeliegedrag word dit vertolk as 'n aanduiding van onbevoegdheid aan die kant van die onderwyser om leerdergedrag te beheer. Dit word uitgebrei met die volgende verduideliking:

In fact, if it comes to the point where a teacher feels threatened or a teacher feels overwhelmed or emotional, then the blame at the end of the day is on the teacher, because there are certain tools provided, disciplinary tools, that the teacher has to make use of, and then the teacher's competence and the teacher's ability to control the class is in question rather than the fact that the teacher is being bullied by the learner. So there is no action against learners bullying teachers.

Oor die algemeen het onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers 'n idee gehad van die proses om te volg indien boeliegedrag plaasvind, ongeag of dit effektief was of nie. Behalwe vir die vakbondverteenwoordiger, het die onderwysers en die skoolhoof 'n beter begrip van die aanmelding van boeliegedrag en het komiteevergaderings gehou wat met die proses kon help. Vir die hoërskool was albei onderwysers van mening dat die aanmelding van boeliegedrag nutteloos was, maar die skoolhoof en vakbondverteenwoordiger het 'n ander perspektief. Beide primêre onderwysers het nie vertrou in die aanmelding van boeliegedrag nie.

Deelnemers van die gekombineerde skool het hul ervarings gedeel en waardering uitgespreek oor hoe die skoolhoof sake van boeliegedrag hanteer. Die gekombineerde skool se onderwysers het geglo dat die manier waarop die skoolhoof boeliegedrag hanteer, indrukwekkend is en dat sy pogings waardeur word. KGO1 het genoem dat die skoolhoof die

protokol volg, en wanneer onderwysers enige saak aan hom voorlê, "then he investigates the matter and then they (learners) are suspended". Die skoolhoof mag nie leerders op sy of haar eie skors nie, maar die beheerliggaam kan wel uitsetting en skorsing aanbeveel (sien afdeling 3.2.8.1). Deur die volgende verklaring deel KGO1 mee dat die aanhoor van twee kante van voorvalle oor boeliegedrag 'n goeie proses is wat die skoolhoof volg om boeliegedrag te hanteer:

I think the way the principal and his management, of course, that their two deputies, I think the way they do it matters, it's pleasing, because everybody will be here and the two sides of this bullying are going to be heard from the two sides. So, I think the way they are conducting things, it's, it's kind of nice, because you will not hear a parent in the office and then the teacher is outside. And then even in that meeting, they will not be conducted in a way, then that is done in a way that the two parties communicated.

Soos aangedui in afdeling 3.2.8.1, in die konteks van die skoolmilieu kan die gedragskode 'n veilige leeromgewing vir leerders skep, maar al is die onderrigomgewing fisies dieselfde omgewing, kan onderwysers die onderrigomgewing as gevolg van boeliegedrag as onveilig beleef.

Regskennis is belangrik. Die Gedragskode vir Leerders moet boeliegedrag teenoor onderwysers as 'n vorm van leerderwangedrag uitwys. Onderwysers kan 'n klagte by die skoolhoof indien. Die skoolhoof moet dit as 'n dissiplinêre aangeleentheid hanteer volgens die skool se Gedragskode vir leerders. Volgens item 11 van die Riglyne vir Gedragskode vir Leerders kan boeliegedrag teenoor onderwysers as 'n oortreding beskou word wat die beheerliggaam kan gebruik om uitsetting of skorsing aan te beveel.

KGP1 het ook bevestig dat, as 'n onderwyser se regte geskend word, die ouers gebel en die leerder geskors word, of dat die beheerliggaam soms ook betrokke is. Volgens artikel 9(1) mag die beheerliggaam 'n leerder wat na bewering ernstige wangedrag gepleeg het op redelike gronde en as 'n voorsorgmaatreël skors, maar slegs nadat die leerder 'n redelike geleentheid gebied is om verdoë te rig in verband met sodanige skorsing. Dit blyk dat die skoolhoof in die geval nie die betrokke artikel in ag geneem het nie, en dus leerders verkeerdelik geskors het. Hy het ook genoem dat "teachers violating the human rights of the principal".

KGU1 het bykomende inligting gegee dat onderwysers hom soms betrek om met 'n leerder te praat, en hy tussen die onderwyser en leerder as bemiddelaar optree en ouers betrek as 'n leerder hom nie gedra nie. Die aanhoor van twee kante is belangrik. Soos hier onder

aangedui, is daar twee kante aan elke storie. In hierdie geval (hier onder), is die boeliegedrag omgekeer. Bemiddeling kan in hierdie geval as boeliegedrag beskou word, want die onderwyser gebruik die bemiddeling om die skoolhoof se gesag te ondermyn. Deur die skoolhoof se optrede impliseer hy dat die skoolhoof onkundig is en hulp nodig het om sy werk reg te kan doen. Hy is betrokke by skinderstories wat dan misbruik word om die personeel teen die skoolhoof op te maak maar skuil agter die vaandel van bemiddelaar en 'ondersteun' die skoolhoof:

I hear the story from the colleague and then when I go to the principal, I will not go straight, but I will talk slowly and then say maybe, "you know that teacher says you don't treat her nice, why?". The principal will be able maybe, would be able to answer, so I'm not going to meet the principal and the teacher there. I go to my colleagues and say I talked to the principal and he doesn't know he did. When you are a leader, sometimes you don't see where I take this one like this or that.

Hoërskoolhoof KHP1 het die prosedure vir die hantering van boeliegedrag verduidelik, waar die aggressor sowel as die slagoffer ontbied word, en 'n derde persoon dan die konflik tussen die twee bemiddel. Die aggressors kan onderwysers, leerders, vakbondvertegenwoordigers, skoolhoofde of ouers wees. Hy het ook opgemerk hoe die gedrag van leerders teenoor onderwysers soms 'n skending van hul menseregte meebring. Veral gedrag soos oneerbiedigheid teenoor onderwysers en optrede op 'n manier wat onderwysers se gevoelens seermaak. Alhoewel KHU1 geglo het dat geen sake in die skool hanteer word nie, het hy op die gebruik van beledigende taal tussen die professionele persone tydens vergaderings gewys en die skoolhoof in kennis gestel, maar hy (die skoolhoof) het geen kennis geneem nie:

Legally the aggressor and the victim are just called, and we try to identify whether they cannot make it between the two of them. Because now if you are the principal and it is between teacher and teacher or the teacher and the governing council member or you are the site person, the first thing is to check if the two cannot, sort of like calm down, and then if they fail to do that if after three people tried, if it cannot happen and it cannot be solved on that level, that is also when our other structures are also involved. So, one structure after the other, the union representative, the site representative, then letters are going to the province, which are never replied. That is just my knowledge around that (KHP1).

I tell the principal, "Meneer, this is now happening", so that he could immediately attend to it because now wanting to attend to something, then something else. But yes, after that, he said "no, Meneer, I heard him, and then he just kept quiet." (KHU1).

Die kategorie "streng optrede teen en strawwe deur werkgewer" waar die skoolhoofde, senior bestuurspanne en mede-onderwysers die boelie is, is geïdentifiseer. Onderwysers van die hoërskool het onbillike arbeidspraktyk beleef waar, die onderwyser (slagoffer) van boeliegedrag uit haar werk verwyder is "so that she can be safe from the learner and the

community, because if she stayed around, it could be repeated”, en voel dit is onregverdigte behandeling. Dit dui aan dat boeligedrag baie sterk gevolge kan hê, byvoorbeeld dat 'n slagoffer sonder werk kan sit. Hierdie voorbeeld dui op onbillike arbeidspraktyk deurdat die slagoffer gestraf word in plaas van die oortreder. KHP1 het melding gemaak van die teenwoordigheid van 'n berader wat die trauma hanteer, maar het geglo dat die berader “gave us some kind of a template to fill up. Yeah. They seem not to be addressing them, but we are passing them to upper levels”.

Albei laerskoolonderwysers, KPO1 en KPO2, was ontevrede oor hoe die skoolhoof die boeligedrag hanteer het. KPO1 het sy ervaring bespreek waar die skoolhoof manipulasie gebruik het en hom by die skool laat bly het toe hy 'n oorplasing versoek het. (Die strategie wat hier ter sprake is, is dat werkgewers beter oor wetgewing ingelig moet word omdat die skoolhoof 'n ingrypingstrategie gebruik het wat nie met wetgewing strook nie).

I never complained or a formal complaint. And made a formal complaint. Obviously, I don't, I don't know where to do it, like also I don't want to make waves, as they say. (KPO1).

KPO2 het soortgelyke ervarings met kollegas gehad en het aanvanklik nie gekla nie uit vrees dat hy sy werk kon verloor. Hy het later die klag ingedien om boeligedrag te stop en was ontevrede oor die manier waarop die skoolhoof die situasie hanteer het. Die skoolhoof het oor die algemeen in die personeelkamer na die klagte verwys wat haar erg ongelukkig gemaak het omdat die saak nie direk aandag gekry het deur dit met die betrokke partye uit te sorteer nie:

Personally, I didn't feel satisfied. Because he said he is going to make a general comment and then take it further with their management. And I feel like that is indirect and sometimes it will not hit that person like its supposed to.

Alle deelnemers het verduidelik hoe hulle die prosedure om boeligedragklagtes in hul onderskeie skole te registreer interpreteer, en hoe die bestaande strategieë en dienste geïmplementeer en aangebied word om die impak van boeligedrag te bekamp.

KGO1 het die rekordboek uitgewys waar voorvalle gerapporteer is “reported incidents with the outcome”.

KGP1 dui aan dat die "matter should be reported to the principal" en KHP1 glo dat die gebruik van "one structure after the other" as die skoolhoof nie die boeligedrag kan hanteer nie, of indien die skoolhoof self betrokke is by die boeligedrag, moet die vakbondverteenvoorder

ingeroop word. Hierdie proses is in ooreenstemming met artikel 8 van die Skolewet wat in hoofstuk 3 bespreek is (sien afdeling 3.2.5.6).

Straf of gevolge vir die boeliegedrag was nog 'n strategie wat KHO1 voorgestel het. Hy het geglo dat daar gevolge vir die oortreder moet wees en dat dit boeliegedrag kan voorkom, en het voorgestel dat die boelie nie promosie moet kry nie “there must be consequences, like the bully must not get promotion”.

6.4 SINOPSIS VAN KWALITATIEWE BEVINDINGE

Tydens die ontleding van die antwoorde op die eerste subvraag, naamlik “Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm?”, is een tema geïdentifiseer, naamlik: “Regsraamwerk wat onderwyser teen boeliegedrag beskerm”. Die tema word opgesom in hoofstuk 8.

Die response op die tweede subvraag is tydens die ontleding (van die data) ondersoek, naamlik: “Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?” as drie temas geïdentifiseer, naamlik: aard van boeliegedrag, omvang van boeliegedrag en gevolge van boeliegedrag. Die bevindinge is as volg:

Drie van die vyf onderwyser wat deelgeneem het, het boeliegedrag ervaar. Een onderwyser voel dat daar 'n moontlikheid is dat onderwysers nie weet dat hulle geboelie word nie. Een van die twee vakbondverteenvoerders het boeliegedrag ervaar, terwyl albei boeliegedrag by skole waargeneem het. Een van die twee skoolhoofde het ook boeliegedrag ervaar deur vakbondverteenvoerders en albei het boeliegedrag by hulle onderskeie skole waargeneem. Die boeliegedrag was meestal deur die skoolhoof, mede-onderwysers en leerders gepleeg. Die volgorde waarin deelnemers die oortreders geplaas het, was nie konstant nie. Boeliegedrag deur ouers en skoolbeheerliggaamslede was beperk. Die boeliegedrag was meestal in die vorm van verbale dreigemente, geskinder, verspreiding van gerugte en magsmisbruik. Organisasie-boeliegedrag was aan die orde van die dag. Die gereeldheid van boeliegedrag is nie konstant of soortgelyk vir skole en hulle personeellede nie. Die feit dat dit wel in skole bestaan en dat daar nie toevlug vir onderwysers is nie, is betekenisvol. Onderwysers het verskillende fisiese, psigologiese, sosiale en ekonomiese gevolge van boeliegedrag vir hul en hul skool rapporteer.

Die ontleding van die response op die derde navorsingssubvraag, naamlik: “Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?”, het tot die identifisering van een tema gelei, naamlik: “probleme wat die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers skep.”

6.4.1 Dokumentontleding van Gedragskodes vir Leerders

Die volgende aspekte het nie in die gedragskodes van die drie skole verskyn nie: (1) definisie van boeliegedrag en (2) bepaling rakende die gevolge van boeliegedrag wat onderwysers se werkverrigting sal affekteer.

6.4.2 Bevindinge deur die ontledings van die semigestruktureerde onderhoude

Skoolkultuur wat onderwyserboeliegedrag beïnvloed: Kultuur van jaloesie, onsekerheid ten opsigte van werk, swak gedrag, kulturele agtergrond, faksies onder personeel, verdedigende optredes deur personeellede, verskille, leerders wat onderwysers boikot of nie hul samewerking gee nie, magsmisbruik deur skoolhoofde en senior personeel teenoor onderwysers, ouers wat om die aandag van onderwysers meeding, die druk wat die skoolhoof van die skoolbestuurspan kry, die skoolomgewing wat bestaan uit ongeletterde ouers en die verwaarlosing van kinders, mag wel tot boeliegedrag lei.

Skoolhoofde se bestuurstyl wat boeliegedrag beïnvloed sluit in ‘n outoritêre bestuurstyl, misbruik van mag en onopgeloste konflik.

Onderwysers se kennis en bewustheid van werkplekbeleide: Onderwysers is bewus dat veiligheid en respek deel moet uitmaak van ‘n beleid. Die meeste onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers is bewus daarvan dat ‘n skool ‘n beleid teen boeliegedrag moet hê, maar is nie bewus dat so ‘n beleid wel in hulle skole is nie, behalwe die skoolbeleid wat boeliegedrag van leerders dek. Deelnemers het aanbeveel dat beleide om boeliegedrag te hanteer verbeter en geïmplementeer moet word om boeliegedrag te bekamp.

Onkunde oor die regsraamwerk wat boeliegedrag teen onderwysers reguleer: Die Grondwet, wetgewing en beleide word nie in skole oorgedra en geïmplementeer nie.

Die meeste deelnemers is onbewus van die skool se wetlike regsplig teenoor hulle ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers. Die meerderheid deelnemers kan nie staat maak op wetgewing om hulle teen boeliegedrag te beskerm nie. Skoolhoofde en

vakbondverteenwoordigers is ook onkundig oor wetgewing wat meebring dat hulle nie boeliegedragklagtes effektief sal kan hanteer nie.

Wat die ontleding van die response op die laaste navorsingsvraag, naamlik “Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur?” is twee temas geïdentifiseer, naamlik: voorkomingstrategieë in die werkplek en ingrypingstrategieë in die werkplek.

Die bevindinge van die bestuurstrategieë wat tans deur skoolhoofde gebruik word om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur, word hier onder bespreek.

6.4.3 Voorkomingstrategieë in die werkplek

Deelnemers het verkillende voorkomingstrategieë genoem, soos skoolbeleid, voorspraak of bewusmaking, opleiding, ondersteuningstrukture en inligting ten opsigte van die reg en beleid. Onderwysers het nie kennis gedra van enige geskrewe skoolbeleid wat boeliegedrag verduidelik en daarop fokus om boeliegedrag teen onderwysers te voorkom nie. Skoolhoofde verskaf oor die algemeen geen inligting oor werkplekboeliegedrag tydens personeelsamesprekings nie (met 'n paar uitsonderinge). Die behoefte aan opleiding in die vorm van werkswinkels deur die vakbonde en die departement om onderwysers in te lig oor boeliegedrag is geïdentifiseer. Die skep van 'n ondersteuningstelsel vir onderwysers kan help om gevalle van boeliegedrag te voorkom. Almal in die skool moet ingelig wees oor die reg en beleide wat onderwysers teen boeliegedrag beskerm.

6.4.4 Ingrypingstrategieë in die werkplek

Verskeie uiteenlopende strategieë word deur skoolhoofde gebruik, soos deur voorgeskrewe prosedures en protokol te volg en streng optrede en strawwe deur die werkgewer waar skoolhoofde, senior bestuurspanne en mede-onderwysers die boelie is.

Die gevoel van magteloosheid wat onderwysers openbaar ten opsigte van leerderboeliegedrag wat hulle enige ingrypingstrategie as waardeloos laat beleef. Daar blyk twee redes vir hierdie daarvoor te wees (1) die *boni mores* dat kinders teen volwassenes beskerm moet word en nie die ander kant om nie en (2) dat daar aanvaar word dat onderwysers in beheer is en leerderboeliegedrag kan straf. Dis duidelik dat onderwysers meer beskerming nodig het al is dit net deur die gevoel van magteloos in perspektief vir hulle te plaas en hulle te bemagtig met inligting.

6.5 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

In dié hoofstuk is die data wat tydens die kwalitatiewe fase van die navorsing ingesamel is, ontleed en bespreek. Verskeie temas het tydens die ontleding van die navorsingssubvrae na vore gekom. Die probleem en ontleding is breedvoerig binne die konteks van die hoofnavorsingsvraag bespreek, binne 'n raamwerk van temas. In hierdie opsig het die hoofstuk meer struktuur en sodoende sal die ontleding sin maak en logies uiteengesit kan word. Daar is so ver moontlik 'n verwantskap tussen die temas en die hoofnavorsingsvraag en onderwerp, geskep.

In die volgende hoofstuk word die kwantitatiewe fase van die navorsing bespreek.

HOOFSTUK 7: KWANTITATIEWE DATA-ONTLEDING, -INTERPRETASIE EN BEVINDINGE

7.1 INLEIDING

Die doel van hierdie data-ontleding was om die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers te ondersoek, asook om die huidige strategieë te identifiseer wat deur skoolhoofde gebruik word om onderwyserboeliegedrag te bestuur. Beskrywende en inferensiële statistiek is gebruik om die data te ontleed om die navorsingssubvrae te beantwoord.

7.2 DEMOGRAFIESE INLIGTING VAN DIE RESPONDENTE

'n Totaal van 280 respondente het die vraelyste beantwoord. Ongeveer 30% van die deelnemers was manlik en 70% vroulik. Die helfte van die deelnemers was laerskoolonderwysers, 25% was hoërskoolonderwysers en 25% was verbonde aan gekombineerde skole. Die onderwysers is uit diverse ervaringsgroepe wat wissel van geen ondervinding tot 25 jaar of meer ondervinding. Van die onderwysers het 23% tussen 0 en 5 jaar ondervinding; 19% het tussen 5 en 10 jaar; 16% tussen 10 en 15 jaar; 14% tussen 15 en 20 jaar; 9% tussen 20 en 25 jaar; en 20% meer as 25 jaar ondervinding, terwyl 30% 'n BA-/BCom-graad; 23% 'n Honneurs-graad; 39% 'n BEd-graad; en 2% 'n meestersgraad het. Die meeste onderwysers (73%) is in permanente posisies aangestel en 21% in tydelike posisies. Die volledige demografiese eienskappe word in tabel 15 aangebied.

Tabel 15: Demografiese eienskappe*Demografiese eienskappe van Onderwysers (N = 204)*

Demografie van onderwysers	Frekwensie	Persentasie
Is u skool 'n		
Openbare laerskool	103	50%
Openbare hoërskool	50	25%
Openbare intermediêre skool	50	25%
Geslag		
Manlik	60	29%
Vroulik	142	70%
Ander	2	1%
Werksondervinding (jare)		
Tussen 0 en 5 jaar	46	23%
Tussen 5 en 10 jaar	38	19%
Tussen 10 en 15 jaar	32	16%
Tussen 15 en 20 jaar	28	14%
Tussen 20 en 25 jaar	18	9%
25 Jaar of ouer	41	20%
Hoogste vlak van onderwys		
Matriek	9	4%
Graad (BA/BCom ens.)	62	30%
Bed	80	39%
Honneurs	46	23%
Meestersgrade	4	2%
Huidige werkstatus		
Departement van Onderwys: Permanent	148	73%
Departement van Onderwys: Tydelik	42	21%
Beheerliggaam: Voltyds	13	6%
Werkvlak op skool		
Posvlak 1	165	81%
Posvlak 2	28	14%
Ander	11	5%

7.3 EVALUERING VAN DIE RESPONSE

Die onderwysers se vraelys was gebaseer op drie afdelings:

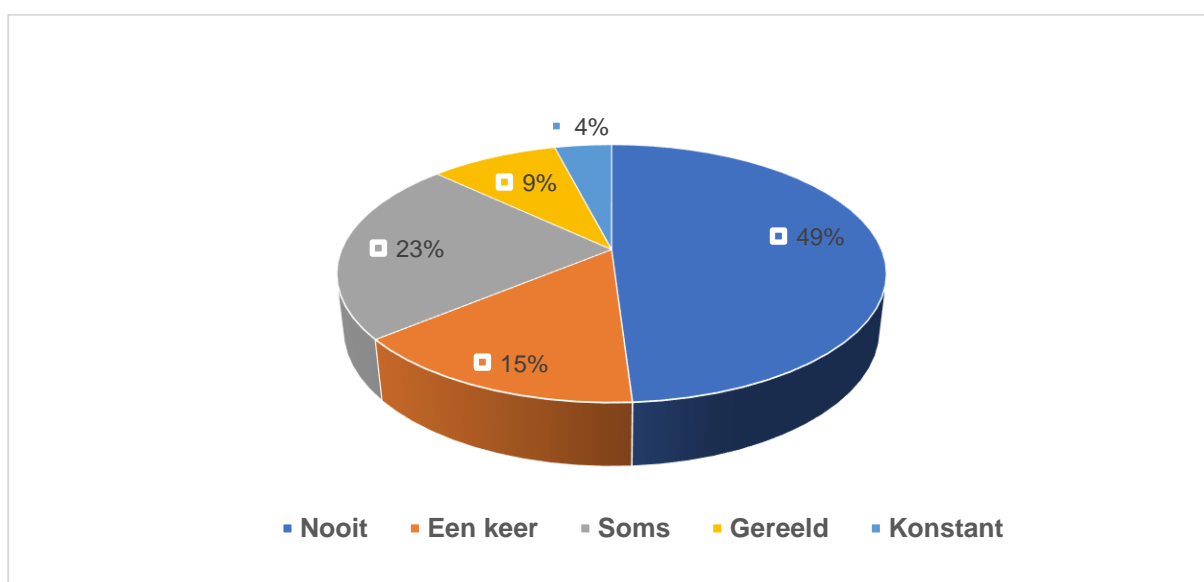
- gedrag teenoor onderwysers (22 items)
- gevolge van gedrag teenoor onderwysers (7 items)
- strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur (19 items)

Die boeliegedrag teenoor onderwysers, as die eerste afdeling van die vraelys, word vervolgens bespreek.

7.3.1 Boeliegedrag teenoor onderwysers

In afdeling 2 van die vraelys is die onderwysers gevra om verslag te lewer oor die aard en omvang van die negatiewe gedrag wat hulle in hul skole ervaar het. Daar was 'n totaal van 22 items. Die eerste 12 items was vyfpunt-Likertskaalitems, terwyl die oorblywende items verskillende opsies gehad het wat op die item gebaseer is.

Figuur 10 toon die persentasie onderwysers wat boeliegedrag ervaar het.

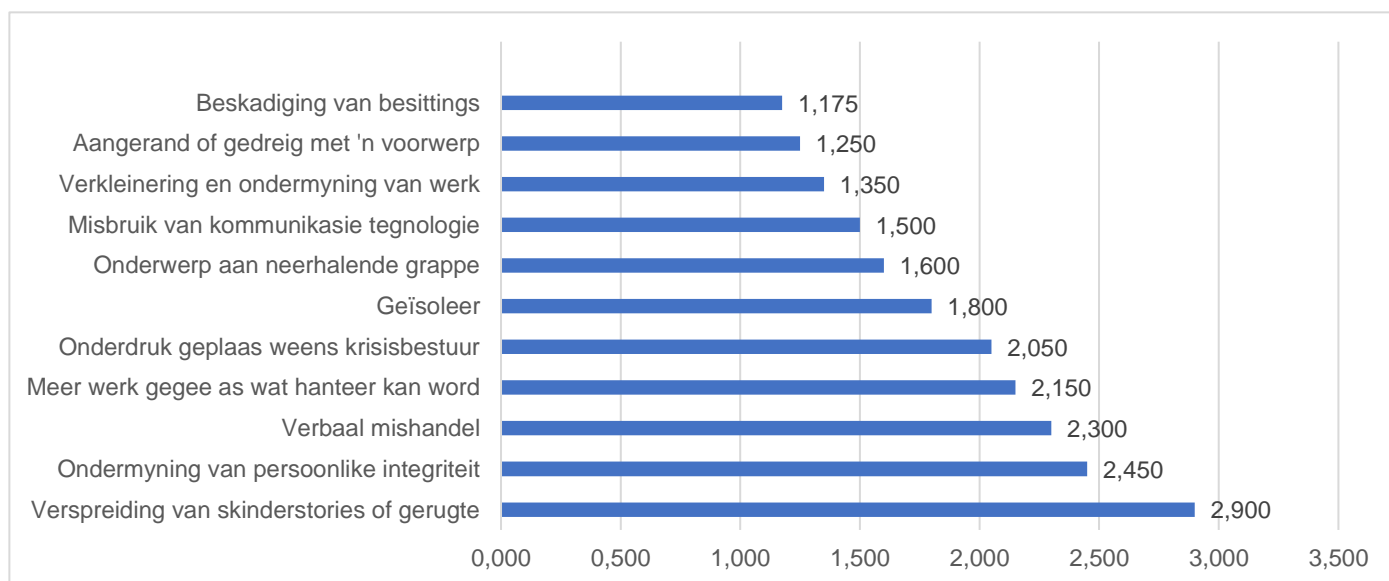


Figuur 10: Die persentasie onderwysers wat boeliegedrag ervaar het

Ongeveer die helfte van die onderwysers het geen boeliegedrag ervaar nie. Daar is 'n aansienlike persentasie van onderwysers wat soms (23%) of een keer (15%) boeliegedrag

ervaar het. Dit is noodsaaklik om te noem dat 4% van die onderwysers van mening was dat hulle konstant geboelie word.

Herhaalde metings van variansie is uitgevoer om ondersoek in te stel of sekere gedragsprobleme meer gereeld ervaar word as ander en of geslag, opvoeding, werkstatus, skooltipe en posvlak 'n invloed het. Die Greenhouse-Geiser-korreksie is gebruik aangesien Mauchly se toets van sferisiteit beduidend is, $X^2(DF=65) = 305,87, p < 0,001$. Die hooforsaak vir die tipe gedragsprobleme, $F(7,95, 1\,351,30) = 4,34, < 0,001$. Die hooforsaak is verder ontleed aan die hand van paarsgewys Bonferroni-vergelykings. Soos uitgewys in figuur 11, word skinderstories of gerugte die mees algemeen ervaar, gevolg deur ondermyning van persoonlike integriteit. Die bevindinge stem ooreen met dié dat boeliegedrag deur mede-onderwysers dikwels gebaseer is op kwaadwillige skinderstories en die openbaarmaking van slagoffers se persoonlike inligting (sien afdeling 2.3.2). Volgens figuur 11 was dit aansienlik meer algemeen as dreigemente en om aangerand te word met 'n wapen of gevaarlike voorwerp en dat besittings beskadig is wat die minste voorgekom het.



Figuur 11: Gemiddeldes van tipe boeliegedrag wat ervaar word (op 'n skaal van 1-5)

Daar was ook hoofgevolge van opvoeding, $F(4, 138) = 3,66, p = 0,007$, indiensneming, $F(2, 138) = 5,13, p = 0,007$, tipe skool, $F(2, 138) = 4,97, p = 0,008$, en posvlak binne die skool, $F(2, 138) = 5,43, p = 0,005$. Hierdie gevolge was almal mediumgrootte, met $\eta^2 = .08$ vir onderwys, en $\eta^2 = .06$ vir indiensneming en skoolvlak. Daar was geen interaksie-gevolge nie. Die post hoc Tukey HSD-toetse is gebruik om hierdie gevolge te ontleed. Om redes van spaarsaamheid toon tabel 16 die skaalgemiddelde en standaardafwykings wat verkry is

wanneer die gemiddelde graderings oor alle kategorieë gedragkwessies wat ervaar is, bereken word. Hoër gemiddelde tellings dui op meer ervare gedragkwessies oor die algemeen. Daar is bevind dat onderwysers met 'n meestersgraad aansienlik meer ervarings van gedragkwessies gerapporteer het in vergelyking met onderwysers met net matriek. Tydelike onderwysers het minder ervarings van boeliegedrag gehad. Onderwysers wat in 'n hoërskool werk, het die minste boeliegedrag ervaar. Onderwysers wat nie op posvlak 1 of posvlak 2 is nie, het aansienlik minder ervarings van boeliegedrag gehad (sien afdelings 2.3.2 en 2.6.7).

Tabel 16: Gemiddelde en standaardafwykings vir ervarings van boeliegedrag per vlak van opvoeding, tipe werk en posvlak in skool (gemiddeld van alle gedragkwessies, wat gemeet is op 'n skaal van 1 = nooit tot -5= konstant)

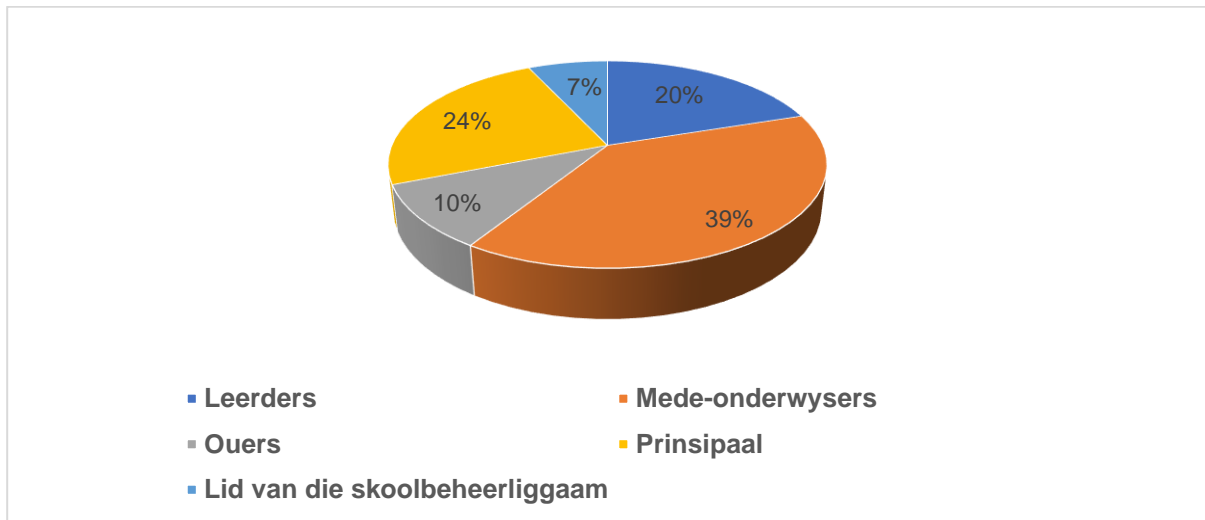
Kategorie	<i>M</i>	<i>SD</i>
Opvoeding		
Matriek	1,48	0,74
Graad (BA/BCom ens.)	1,87	0,71
Bed	2,05	0,75
Honneurs	2,20	0,73
Meestersgraad	2,59	0,46
Indiensneming		
Departement van Onderwys: Permanent	2,11	0,74
Departement van Onderwys: Tydelik	1,71	0,67
Beheerliggaam: Voltyds	2,14	0,80
Tipe skool		
Openbare laerskool	2,12	0,74
Openbare hoërskool	1,71	0,60
Openbare intermediêre skool	2,16	0,82
Posvlak in die Skool		
Posvlak 1	2,04	0,77
Posvlak 2	2,18	0,57
Ander	1,45	0,46

Die implikasies, aksies en maatreëls van die boeliegedrag teen onderwysers is deur middel van 10 diverse items gemeet.

Wie was verantwoordelik vir die gedrag?

Die respondente is gevra wie die meeste verantwoordelik is vir bogenoemde boeliegedrag teenoor hulle. In ongeveer 40% van die gevalle is mede-onderwysers as verantwoordelik

beskou, terwyl in 24% van die gevalle is die skoolhoof vir die grootste deel verantwoordelik gehou vir die genoemde boeliegedrag teenoor hulle (sien figuur 12).



Figuur 12: Persentasie mense verantwoordelik vir die boeliegedrag

(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

Tydperk wat onderwysers geboelie is

Die tydsduur van die boeliegedrag het baie gewissel. In die ergste geval, het 22% van die deelnemers aangedui dat hulle vir meer as 'n jaar lank geboelie is.

Antwoorde en ontleding

Ongeveer 34% van die onderwysers het gemeld dat hulle die situasie self probeer oplos het en 35% van die onderwysers het niks aan die boeliegedrag gedoen nie en wag steeds vir ondersteuning van die skool. Indien hulle die gedrag gerapporteer het, was dit meestal aan die skoolhoof (21%) en slegs 5% het aangedui dat hulle dit aan die streeksvakbondvertegenwoordiger gerapporteer het, terwyl 5% verkies het om nie te antwoord nie.

Meer as 50% van die onderwysers het geen ondersteuning ontvang toe hulle geboelie is nie. Slegs 25% het ondersteuning ontvang van die skooladministrasie. Onderwysers het aangedui dat selfs ná die ondersteuning van die skoolhoof, meer as 60% van die gedrag teenoor hulle onveranderd (d.w.s. negatief) gebly het. Meer as 40% van die onderwysers het nie 'n formele of informele klag ingedien oor die boeliegedrag teenoor hulle nie, terwyl 60%

van die onderwysers aangedui het dat geen formele aksie of amptelike maatreëls getref was nie, al was daar 'n formele of informele klag ingedien.

7.3.2 Gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers

Afdeling 3 van die vraelys was gebaseer op die gevolge van die boeliegedrag teenoor onderwysers. Daar was sewe items in hierdie afdeling wat met behulp van 'n vyfpunt-Likertskaal gemeet is. Die doel van afdeling 3 was om die gevolge wat die boeliegedrag teenoor onderwysers – soos in die eerste afdeling gerapporteer – te bepaal.

Tabel 17 toon die gemiddeldes en standaardafwykings vir elke vraag. ANOVA is herhaaldelik uitgevoer om vas te stel of sommige gevolge meer algemeen is as ander. Die Greenhouse-Geiser-regstelling is gebruik, aangesien Mauchly se toets van sferisiteit beduidend was, $\chi^2(DF = 20) = 153,45$, $p < 0,001$. Daar was inderdaad 'n hoofgevolg, $F(4,82, 977,92) = 22,85$, $p < 0,001$. Fisiese probleme en sielkundige gedragsgevolge was die algemeenste, gevolg deur organisatoriese gevolge vir die skool, soos 'n gebrek aan produktiwiteit, gediagnoseerde sielkundige probleme en sosiale gevolge. Ekonomiese gevolge en afwesigheid was die minste algemeen.

Tabel 17: Gemiddelde en standaardafwykings van die gevolge van boeliegedrag (N = 204 op 'n skaal van 1 tot 5)

Gevolge ervaar	<i>M</i>	<i>SD</i>
Onderwysers het fisieke probleme ondervind	2,54	1,25
Gediagnoseerde sielkundige gevolge is ondervind	2,15	1,29
Onderwysers het sielkundige gedragsgevolge ervaar	2,47	1,21
Onderwysers het sosiale gevolge ervaar	1,99	1,19
Die onderwysers het ekonomiese gevolge ervaar	1,77	1,14
Die skool het afwesigheid ervaar	1,78	1,19
Die skool is blootgestel aan organisatoriese gevolge soos 'n gebrek aan produktiwiteit	2,38	1,70

7.3.3 Strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur

Hierdie afdeling bestaan uit 19 items, waarvan 17 met behulp van 'n vyfpunt-Likertskaal – waar 1 = stem nie saam nie tot 5 = stem volkome saam – gemeet is. Die oorblywende twee

items is met behulp van 'n ses- en 'n vierpunt-Likertskaal gemeet. Dit beteken dat hoër gemiddelde tellings daarop dui dat onderwysers minder met die stelling saamgestem het.

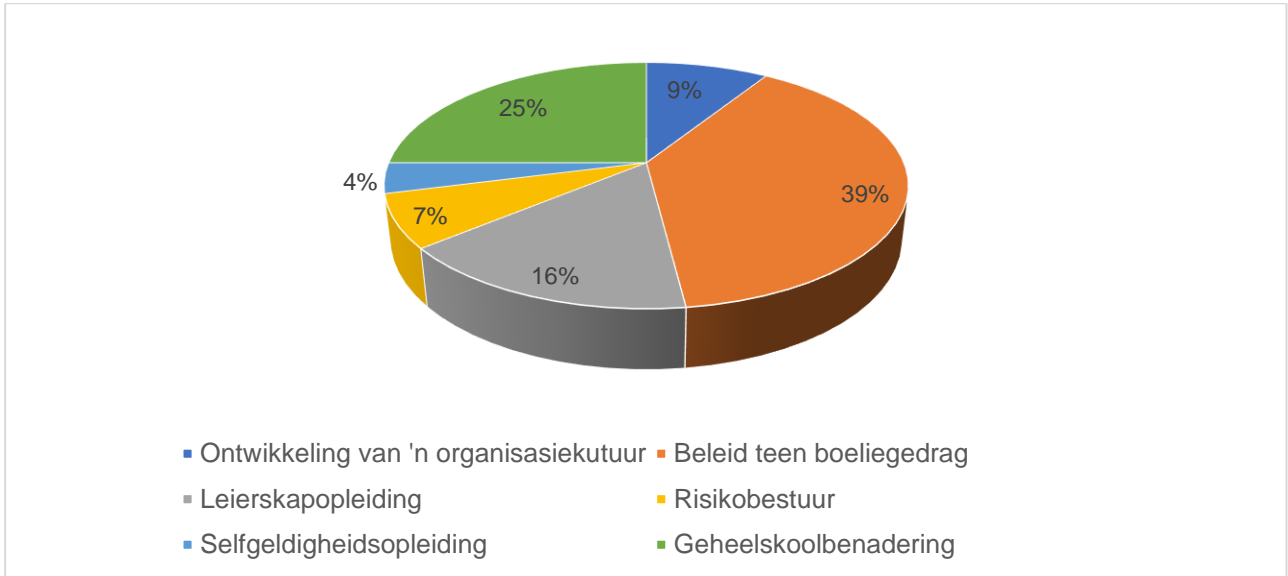
ANOVA is uitgevoer om te bepaal of sekere strategieë meer bevestigend as ander voorgekom het. Die Greenhouse-Geiser-regstelling is gebruik, aangesien Mauchly se sferiteitstoets beduidend was, $X^2(DF = 135) = 570,90$, $p < 0,001$. Daar was 'n bevinding vir strategie, $F(11,57, 2349,23) = 13,99$, $p < ,001$. Hierdie bevindinge is verder ontleed met paarsgewyse Bonferroni-gecorrigeerde vergelykings. Berading en die verskaffing van inligting oor werkplekboeliegedrag, is die strategieë wat skoolhoofde, volgens die onderwysers, die meeste gebruik. Volgens die deelnemers moedig die skoolhoofde min positiewe onderwyser-interaksies in vergaderings en besprekings aan. Alle ander strategieë is iewers tussenin gekies, maar tog met 'n gemiddelde bo die skaalmiddelpunt (wat diskrepanse eerder as ooreenstemming aandui) (sien Tabel 18). Laer gemiddelde tellings vir 'n stelling dui daarop dat deelnemers gemiddeld meer met die stelling saamgestem het. Hoër standaardafwykings dui aan dat daar meer verspreiding was tussen die antwoorde wat gegee is. Om interpretasie te vergemaklik, verskaf die laaste kolom in Tabel 6 die persentasies deelnemers wat óf die " stem heeltemal saam of verskil ten sterkste " opsie gekies het.

Tabel 18: Gemiddelde en standaardafwykings van die strategieë deur skoolhoofde gekies volgens die onderwysers

(N = 204 op 'n skaal van 1 tot 5, met tellings nader aan 5 wat meer onenigheid aandui)

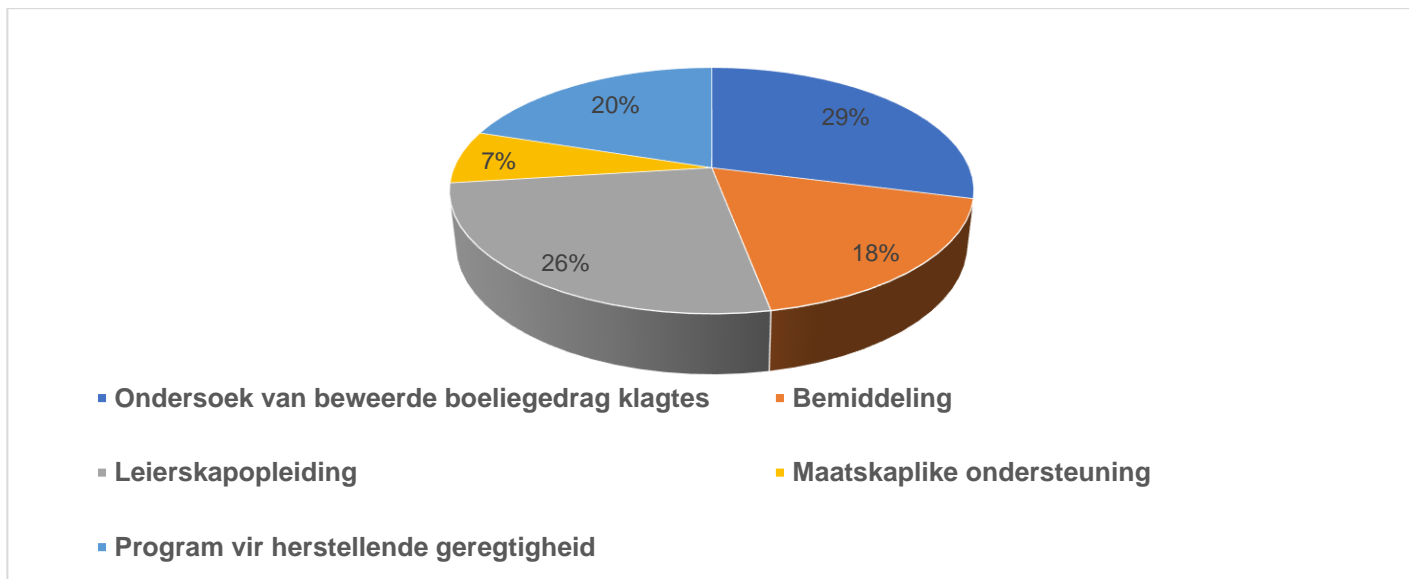
Strategie	M	SD	% stem heeltemal saam of verskil ten sterkste
<i>In ons skool word die fundamentele regte soos uiteengesit in die Grondwet gerespekteer, beveilig en bevorder.</i>	3,54	1,16	22.1%
<i>Die skoolhoof het ons inligting oor boeliegedrag in die werkplek gegee (bv. Wat boeliegedrag in die werkplek is, hoe om dit op te spoor, en te voorkom).</i>	2,99	1,31	43.1%
<i>Die gedragkode vir die leerders identifiseer boeliegedrag teen onderwysers as 'n vorm van wangedrag.</i>	3,49	1,18	25.0%
<i>Ons skool poog om seksuele boeliegedrag uit te skakel en het doeltreffende maatreëls om die probleem en die gevolge daarvan op te los.</i>	3,56	1,23	21.6%
<i>Die skoolhoof moedig positiewe interaksies met onderwysers aan deur vergaderings en besprekings.</i>	3,67	1,24	21.6%
<i>Ek is bewus van my skool se formele beleid rakende interne boeliegedrag by die werkplek.</i>	3,39	1,22	28.4%
<i>Ek is bewus van die skriftelike interne verslaggewing/klagproses van my skool</i>	3,42	1,23	26.5%
<i>As ek by my skool geboelie word, weet ek hoe om op te tree.</i>	3,41	1,23	27.9%
<i>Ek weet hoe om op te tree as iemand anders in my skool geboelie word.</i>	3,39	1,21	27.9%
<i>Ek weet wat die gevolge is vir die boelie in my skool.</i>	3,33	1,18	27.5%
<i>Die skool moedig onderwysers aan om ander onderwysers wat geboelie word, te help en by te staan.</i>	3,25	1,16	26.5%
<i>Die boeliebeleid beskerm onderwysers teen leerders se boeliegedrag.</i>	3,30	1,16	26.5%
<i>Die beleid beskerm onderwysers teen boeliegedrag van mede-onderwysers.</i>	3,18	1,22	30.9%
<i>Die beleid beskerm onderwysers om nie deur die skoolhoof geboelie te word nie.</i>	3,19	1,23	29.4%
<i>Die beleid beskerm onderwysers om nie deur ouers geboelie te word nie.</i>	3,29	1,19	27.0%
<i>Die beleid beskerm onderwysers teen boeliegedrag van lede van die skoolbeheerliggame.</i>	3,22	1,16	26.5%
<i>Die skool bied berading, psigososiale ondersteuning of ander soorte sielkundige dienste aan onderwysers wat geïdentifiseer word as geboelie in hul werkplek</i>	2,85	1,28	44.1%

Soos blyk uit figuur 13, verkies baie onderwysers 'n beleid teen boeliegedrag by die werk en die ontwikkeling van 'n organisatoriese kultuur as voorkomende strategieë.



Figuur 13: Onderwyser se verkose voorkomende maatreëls

Figuur 13 wys dat die menings baie divers is oor watter ingrypingstrategie gekies moet word. Sosiale ondersteuning was die minste.



Figuur 14: Onderwysers se verkose ingrypingstrategieë

7.4 Vergelyking van die onderwysers se response met dié van die skoolhoof en vakbondverteenvoerders

Van die 40 skoolhoofde – waarvan 52% manlik was – wat op die vraelys gereageer het, is 52% in die primêre en 23% onderskeidelik in die hoërskole en gekombineerde skole. Hulle is hoogs ervare onderwysers, en 57% van die skoolhoofde het meer as 25 jaar ondervinding.

Een van die skoolhoofde het 'n doktorsgraad en die res het ten minste 'n BA/BCom-grad. Byna almal is permanent aangestel. Van die vakbondverteenwoordigers wat op die vraelys gereageer het, is 42% (n=17) manlik, 53% (n=21) vroulik en twee het nie hul geslag aangedui nie. Van die vakbondverteenwoordigers is 50% verbonde aan 'n laerskool, 25% aan sekondêre en 25% aan gekombineerde skole. Slegs 30% van die vakbondverteenwoordigers (n=12) het formele opleiding gehad.

Soortgelyk aan die onderwyseropname, het die opnames vir die skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers items ingesluit oor boeliegedrag teenoor onderwysers, die gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers en strategieë wat skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur. Dit sal vir albei dele van die navorsingsvraag beskryf word (omvang en aard van boeliegedrag op die werkplek en gevolge van boeliegedrag in die werkplek) in watter mate die antwoorde van hierdie informante ander inligting verskaf as wat die onderwysers gerapporteer het. Die skaal is vir die vergelykbare items bereken. Die beskrywende statistiek vir hierdie veranderlikes volgens respondentegroep word weergegee in tabel 19.

Tabel 19: Beskrywende statistiek van studieveranderlikes gebaseer op onderwyser en skoolhoof se terugvoering

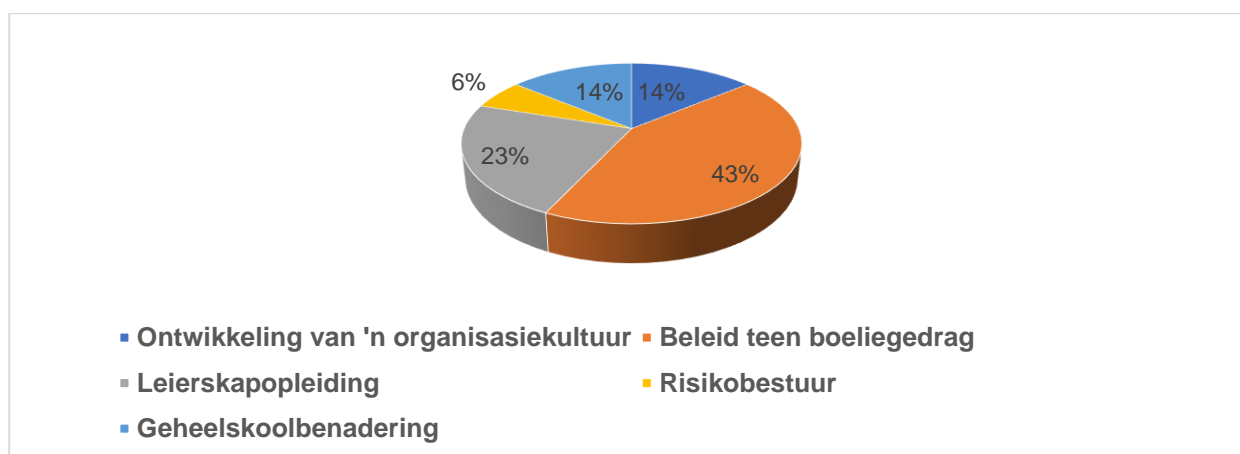
Respondente	N	Gedrag		Gevolge		Strategieë	
		M	SD	M	SD	M	SD
Skoolhoofde	44	1,87	0,59	2,39	0,95	3,82	0,62
Onderwysers	204	2,03	0,75	2,15	0,95	3,32	0,94
Vakbondverteenwoordigers	40	2,69	0,81	2,82	0,91	2,69	0,98

'n Meer veranderlike variansie-ontleding is uitgevoer om vas te stel of onderwysers en skoolhoofde verskillende gemiddelde tellings op boeliegedrag, gevolge en strategieë gehad het. 'n Hoofbevinding is inderdaad bepaal, Wilk's $\lambda = 0,03$, $F(3, 283) = 2558,44$, $p < ,001$. Daar was beduidende verskille tussen die respondentegroepe ten opsigte van gedrag, $F(2, 285) = 15,86$, $p < ,001$, gevolge $F(2, 285) = 8,79$, $p < ,001$, en strategieë, $F(2, 285) = 16,33$, $p < ,001$. Post hoc Tukey-toetse het gewys dat die vakbondverteenwoordigers meer negatiewe gedrag as die onderwysers en meer gevolge van hierdie gedrag in vergelyking met beide onderwysers en skoolhoofde ervaar het. Die vakbondverteenwoordigers het die meeste nagevolge aangemeld, gevolg deur onderwysers en dan skoolhoofde.

Toe die response van die vakbondverteenwoordigers op itemvlak ontleed is, het hulle baie meer van die items bevestig as wat die onderwysers en skoolhoofde bevestig het. Die enigste uitsondering hierop het betrekking op skinderstories en gerugte, waar dieselfde patroon voorgekom het, maar met geen noemenswaardige verskil nie, en dat onderwysers geïsoleer is; iets wat onderwysers ($M = 2,24$) minder gereeld as vakbondverteenwoordigers ($M = 2,88$) gerapporteer het, maar aansienlik meer dikwels as skoolhoofde ($M = 1,66$).

Ten opsigte van die negatiewe gevolge van gedrag is sommige verskille minder uiteenlopend, maar oor die algemeen het dieselfde patroon voorgekom by vakbondverteenwoordigers wat meer nagevolge bevestig het as skoolhoofde en onderwysers. 'n Uitsondering was die item, "Die skool het organisatoriese gevolge soos afwesigheid ervaar: onderwyserslagoffers neem langer en meer gereeld siekteverlof as gevolg van swak gesondheid", wat meer deur vakbondverteenwoordigers bevestig is ($M = 3,15$). Onderwysers ($M = 2,45$) was ook meer bevestigend as skoolhoofde ($M = 1,78$).

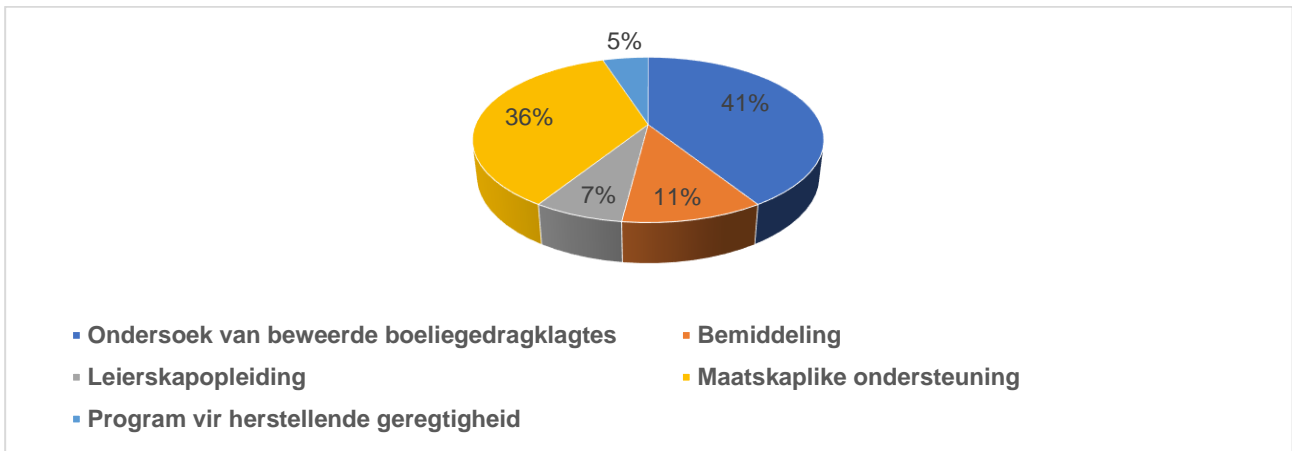
In verband met die nagevolge is oor die algemeen bevind dat die skoolhoofde meer as onderwysers en vakbondlede neig om nie saam te stem dat sekere nagevolge ervaar is nie. Die vakbondverteenwoordigers het die minste saamgestem, maar tog was die idees van die onderwysers dikwels nader aan dié van die skoolhoofde as aan dié van die vakbondverteenwoordigers.



Figuur 15: Skoolhoofde se verkose maatreëls

Skoolhoofde se voorkeur ten opsigte van voorkomende strategie is soortgelyk aan dié van die onderwysers, met 'n ietwat hoër persentasie vir selfgeldingopleiding (sien figuur 17). Die voorkeuringrypingstrategieë (figuur 16) was duidelik meer opvallend vir die skoolhoofde, met

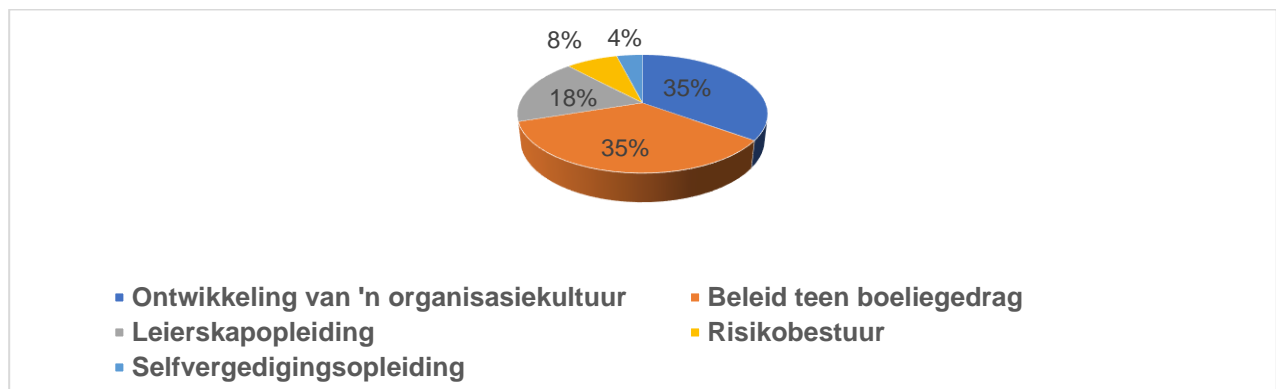
hoë persentasies vir klagtes ondersoek en sosiale ondersteuning – wat die minste voorkeur van die onderwysers verkry het.



Figuur 16: Skoolhoofde se verkose ingrypingstrategie

Bykomende inligting is van die skoolhoofde gevra en 84% van die skoolhoofde het óf nie saamgestem nie, óf sterk verskil toe hulle gevra is of hulle onderwysers aangeraai het om boeliegedrag aan te meld.

Die vakbondverteenvoorder het meestal verkies om 'n organisasiekultuur en beleid teen boeliegedrag as voorkomende strategieë te ontwikkel (sien figuur 17). Vir die ingryping verkies hulle duidelik 'n program vir herstellende geregtigheid.



Figuur 17: Vakbondverteenvoorders se verkose voorkomende maatreëls

Vervolgens word die opsomming van die kwantitatiewe bevindinge weergegee.

7.4 OPSOMMING VAN DIE KWANTITATIEWE BEVINDINGE

Die kwantitatiewe ontleding dui op inkonsekwentheid ten opsigte van boeliegedragervarings onder onderwysers van die verskillende skole. Die bevindinge ten opsigte van die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag is as volg:

Meer as die helfte van die onderwysers het nie boeliegedrag ervaar nie, terwyl 25% soms, 15% een keer en 4% konstant boeliegedrag ervaar het. Die meeste boeliegedrag was deur die mede-onderwysers, skoolhoofde en dan leerders, terwyl boeliegedrag deur die ouers en die skoolbeheerliggaam die minste was. Boeliegedrag was meestal in die vorm van skinder en die verspreiding van valse gerugte en die openbaarmaking van persoonlike inligting, terwyl dreigemente die minste was. Slegs 22% het aangedui dat hulle vir meer as 'n jaar geboelie was, die res was minder as 'n jaar. Meer as 40% van die onderwysers het geen formele of informele klag gelê nie. Fisiese probleme en sielkundige gevolge was die algemeenste, gevolg deur organisatoriese gevolge vir die skool, soos 'n gebrek aan produktiwiteit, gediagnoseerde sielkundige probleme en sosiale gevolge. Ekonomiese gevolge en afwesigheid was die minste algemeen.

Die bevindinge in terme van die bestuurstrategieë wat tans deur skoolhoofde gebruik word om boeliegedrag te bestuur, word as volg opgesom:

Berading en die verskaffing van inligting oor werkplekboeliegedrag, is die strategieë wat volgens die onderwysers die meeste deur skoolhoofde gebruik word. Volgens die onderwysers moedig die skoolhoofde min positiewe onderwyser-interaksies in vergaderings en besprekings aan. Baie onderwysers verkies 'n beleid teen boeliegedrag by die werk en die ontwikkeling van 'n organisatoriese kultuur as voorkomende strategieë.

7.5 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUING

In dié hoofstuk is die data wat tydens die kwantitatiewe fase van die navorsing ingesamel is, ontleed en bespreek. Verskeie statistiek het tydens die ontleding van die navorsingssubvrae na vore gekom (as bevestiging) ten opsigte van die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teen onderwysers en die huidige strategieë wat deur skoolhoofde gebruik word om onderwyserboeliegedrag te bestuur. Die bevindinge van die kwalitatiewe en kwantitatiewe data word in hoofstuk 8 saamgevoeg om te verstaan hoe boeliegedrag teenoor onderwysers bestuur kan word.

HOOFSTUK 8: SLOTHOOFSTUK

8.1 INLEIDING

Die doel van die finale hoofstuk is om die hoofnavorsingsvraag te beantwoord. Hierdie hoofstuk is ook bedoeld om 'n opsomming van die studie en bevindinge aan te toon asook aanbevelings vir toekomstige navorsing in hierdie studiegebied te doen. Dit is belangrik dat die navorsingsvraag uitdruklik beantwoord word. Die doelwitte van die navorsing moet ook aangeroe word. Die leser moet van die studie se hoofbydraes tot navorsing, ingelig word. Laastens moet daar ook enige beperkings en tekortkoming van die studie bespreek word. Oorhoofs is die doel met hierdie hoofstuk om die navorsing sinvol saam te vat en af te sluit. Dit is dus relevant om 'n opsomming en kort beskrywing van die studieresultate en bevindinge in te sluit. Dit is ook belangrik om laasgenoemde se belang te meld, veral vir verdere navorsing en uitbreikbaarheid na ander akademiese dissiplines en velde.

In die lig van bogenoemde, vat ek in hierdie hoofstuk die navorsing saam, stel die belangrikste bevindinge, gevolgtrekkings en aanbevelings vir die verbetering van die praktyk. Ek bespreek die bydrae van die navorsing, lig die tekortkominge uit en maak voorstelle vir toekomstige navorsing oor die onderwerp.

8.2 OPSOMMING VAN DIE NAVORSING

Soos in hoofstuk 1 aangedui, was die doel van die navorsing om 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teenoor onderwysers in skole, en meer spesifiek in die John Taolo Gaetsewe-distrik, te bestuur. Om in hierdie doel te slaag, is die volgende navorsingsvraag gestel: Watter lesse kan geleer word uit 'n gemengde-metode-studie van boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik, Noord-Kaapprovinsie, ten einde 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur in openbare skole?

Ten einde bogenoemde navorsingsvraag te beantwoord, is die volgende subvrae gestel:

- Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm?
- Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?
- Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?
- Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur?

- Watter strategie kan ontwikkel word om boeliegedrag teen onderwysers effektief in openbare skole te bestuur?

Die navorsingsdoelwitte van die studie was:

- om die regsplig van skole met betrekking tot die beskerming van onderwysers teen boeliegedrag te bepaal
- om die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teen onderwysers te ondersoek
- om die probleme wat die bekamping van werkplekboeliegedrag teen onderwysers belemmer, te bepaal
- om die huidige strategieë wat skoolhoofde aanwend om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur, te identifiseer
- om 'n strategie vir die bestuur van boeliegedrag teen onderwysers vir openbare skole te ontwikkel

Ek het van dokumentontleding gebruik gemaak om die Grondwet, algemene wetgewing, gemenereg, onderwyswetgewing en beleide te ontleed om die eerste subvraag te beantwoord en om die eerste doelwit te bereik. Ten einde die tweede subvraag te beantwoord en die tweede doelwit te bereik, het ek van kwantitatiewe vraelyste wat deur onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers ingevul is en kwalitatiewe, semigestruktureerde onderhoude met vyf onderwysers, twee skoolhoofde en twee vakbondverteenwoordigers gebruik. Hierdie kwantitatiewe en kwalitatiewe data is gebruik om deelnemers en respondente se ervarings en sienings oor die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers uit te lug.

Om die derde subvraag te beantwoord en die derde doelwit te bereik, het ek 'n dokumentontleding van die Gedragskode vir Leerders van die drie geselekteerde skole gedoen en kwalitatiewe, semigestruktureerde onderhoude met vyf onderwysers, twee skoolhoofde en twee vakbondverteenwoordigers gevoer. Deur gebruik te maak van die data-insamelmodes wat hier bo aangedui is, kon ek aspekte identifiseer wat die bekamping van boeliegedrag teenoor onderwysers belemmer.

Die kwantitatiewe vraelyste en kwalitatiewe, semigestruktureerde onderhoude is ook gebruik om die vierde subvraag te beantwoord en die vierde doelwit te bereik. Deur die data-

insamelingsmetodes soos hier bo aangedui toe te pas, het ek strategieë ontdek wat skoolhoofde tans gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur.

Doelwit vyf is bereik en gebaseer op die aanbevelings van deelnemers, om die navorsingsprobleem aan te spreek. Die strategie wat ek ontwikkel het, is gebaseer op die behoeftes wat by die skole geïdentifiseer is, en is dus geskik vir skole, aangesien dit strook met die Grondwet, wetgewing en beleide. Die verkose data-insamelingsmetodes was effektief en het my toegelaat om die data te onttrek wat nodig was om die navorsingsvraag te beantwoord.

Die beoogde strategie is opgestel met inagneming van die bevindinge, die regsraamwerk en die geheelskoolbenadering. Die strategie is hoofsaaklik gerig op aanbiedinge in die vorm van werkswinkels wat die effektiewe bestuur (insluitend die bekamping) van boeliegedrag teen onderwysers sal bevorder. Vanuit hierdie studie het dit duidelik geblyk dat so 'n strategie, ten einde effektief te wees, die volgende kernaspekte sal moet bevat: 'n konseptualisering en kontekstualisering van boeliegedrag teenoor onderwysers, 'n konsepkode vir die bestuur van boeliegedrag teen onderwysers, 'n metode vir die bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers en 'n beleid om boeliegedrag teenoor onderwysers te hanteer. Die strategie maak 'n bydrae tot die bestaande kennis in die spesifieke veld van onderwysbestuur. Die navorser is ook oortuig dat die Noord-Kaapse Departement van Onderwys, spesifiek die John Taolo Gaetsewe-distrik, die strategie handig sal vind as 'n instrument om boeliegedrag te bekamp en om werkswinkels ten opsigte van die effektiewe bestuur van werkplekboeliegedrag te beplan en aan te bied.

8.3 BEVINDINGE

Die sintese van die belangrikste navorsingsbevindinge sentreer rondom 'n bespreking van die navorsingssubvrae. Dit is dus belangrik om daarop te let dat die idee en doel om navorsingssubvrae in te sluit, nie is om data-ontleding aan te bied nie, maar eerder om tot die kern van die bevinding deur te dring -- die hoofgedagtes en die gevolglike bydrae van hierdie studie.

8.3.1 Navorsingssubvraag 1: Wat is die aard van skole se regsplig om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm?

Die werkgewer se regsplig, regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmiddele tot die beskikking van boeliegedragklagtes is as die belangrikste aspekte tydens die dokumentontleding van die regsraamwerk ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers geïdentifiseer.

8.3.1.1 *Werkgewer se regsplig*

Die reg wat in ag geneem moet word in die regsplig van die werkgewer ten opsigte van die beskerming teen werkplekboeliegedrag sluit die **Grondwet**, **algemene wetgewing**, **onderwyswetgewing** en **gemenerereg** in.

Die toepaslike bepalings soos in die **Grondwet** uiteengesit, behels die aanhef van die Grondwet, die kernwaardes van die Grondwet (artikel 1), die waardes onderliggend aan alle demokrasieë (artikel 7), die uitleg van die Handves van Regte (artikel 39), die beperking van regte (artikel 36) en die afdwinging van regte (artikel 38).

Alle staatsinstellings (bv. openbare skole) moet in ooreenstemming met die **Grondwet** en Handves van Regte, die regte van onderwysers beskerm. Dit plaas 'n verpligting op die skoolhoof om sy regsplig ten opsigte van die skep en versekering van 'n veilige werksmilieu vir onderwysers, spesifiek met betrekking tot werkplekboeliegedrag teen onderwysers, na te kom en die omgewing só te struktureer dat dit onderwysers se reg tot 'n veilige werksomgewing nie sal skend of onregmatig sal beperk nie. Die basiese regte van die onderwysers moet dus eerbiedig word.

Algemene wetgewing is hier ter sprake, onder andere die Wet op Arbeidsverhoudinge wat onregmatige diskriminasie teen onderwysers verbied, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 wat uitbuiting van werknemers verbied, die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998 wat bepaal dat alle insidente van boeliegedrag onmiddellik ondersoek moet word en ook by die werkgewer aangemeld moet word, die Wet op Beskerming teen Teistering 17 van 2011 wat die aspekte wat boeliegedrag uitmaak identifiseer, en die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid 85 van 1993 wat 'n verpligting op werkgewers plaas om 'n veilige werkplek vir werknemers te voorsien en te onderhou.

Onderwyswetgewing, bestaande uit: die Skolewet (die bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers is 'n professionele aangeleentheid wat deur die skoolhoof behartig moet word); die Regulasies vir Veiligheidsmaatreëls by openbare skole (die skoolhoof moet sekere maatreëls vestig om te verhoed dat gevaarlike wapens en verbode middels tydens skoolure of tydens skoolaktiwiteite op die skoolgrond is; enige persoon wat die skoolterrein sonder toestemming betree of wat 'n bedreiging vir enige onderwyser inhou, mag op die skoolhoof se instruksie van die skool perseel verwyder word); die Wet op Nasionale Onderwysbeleid (die skoolhoof in die uitvoering van sy regsplig het die taak om in toesighoudende wyse seker te maak dat die regte van die onderwysers tydens alle onderwys- en onderrigaktiwiteite bevorder en beskerm word); die Wet op Indiensneming van Opvoeders (van die skoolhoof word verwag om raadgewend op te tree deur te verseker dat die beheerliggaam onderwysers as individue behandel wat vir hul unieke eienskappe gerespekteer word, en nie uitgesluit of geboelie word deur onbewuste vooroordeel, stereotipering of onwettige aksies nie).

Die bevindinge ten opsigte van relevante beleide word vervolgens bespreek.

Gedragskode vir Leerders – die gedragskode moet boeliegedrag teenoor onderwysers as 'n vorm van leerderwangedrag uitwys. Die beheerliggaam moet klagtes as dissiplinêre aangeleentheid volgens die skool se gedragskode vir leerders hanteer.

Nasionale beleid oor MIV, SOS en TB (werkgewers en bestuurders (skoolhoofde)) binne die sektor van Basiese Onderwys beklemtoon die werkgewer se verantwoordelikheid om alle werknemers in die werkplek in kennis te stel van hul regte, verantwoordelikhede en sanksies wat van toepassing is op seksuele of verwante wangedrag of teistering.

Die Kode van Goeie Praktyk vereis die ontwikkeling en implementering van beleid en prosedures wat werkplekke vry van seksuele boeliegedrag sal maak.

Konsepkode bevat die spesifieke maatreëls wat werkgewers moet instel om geweld en teistering in die werkplek uit te roei en te voorkom, insluitend opleiding, maatreëls, beleid en prosedures vir die hantering van aangemelde gevalle.

SARO-gedragskode lê etiese reëls neer en beskerm onderwysers teen boeliegedrag deur die skoolhoof en ander onderwysers.

Gedragskode van Skoolbeheerliggaamslede reguleer gevalle waar lede van beheerliggaamslede hulle aan boeliegedrag teen onderwysers skuldig maak en bevat

bepalings oor die aanmelding van diesulke lede by die provinsiale Departement van Basiese Onderwys vir optrede deur die Departementshoof.

Die **gemenerereg** is relevant ten opsigte van delikterereg wat verantwoordbaarheid, vergoeding en middellike aanspreeklikheid ondervang. Elke werkgewer het 'n algemene verpligting om, sover redelik prakties, 'n veilige en gesonde werksomgewing vir sy werknemers te skep en in stand te hou, asook om viktimisering te voorkom. In die geval van boeliegedrag teenoor onderwysers, kan eise volgens die gemenereregbeginsel ingestel word as 'n skoolhoof nie 'n onderwyser teen viktimisering beskerm wat liggaamlike of geestelike besering tot gevolg het nie. Die gemenereregbeginsels wat in die howe gebruik word om boeliegedrag teenoor onderwysers te reguleer, is onder andere opsetlike veroorsaking van emosionele nood en boeliegedrag, nalatige toediening van emosionele nood en boeliegedrag, opsetlike inmenging met die diensverhouding en konstruktiewe ontslag.

8.3.1.2 *Regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes*

Die regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes sluit in: die Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid, en die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting. Hierdie twee wette word uitgesonder omdat onderwysers se menseregte wat as gevolg van boeliegedrag aangetas kan word, naamlik die reg op inligting (artikel 32) en die reg op administratiewe geregtigheid (artikel 33) direk verband hou met boeliegedragklagtes. Die reg op inligting word onder die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting (sien afdeling 3.3.1) en die reg op administratiewe geregtigheid onder die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (sien afdeling 3.3.2) gee onderskeidelik aan hierdie regte uitdrukking.

Die Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting – daar moet vinnig opgetree word (verantwoordbaarheid) en deeglike ondersoek (deursigtigheid) gedoen word as boeliegedrag aangemeld word; die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid – verseker prosedurele (artikel 3) en substantiewe billike administratiewe optrede en bied aan onderwysers die reg om redes te versoek (artikel 5); en administratiewe optrede deur die howe te laat hersien (artikel 6) indien onderwysers geboelie word. In die bestuur van aangemelde boeliegedrag is dit essensieel dat die regte van onderwysers duidelik gestipuleer word, daar seker gemaak word dat daar billik teenoor onderwysers opgetree word, en dat onderwysers weet waarom besluite geneem is.

Slagofferregte soos dat slagoffers die reg het om onmiddellik en hoflik bygestaan te word en met respek, waardigheid en privaatheid deur almal betrokke by die hantering van die geval, hanteer te word, moet oorweeg word wanneer 'n boeliegedragklagte ontvang en hanteer word.

8.3.1.3 *Regsmiddele tot die beskikking van boeliegedragklagtes*

Die regsmiddele wat beskikbaar is vir onderwysers sou hulle geboelie word, is: deliktereg: aanspreeklikheid, middellike aanspreeklikheid, grondwetlike eise, geskilbeslegting en die Hof van Klein Eise.

Onderwysers kan gebruik maak van deliktereg indien hulle boeliegedrag ervaar, en poog om die handeling, onregmatigheid, oorsaaklikheid, skade en skuld te bewys. In 'n geval waar boeliegedrag teenoor 'n onderwyser plaasgevind het, kan die onderwyser gebruik maak van middellike aanspreeklikheid en 'n eis direk teen die skoolhoof of mede-onderwyser se werkgewer, naamlik die onderwysdepartement, instel.

As daar nie 'n deliktuele eis is nie, kan 'n onderwyser 'n grondwetlike eis indien as die werkgewer nie 'n veilige werksomgewing voorsien het nie. Nalating aan die kant van die werkgewer hou verband met die werkgewer se mislukking om boeliegedragklagtes behoorlik te ondersoek of om berading te verskaf. Verder kan 'n onderwyser wat kan bewys dat die werksituasie so ondraaglik geword het dat daar geen ander keuse was as om te bedank nie, en die werkgewer nie die klagte rakende boeliegedrag hanteer het nie, 'n saak van konstruktiewe ontslag aanhangig maak, wat 'n werkgewer kan verplig om skadevergoeding van tot 12 maande se salaris uit te betaal indien die eis slaag.

Onderwysers kan hulle ook wend tot geskilbeslegting deur die normale griewe-prosedures soos voorgeskryf in Hoofstuk G van die Personeel Administratiewe Maatreëls (PAM) te volg, of hulle kan om hulp aanklop by hulle vakbond of werknemersvereniging.

Laastens kan onderwysers hulle wend tot die Wet op Howe vir Klein Eise, waar 'n onderwyser die boelie(s) dagvaar vir skadevergoeding, byvoorbeeld die beskadiging van 'n motorvoertuig waar die skade aan die onderwyser se motorvoertuig nie R20 000 oorskry nie.

8.3.2 Navorsingssubvraag 2: Wat is die aard, omvang en gevolge van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?

Die navorsing het bevind dat onderwysers hoofsaaklik deur mede-onderwysers, skoolhoofde en leerders geboelie word (sien afdeling 6.3.1, 6.4, 7.3.1 en 7.5). Mede-onderwysers het oor die algemeen stories en valse gerugte oor hulle kollegas versprei, asook hulle kollegas geïsoleer (sien afdeling 6.3.1 en 6.4). Boeliegedrag was hoofsaaklik in die vorm van skinder en verspreiding van valse gerugte en die openbaarmaking van persoonlike inligting, terwyl dreigemente die minste was (sien afdeling 7.3.1 en 7.5). Die skoolhoofde het op hul beurt onderwysers se integriteit ondermyn en hulle mag misbruik om onderwysers onder druk te plaas terwyl leerders ook onderwysers geboelie het deur hulle gebrek aan samewerking (sien afdeling 6.3.1 en 6.4). Verder het deelnemers gerapporteer oor die persoonlike boelie-ervarings van bedreiging, vernedering, mondelinge waarskuwing, weiering van 'n leerder om die reëls te volg, afgunstigheid, afsondering van ander personeel en verbale mishandeling (sien afdeling 6.3.1 en 6.4). Sommige het ook gerapporteer dat boeliegedrag meer in hul gebied (as ander skole in ander gebiede) voorkom (sien afdeling 6.3.1). Slegs 22% van die respondente het aangedui dat hulle vir meer as 'n jaar geboelie was (sien afdeling 7.3.1 en 7.5).

In hierdie navorsing is bevind dat boeliegedrag nadelige sielkundige, emosionele en fisiese gevolge het (sien afdeling 6.3.1.3 en 6.4). Deelnemers het gesê dat hulle oorweldig voel en dat hulle die hospitaal moes besoek nadat hulle boeliegedrag ervaar het (sien afdeling 6.3.1.3). As gevolg van sielkundige, emosionele en fisiese gevolge, is daar meer afwesigheid, verswakte prestasie en verlaagde selfbeeld (sien afdeling 6.3.1.3). Fisiese probleme en sielkundige gedragsgevolge was die algemeenste, gevolg deur organisatoriese gevolge vir die skool, soos 'n gebrek aan produktiwiteit, gediagnoseerde sielkundige probleme en sosiale gevolge. Ekonomiese gevolge en afwesigheid was die minste algemeen (sien afdeling 7.3.2 en 7.5).

8.3.3 Navorsingssubvraag 3: Watter probleme belemmer die bekamping van werkplekboeliegedrag teenoor onderwysers?

'n Negatiewe, onveilige skoolkultuur, gebrekkige leierskapstyl van die skoolhoof, onderwysers se onkunde oor skool- en werkplekbeleide asook die regsraamwerk wat

boeliegedrag teen onderwysers reguleer, is geïdentifiseer as probleme wat die bestuur van boeliegedrag in die drie skole belemmer (sien afdeling 6.3.1 en 6.4).

Deelnemers het verskillende faktore genoem as deel van die skoolkultuur wat die bestuur van boeliegedrag bemoeilik, soos jaloesie onder onderwysers, onsekerheid ten opsigte van werk, swak gedrag, kulturele agtergrond, faksies onder personeel, verskille, leerders wat nie saamwerk nie, gesagsmisbruik van onderwysers teenoor leerders, ouers wat om die aandag van onderwysers meeding, die druk wat skoolhoof van die skoolbestuurspan kry, die skoolomgewing wat bestaan uit ongeletterde ouers en die verwaarlosing van kinders en wangedrag van leerders (sien afdeling 6.3.2 en 6.4).

Die outoritêre bestuurstyl van die skoolhoofde wat hul mag misbruik is as die tweede faktor deur deelnemers genoem wat die bestuur van boeliegedrag in skole belemmer (sien afdeling 6.3.2 en 6.4).

Derdens, is die kennis en bewustheid van werkplekbeleide 'n aspek wat die bestuur van boeliegedrag teen onderwysers bemoeilik. Die deelnemers is bewus van aspekte wat in 'n boeliegedragsbeleid moet wees (soos respek), maar het beperkte kennis oor sodanige beleid en die implementering daarvan in skole wat onderwysers teen leerders, skoolhoof, ouers en skoolbeheerliggaam beskerm (sien afdeling 6.3.2 en 6.4). Die dokumentontleding van Gedragskodes vir Leerders bevestig bogenoemde bevinding deur aan te dui dat die volgende aspekte nie in die gedragskodes van die drie skole verskyn nie: (1) definisie van boeliegedrag en (2) bepalinge rakende die gevolge van boeliegedrag wat onderwysers se werkverrigting sal affekteer (sien afdeling 6.2.2 en 6.4).

Die onkunde oor die regsraamwerk wat boeliegedrag teen onderwysers reguleer is 'n aspek wat die bestuur van boeliegedrag teen onderwyser belemmer. Die meeste onderwysers is onbewus dat dit die werkgewer se regsplig is om hulle teen boeliegedrag te beskerm, terwyl die skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers ook onkundig is oor wetgewing wat meebring dat hulle nie boeliegedragklages effektief kan hanteer nie (sien afdeling 6.3.2 en 6.4).

8.3.4 Navorsingssubvraag 4: Watter bestuurstrategieë word tans deur skoolhoofde gebruik om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur?

Deelnemers en respondente het verskeie voorkomingstrategieë en praktyke wat tans deur skoolhoofde gebruik word asook ingrypingstrategieë in die werkplek uitgelig.

Die onderhoudsontleding het getoon dat 'n ondersteuningstelsel vir onderwysers en 'n beleid vir bewustheid nodig is om boeliegedrag te voorkom (sien afdeling 6.3.3.1 en 6.4). Baie onderwysers verkies 'n beleid teen boeliegedrag by die werk en die daarstelling van 'n organisatoriese kultuur wat voorkomende strategieë insluit (sien afdeling 7.3.3 en 7.4). Skoolhoofde verskaf geen inligting oor boeliegedrag tydens personeelsamesprekings nie (sien afdeling 6.3.3 en 6.4), terwyl onderwyser respondente aandui dat skoolhoofde min positiewe onderwyser-interaksies in vergaderings en besprekings aanmoedig (sien afdeling 7.3.3 en 7.4).

Onderwyserdeelnemers het ingrypingstrategieë genoem wat deur skoolhoofde gebruik word, onder andere: deur ondersoek te loods as boeliegedrag aangemeld word, die gebruik van bemiddeling, onbillike arbeidspraktyke, gebruik van 'n rekordboek of voorvalle aan te teken en aangemelde boeliegedragklagtes tydens personeelvergaderings in die algemeen aan te roer (sien afdeling 6.3.3 en 6.4). Berading en die verskaffing van inligting oor werkplekboeliegedrag is die strategieë wat die meeste deur skoolhoofde gebruik word (sien afdeling 7.3.3 en 7.5)

Dit is bemoedigend om daarop te let dat al die deelnemers en respondente oplossings aanbeveel het om boeliegedrag te verminder. Deelnemers en respondente het ook die behoefte beklemtoon om betrokke te raak by die bekamping van boeliegedrag en die beskerming van onderwysers, skoolhoofde, vakbondlede en ouers.

8.3.5 Hoofnavorsingsvraag: Watter lesse kan geleer word uit 'n gemengde-metode-studie van boeliegedrag teen onderwysers aan 40 skole in die John Taolo Gaetsewe-distrik, Noord-Kaapprovinsie, ten einde 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teen onderwysers effektief te bestuur in openbare skole?

Bogenoemde sluit die belangrikste aspekte van die bevindinge in. In die volgende afdeling word gevolgtrekkings gelys (tabel 20, onder, toon aanbevelings en bevindinge aan).

Die lesse wat geleer is en aangewend is om 'n strategie vir die effektiewe bestuur van boeliegedrag teen onderwysers in openbare skole te ontwikkel is gekoppel aan die bevindinge en die aanbevelings. Die aanbevelings is gebruik om voorkomende en ingrypingsaksies te identifiseer wat binne 'n geheelskoolbenadering aangewend kan word om boeliegedrag effektief te bestuur.

Tabel 20: Lesse wat gebruik is om 'n strategie om boeliegedrag teen onderwysers in openbare skole effektief te bestuur in te lig

Bevinding	Aanbeveling	Beplande operasionele voorkomende aksies	Beplande operasionele ingrypingsaksies	Hoe pas dit in by die geheelskoolbenadering?
Die werkgewer se onkunde en onbewustheid van die regsplig en regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmiddele tot die beskikking om boeliegedragklagtes te hanteer is as die belangrikste aspekte tydens die onderhoude uitgelig en bevestig deur die vraelyste van die regsraamwerk ten opsigte van boeliegedrag teenoor onderwysers (sien hoofstuk 3, afdeling 6.2.1, 6.4 en 8.3.1).	Die opleiding van rolspelers oor/en kennis en implementering van die werkgewer se regsplig, regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmiddele tot hul beskikking boeliegedragklagtes te hanteer. Die Departement van Basiese Onderwys moet inligtingsbriewe aan skoolhoofde stuur wat hulle bewus sal maak van die werkgewer se regsplig, regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmiddele tot hul beskikking om boeliegedragklagtes te hanteer. Skoolhoofde moet spesiale inligtingsessies hou oor werkgewer se regsplig,	<u>Organisatoriese vlak</u> Die regsraamwerk maak 'n integrale deel van werkswinkels 1 tot 4 uit.	<u>Organisatoriese vlak</u> Regsraamwerk moet toegepas word in die proses om klagtes van beweerde werkplekboeliegedrag te ondersoek.	Beleidsraamwerk moet ontwikkel word (4.2.4).

	<p>regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmittele tot hul beskikking om boeliegedragklagtes te hanteer.</p> <p>Beheerliggame moet hulle lede ten minste een keer per jaar tydens 'n strategiesebeplanningsessie inlig oor die werkgewer se regsplig, regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmittele tot hul beskikking om boeliegedragklagtes te hanteer.</p> <p>Vakbonde moet hulle lede tydens vergaderings inlig oor die werkgewer se regsplig, regsraamwerk vir die hantering van boeliegedragklagtes en regsmittele tot hul beskikking om boeliegedragklagtes te hanteer.</p>			
Onderwysers word deur kollegas, skoolhoofde en leerders geboelie (sien	Beleide om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur, moet onderskei	<u>Organisatoriese vlak</u> Werkplekboeliegedrag beleid - Werkswinkel 4	<u>Werkvlak</u> Teenboeliegedrag-beleidsverklaring-	Dit is 'n strukturele kwessie, daarom moet oplossings regdeur die skool bestuur

<p>afdeling, 6.3.1, 6.4, 7.3.1, 7.4 en 8.3.2). 'n Beleid is nodig om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur (sien afdeling 6.3.3, 6.4 en 8.3.4). Skoolbeleide wat nie boeliegedrag teenoor onderwysers deur mede-onderwysers, skoolhoof en beheerliggaamslede bestuur nie belemmer die bestuur van boeliegedrag (sien afdeling 6.3.2, 6.4 en 8.3.3). Baie onderwysers verkies 'n beleid teen boeliegedrag (sien afdeling 7.3.3, 7.4 en 8.4). Daar is 'n afwesigheid van 'n beleidsdokument waarin die prosedure vir die aantekening van klagtes uiteengesit word (sien afdeling 6.3.3, 6.4 en 8.3.4).</p>	<p>tussen die verskillende tipes boelies.</p>	<p>Ontwikkeling van aanmeld- en ondersoekprosesse van klagtes vir die verskillende tipes boelies in lyn met regsvoorskrifte- Werkswinkels 1 en 4 Maak boeliegedrag teenoor onderwysers 'n vorm van wangedrag in die Gedragskode vir Leerders - Werkswinkel 4</p>	<p>Werkswinkel 4 <u>Individuele vlak</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Berading vir gewoonteboelies • Berading vir boelieslagoffers • Sluit boeliegedrag teen onderwysers in take van verskeie vakke in. <p>Werkswinkel 4</p>	<p>word en nie net op spesifieke boelies en slagoffers fokus nie (sien afdeling 4.2.4)</p>
<p>Boeliegedrag het nadelige sielkundige, emosionele en fisiese gevolge (sien afdeling 6.3.1.3, 6.4, 7.3.2, 7.4 en 8.3.2). Die sielkundige, emosionele en fisiese gevolge, lei tot afwesigheid en verswakte prestasie. Onderwysers het geen hulpbronne waar sosiale ondersteuning gekry kan</p>	<p>Die verskaffing van sosiale ondersteuning deur kollegas en bestuur kan tot verlaging van stres bydra en sodoende bydra om die moontlikheid van boeliegedrag te verminder.</p>	<p><u>Organisatoriese vlak</u> Positiewe klimaat te skep Leierskapontwikkeling- Werkswinkel 3 <u>Individuele vlak</u> Selfgeldingsopleiding- Werkswinkel 3</p>	<p><u>Individuele vlak</u> Sosiale ondersteuning- Werkswinkel 4</p>	<p>Die skep van 'n positiewe skoolkultuur en omgewing wat vir onderwys en leer geskik is (sien afdeling 4.2.4).</p>

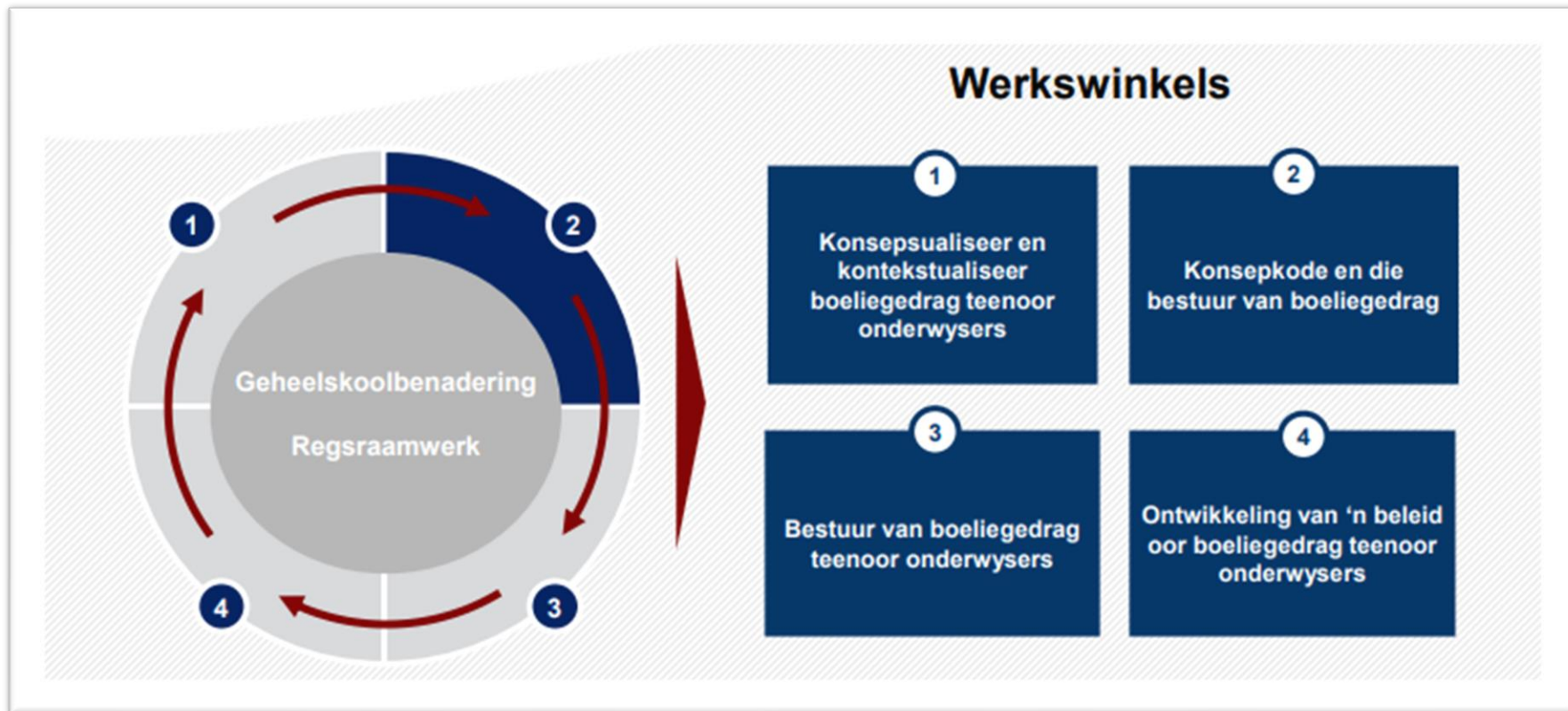
word nie (sien afdeling 6.3.1, 6.4 en 8.3.2). 'n Ondersteuningstelsel vir onderwysers is nodig om boeliegedrag te voorkom (sien afdeling 6.3.3, 6.4, 7.3.3, 7.4 en 8.3.4).				
Negatiewe skoolkultuur belemmer die bekamping van boeliegedrag (sien afdeling 6.3.2, 6.4 en 8.3.3).	Skoolhoofde moet doelgerig kernwaardes identifiseer en verseker dat almal hierdie kernwaardes toepas.	<u>Organisatoriese vlak</u> Ontwikkeling van 'n organisatoriese kultuur - Werkswinkel 3		Gemeenskaplike waardes is 'n eienskap van geheelskoolbenadering. Pro-sosiale waardes (soos kommunikasie, samehorigheid, anti-diskriminasie en wedersydse respek) moet beklemtoon word is (sien afdeling 4.2.4). Aangesien boeliegedrag as 'n kulturele probleem beskou word, sal die verandering van die skool se organisatoriese kultuur 'n positiewe uitwerking hê op boeliegedrag (sien afdeling 4.2.4).
Skoolhoofde se bestuurstyl belemmer die bestuur van boeliegedrag (sien afdeling 6.3.2, 6.4 en 8.3.3). Skoolhoofde verskaf geen inligting oor werkplekboeliegedrag tydens personeelsamesprekings nie	Skoolhoofde moet opgelei word in leierskapstyle wat demokratiese onderwysbestuur ondersteun (sien afdeling 4.2.1.1).	<u>Organisatoriese vlak</u> Leierskap Opleiding- Werkswinkel 3	<u>Individuele vlak</u> Opleiding in selfgeldende tegnieke vir individuele onderwysers	Demokratiese bestuur as besluitneming moet op alle vlakke, in lyn met 'n geheelskoolbenadering, geskied (sien afdeling 4.2.4).

(sien afdeling 6.3.3, 6.4) en moedig min positiewe interaksie in vergaderings en besprekings aan (sien afdeling 7.3.3, 7.4 en 8.3.4).				
<p>Onderwysers is onbewus / onkundig van / oor die skool se wetlike verpligting teenoor hulle in geval van boeliegedrag teen hulle (sien afdeling 6.3.1, 6.3.2, 6.4, 8.3.3 en 8.3.4). Werkswinkels om vakbondede op te lei, is nodig (sien afdeling 6.3.3, 6.4 en 8.3.4). Strategieë wat deur skoolhoofde gebruik word, is teenstrydig met wetgewing (sien afdeling 6.3.3, 6.4 en 8.3.4).</p>	<p>Alle rolspelers in skole moet werkwinkels bywoon waartydens die basiese regte van onderwysers – soos vervat in die Grondwet en ander wetgewing en beleid rakende boeliegedrag in die werkplek bespreek word. Die Departement van Basiese Onderwys moet verseker dat skoolhoofde opleiding ontvang rakende die wetlike verpligting om onderwysers teen werkplekboeliegedrag te beskerm. Die bestuur en verteenwoordigers van vakbonde moet ook opleiding rakende werkplekboeliegedrag ontvang.</p>	<p><u>Organisatoriese vlak</u> Leierskapopleiding: Bestuurders moet opgelei word om werknemers te bemagtig <u>Werkvlak</u> Werkswinkel 1, 2, 3 en 4.</p>	<p><u>Individuele vlak</u> Sosiale ondersteuning in die vorm van voorsiening van inligting (byvoorbeeld deur inligting te gee oor skoolhoofde se regsplig)</p>	<p>Beleidsraamwerk moet ontwikkel word wat in ooreenstemming is met die Suid-Afrikaanse Grondwet en onderwysverwante wetgewing. Beskerm en bevorder veiligheid en die nakoming van menseregte (sien afdeling 4.2.4).</p>

8.4 STRATEGIE OM BOELIEGEDRAG TEENoor ONDERWYSERS TE BESTUUR

'n Strategie is ontwikkel om die geïdentifiseerde voorkomende en ingrypingsaksies te operasionaliseer, sodat boeliegedrag teen onderwyser effektief bestuur kan word.

Die strategie bestaan uit vier elemente (sien figuur 18). En is ontwikkel met inagneming van die regsraamwerk (sien afdeling 3.2), die geheelskoolbenadering (sien afdeling 4.2.4) en die teoretiese modelle (sien afdeling 2.6).



Figuur 18: 'n Model vir 'n bestuurstrategie om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur
(Bron: ontwikkel deur navorser, DC Langeveldt 2021)

8.5 WERKSWINKELS

In die volgende afdeling word verskeie elemente van die strategie bespreek.

Die oorspronklike bydrae wat ek beoog het om te maak was om 'n strategie te ontwikkel om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur.

Die doel van die strategie is om skole aan te spoor om 'n strategie teen boeliegedrag te ontwikkel wat onderwysers voldoende teen boeliegedrag sal beskerm. Aangesien elkeen van die elemente van die strategie intense aandag vereis, word daar aanbeveel dat vier werksinkels gehou word waartydens voldoende aandag aan elkeen van die elemente gegee word. Die doel en die inhoud van elke werksinkel word vervolgens bespreek.

Die praktiese aspekte van die strategie, om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur word vervolgens uiteengesit.

8.5.1 Werksinkel 1: Konseptualiseer en kontekstualiseer boeliegedrag teenoor onderwysers

Aangesien die meeste van die deelnemers onbewus was van wat boeliegedrag presies behels, is dit noodsaaklik om werksinkels te hou waartydens onderwysers van boeliegedrag bewus gemaak word. Die struktuur van sodanige werksinkels is gebaseer op die bevindinge van hierdie studie; dit fokus spesifiek op implementering in 'n Suid-Afrikaanse konteks.

Definisie van boeliegedrag

Vir die doeleindes van hierdie beleid word boeliegedrag teen 'n onderwyser gedefinieer as 'n enkel of herhaalde, doelbewuste en aggressiewe negatiewe gedrag (fisies, sielkundig, sosiaal en professioneel) deur die aggressor (leerders, ouers, onderwysers, skoolhoof of skoolbeheerliggame) wat in 'n veronderstelde magposisie is en wat negatiewe gevolge het (sien afdeling 1.6.1).

Identifisering van boeliegedrag

Ten einde te bepaal of die gedrag van leerders, onderwysers, skoolhoofde, ouers en beheerliggaamslede wel as boeliegedrag beskou kan word, kan hul gedrag teen die

genoemde generiese komponente geïdentifiseer word. As 'n onderwyser gedrag ervaar waar hierdie komponente teenwoordig is, is die kans goed dat die gedrag werkplekboeliegedrag sal uitmaak. Die komponente kan dus dien as die belangrikste aanwysers van boeliegedrag teenoor onderwysers:

- boeliegedrag kan fisies en/of sielkundig van aard wees
- boeliegedrag is 'n enkele of herhalende negatiewe aksie
- boeliegedrag vind gewoonlik oor 'n tydperk plaas, maar 'n eenmalige voorval kan onder sekere omstandighede boeliegedrag uitmaak
- boeliegedrag voed op 'n magswanbalans, waarin die teiken nie die mag of hulpbronne het om hom of haar suksesvol te verdedig nie
- die slagoffer van boeliegedrag word negatief beïnvloed

Tipes boeliegedrag

Drukboeliegedrag

Organisatoriese boeliegedrag

Kliëntboeliegedrag

Reeks-boeliegedrag

Aandadige boeliegedrag

Kuberboeliegedrag

Geskilverwante boeliegedrag

Roofsugtige-boeliegedrag (sien afdeling 2.4).

Identifisering van boelies, wat leiers, kollegas, leerders, ouers en beheerraad insluit

Leerder-boelies

Kollega-boelies

Ouer-boelies

Skoolhoof-boelies

Beheerliggaam-boelies (sien afdeling 2.3).

Die gevolge van boeliegedrag op die gesondheid en werksverrigting

Fisieke gevolge

Sielkundige gevolge

Sosiale gevolge

Ekonomiese gevolge

Gevolge vir die skool (sien afdeling 2.5).

Oortreding van toepaslike wetgewing en beleid wanneer onderwysers geboelie word

Die maatreëls wat in hierdie beleid teen boeliegedrag uiteengesit word, hou verband met en is onderhewig aan die volgende wetgewing en beleide:

Wetgewing

Die Grondwet van Suid-Afrika van 1996

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997

Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998

Die Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996

Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998

Die Wet op Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996

Die Wet op die Beskerming teen Teistering 17 of 2011

Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000

Die Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting Wet 2 van 2000 (sien afdeling 3.2).

Relevante beleide

Riglyne vir Gedragkode vir leerders

Nasionale beleid oor MIV, SOS en TB

Die Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Seksuele Boeliegedrag

Die Konsepkode vir Goeie Praktyk oor van die Voorkoming en Uitskakeling van Geweld en Teistering in die werkplek

SARO se gedragkode vir professionele etiek vir opvoeders

Gedragkode van Skoolbeheerliggaamslede (sien afdeling 3.2.8).

In lyn met die geheelskoolbenadering, moet hierdie beleide toegepas word saam met die volgende ander skoolbeleide

Dissiplinêre beleid

Diversiteits-, billikheids- en insluitingsbeleid

Vertroulikheidsbeleid

Skoolveiligheidsbeleid

Behoeftte aan prosedures om te volg wanneer 'n onderwyser geboelie word

Prosedures om te reageer op boeliegedrag by [Naam van skool]

Dit is klasonderwysers se verantwoordelikheid om eenmalige of geringe gevalle van boeliegedrag deur leerders te hanteer. Ernstige voorvalle van boeliegedrag moet egter by die skoolhoof of die adjunkhoof aangemeld word vir verdere dissiplinêre stappe.

As 'n voorval van boeliegedrag teen 'n onderwyser deur 'n leerder by die skoolhoof aangemeld word, moet hy of sy:

- die slagoffer en die oortreder afsonderlik ondervra om die ware besonderhede van die boeliegedragvoorval te bepaal
- die getuies van die boeliegedragvoorval ook afsonderlik ondervra
- die leerder se ouers of voogde binne 'n redelike tyd ná die voorval in kennis stel en 'n vergadering met hulle skeduleer
- 'n vergadering met die teenboeliegedrag-komitee hou om toepaslike dissiplinêre stappe teen die oortreder te bepaal
- beradingsondersteuning aan onderwysers bied
- die boeliegedragvoorval aanteken
- alle leerders wat by die voorval betrokke was, insluitend die getuies, moniteer om verdere gevalle van boeliegedrag te vermy
- die voorval aan die Departement van Basiese Onderwys rapporteer, indien nodig.

In gevalle waar 'n onderwyser of 'n lid van die nie-onderwyspersoneel vir die boeliegedrag verantwoordelik is, moet die volgende stappe geneem word:

- Alle boeliegedragvoorvalle teen 'n onderwyser deur 'n ander onderwyser moet by hul direkte toesighouer aangemeld word.
- Die toesighouer moet die slagoffer en die oortreder afsonderlik ondervra om die werklike besonderhede van die boeliegedragvoorval vas te stel. Die getuies van die boeliegedragvoorval moet ook afsonderlik ondervra word.

- As die oortreder van die boeliegedrag 'n leerder is, moet die leerder se ouer of voog onmiddellik daarvan in kennis gestel word. 'n Vergadering met die ouer moet gereël word om die voorval te bespreek.
- As die oortreder 'n nie-onderwyser is, kan die voorval ook aangemeld word by die skool se menslikehulpbronaafdeling, afhangende van die erns van die oortreding.
- As die oortreder 'n ouer of voog van 'n leerder is, moet die onderwyser of nie-onderwyspersoneellid die voorval by hul direkte toesighouer aanmeld. 'n Vergadering moet dan met die vermeende ouer of voog geskeduleer word om die besonderhede van die saak te bepaal en te bespreek.
- As die oortreder 'n beheerliggaamslid is, moet die voorval by die skoolhoof aangemeld word. Die skoolhoof moet dan die voorsitter van die beheerliggaam inlig om dit te hanteer.
- As die voorval gering of geïsoleer is tussen onderwysers of nie-onderwyspersoneel, kan die direkte toesighouer die aangeleentheid hanteer.
- Die boeliegedragvoorval teen die onderwyser moet aangeteken word.
- Die skool se teenboeliegedrag-komitee moet alle mense wat by die voorval betrokke was, moniteer om te verseker dat die voorval nie herhaal word nie.
- Berading moet gegee word aan die slagoffer van die boeliegedragvoorval.
- Dissiplinêre stappe moet teen die oortreder geneem word.

Die maatreëls ten opsigte van oortredings van die beleid word in die volgende afdeling bespreek.

Maatreëls ten opsigte van oortredings van die beleid

Mense wat nie die bepalings soos uiteengesit in hierdie beleid nakom nie, sal dissiplinêre stappe in die gesig staar. Ernstige oortredings van die beleid teen boeliegedrag sal as ernstige wangedrag beskou word met strawwe wat tot skorsing kan lei as die oortreder 'n leerder is, en ontslag as die oortreder 'n onderwyser of 'n nie-onderwyser is – beheerliggaamaangesteldes.

Boeliegedrag deur die leerders sal volgens die Gedragskode van Leerders aandag geniet en hanteer word (sien afdeling 3.2.8.1).

Boeliegedrag deur mede-onderwysers en skoolhoofde kan volgens die grieweprocedure en SARO-kode hanteer word (sien afdeling 3.2.8.5).

Boeliegedrag deur ouers kan volgens die Grondwet en wetgewing hanteer word (sien afdeling 3.2).

Boeliegedrag deur beheerliggaamslede kan volgens die Grondwet van die Beheerliggame hanteer word (sien afdeling 3.2.8.6).

Die skool verbind hom tot die nodige ondersteuning aan alle slagoffers van boeliegedrag in die skool. Alle gevalle van boeliegedrag moet aangemeld word. Die skool verbind hom ook tot die beskerming van die fluitjieblasers en getuies van die boeliegedrag.

Behoeftte aan 'n "geheelskoolbenadering" wat fokus op 'n menseregtekultuur, openbare vertroue, deelname en waaksaamheid

Die skep van 'n positiewe skoolkultuur en omgewing – die skep van inklusiewe, respekvolle kultuur wat menswaardigheid onderskraag; demokratiese besluitneming en om van 'n gepaste beleidsraamwerk gebruik te maak.

Samewerking – saamwerk om veiligheidskwessies te verstaan en te hanteer; deel te neem aan aktiwiteite in die breër gemeenskap en die vestiging van inisiatiewe met relevante gemeenskapbelanghebbendes.

Kurrikulum – onderrigmateriaal oor boeliegedrag te ontwikkel en in bestaande kurrikulums te integreer; menseregte in alle relevante kurrikulums te inkorporeer; en leerders van kennis en vaardighede te voorsien wat nodig is om 'n veiliger skoolomgewing te help skep (sien afdeling 4.2.4).

Die konsep van geheelskoolbenadering is in 4.2.4 bespreek. Onder andere, die uitgebreide navorsing oor boeliegedrag het getoon dat die geheelskoolbenadering die mees effektiewe benadering is om resultate in skole te bereik (sien afdeling 4.2.4). Hierdie benadering begin met die veronderstelling dat boeliegedrag 'n kulturele probleem is. Hierdie kulturele probleem lei daartoe dat pro-sosiale praktyke in die sosiale konteks met 'n stel praktyke vervang word wat opportunisties en antisosiaal is. Met hierdie benadering moet die verskille tussen mense in ag geneem word, en nie

ontken word nie. Sommige mense is meer geneig om gewelddadig en buite beheer op te tree as ander, ander is meer skerpsinnig en huiwerig om vir hulself te praat as ander.

Daar moet 'n holistiese benadering gevolg word, wat die welsyn van alle personeel en rolspelers in ag neem.

8.5.2 Werkswinkel 2: Konsepkode vir boeliegedrag teen onderwysers

Nadat die unieke bewusmaking van boeliegedrag teenoor onderwysers vasgestel is, het dit duidelik geword dat tradisionele metodes om werkplekboeliegedrag in skole te reguleer aangepas moet word om hierdie boeliegedrag te reguleer. 'n Literatuuoroorsig is gedoen om te bepaal hoe om boeliegedrag teen onderwysers in Suid-Afrikaanse skole die beste te reguleer (sien afdeling 3.2 en 3.3). Omdat 'n aantal sake oor boeliegedrag teen onderwysers in die werkplek beslis is, en daar 'n ontwikkelde wetlike en beleidsraamwerk is, naamlik die Konsepkode vir Goeie Praktyk rakende die voorkoming en uitskakeling van geweld en teistering in die werkplek in Suid-Afrika behoort dit as voorbeeldbeleid tydens die tweede werkswinkel bespreek te word. Die hoofpunte vir die werkswinkel is soos volg; daarna word die konsepkode kortliks bespreek. Regslui kan moontlik ook uitgenooi word om die konsepkode aan die werkswinkeldeelnemers te verduidelik.

'n Oorsig van die konsepkode

Tradisionele metodes om boeliegedrag in skole te beheer, moet aangepas word om werkplekboeliegedrag te reguleer.

Visie

Die konsepkode behels beste praktyk rakende die voorkoming en uitskakeling van geweld en teistering in die werkplek in Suid-Afrika, en meer spesifiek, skole.

Waardes

Die welsyn van alle personeel, ten opsigte van hierdie studie, onderwysers moet in ag geneem word, en hulle moet respekteer en beskerm word.

Strategiese doelwitte en belangrike suksesmaatreëls

Die hoofdoelwit is om die beskerming en veiligheid van onderwysers te verseker.

8.5.3 Werkswinkel 3: Bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers

Die hoofpunte vir die derde werkswinkel word vervolgens kortliks bespreek en behels 'n bespreking van faktore vir 'n geskikte strategie.

Omvang: Identifisering en toepassing van kernwaardes

Die bevordering van waardegebaseerde gedrag binne 'n skoolomgewing. Spesifieke waardes: respek vir mense, regverdigheid, bevordering van fundamentele regte en waardigheid; nie-rassigheid en nie-seksisme (sien afdeling 3.2.2). Pro-sosiale waardes (soos kommunikasie, samehorigheid, anti-diskriminasie en wedersydse respek) moet beklemtoon word.

Gebruiksaanwysigings: toepassing en handhawing van kernwaardes in die skool

Die toepassing van die geïdentifiseerde waardes van die individu word deur die volgende regte van onderwysers wat deur boeliegedrag aangetas word gesteun: die reg op gelykheid (artikel 9), reg op menswaardigheid (artikel 10), reg op vryheid en sekerheid van die persoon (artikel 12), die reg op privaatheid (artikel 14), die reg op vryheid van uitdrukking (artikel 16) en die reg op billike arbeidsverhoudinge (artikel 33) (sien afdeling 3.2.5). Die kernwaardes, die gedrag van individue en die hele organisasie kan met behulp van relevante beleide en funksies, soos 'n gedragskode gehandhaaf word (sien afdeling 3.2.8).

Die rol van die skoolhoof in die bestuur van boeliegedrag

Die korrekte benadering skep 'n positiewe skoolkultuur en omgewing: Skole moet 'n inklusiewe, respekvolle kultuur bou, wat menswaardigheid bevorder en beskerm. Skooladministrasiespanne moet besluitneming demokraties op alle vlakke hanteer. Die ontwikkeling van 'n beleidsraamwerk wat in ooreenstemming met die Suid-Afrikaanse Grondwet en wetgewing is, wat beskerming en veiligheid bevorder, en die skending van menseregte afkeur (sien afdelings 3.2 en 3.3).

Leierskapopleiding

Leierskapsopleiding moet leierskapstyle wat boeliegedrag bevorder en beperk uitwys. Die outokratiese en laissez faire-leierskapstyle kan boeliegedrag bevorder. Dui aan dat konstruktiewe of transformasionele leierskapstyle – veral dié wat gebaseer is op individuele oorweging – aan werknemers beskerming teen boeliegedrag bied (sien afdeling 2.6.4). Demokratiese leierskapstyl ondersteun die geheelskoolbenadering deurdat dit werkstevredenheid van onderwysers bevorder en boeliegedrag teenwerk (sien afdeling 4.2.4).

Die antiboeliegedragsbeleid moet verbeter, aangebied en aan alle lede van die skool gekommunikeer word. Antiboeliegedragwerkplekbeleide moet aan die volgende vereistes voldoen ten einde doeltreffend te wees: Dit moet verbruikersgerig wees; in oorleg met personeel ontwikkel word; 'n gevoel van eienaarskap en bemagtiging skep; prakties en logies vir die spesifieke werkplek wees; aanvaarbare gedragstandaarde stel; voorbeelde van toepaslike en onvanpaste gedrag bevat; saaklik en duidelik wees; en aan alle personeel gekommunikeer word (sien afdeling 4.2.1.1).

Voordele van beleid met betrekking tot boeliegedrag

'n Beleid waarvolgens boeliegedrag hanteer kan word, het verskeie voordele. Indien daar 'n beleid in plek is, sal werknemers weet wat boeliegedrag behels; hoe om gevalle van die onredelike gedrag aan te meld; hoe om boeliegedrag informeel te rapporteer; hoe om 'n formele klag te lê en wat om te verwag nadat hulle 'n klagte gelê het (sien afdeling 3.4.2).

Sleuteleienskappe van 'n strategie

'n Strategie om boeliegedrag te bestuur in die vorm van 'n antiboeliebeleid moet 'n verklaring in die skoolbeleid insluit wat die skool se doelwit aandui om boeliegedrag te voorkom; 'n duidelike en omvattende definisie van boeliegedrag gee; van toepassing op leerders en skoolpersoneel wees; beskryf watter ingrypingstrategieë in verskillende omstandighede gebruik kan word; en die hele skoolgemeenskap aanmoedig om deel te neem aan besprekings oor boeliegedrag (sien afdeling 4.2.4).

Bou van 'n beskermingskultuur

'n Organisasiekultuur wat kan bydra tot sigbare beskerming van onderwysers se regte en integriteit en waarby werknemers op alle skoolvlakke ook baat kan vind, moet gebou word.

Kontekstualisering van die opleiding en beleid

Hierdie opleiding is opgestel in navolging van die gids vir die bestuur van boeliegedrag in skole soos deur die Departement van Basiese Onderwys beskikbaar gestel. Hierdie beleid sal jaarliks hersien word om enige nuwe opdatering van die Departement van Basiese Onderwys in ag te neem en in die beleidsdokument te weerspieël.

8.5.4 Werkswinkel 4: Ontwikkeling van 'n beleid oor boeliegedrag teenoor onderwysers

Die bestaande gedragskodes by skole kan na afloop van die opleiding bekyk word om sodoende aanpassings te maak. Die volgende punte behoort tydens hierdie werkswinkel aandag te geniet:

Riglyne vir beleid teen boeliegedrag

Riglyne vir die saamstel van implementeringsplan teen boeliegedrag in die werkplek:

Riglyn 1: Konsepbeleid teen boeliegedrag

Hierdie beleid moet op die kennisgewingborde, in personeelnuusbriewe en ouernuusbriewe gepubliseer word, sodat onderwysers, leerders en ouers weet dat die beleid in plek is. Alle personeel, insluitend onderwysers en nie-onderwyspersoneel, moet hierdie beleidsdokument onderteken. Deur hul handtekening op hierdie beleid te plaas, erken hulle dat hulle die beleid gelees en verstaan het. Dat hulle ook hul daartoe verbind om die bepalings van hierdie beleid teen boeliegedrag te handhaaf.

Die beleid moet regverdig, redelik en konsekwent op die hele skoolgemeenskap toegepas word. Die skoolhoof moet, saam met die beheerliggaam, in oorleg met die hele skoolgemeenskap, jaarliks hierdie beleid herevalueer en hersien.

Die ouers of voogde van die leerders moet saam met die skool werk om die implementering van hierdie beleid te ondersteun. Alle leerders moet die bepalings van hierdie beleid teen boeliegedrag handhaaf.

Doelwitte van die beleid

Hierdie beleid is 'n uiteensetting van die skool se verbintenis tot die aankweek en instandhouding van 'n kultuur teen boelies. Dit stel ook die skool se prosesse en prosedures vas om boelievoorvalle teen onderwysers aan te meld en te hanteer. Die hoofdoelwitte van die beleid is om:

- te help met die totstandkoming van 'n veilige, respekvolle, vriendelike en sorgsame omgewing vir onderwysers
- te help met die opstel van raamwerke en riglyne vir die regverdige en konsekwente hantering van voorvalle teenoor onderwysers in die skool
- leerders, onderwysers en nie-onderwyspersoneel in te lig oor die skool se onverdraagsaamheid teenoor alle vorme van boeliegedrag teenoor onderwysers
- die ouers of voogde van leerders in te lig oor die skool se onverdraagsaamheid teenoor alle vorme van boeliegedrag teenoor onderwysers
- leerders, onderwysers en nie-onderwyspersoneel te bemagtig met inligting oor hoe om voorvalle van boeliegedrag teen onderwysers in die skool te voorkom en aan te meld
- die ouers of voogde van leerders te bemagtig met inligting oor hoe om voorvalle van boeliegedrag teen onderwysers in die skool te voorkom en aan te meld

Omvang

Die bepalings en voorskrifte wat in hierdie beleid uiteengesit word, is van toepassing op alle onderwysers, nie-onderwyspersoneel, leerders, ouers en almal wat op enige wyse by die skool betrokke is.

Definisie van boeliegedrag teenoor onderwysers

Ontwikkel 'n definisie vir die spesifieke skool, identifiseer wat nie boeliegedrag uitmaak nie.

Riglyn 2: Voorkomende maatreëls teen boeliegedrag by [Naam van skool]

Om voorvalle van boeliegedrag by die skool te voorkom of te verminder, verbind die skool hom tot die:

- aanbied van werkwinkels teen boeliegedrag en portuur-bemiddelingsprogramme vir leerders, onderwysers en nie-onderwyspersoneel
- opvoeding van onderwysers, nie-onderwyspersoneel, leerders, ouers, voogde, en skoolbeheerraadslede oor boeliegedrag en die uitwerking van boeliegedrag op sowel die slagoffer as die oortreder
- voer van kwartaallikse veldtogte teen werkplekboeliegedrag in die skool
- bevordering van 'n 'aanmeld'- en 'fluitjieblaas'-gesindheid
- selfgeldingsopleiding vir alle onderwysers en nie-onderwyspersoneel
- verskaffing van sosiale vaardighedsopleiding vir onderwysers
- aanstelling van graadprefekte of leerderleiers onder leerders om te help met die monitering en implementering van hierdie beleid
- aanstelling van 'n groep personeellede in 'n teenboeliegedrag-komitee om te help met die implementering van hierdie beleid in die skool
- opstel van 'n grieweprosedure
- opstel van 'n dissiplinêre aksieprosedure

Raamwerk vir monitering, evaluering en verslagdoening

'n Raamwerk moet opgestel word waarvolgens boeliegedrag in die betrokke skool moniteer en evalueer kan word en verslagdoening kan plaasvind.

Spesifikasies vir boeliegedragstrategie

Spesifikasies vir die saamstel van 'n organisatoriese boeliegedragstrategie vir die werkplek moet opgestel word

Interne en eksterne kontrole

Stelsels om interne en eksterne kontrole deur belanghebbendes met betrekking tot die spesifieke skool moontlik te maak, moet in plek wees.

Instellingsprosedures

Ondersoek na die instellingsprosedure van waardesgebaseerde opleiding en ontwikkeling, insluitend die fokus op die induksie en oriëntasie van werknemers, is nodig.

Beoordelingsprosesse

Die vestiging van 'n geïntegreerde prestasieopsporings-, moniterings- en strategiese beoordelingsproses om die sukses van 'n teenwerkplek-boeliegedragstrategie te evalueer.

Teenboeliegedrag-beleidsverklaring

Hier onder volg 'n voorbeeld van 'n verklaring deur 'n persoon dat hy of sy die beleid bespreek het en dit verstaan.

Hierdie beleid sal van Julie 2023 van krag wees. Die skool verbind hom tot die jaarlikse hersiening van hierdie beleid. Onderwysers en nie-onderwyspersoneel moet hierdie beleid teen boeliegedrag onderteken om aan te toon dat hulle die beleid gelees en verstaan het.

Ek het [Naam van skool] se beleid teen boeliegedrag gelees en ek verstaan dit. Ek stem in om my werk binne die vasgestelde beleidstandaarde te verrig. Ek stem ook in om alle leerders, kollegas, en ouers of voogde met respek en waardigheid te behandel, terwyl ek my werksverantwoordelikhede by [Naam van skool] uitvoer.

Naam en van (in drukskrif) _____

Handtekening _____

Datum _____

Voorbeeld van verklaring teen boeliegedrag

By [Naam van die skool] is ons daartoe verbind om 'n veilige, vriendelike en sorgsame werkklimaat vir al ons onderwysers te bied, sodat hulle in 'n veilige en ontspanne atmosfeer onderrig. Ons verbind ons ook daartoe om ons opvoeders 'n veilige werksomgewing te bied vir die effektiewe oordrag van kennis aan ons leerders. Ons erken dat 'n heilsame en koesterende omgewing, wat respek vir alle mense bevorder, belangrik is vir sowel leerders as opvoeders vir ons skool om uitnemendheid in die onderwys te behaal. As gevolg hiervan is enige vorm van boeliegedrag onaanvaarbaar in ons skool. Die skool verdra geen vorm van boeliegedrag teenoor onderwysers of opvoeders nie.

Naam en van (in drukskrif) _____

Skoolhoof _____

Handtekening _____

8.6 GEVOLGTREKKING

In Suid-Afrika, bestaan daar 'n regsraamwerk wat boeliegedrag teenoor onderwysers reguleer. Die regsraamwerk is geskik en beskikbaar om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm. Werkgewers het 'n regsplig wat hulle moet nakom om onderwysers teen boeliegedrag te beskerm en onderwysers het die reg om van 'n veilige werksomgewing voorsien te word. Daar bestaan 'n regsraamwerk wat gevolg moet word om boeliegedragklages te hanteer. Dit sluit in, dat onderwysers regsmedele tot hulle beskikking het, om te gebruik indien hulle by skole geboelie word. Die genoemde regsraamwerk word deur die Grondwet, wetgewing en die gemenerereg onderskryf.

Onderwysers word hoofsaaklik deur mede-onderwysers, skoolhoofde en leerders en in 'n mindere mate deur ouers en beheerliggaamslede geboelie. Mede-onderwysers boelie onderwysers deur stories en valse gerugte te versprei, hulle te isoleer of uit te sluit, en

hul persoonlike inligting bekend te maak. Die skoolhoofde boelie onderwysers deur hulle mag te misbruik en onderwysers se integriteit te ondermyn. Onderwysers ervaar leerderwangedrag in die vorm dreigemente, vernedering, waarskuwings en weiering om werk te doen. Die boeliegedrag wissel van eenmalig tot herhalend oor 'n tydperk van 'n maand tot 'n jaar. Die meeste voorvalle van boeliegedrag word nie informeel of formeel aangemeld nie en onderwysers probeer om dit self op te los. Ernstige sielkundige, emosionele en fisiese gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers bedreig die welstand van onderwysers, en kan tot afwesigheid, verswakte prestasie en verlaagde selfbeeld lei. Van die onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers sien gevalle van boeliegedrag nie as boeliegedrag nie. 'n Gemeenskaplike verstaan van wat boeliegedrag is en wie die moontlike boelies is, is noodsaaklik. Hierdie genoemde aard, omvang en gevolge van boeliegedrag is in al drie skole geïdentifiseer. Dit dui aan dat alhoewel daar 'n regsraamwerk bestaan, onderwysers steeds geboelie word en dus die noodsaaklikheid van 'n strategie bevestig om boeliegedrag effektief te bestuur.

Die skoolkultuur (jaloesie, werkonsekerheid, swak gedrag, kulturele agtergrond, faksies, rusies, misbruik van gesag, ouers se mededinging om aandag, skoolbestuurspan se druk, ongeletterde ouers), die outoritêre bestuurstyl van die skoolhoofde, onderwysers, skoolhoofde en vakbondvertegenwoordigers se beperkte kennis en bewustheid van werkplekbeleide, en die onkunde oor die regsraamwerk wat boeliegedrag teen onderwysers beskerm, is deur die deelnemers as faktore en aspekte uitgelig. Die ontleding van Gedragskodes vir Leerders van die skole bevestig die onkunde en beperkte bewustheid deur sekere tekortkominge uit te wys wat veronderstel is om in die gedragskodes voor te kom. Die redes, faktore, aspekte (van die ervaring van boeliegedrag) en die tekortkominge wat deur die deelnemers en die dokumentontleding uitgewys is, is essensieel om boeliegedrag teenoor onderwysers effektief in te bekamp.

Die huidige strategieë wat deur die deelnemende skole gebruik word om boeliegedrag te bestuur sluit in die loods van ondersoek, skorsing van leerder-boelie, bemiddeling, rekordhouding, besprekings tydens personeelvergaderings, berading en die hou van inligtingsessies. Alhoewel, strategieë in skole bestaan, kan die effektiwiteit van die strategieë bevraagteken word met inagneming van die volgende aspekte wat in bevindinge geïdentifiseer is: die strategieë wat skoolhoofde gebruik, stem nie ooreen met die regsraamwerk ten opsigte van die boeliegedrag teen onderwysers nie, vanweë

onbillike arbeidspraktyk, die volg van 'n onwettige proses om leerders te skors, gebruik van personeel om bemiddeling te hanteer; deurdat onderhoudsontleding getoon het dat 'n ondersteuningstelsel vir onderwysers en 'n beleid vir bewustheid nodig is om boeliegedrag te voorkom en baie onderwysers 'n beleid teen boeliegedrag by die werk verkies het en die ontwikkeling van 'n positiewe organisatoriese kultuur as voorkomende strategieë aanbeveel het.

In die besonder, en as 'n algemene gevolgtrekking, moet daarop gelet word dat hierdie studie aan die lig gebring het dat om boeliegedrag teenoor onderwysers in skole te verlig, dit nodig is om alle rolspelers bewus te maak van die verskillende tipes boelies; stresvlakke wat onderwyspersoneel mag ervaar, te verminder; almal bewus te maak van die probleme wat die bestuur van boeliegedrag belemmer; en die vlak van motivering aanwakker met die hulp van die ontwikkeling van hulle eie beleid wat gegrond sal word op die Suid-Afrikaanse regsraamwerk en geheelskoolbenadering. Hierdie doelwit word bereik deur die strategie te ontwikkel wat voortspruit uit vier werkwinkels wat die volgende dek: konseptualiseer en kontekstualiseer van boeliegedrag teenoor onderwysers; opstel van 'n konsepkode vir boeliegedrag teen onderwysers; bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers; en die ontwikkeling van 'n beleid oor boeliegedrag teenoor onderwysers. Ten slotte, terwyl daar sensitiwiteit op internasionale en nasionale vlak oor boeliegedrag bestaan, sal dit ewe belangrik wees om 'n vergelykbare prominensie aan boeliegedrag teenoor onderwysers te gee; huidige nasionale regulasies is gedeeltelik verantwoordelik vir hierdie bewustheid, maar meer transnasionale homogeniteit en afdwinging op nasionale vlak word steeds vereis.

8.7 DIE BYDRAE VAN DIE NAVORSING

Volgens Petre en Rugg (2010:14) verwys die “bydrae van die navorsing” na die bydrae wat die navorsing tot kennis lewer of hoe dit tot die diskoers oor die onderwerp bydra – dit wil sê, die verskaffing van bewyse tot 'n gevolgtrekking wat die moeite werd is om te staaf. In hierdie afdeling word die oorspronklike bydrae tot kennis wat die navorsing lewer, bespreek. Die volgende word ook aangedui: die bydrae wat die navorsing tot die vakdissipline Onderwysreg maak en die belangrikheid van die studie vir almal betrokke in die onderwysprofessie.

Die bevindinge is gebruik om die formulering van lesse vir die regulering en bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers in openbare skole toe te lig. Die riglyne sluit 'n duidelike definisie van boeliegedrag teenoor onderwysers in, en lig goeie praktyke in die regulering en bestuur van boeliegedrag in die werkplek uit. Tweedens is 'n goeie werkstandaard vir werkplekke uiteengesit om 'n boelievrye omgewing te skep en om klagtes oor boeliegedrag te hanteer. Hierdie bydrae is belangrik met verwysing na toekomstige boeliegedrag by skole.

Onderwysreg as vakdisipline sal voordeel trek uit die bevindinge en aanbevelings oor die belewenis van boeliegedrag teenoor onderwysers, gegewe die beperkte hoeveelheid bestaande navorsing oor die spesifieke onderwerp. Die navorsing kan dien as maatstaf om te bepaal of wetgewing en beleid sodanig geïmplementeer word dat dit boeliegedrag teenoor onderwysers kan beperk of nie. Dit sal aan die Departement van Basiese Onderwys 'n aanduiding gee van die effektiwiteit van bestaande beleide en of dit aangepas behoort te word.

Die resultate van die studie kan vir almal in die onderwysprofessie van waarde wees. Die Departement van Basiese Onderwys, die provinsiale onderwysdepartemente, vakbonde, asook skoolhoofde en beheerliggaamslede kan die bevindinge gebruik om die boeliegedrag teenoor onderwysers effektief te bestuur.

Die bevindinge van hierdie studie het die potensiaal om tot voordeel van die onderwysprofessie te strek, inaggenome dat effektiewe bestuur van boeliegedrag teenoor onderwysers 'n belangrike rol in die algemene sekuriteit en veiligheid van skole speel. Die fisieke en psigologiese impak wat boeliegedrag op onderwysers het, asook die feit dat die meeste skoolbeleide (bv. die Gedragskode vir Leerders en boeliegedragbeleide) beperk is tot die hantering van leerder-teen-leerder-boeliegedrag, regverdig die behoefte aan 'n effektiewe strategie om boeliegedrag teenoor onderwysers te bestuur. Dus sal skoolhoofde wat die aanbevole strategie, wat vanuit die resultate van hierdie studie ontwikkel is, in hul onderskeie skole toepas, onderwysers beter teen boeliegedrag kan beskerm en gevalle van boeliegedrag regmatig kan bestuur. Die Departement van Basiese Onderwys kan die bestuurstrategie as besprekingsdokument gebruik vir die ontwikkeling van 'n nasionale beleid oor boeliegedrag teenoor onderwysers, soos deur SADOU versoek. Indien die studie as riglyn deur die provinsiale onderwysdepartemente gebruik word om boeliegedrag teenoor onderwysers te

identifiseer en binne die spesifieke regsraamwerk te hanteer, kan baie onderwysers wat dié tipe gedrag ervaar, daarby baat vind.

8.8 GEBREKE EN BEPERKINGS VAN DIE NAVORSING

Die belangrikste beperking van hierdie studie is die veralgemeenbaarheid van bevindinge. Die klein steekproefgrootte, homogene etnisiteit, beperkte geografiese ligging en onttrekking van 'n primêre skoolhoof en vakbondvertegenwoordiger, as gevolg van Covid-verwante sterfte en siekte beperk die studie se gevolgtrekkings.

Deelnemers is gevra om hul ervaring van werkplekboelies te beskryf. Sommige van hierdie ervarings het lank gelede plaasgevind. Die tydsverloop tussen die boeliegedrag-ervaring en die onderhoud kon die onderwysers se vorige herinneringe (van die boeliegedrag) verwring het. Daarbenewens het die selfseleksie-aard van die deelnemers nie insig in die ervarings van onderwysers wat verkies het om nie aan hierdie studie deel te neem nie, moontlik gemaak nie.

Sommige deelnemers se swak beheersing van Engels wat die verstaan en interpretasie van data bemoeilik het, is 'n belangrike beperking, aangesien dit resultate kon beïnvloed.

Kwalitatiewe inhoudsontleding is intersubjektiewe werk. Dit is moontlik dat 'n ander navorser 'n ander interpretasie van die onderhoudstranskripsies kan verskaf.

Hierdie tipe navorsing is beslis tydrowend, en vereis dissipline en geduld. Die tipe studie is ook arbeidsintensief.

Onderwysers se jare van ondervinding en boeliegedrag van ouers, was nie die fokuspunt van hierdie navorsing nie (die impak van boeliegedrag oor tyd heen, ongeag van ervaring, is wel van toepassing). Boeliegedrag van ouers is wel gemeld, maar was nie die hoofkwessie nie, alhoewel dit deel van die hele boeliekultuur is.

Die data van een onderwyser by 'n gekombineerde skool is nie gebruik nie, omdat ek tydens die ontledings agtergekom het dat die deelnemer hom weerspreek. Op die vraag of sy al geboelie was, het sy 'nee' geantwoord, maar ander vrae onder andere in watter volgorde sy boelies by haar skool sal plaas, het sy geantwoord asof daar boeliegedrag

by die skool plaasvind, nadat sy voorheen genoem het dat daar nie is nie. Die inligting wat hierdie deelnemer verskaf het, kan dus nie as betroubaar aanvaar word nie.

8.9 VOORSTELLE VIR TOEKOMSTIGE STUDIES

Die volgende temas vir verdere studie word uitgelig:

- Hierdie studie kan herhaal word in Noord-Kaapse onderwysdistrikte sodat die bevindinge vergelyk kan word. Hierdie studie het slegs bevindinge van een distrik gerapporteer, opnames van onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers in verskillende geografiese liggings mag breër ervarings van boeliegedrag teenoor onderwysers oplewer. Sommige skole was óf oorverteenwoordig óf onderverteenwoordig.
- Die studie kan herhaal word om uit te vind watter veiligheidsmaatreëls en intervensiestrategieë gebruik kan word om onderwysers en skoolhoofde teen konfronterende ouers te beskerm.
- Verdere navorsing kan perspektiewe van ander onderwysers, skoolhoofde en vakbondverteenwoordigers ondersoek, insluitend onderwyserboelies en administrasie.
- Toekomstige navorsing moet fokus op onderwysers se jare ondervinding.
- Ander studies kan, byvoorbeeld, op boeliegedrag van ouers teenoor skoolpersoneel fokus.
- Laastens kan toekomstige navorsing oor boeliegedrag teenoor onderwysers dalk hierdie verskynsel ondersoek, deur 'n meer verteenwoordigende steekproef van etnisiteit en geslag in te sluit, en kan meer verteenwoordigende bevindinge in die resultate verskaf.

8.10 BEVESTIGING VAN AANNAMES

Die empiriese ondersoek het die aannames wat in hoofstuk 1 uitgelig is, bevestig, naamlik dat:

- alle deelnemers hulle samewerking sal gee en betroubare inligting sal verskaf (sien afdelings 5.5.2.2 en 6.3)
- die integrasie van kwalitatiewe en kwantitatiewe data addisionele insig oor die aard, omvang en gevolge van boeliegedrag teenoor onderwysers asook oor die huidige strategieë wat skole tans gebruik kan bied (sien afdeling 8.3)

- onderwysers 'n gebrek aan kennis ten opsigte van boeligedrag het (sien afdeling 6.3.1.1)
- aggressiewe gedrag in skole die werkstevredenheid van onderwysers beïnvloed (sien afdeling 6.3.2.1)

Laastens word die samevatting van die studie bespreek.

8.11 SAMEVATTING

Die hoofstuk het die opsomming, samevatting en bevindinge ten opsigte van die navorsingsubvrae, gevolgtrekkings, bydrae van die navorsing, gebreke en beperkings van die navorsing, voorstelle vir toekomstige studies en bevestiging van aannames bespreek. Die bevindinge dui daarop aan dat die deelnemende onderwysers wel geboelie word (ten spyte van 'n regsraamwerk). Onderwysers word hoofsaaklik deur mede-onderwysers en skoolhoofde geboelie, en onderwysers kan baie negatief deur die boeligedrag affekteer word. Daar is uiteenlopende redes vir die toedrag van sake wat wissel van leierskapstyl, tot gebrek aan bewustheid. Dit is ook van belang dat die strategieë wat tans deur skoolhoofde gebruik word, ondoeltreffend is om boeligedrag te bestuur. Die aanbevelings is in lyn met die bevindinge en dui hoofsaaklik aan dat opleiding van rolspelers en implementering van wetgewing en beleide nodig is. Die studie toon duidelik die behoefte aan 'n strategie om onderwysers teen werkplek boeligedrag te beskerm.

Toekomstige navorsing in hierdie studierigting is belangrik om die werkpleksekuriteit en veiligheid van onderwysers effektief te verbeter, en boeligedrag teen onderwysers in sy geheel uit te skakel.

BRONNELYS

- ACAS. 2013. Mediation: an Approach to resolving workplace issues. <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-workplace-issues.pdf> (24 November 2020 geraadpleeg).
- African News Agency (ANA). 2019. <https://citizen.co.za/news/south-africa/crime/2089282/teacher-hospitalised-after-beating-allegedly-by-irate-parent/> (19 April 2019 geraadpleeg).
- American Council on Science and Health (ACSH). 2016. Bullying other teachers is driving teachers from their jobs. <https://www.acsh.org/news/2016/11/24/bullying-other-teachers-driving-teachers-their-jobs-10473> (10 Februarie 2018 geraadpleeg).
- Anney, V.N. 2014. Ensuring the quality of the findings of qualitative research: looking at trustworthiness criteria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 5(2):272–281.
- Anon, s.a. Additional information on background. http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic549684.files/Additional_information_on_BACKGROUND.pdf (21 Junie 2016 geraadpleeg).
- Archived, s.a. Change in student and teacher roles. <https://www2.ed.gov/pubs/EdReformStudies/EdTech/effectsstudents.html> [die skakel werk nie] (17 Oktober 2018 geraadpleeg).
- Ariza-Montes, J.A., Muniz, N.M., Antonio, R., Leal-Rodríguez, A.L., Antonio, G. & Leal-Millán, A.G. 2016. Workplace bullying among teachers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 8:818–827.
- Ariza-Montes, J.A., Muniz, N.M., Leal-Rodríguez, A.L. & Leal-Millán, A.G. 2014. Workplace bullying among managers: a multifactorial perspective and understanding. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11:2657–2682.
- Aryee, S., Chen, Z.X., Sun, L. & Debrah, Y.A. 2007. Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1):191–201.
- Aurora, S. 2016. Human rights and values in education: background paper prepared for Education International. https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/2016_RigaSymposium_BackgroundPaper_EN.pdf - :~:text=HUMAN%20RIGHTS%20AND%20VALUES%20IN%20EDUCATION%20Human%20rights,conflict%20prevention%20and%20resolution%2C%20and%

[20understanding%20of%20diversity.2016_RigaSymposium_BackgroundPaper_EN.pdf \(ei-ie.org\)](#) (30 Oktober 2021 geraadpleeg).

- Baillien, E. & De Witte, H. 2010. The relationship between the occurrence of conflicts in the work unit, the conflict management styles in the work unit and workplace bullying. *Psychologica Belgica*, 49(4):207–226.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. & De Cuyper, N. 2009. A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19(1):1–16.
- Benefield, J. 2005. *Teachers-the new targets of schoolyard bullies?* Wellington: Post Primary Teachers Association.
- Bilbilosk, J. 2019. When teachers bully other teachers. *Adviseredu*, 17 August 2019. <https://adviseredu.com/2019/08/17/when-teachers-bully-other-teachers/> (28 Julie 2021 geraadpleeg).
- Billett, P., Fogelgarn, R. & Burns, E. 2019. *Teacher targeted bullying and harassment by students and parents: Report from an Australian exploratory survey*. Victoria: La Trobe University.
- Blase, J. & Blase, J. 2003. *Breaking the silence: overcoming the problem of principal mistreatment of teachers*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Blase, J. & Blase, J. 2006. Teachers' perspectives on principal mistreatment. *Teacher Education Quarterly*, Fall:123–142.
- Block, E.S. & Erskine, L. 2012. Interviewing by telephone: specific considerations, opportunities, and challenges. *International Journal of Qualitative Methods*, 11(4):428–445.
- Botha, R.N. 2021. Onderwysers as slagoffers van geweld deur leerders in Suid-Afrikaanse skole. *LitNet Akademies (Opvoedkunde)* 29 September 2021.
- Boyd, S. 2012. *Wellbeing@School: Building a safe and caring school climate that deters bullying*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research.
- Bradshaw, C.P. & Figiel, K. 2012. Prevention and intervention of workplace bullying in schools. *A report prepared for the National Education Association*. Washington: National Education Association Human and Civil Rights Department. <https://www.nea.org/assets/docs/Workplace-Bullying-Report.pdf> (6 April 2018 geraadpleeg).
- Braithwaite, V. 2013. *A multipronged approach to the regulation of workplace bullying*. Regulatory Institutions Network, RegNet. Occasional Paper 20. Canberra: Australian National University.

- British Educational Research Association [BERA], 2018. *Ethical guidelines for educational research* (4th edition). London. BERA.
- Bullying Education. 2011. Teachers and bullying part 3: When parents bully teachers | *Bullying Education*. (15 Januarie 2019 geraadpleeg).
- Burton, P. 2008. Merchants, skollies and stones: experiences of school violence in South Africa. *Centre for Justice and Crime Prevention*, 4:1–92.
- Busby, E. 2018. Four in five teachers have been sexually harassed or bullied at school, study suggests. <https://www.independent.co.uk/news/education/education-a8282001.html> (8 Julie 2018 geraadpleeg).
- Campanini, P., Conway, P.M., Neri, L., Punzi, S., Camerino, D. & Costa, G. 2013. Workplace bullying and sickness absenteeism. *Epidemiologia & Prevenzione*, 7:8–16.
- Cartwright, S. & Cooper, C.L. 2007. Hazards to health: the problem of workplace bullying. *The Psychologist*, 20(5):284–287.
- Ch., A.H., Ahmad, S., Malik, M. & Batool, A. 2017. Principals' leadership styles and teachers' job satisfaction: a correlation study at secondary level. *Bulletin of Education and Research December*, 39(3):45–56.
- Chan, H.H. 2021. Over half of Hong Kong teachers bullied at work in past six months, union poll finds | South China Morning Post (scmp.com). (20 Mei 2021 geraadpleeg).
- Christensen, L.B., Johnson, R.B. & Turner, L.A. 2014. *Research methods, design, and analysis* (12th edition). Boston, MA: Pearson.
- Clark, P.V.L. & Ivankova, N.V. 2015. *Mixed method research. a guide to the field* (3rd edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cleary, M., Hunt, G.E., Walker, G. & Robertson, M. 2009. Dealing with bullying in the workplace: toward zero tolerance. *Journal of Psychosocial Nursing*, 47(12):34–41.
- Collins COBUILD Advanced English Dictionary. 2021 <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/framework> (16 September 2021 geraadpleeg).
- Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, D., Catley, B., Bentley, T. & Trenberth, L. 2015. Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4):384–407.

- Creese, M. & Earley, P. 1999. *Improving schools and governing bodies: making a difference*. London: Routledge.
- Creswell, J.W. & Creswell, J.D. 2018. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crimp, H. 2017. Insights into effective interventions for the prevention and management of workplace bullying in the New Zealand public service. Unpublished MCom. (Management). Wellington: Victoria University.
- Cunniff, L. & Mostert, K. 2012. Prevalence of workplace bullying of South African employees. *South African Journal of Human Resource Management*, 10(1):1–15.
- Currie, I. De Waal, J. 2013. *The Bill of Rights Handbook* (6th edition). Cape Town: Juta.
- Curuso, N.D. s.a. Bullies in the Boardroom. <https://www.aasa.org/SchoolAdministratorArticle.aspx?id=7386> (3 Oktober 2018 geraadpleeg).
- De La Guerre, N. 2015. Die Wet op Arbeidsverhoudinge. <https://prezi.com/kucrf-mtzrnd/die-wet-op-arbeidsverhoudinge/> (04 Januarie 2018 geraadpleeg).
- De Vos, J. 2010. Personal characteristics and behaviour of victimised educators and their bullies that contribute to workplace violence. Unpublished MEd. dissertation (Educational Psychology). Potchefstroom: North-West University.
- De Vos, J. 2013. Teachers' experiences of workplace bullying and its effects on health: developing a multi-level intervention programme. Unpublished PhD. thesis (Educational Psychology). Potchefstroom: North-West University.
- De Vos, J. & Kirsten, G.J.C. 2015. The nature of workplace bullying experienced by teachers and the biopsychosocial health effects. *South African Journal of Education*, 35(3):1–9.
- De Wet, C. & Jacobs, L. 2015. A quantitative exploration of the effects of workplace bullying on South African educators. *African Safety Promotion Journal*, 13(2):31–58.
- De Wet, C. 2010a. Victims of educator-targeted bullying: a qualitative study. *South African Journal of Education*, 30:189–201.
- De Wet, C. 2010b. The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26:1450–1459.

- De Wet, C. 2014. Educators' understanding of workplace bullying. *South African Journal of Education*, 34(1):1.
- Deelstra, J.T., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., Stroebe, W., Zijlstra, F.R.H. & Van Doornen, L.P. 2003. Receiving instrumental support at work: when help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88(2):324–331.
- DeJonckheere, M. & Vaughn, L.M. 2019. Semistructured interviewing in primary care research: a balance of relationship and rigour. *Family Medicine & Community Health*, 7:1–8.
- Department of Basic Education. 2012. Positive discipline and classroom management. Cape Town: Centre for Justice and Crime Prevention. https://eceducation.gov.za/files/modules/000/000/116/1602061547_MxwAHcylj6_positive_classroom_discipline_and_classroom_management_workbook.pdf (30 Oktober 2021 geraadpleeg).
- Department of Basic Education. 2015. *National School Safety Framework*. Pretoria: Government Printers.
- Department of Justice and Constitutional Development (DJ & CD). 2004. *The service charter for victims of crime in South Africa*. Pretoria: Department of Justice and Constitutional Development.
- Desrumaux, P., Gillet, N. & Nicolas, C. 2018. Direct and indirect effects of belief in a just world and supervisor support on burnout via bullying. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15:1–16.
- Doubell, T.B. 2012. Opvoedersekuriteit en sportafrigting by skole: 'n onderwysregtelike perspektief. Ongepubliseerde M.Ed-verhandeling (Onderwysreg). Potchefstroom: Noordwes-Universiteit.
- Douglas, E. 2001. *Bullying in the workplace: an organizational toolkit*. Gower: Routledge.
- Du Plessis, J.V. & Fouche, M.A. 2015. *A practical guide to labour law*. (8th edition). Durban: LexisNexis Butterworths.
- Ebersöhn, L., Eloff, I. & Ferreira. 2020. First steps in action research. In Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 259–269).
- Ebrahim, S. 2017. Discipline in schools: What the law says you can and can't do. <https://mg.co.za/article/2017-11-09-discipline-in-schools-what-the-law-says-you-can-and-cant-do> (10 Mei 2018 geraadpleeg).

- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. 2009. Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Act Questionnaire – revised. *Work and Stress*, 23(1):24–44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. 2011. *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice* (2nd edition). London/New York: CRC Press Taylor & Francis.
- Ellis, J. 2017. *What is Education Law?* <http://www.wisegeek.com/what-is-education-law.htm#> (22 Januarie 2017 geraadpleeg).
- Enca.com, 2017. Checkpoint: teachers under siege | eNCA DSTv channel 403, Tuesday 29 August 2017 5:00pm. <https://www.enca.com/south-africa/checkpoint-teachers-under-siege> (10 Februarie 2018 geraadpleeg).
- Ericksen, A., Hogh, A. & Hansen, A. 2016. Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence. *Institute for the Study of Labor*, 10101:1–57.
- Escartin, J. 2016. Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 9:157–169.
- Fahie, D. & Devine, D. 2014. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2):235–252.
- Farooq, M.B. & De Villiers, C. 2017. Telephonic qualitative research interviews, when to consider them and how to do them. *Meditari Accountancy Research*, 25(2):291–316.
- Ferreira, J. 2015. Managing and implementing occupational health and safety policies in selected Tshwane South primary schools, Gauteng Province. Unpublished MEd. dissertation. Pretoria: University of South Africa.
- Field, T. 1999. *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. London: Success Unlimited.
- French, J.R.P. & Raven, B. 1959. The bases of social power. In Cartwright, D. (ed.), *Studies in social power*. Michigan: University of Michigan. (pp. 150–167).
- Gabriel, A.G. Mangahas, T.L. & Manuzon, E.D.P. 2016. Basic education teachers' perspectives on the presence of factors antecedent to workplace bullying in the Philippines. *American Journal of Educational Research*, 4(17):1217–1221.
- Garner, R. 2014. *Teachers: 'Our pupils are targeting us on social media with more than a quarter victim of abuse'*. <http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/teachers-our-pupils-are-targeting-us-with-more-than-a-quarter-victims-of-abuse-on-social-media-9272462.html> (13 Februarie 2017 geraadpleeg).

- Garrett, L. 2014. The student bullying of teachers: an exploration of the nature of the phenomenon and the ways in which it is experienced by teachers. *Aigine*, 5:19–40.
- Gillen, P.A., Sinclair, M., Kernohan, W.G., Begley, C.M. & Luyben, A.G. 2017. Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 1(2):1–67.
- Glasl, F. 1994. *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater* [Conflict management: a handbook for managers and consultants] (4th edition). Bern: Haupt.
- Graff, C.J. 2013. Mixed methods research. In Hall, R.H. & Roussel, L.A. *Evidence-based practice: an integrative approach to research, administration and practice*. Burlington: Jones & Bartlett. (pp. 45–65).
- Gray, D.E. 2014. *Doing reserach in real world*. (3rd edition). London: Sage.
- Groch, S. 2018. *Number of teachers on leave due to violence, bullying triples in ACT*. <https://www.canberratimes.com.au/story/6001731/number-of-teachers-on-leave-due-to-violence-bullying-triples-in-act/> (7 April 2019 geraadpleeg).
- Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT)*. 2014. Kaapstad: Pearson.
- Harding, E. 2017. Now pupils abuse teachers on social media. <http://www.dailymail.co.uk/news/article-4567840/Now-pupils-abuse-TEACHERS-social-media.html> (10 Februarie 2018 geraadpleeg).
- Harvey, L. 2012-2020. Researching the real world. <http://www.qualityresearchinternational.com/methodology> (21 Februarie 2020 geraadpleeg).
- Heale, H. & Twycross, A. 2015. Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-based Nursing*, 18(3):66–67.
- Healy-Cullen, S. 2017. Is workplace bullying in the eye of the beholder. *Journal of Mediation and Applied Conflict Analysis*, 4(2):563–576.
- Hershcovis, S.M., Tara, C., Reich, T.C. & Niven, K. 2015. Workplace bullying: causes, consequences, and intervention strategies. *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 1:1–16.
- Hlati, O. 2017. Bullied teachers “helpless”. <https://www.iol.co.za/capeargus/news/bullied-teachers-helpless-9204407> (7 Julie 2018 geraadpleeg).

- Hodgins, M., MacCurtain, S. & Mannix-McNamara, P. 2014. Workplace bullying and incivility: a systematic review of interventions. *International Journal Workplace Health Management*, 7:54–72.
- Hodson, R., Roscigno, V.J. & Lopez, S.H. 2006. Chaos and the abuse of power: workplace bullying in organizational and interactional context. *Work and Occupations*, 33(4):382–416.
- Hoel, H. & Salin, D. 2003. Organisational antecedents of workplace bullying. In Einarsen, S., Hoel, H. Zapf, D. & Cooper, C.L. (eds.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp. 203–218). London: Taylor & Francis.
- Holloway, I. & Galvin, K. 2016. *Qualitative research in nursing and healthcare* (4th edition). Oxford: John Wiley and Sons.
- Holt, M. K. & Keyes, M. A. 2004. Teachers' attitudes toward bullying. In D. L. Espelage & S. M. Swearer (eds.) *Bullying in American schools: a social ecological perspective on prevention and intervention*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 143–162).
- Hoobler, J.M. & Brass, D.J. 2006. Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, 91(5):1125–1133.
- House, J.S. & Kahn, R.L. 1985. Measures and concepts of social support. In Cohen, S. & Syme, S.L. (eds.). *Social support and health*. New York: Academic Press (pp. 83–108).
- Illing, J.C., Carter, M., Thompson, N.J., Crampton, P.E.S. Morrow, G.M., Howse, J.H., Cooke, A. & Burford, B.C. 2013. Evidence synthesis on the occurrence, causes, consequences, prevention and management of bullying and harassing behaviours to inform decision making in the NHS. Final report. NIHR Service Delivery and Organisation programme. https://www.google.co.za/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&ved=2ahUKEwj8sPLYl4neAhVNSsAKHVisC9k4ChAWMAB6BAglEAI&url=http%3A%2F%2Fwww.netscc.ac.uk%2Fhsdr%2Ffiles%2Fproject%2FSDO_FR_10-1012-01_V06.pdf&usq=AOvVaw2iogJhCmpSicr1mJSKLYA7 (15 Oktober 2018 geraadpleeg).
- ILO Private Employment Agencies Convention, No 181 of 1997. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,%2FDocument (5 Oktober 2019 geraadpleeg).

- Indvik, J. & Johnson, P. 2012. Lawsuits walk in on two feet: the bully in the workplace. *The Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 16(2):73–77.
- Ivankova, N.V. 2015. *Mixed methods applications in action research: From methods to community action*. Los Angeles: Sage.
- Ivankova, J. Creswell, W. & Clark, V.L.P. 2016. Foundations and approaches to mixed methods research. In Maree, K. *First steps in research* (2nd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 306–336).
- Jacobs, L. & de Wet, C. 2018. The complexity of teacher targeted workplace bullying: an analysis for policy. *Journal for Juridical Science*, 43(2):53–78.
- Jacobs, L. & Teise, K. 2019. Educators' subjective experiences of workplace bullying within a perceived neoliberalist education system. *South African Journal of Education*, 39(4):1–9.
- Jenkins, M. 2013. *Preventing and managing workplace bullying and harassment: a risk management approach*. Toowong: Australian Academic Press.
- John Taolo Gaetsewe District Municipality. 2020. Integrated Development Plan (IDP) of the John Taolo Gaetsewe District Municipality 2019–2020 review. <https://docslib.org/doc/3758712/integrated-development-plan-review-john-taolo-gaetsewe-district-municipality> (9 September 2022 geraadpleeg).
- Johnson, E.J. 2008. Do parents try to bully teachers through confrontation? Unpublished DEd. thesis. (Educational Leadership & Policy Studies). Virginia: State University.
- Johnson, M. 2014. *Abc's for bully prevention, Simple as 1-2-3*. Wilmington: Xlibris.
- Johnson, R.B., Onwuegbuzie, A. J. & Turner, L.A. 2007. Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2):112–133.
- Jones, T. 2013. Workplace bullying: How to be assertive in the workplace. <http://www.hurecomaverick.com/workplace-bullying/> (9 Maart 2019 geraadpleeg).
- Joubert, I., Hartell, C. & Lombard, K. 2016. *Navorsing: 'n Gids vir die beginnervorsers*. Pretoria: Van Schaik.
- Joubert, R. 2016a. Law and education. In Joubert, R. *The law of education in South Africa* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp.1–33).

- Joubert, R. 2016b. The care and safety of learners. In Joubert, R. *The law of education in South Africa* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp.153–186).
- June, D. 2014. *What they didn't teach at the academy: topics, stories, and reality beyond the classroom*. New York: Taylor & Francis.
- Karakas, S.A. & Okanli, E. 2015. The effect of assertiveness training on the mobbing that nurses experience. *Workplace Health & Safety*, 63(10):446–451.
- Kauppi, T. & Pörhölä, M. 2012. Teachers bullied by students: forms of bullying and perpetrator characteristics. *Violence and Victims*, 27:396–413.
- Keashly, L. & Nowell, B. L. 2011. Conflict, conflict resolution, and bullying. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (eds.). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice* (2nd edition). New York: Taylor & Francis. (pp. 423–445).
- Keating, J.B. 2011. Security in the workplace of the foundation phase teacher: an education law perspective. Unpublished MEd. dissertation (Education Law). Potchefstroom: North West University.
- Klein, J. & Bentolila, A. 2019. Principals bully teachers at schools: causes, examples, and consequences. *International Journal of Leadership in Education*, 22(6):651–669.
- Kohut, M.R. 2007. *The complete guide to understanding, controlling, and stopping bullies: a complete guide for teachers and parents*. Ocala, FL: Atlantic Publishing Group.
- Kopecký, K. & Szotkowski, R. 2017. Cyberbullying of teachers in Czech schools: a national research. *Informatics in Education*, 16(1):103–119.
- Korrapati, R. 2016. *Five-chapter model for research thesis writing 108: Practical Lessons for MS/MBA/M.Tech/M.Phil/LLM/Phd students*. New Delhi: Diamon Pocket Books.
- Kruger, M. 2011. Bullying in secondary schools: teachers' perspectives and experiences. Unpublished MEd. dissertation (Educational Psychology). Stellenbosch: University of Stellenbosch.
- Kumar, R. 2019. *Research methodology: a step-by-step guide for beginners*. (4th edition). Los Angeles: Sage.
- Laas, A. 2012. Combating bullying in schools: a South African legal perspective. Unpublished MA. dissertation (Education Law). Pretoria: University of Pretoria.

- Lage, M. 2019. Denmark: new guidelines to prevent harassment in the workplace. <https://www.taylorvinters.com/article/new-guidelines-to-prevent-harassment-in-the-workplace> (10 September 2021 geraadpleeg).
- Langeveldt, D.C. 2016. Onderwysersekuriteitsbelewenis ten opsigte van skoolbeheerliggame se regsplig in plattelandse openbare skole: 'n onderwysregtelike perspektief. Ongepubliseerde M.Ed-verhandeling (Onderwysreg). Potchefstroom: Noordwes-Universiteit.
- Leedy, P.D & Ormrod, J.E. 2020. *Practical research planning and design* (12th edition). London: Pearson Education Limited.
- Leka, S. & Cox, T. (eds.). 2008. *The European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF*. Nottingham: I-WHO Publications.
- Leymann, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2):119–126.
- Leymann, H. 1996. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):165–184.
- Liebmann, M. 2011. *Mediation in context*. London: Jessica Kingsley.
- Lipkin, N. 2013. *What keeps leaders up at night: recognizing and resolving your most troubling management issues*. New York: AMACOM.
- Low-Kramen, B. 2016. How to deal with bullying in the workplace. <http://www.infomart-usa.com/blog/deal-bullying-workplace/> (18 Julie 2018 geraadpleeg).
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J. & Alberts, J. K. 2007. Burned by bullying in the American workplace: prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6):837–862.
- Mackey, J. D., Brees, J. R., McAllister, C. P., Zorn, M. L., Martinko, M. J. & Harvey, P. 2018. Victim and culprit? The effects of entitlement and felt accountability on perceptions of abusive supervision and perpetration of workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 153(3):659–673.
- Magee, C., Gordon, R. Caputi, P., Oades, L., Reis, P. & Robertson, L. 2014. Final Report on Workplace Bullying in Australia. https://www.google.co.za/search?source=hp&ei=rN1JXLWhC-uUlwTnp424AQ&q=final+report+workplace+bullying+in+australia+&btnK=Google+Searc h&oq=final+report+workplace+bullying+in+australia+&gs_l=psy-ab_3..0i22i30.48729.88314..93945...0.0..0.3777.56547.3-1j2i9j5j7j1_j12.....0...1..gws-wiz.....0..0i131j0i8i13i30j33i22i29i30.28-Dt0Jnuuo (23 Januarie 2019 geraadpleeg).

- Mahabeer, P. 2020. Novice teachers' beliefs and fears on bullying in schools in South Africa. *Koers: Bulletin for Christian Scholarship = Koers: Bulletin vir Christelike Wetenskap*, 85(1):1–15.
- Marais, D.L., Qualy, M. & Burns, J.K. 2017. The role of access to information in enabling transparency and public participation in governance: a case study of access to policy consultation records in South Africa. *African Journal of Public Affairs*, 9(6):36–49.
- Maree, K. 2020. Planning a research proposal. In Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 25–53).
- Maree, K. & Pietersen, J. 2020a. Overview of some of the most popular statistical techniques. In Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 272–325).
- Maree, K. & Pietersen, J. 2020b. Surveys and the use of questionnaires. In Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 196–212).
- Masitsa, M.G. 2011. Exploring safety in township secondary schools in the Free State province. *South Africa Journal of Education*, 31:163–174.
- Matsui, J. s.a. Bullying in the workplace survey conducted and commissioned by the Elementary Teachers' Federation of Ontario, the Ontario English Catholic Teachers' Federation of Ontario, and the Ontario Secondary Teachers' Federation of Ontario. <http://www.etfo.ca/AdviceForMembers/PRSMattersBulletins/Pages/Workplace%20Harassment%20and%20Bullying.aspx> (13 Mei 2016 geraadpleeg).
- McGill, B. 2016. Serial bullies: an academic failing and the need for crowd-sourced truth-telling. <https://dynamicecology.wordpress.com/2016/10/18/serial-bullies-an-academic-failing-and-the-need-for-crowd-sourced-truth-telling/> (24 November 2020 geraadpleeg).
- Meriläinen, M., Sinkkonen, H.M., Puhakka, H. & Käyhkö, K. 2016. Bullying and inappropriate behaviour among faculty personnel. *Policy Futures in Education*, 14(6):617–634.
- Merriam-Webster.com Dictionary*. 2021. “theory”. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/theory> (16 September 2021 geraadpleeg).
- Merriam-Webster.com Thesaurus*. N.d. “perspective”. <https://www.merriam-webster.com/thesaurus/perspective> (5 Mei 2021 geraadpleeg).
- Meyer, H.W. & Kirsten, T.G. 2014. The effect of psychological violence in the workplace on health: a holistic eco-system approach. *Health SA Gesondheid*, 19(1):1–11.

- Milczarek, M. 2010. Workplace violence and harassment: a European picture. *European Agency for Safety and Health at Work*, 10:1–155.
- Minnaar, L.M. 2009. The expectations of school governing bodies with respect to educator workloads: an education labour law analysis. Unpublished PhD. thesis (Education Management and Policy Studies). Pretoria: University of Pretoria.
- Mncube, V. & Harber, C. 2013. *The dynamics of violence in South African schools: report*. Pretoria: University of South Africa.
- Motsei, N.D.L. 2015. Perceptions of bullying and organisational antecedents in the South African workplace. Unpublished PhD. thesis (Education Management and Policy Studies). Pretoria: University of Pretoria.
- Namie, G. & Namie, R. 2003. *The bully at work: what you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Namie, G. 2011. Workplace Bullying Institute United States. Workplace Bullying Survey. <http://www.workplacebullying.org/research/WBI-NatlSurvey2010.html> (10 Augustus 2018 geraadpleeg).
- NASUWT-The Teachers' Union, 2018. Lives are being ruined by workplace-bullying. <https://www.nasuwat.org.uk/article-listing/lives-are-being-ruined-by-workplace-bullying.html> (8 Julie 2018 geraadpleeg).
- Ncontsa, V.N. & Shumba, A. 2013. The nature causes and effects of school violence in South African high schools. *South African Journal of Education*, 33(3):1–15.
- NEA, 2013. Model language regarding protecting members' rights to a workplace free of bullying or harassment. <http://www.nea.org/home/55743.htm> (18 Julie 2018 geraadpleeg).
- Neethling, J., Potgieter, J. & Knobel, J.C. 2020. *Law of delict*. (8th edition). Durban: LexisNexis.
- Neuman, J.H. & Baron, R.A. 1998. Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3):391–419.
- Nickols, F. 2012. Strategy: definitions and meaning. http://www.nickols.us/strategy_definition.htm (22 Januarie 2017 geraadpleeg).
- Nieuwenhuis, J. 2020a. Analysing qualitative data. In Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 118–153).

- Nieuwenhuis, J. 2020b. Qualitative research designs and data-gathering techniques. *In* Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 80 – 116).
- Northern Cape Province. 2019. Code of conduct for members of the school governing bodies for public schools in the Northern Cape. General Notice 147 of 2019. *Provincial Gazette* 2316, 30 December 2019. Pretoria: Government Printers.
- Notelaers, G. & Einarsen, S. 2008. The construction and validity of the Short-Negative Acts Questionnaire. Paper presented at the 6th international conference on Workplace Bullying, Montreal, Canada.
- Nunnally, J.C. 1978. *Psychometric Theory*. (2nd edition). New York: McGraw-Hill.
- O'Higgins, N.J. 2008. Tackling bullying and discrimination: a whole school approach. Dublin City University: Department of Education & Science. https://www.gov.ie/en/organisation/department-of-education/?referrer=http://www.education.ie/en/Press-Events/Conferences/cp_anti_bullying%20/ (28 Augustus 2018 geraadpleeg).
- O'Moore, M. 2012. Bullying at school: the way forward. [at:http://www.education.ie/en/Pressevents/Conferences/cp_anti_bullying/Speech-by-Professor-Mona-O-Moore.pdf](http://www.education.ie/en/Pressevents/Conferences/cp_anti_bullying/Speech-by-Professor-Mona-O-Moore.pdf) (20 Januarie 2019 geraadpleeg).
- Oosthuizen, I.J. 2010. *A practical guide to discipline in schools*. Pretoria: Van Schaik.
- Oosthuizen, I.J. 2020. *Aspects of education law*. (5th edition) Pretoria: Van Schaik.
- Orange, A. 2018. Workplace bullying in schools: teachers' perceptions of why they were mistreated. *The Educational Forum*, 82(4):390–405.
- Ordonnance, 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000018052053/> (20 June 2020 geraadpleeg).
- O'Sullivan, M. 2016. Teachers told defending bullied colleagues could prevent suicides. <https://www.independent.ie/irish-news/education/teachers-told-defending-bullied-colleagues-could-prevent-suicides-34589570.html> (8 September 2018 geraadpleeg).
- Petersen, J. & Maree, K. 2020. Standardisation of a questionnaire. *In* Maree, K. *First steps in research* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 249–271).
- Petre, M. & Rugg, G. 2010. *The unwritten rules of PhD research: open up study skills*. Berkshire: Open University Press.

- Ponce, O.A. & Pagán-Maldonado, N. 2015. Mixed method research in education: Capturing the complexity of the profession. *International Journal of Educational Excellence*, 1(1):11–135.
- Prinsloo, S. 2016. Human rights in education. In Joubert, R. *The law of education in South Africa* (3rd edition). Pretoria: Van Schaik. (pp. 35–77).
- Queirós, A., Faria, D. & Almeida, F. 2017. Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9):369–387.
- Quigg, A. 2016. *Bullying in the arts: vocation, exploitation and abuse of power*. London: Routledge.
- Ramorola, M.Z. & Joyce, T.M. 2014. Links between school violence and drug usage in schools: external or internal factor? *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 5(1):11–18.
- Regnault, A., Willgoss, T. & Barbic, S. 2018. Towards the use of mixed methods inquiry as best practice in health outcomes research. *Journal of Patient Reported Outcomes*, 2(19):1–4.
- Reknes, I., Einarsen, S., Knardahl, S. & Lau, B. 2014. The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying. *Scandinavian journal of psychology*, 55(1):45–52.
- Republic of South Africa. 1999. Personnel Administration Measures. (Government Notice 222 of 1999). *Government Gazette* 19767, 18 February 1999. Updated to Government Notice 170, *Government Gazette* 39684, 12 February 2016. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa. 1999. National policy on HIV/AIDS, for learners and educators in public schools, and students and educators in Further Education and Training institutions. (Government Notice 1926 of 1999). *Government Gazette* 20372, 10 August 1999. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa. 2000. *South African Council for Educators Act 31 of 2000*. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa. 2001. Regulations for safety measures at public schools. (Government Notice 1040 of 2001). *Government Gazette* 22754, 12 October 2001. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa. 2002. Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice Detailing Procedures for addressing Bullying in the Workplace) (Declaration) Order 2002. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2002/si/17/> (2 June 2021 geraadpleeg).

- Republic of South Africa. 2005. Amended Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases. (Government Notice 1357 of 2005). *Government Gazette* 27865, 4 August 2005. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa (Department of Education). 2008. Schedule on devices to be used for drug testing and the procedure to be followed. Annexure B: Guidelines for random search and seizure and drug testing at schools. (General Notice 1140 of 2008). *Government Gazette* 31417 of 19 September 2008. Pretoria: Government Printer
- Republic of South Africa. 2011. Protection from Harassment Act. (Government Notice 17 of 2011). *Government Gazette* 34818, 5 December 2011. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa. Department of Education. 2016. Personnel Administration Measures. (Government Notice 222 of 1999). *Government Gazette* 19767, 18 February 1999. Updated to Government Notice 170, *Government Gazette* 39684, 12 February 2016. Pretoria: Government Printers.
- Republic of South Africa. 2020. Draft code of good practice on the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Government Notice 896 of 2020). *Government Gazette* 43630, 20 August 2020. Pretoria: Government Printers.
- Republiek van Suid-Afrika. 1977. *Strafproseswet 51 van 1977*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1993. *Wet op Beroepsveiligheid en Gesondheid 85 van 1993*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1995a. *Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1995b. *Wet op Diensbillikheid 55 van 1995*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1996a. *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika. 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1996b. *Suid-Afrikaanse Skolewet 84 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1996c. *Wet op Nasionale Onderwysbeleid 27 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1997. *Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika (Departement van Onderwys). 1998. Riglyne vir oorweging deur beheerliggame by die aanneming van 'n gedragskode vir leerders.

- [Guidelines for the consideration of governing bodies in adopting a code of conduct for learners.] (Algemene Kennisgewing 776 van 1998). *Staatskoerant* 18900, 15 Mei 1998. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 1998a. *Wet op die Indiensneming van Onderwysers 76 van 1998*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika, 1998b. *Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika. 2000. *Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Richard, J.F., Schneider, B.H. & Mallet, P. 2012. Revisiting the whole-school approach to bullying: really looking at the whole school. *School Psychology International*, 33(3):263–284.
- Rigby, K. 1995. New thinking about bullying in schools. *Independent Education*. New South Wales Education Union: Sydney, July, 2–6.
- Riley, P., See, S-M. Marsh, H. & Dicke, T. 2021. The Australian principal occupational health, safety and wellbeing survey (IPPE Report). Sydney: Institute for Positive Psychology and Education, Australian Catholic University.
- Rossouw, J.P. 2010. *Labour relations in education: a South African perspective*. (2nd edition). Pretoria: Van Schaik.
- Rossouw, J.P. 2012. The feasibility of localised strike action by educators in cases of learner misconduct. *South African Journal of Education*, 32(2):133–143.
- Rossouw, M.C. 2011. 'n Arbeidsregtelike perspektief op die werksvervulling van die graad R opvoeder. Ongepubliseerde M.Ed-verhandeling (Onderwysreg). Potchefstroom: Noordwes-Universiteit.
- RSA sien Republiek van Suid-Afrika of Republic of South Africa.
- Ryall, J. 2019. Japanese teachers behind anti-bullying campaign forced younger colleague to send obscene emails, rubbed spicy soup in his eyes. <https://www.scmp.com/news/asia/east-asia/article/3031863/japanese-teachers-forced-bullied-younger-colleague-send-obscene> (21 Desember 2021 geraadpleeg).
- Salin, D. 2003. Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating, and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10):1213–1232.

- Samnani, A. & Singh, P. 2012. 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6):581–589.
- Samnani, A-K. & Singh, P. 2016. Workplace bullying: considering the interaction between individual and work environment. *Journal of Business Ethics*, 139(3):537–549.
- Santos, A. & Tin, J.J. 2018. The nature, extent and impact of educator targeted bullying on school teachers in West Malaysia. *British Journal of Guidance and Counselling*, 46(5):543–556.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. 2016. *Research methods for business students*. Harlow: Pearson Education.
- Savannah Environmental. 2022. Social Impact Assessment (SIA) Report for the San Solar PV Facility, Northern Cape Province. <https://sahris.sahra.org.za/sites/default/files/additionaldocs/01.%20San%20Solar%20PV%20FEIR.pdf> (13 Augustus 2022 geraadpleeg).
- Schoonenboom, J. & Johnson, B.R. 2017. How to construct a mixed methods research design. *Kolner Z Soz Sozpsychol*, 69(2):107–131.
- Schwarzer, R. & Knoll, N. 2007. Functional roles of social support within the stress and coping process: a theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42(4):243–252.
- Schwarzer, R. & Leppin, A. 1991. Social support and health: a theoretical and empirical overview. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8(1):99–127.
- Seo, D. & Hong, C. 2018. A call to action for employers: changes to Korean legislation newly address workplace bullying. https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/April/AP/Hong%20Kong_ELA%20Global%20Newsletter%20on%20Workplace%20Bullying.pdf (13 Augustus 2021 geraadpleeg).
- Shaw, S. 2017. Teachers' perceptions of the manifestation of horizontal Workplace bullying in the k-12 setting. Unpublished PhD. thesis (Education). Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Shelton, M.L. 2015. Bullying behaviour in the school milieu. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1):42–52.
- Singhal, P. 2017. Teacher awarded six-figure pay out after being bullied by school principal. <http://www.smh.com.au/national/education/teacher-awarded-sixfigure->

payout-after-being-bullied-by-school-principal-20170919-gyk761.html (10 Februarie 2018 geraadpleeg).

Sleigh, D. 2014. Parents who bully teachers. *Education Today*, 1:16–17.

Smit, B. 2012. *Trustworthiness*. Lecture on research methods delivered at UNISA, Pretoria on 26 April 2012.

Smit, B. 2018. Is dit wettig om te werk sonder 'n dienskontrak? <https://regsdiensite.solidariteit.co.za/dit-wettig-om-te-werk-sonder-n-dienskontrak/> (1 Maart 2020 geraadpleeg).

Smit, D.M. 2014. Bullying in the workplace: towards a uniform approach in South African labour law. Unpublished PhD. thesis (Mercantile Law). Bloemfontein: University of the Free State.

Smith, P.A. & Kearney, W.S. 2017. *Bullying from streets to schools: information for those who care*. Maryland: Rowman & Littlefield.

Soratto, J. Pires D.E.P. & Friese, S. 2020. Thematic content analysis using ATLAS.ti software: Potentialities for researchs in health. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(3):1–5.

Soudien, C. 2004. Review of school governance in South African public schools. Report of the Ministerial Review Committee on School Governance. Pretoria: Government Printer.

South Africa Council for Educators (SACE). 2011. School-Based Violence Report: An overview of School-based violence in South Africa. *Centurion*: SACE. https://sace.org.za/assets/documents/uploads/sace_90788-2016-08-31-School%20Based%20Violence%20Report-2011.pdf (17 Maart 2021 geraadpleeg).

South African Council for Educators (SACE). 2001 *Code of Professional Ethics*. <https://www.sace.org.za/pages/the-code-of-professional-ethics> (21 April 2020 geraadpleeg).

South African Democratic Teachers Union (SADTU). 2013. Declaration of the National General Council: 25–27 Oktober 2013, Premier Hotel, Kempton Park, Gauteng Province. http://www.sadtu.org.za/show_.php?id=2768 (11 April 2016 geraadpleeg).

Sowetan Live. 2014. Bullying of teachers a serious problem: Study. <https://www.sowetanlive.co.za/news/2014-04-09-bullying-of-teachers-a-serious-problem-study/> (24 April 2016 geraadpleeg).

Students Bullying Teachers: a new epidemic, 2015. <http://nobullying.com/students-bullying-teachers-a-new-epidemic/> (20 April 2016 geraadpleeg).

- Suid-Afrikaanse Raad vir Onderwysers (SARO), 2011. South Africa Council for Educators (SACE), 2011. School-based violence report: an overview of school-based violence in South Africa. November 2011:1–38.
- Sundin, L., Bildt, C., Lisspers, J., Hochwaelder, J. & Setterlind, S. 2006. Organisational factors, individual characteristics and social support: what determines the level of social support? *Work*, 27(1):45–55.
- Tai, R. 2019. S'porean Teachers say they are being bullied by students and their parents at school. <https://worldofbuzz.com/sporean-teachers-say-they-are-being-bullied-by-students-and-their-parents-at-school/> (21 Desember 2020 geraadpleeg).
- Taylor, C. 2021. Workplace bullying among colleagues in schools. *BU Journal of Graduate Studies in Education*, 13(4):43–48.
- Terry, A. 1998. Teachers as targets of bullying by their pupils: a study to investigate incidence. *British Journal of Education Psychology*, 68(2):255–269.
- Thiessen, J. 2016. Not talking union: an oral history of Northern American Mennonites and labour. Montreal: McGill Queen University.
- Thobaben, M. 2007. Horizontal workplace violence. *Home Health Care Management & Practice*, 20(1):82–83.
- Thomas, D. 2014. Power in the classroom. <https://www.linkedin.com/pulse/20140609082714-324997647-power-in-the-classroom> (16 Mei 2017 geraadpleeg).
- Pórarinsdóttir, E.S. 2016. Are we bullies? Creating a culture of respect. Reducing or eliminating bullying in workplaces. Unpublished MS. dissertation (Human Resource Management). Iceland: University of Iceland.
- Tinus, G.T. 2017. The reasonable person in criminal law. Unpublished PhD. thesis (Philosophy). Kingston: Queen's University.
- Todorović, M. 2017. Prevention of harassment at work. *Law and Politics*, 15(1):45–56.
- Townend, A. 2008. Identifying and managing bullying in the workplace. *Human Resource Management International Digest*, 16(6):3–5.
- Tracy, S.J. 2020. *Qualitative research methods: collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2nd edition). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Tsuno, K. & Kawakami N. 2015. Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study. *Industrial Health*, 53:139–151.

- University of Western Sydney. 2014. Workplace bullying prevention action plan 2014-2016.dash. https://www.google.co.za/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjp7lq4qv_fAhXITxUIHRCiDUgQFjABegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.westernsydney.edu.au%2F_data%2Fassets%2Fpdf_file%2F0011%2F694316%2FUWS_Workplace_Bullying_Prevention_Action_Plan_2014-2016_updated_7_August_2014.pdf&usg=AovVaw3YX9iZgCeRP8mFyLWtd83I (21 Januarie 2019 geraadpleeg).
- Van der Walt, J.C. & Midgley, J.R. 2005. *Principles of delict* (3rd edition). Durban: LexisNexis Butterworths.
- Van Deventer, I. & Kruger, A.G. 2012. *An educator's guide to school management skills* (12th edition). Pretoria: Van Schaik.
- Varis, K. 2018. Workplace bullying in Finland: prevention methods and their implementation in Finnish companies. Unpublished paper for Bachelor of Business Administration Degree. Helsinki: Metropolia University.
- Vartia-Väänänen, M. 2013. Workplace bullying and harassment in the EU and Finland. Y Sugeno, K. (Прир.) Workplace bullying and harassment. Tokyo, Japan: *The Japan Institute for Labour Police and Training*, 12:1–22.
- Venter, F. 2000. Human dignity as a constitutional value: a South African perspective. In Ipsen, J. & Schmidt-Jortzig, E. (eds). *Recht – Staat Gemeinwohl Festschrift für Dietrich Rauschning*. Köln, Berlin, Bonn, München: Carl Heymans Verlag, pp. 335–349.
- Warszewska-Makucha, M., Bedyńskab, S. & Zołnierczyk-Zredaa D. 2015. Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(2):128–140.
- Williams, J., Toumbourou, J.W., McDonald, M., Jones, S. & Moore, T. 2005. A sea change on the Island Continent: frameworks for risk assessment prevention and intervention in child health in Australia. *Children and Society*, 19(2):91–104.
- Wolhuter, C.X. & Van der Walt, J.L. 2020. Indiscipline in South African Schools: the Parental / Community Perspective. *Koers*, 85(1):1–11.
- Woodrow, C. & Guest, D.E. 2017. Leadership and approaches to the management of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2):221–233.
- WorkSafe New Zealand. 2014. Preventing and responding to workplace bullying. <https://www.google.co.za/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi764i--rv6AhVTdcAKHdM0CR4QFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2F>

[Fwww.worksafe.govt.nz%2Fdmsdocument%2F782-preventing-and-responding-to-bullying-at-work&usg=AOvVaw2QAfUt140cyZeMQoPmMqQ0](https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/782-preventing-and-responding-to-bullying-at-work&usg=AOvVaw2QAfUt140cyZeMQoPmMqQ0) (8 Augustus 2018 geraadpleeg).

WorkSafe New Zealand. 2017. Preventing and responding to bullying at home. <https://worksafe.govt.nz/dmsdocument/782-preventing-and-responding-to-bullying-at-work> (1 November 2018 geraadpleeg).

Woudstra, M.H., van Rensburg, E.J. & Visser, M. 2018. Learner-to-teacher bullying as a potential factor influencing teachers' mental health. *South African Journal of Education*, 38(1):1–10.

Zapf, D. & Gross, C. 2001. Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4):497–522.

Zimela, Z. 2015. SA teachers hit hard by workplace bullying. <http://www.destinyconnect.com/2015/09/28/sa-teachers-hit-hard-by-workplace-bullying/> (7 Julie 2018 geraadpleeg).

Zohrabi, M. 2013. Mixed method research: instruments, validity, reliability and reporting findings. *Theory and Practice in Language Studies*, 3:254–262.

HOFSAKE

A B en Another v Pridwin Preparatory School and Others (1134/2017) [2018] ZASCA

Antonie v Governing Body, Settlers High School 2002 (4) 739 (C).

Brink v Kitshoff 1996 (6) BCLR 1489 (CC).

Centre for Autism Research and Education CC v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others (JR 1619/2018) [2020] ZALCJHB 109; (2020) 41 ILJ 2623 (LC); [2020] 11 BLLR 1123 (LC) (19 June 2020).

Centre for Child Law v Minister of Justice and Constitutional Development and Others 2009 (6) SA 632 (CC); 2009 (11) BCLR 1105 (CC).

Egglestone v The State (297/2005) [2008] ZASCA 77 (30 May 2008).

Epstein v Epstein 1906 TH 87.

F v Minister of Safety and Security (CCT 30/11) [2011] ZACC 37; 2012 (1) SA 536 (CC); 2012 (3) BCLR 244 (CC); (2012) 33 ILJ 93 (CC); 2013 (2) SACR 20 (CC) (15 December 2011).

Financial Mail (Pty) Ltd and Others v Sage Holdings Ltd and Another 1991 (2) SA 11 (W).

Goliath v Medscheme (Pty) (1996) 17 ILJ 760.

Gqibitole v Pace Community College (J 2322/98) [1999] ZALC 5.

Jacobs v Chairman, Governing Body, Rhodes High School and Others 2011 (1) SA 160 (WCC).

Judd v Nelson Mandela Bay Municipality 2010 JDR 0290 (ECP).

K v Minister of Safety and Security (CCT52/04) [2005] ZACC 8; 2005 (6) SA 419 (CC); 2005 (9) BCLR 835 (CC); [2005] 8 BLLR 749 (CC) (13 June 2005).

Kruger v Coetzee 1966 (2) SA 428(A) par. 430E).

Law Society of South Africa and Others v Minister for Transport and Another [2010] ZACC 25; 2011 (1) SA 400 (CC); 2011 (2) BCLR 150 (CC).

Le Roux and Others v Dey (CCT 45/10) [2011] ZACC 4; 2011 (3) SA 274 (CC); 2011 (6) BCLR 577 (CC); BCLR 446 (CC).

Mackay v Absa Group & another [1999] 12 BLLR 1317 (LC).

- Makau v Department of Education, Limpopo Province* (JS 879/2012) [2013] ZALCJHB 222 (20 September 2013).
- Media 24 Ltd and Another v Grobler* (301/2004) [2005] ZASCA 64; [2005] 3 All SA 297 (SCA) (1 June 2005).
- Mendu v MEC, Department of Education Eastern Cape Province and Others* (P175/2015) [2017] ZALCPE 2 (31 January 2017).
- Minister of Police v Rabie* 1986 (1) SA 117 (A).
- Moeketsi S.B. and KwaZulu-Natal Department of Education* LRC333-19/20KZN 25 March 2022 [Online] <https://elrc.org.za/2022/03/30/elrc333-19-20kzn/> (accessed 8 April 2022).
- Pehlani v Minister of Police* (9105/2011) [2014] ZAWCHC 146; (2014) 35 ILJ 3316 (WCC) (25 September 2014).
- Piliso v Old Mutual Life Assurance Company (SA) Limited and Others* (C32/2005) [2006] ZALC 107 (5 December 2006).
- Prinsloo v Van der Linde*, 1997 (3) SA 1012(CC).
- Reid-Daly v Hickman & Others* 1981 (2) SA 315 (ZA).
- Ruffley v Board of Management of St. Anne's School* [2015] IECA.
- S v Chapman* 1997 (2) SACR 2 (SCA).
- S v I & Another* 1976 (1) SA 781 (A).
- S v Makwanyane* 1995 (3) SA 391 (CC).
- S v Makwanyane* 1995 (6) BCLR 665 (CC) en *S v Williams* 1995 (7) BCLR 861 (CC).
- Simela and Others v MEC for Education, Province of the Eastern Cape and Another* [2001] 9 BLLR 1085 (LC).
- Swanepoel v Laerskool Muldersdrift* (JS369/16) [2018] ZALCJHB 127 (20 March 2018).
- Wingaardt and others v Grobler and another* 2010 (6) SA 148 (ECG).

AANHANGSEL A: ETIESE KLARINGSERTIFIKAAT/ ETHICS APPROVAL FORM



UNISA COLLEGE OF EDUCATION ETHICS REVIEW COMMITTEE

Date: 2020/10/14

Ref: **2020/10/14/61261793/18/AM**

Name: Mr DC Langeveldt

Dear Mr DC Langeveldt

Student No.: 61261793

Decision: Ethics Approval from
2020/10/14 to 2025/10/14

Researcher(s): Name: Mr DC Langeveldt
E-mail address: 61261793@mylife.unisa.ac.za
Telephone: 084 581 8742

Supervisor(s): Name: Prof SA Coetzee
E-mail address: coetzsa1@unisa.ac.za
Telephone: 012 337 6170

Title of research:

**Ontwikkeling van 'n strategie om boeliegedrag teen onderwysers te bestuur /
Development of a strategy to manage bullying of teachers**

Qualification: PhD Education Management

Thank you for the application for research ethics clearance by the UNISA College of Education Ethics Review Committee for the above mentioned research. Ethics approval is granted for the period 2020/10/14 to 2025/10/14.

*The **medium risk** application was reviewed by the Ethics Review Committee on 2020/10/14 in compliance with the UNISA Policy on Research Ethics and the Standard Operating Procedure on Research Ethics Risk Assessment.*

The proposed research may now commence with the provisions that:

1. The researcher will ensure that the research project adheres to the relevant guidelines set out in the Unisa Covid-19 position statement on research ethics attached.
2. The researcher(s) will ensure that the research project adheres to the values and principles expressed in the UNISA Policy on Research Ethics.



3. Any adverse circumstance arising in the undertaking of the research project that is relevant to the ethicality of the study should be communicated in writing to the UNISA College of Education Ethics Review Committee.
4. The researcher(s) will conduct the study according to the methods and procedures set out in the approved application.
5. Any changes that can affect the study-related risks for the research participants, particularly in terms of assurances made with regards to the protection of participants' privacy and the confidentiality of the data, should be reported to the Committee in writing.
6. The researcher will ensure that the research project adheres to any applicable national legislation, professional codes of conduct, institutional guidelines and scientific standards relevant to the specific field of study. Adherence to the following South African legislation is important, if applicable: Protection of Personal Information Act, no 4 of 2013; Children's act no 38 of 2005 and the National Health Act, no 61 of 2003.
7. Only de-identified research data may be used for secondary research purposes in future on condition that the research objectives are similar to those of the original research. Secondary use of identifiable human research data requires additional ethics clearance.
8. No field work activities may continue after the expiry date **2025/10/14**. Submission of a completed research ethics progress report will constitute an application for renewal of Ethics Research Committee approval.

Note:

*The reference number **2020/10/14/61261793/18/AM** should be clearly indicated on all forms of communication with the intended research participants, as well as with the Committee.*

Kind regards,



Prof AT Motlhabane
CHAIRPERSON: CEDU RERC
 motlhat@unisa.ac.za



Prof PM Sebate
EXECUTIVE DEAN
 Sebatpm@unisa.ac.za

Approved - decision template – updated 16 Feb 2017



University of South Africa
 Preller Street, Muckleneuk Ridge, City of Tshwane
 PO Box 392 UNISA 0003 South Africa
 Telephone: +27 12 429 3111 Facsimile: +27 12 429 4150
 www.unisa.ac.za

**AANHANGSEL B: TOESTEMMING VERSOEK AAN DIE
DEPARTEMENTSHOOF VAN DIE NOORD-KAAPSE ONDERWYS
DEPARTEMENT/ PERMISSION REQUEST TO HOD OF THE NORTHERN
CAPE EDUCATION DEPARTMENT**



Request for permission to conduct research at 43 schools in the John Taolo Gaetsewe District and to have access to their Codes of Conduct for Learners

Title of research: **Development of a strategy to manage bullying of teachers**

Date: 20 September 2020

Mr G.T. Pharasi
Head of Department
Northern Cape Education Department
Tel: (053) 839 6683/6696
E-mail: eurekaboikanyo@ncdoe.gov.za

Dear Mr G.T. Pharasi

I, Dean Collin Langeveldt, am doing research under the supervision of Prof SA Coetzee, a professor in the Department of Educational Leadership and Management College of Education towards a PhD at the University of South Africa. We hereby invite you to participate in a study entitled Development of a strategy to manage bullying of teachers. The main aim of the study is to conduct a mixed-method empirical study of bullying against teachers at 43 schools in John Taolo Gaetsewe District and to use the lessons that emerge from it to develop a strategy for principals to manage bully behaviour against teachers effectively. I hope to raise awareness of the existence of different forms of bullying behaviours against teachers in our schools and the impact it has on teachers. I further request your permission to access the Codes of Conduct for Learners at the selected schools.

Your department has been selected because of the growing trend of bullying against teachers that creates an unsafe work environment and has a negative impact on teaching and learning.

The study will entail conducting 12 semi-structured interviews at 3 schools with teachers, principals and teacher unions representatives and the completion of 200 questionnaires by teachers, 20 questionnaires by principals and 20 questionnaires by union representatives.

There will be no reimbursement or any incentives for participation in the research. The feedback procedure will entail that the thesis will be available in a library and will also be mailed to the participants.



University of South Africa
Preller Street, Muckleneuk Ridge, City of Tshwane
PO Box 392 UNISA 0003 South Africa
Telephone: +27 12 429 3111 Facsimile: +27 12 429 4150
www.unisa.ac.za

I would like to assure you of the following ethical considerations:

- The participants will not feel threatened or intimidated and will not be pressurised to answer any specific question on a matter that they might regard as confidential, for example, their feelings about or relationship with their principals or employer.
- Participation is voluntary and optional. Due to the specific research design and methods for data collection, the project can be regarded as one where the element of risk is medium. The potential risk is emotional discomfort due to the sensitive nature of the topic. The researcher will ask each participant at the beginning of the interview: "Is there any reason that your participation in the interview might make you experience any emotional discomfort?" The researcher will inform the prospective participants in the information letter that should a participant experience any discomfort or emotional distress during the interview, he or she can request: (1) a brief break, (2) to reschedule the rest of the interview until later, (3) to be advised about counselling services and other forms of recourse available to him or her or (4) to be excused from the study and to withdraw. Participants will be informed beforehand that they may withdraw at any stage during the telephonic semi-structured interviews. In regard to the questionnaires, please note that it would not be possible to withdraw once the application has been submitted. Precautionary measures will be taken to ensure that participants will not feel upset or uncomfortable and that their rights to privacy or dignity will not be infringed during the interviews.

All participants and schools will remain anonymous in the analysis and the reports arising from the research. The data gathered will only be used for scientific purposes.

Sincerely Yours

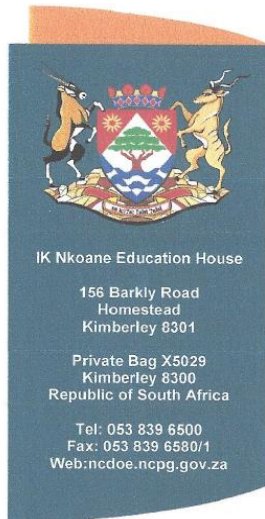
Yours sincerely

Researcher: DC Langeveldt
 PhD Student in Educational Leadership & Management
 MEd, BEd (Hons), ACE, HDE, BA
 Tel: (084) 581-818742
 E-mail: 61261793@mylife.unisa.ac.za

Supervisor: Prof SA Coetzee
 DEd, MEd, BEd, BA.Ed, LLB, Certificate Programme in Law, Advanced Short Course in Outcomes-based Assessment in Higher Education and Distance Learning
 Department of Educational Leadership & Management
 College of Education
 E-mail: coetzsa1@unisa.ac.za



AANHANGSEL C: TOESTEMMINGSBRIEF VAN DIE DEPARTEMENTSHOOF VAN DIE NOORD-KAAPSE ONDERWYS DEPARTEMENT/ LETTER OF PERMISSION FROM THE HEAD OF DEPARTMENT OF THE NORTHERN CAPE EDUCATION DEPARTMENT



DEPARTMENT OF EDUCATION

Enquiries: J.N.Horne
Reference: L2.10.2.4.3
Date: 5 November 2020

To: Mr. D.C. Langeveldt

Dear Mr. Langeveldt

APPROVAL IN RESPECT OF REQUEST TO CONDUCT RESEARCH

Your letter dated 22 October 2020 pertaining to the aforesaid matter with our Ref: L2.10.2.4.3, bears reference.

This letter serves to indicate that approval is granted to your good self to conduct research for the dissertation titled: **“Development of a strategy to manage bullying of teachers”**

The onus rests with the researcher to organise appropriate and relevant time schedules with the school/s and educator/s involved in order to conduct the research. Copies of these approval letter must be presented to the school/s (Principal and SGB) and to the District Director as proof that permission for the research has been granted.

The following conditions must be strictly applied to conduct your research in the Northern Cape Department of Education. Approval may be withdrawn should any of the conditions listed below be flouted.


Criteria for approval	Comment
Value of the proposed research	The Research Topic covers a policy position of the Basic Education Sector and thus has value.
Policy and Strategic Alignment	The Research is aligned to Policy and to the Medium Term Strategic Framework as teacher development falls within the ambit of the Six Priorities of the Basic Education..
Potential benefits to the NCDoe	The NCDoe would benefit from the research as empirical evidence would be available that is derived from the Northern Cape experiences.
Contribution to the knowledge base and literature in the Basic Education Sector	The Research Report findings will contribute to the knowledge base and literature of the Basic Education Sector after undergoing the necessary scrutiny for rigour and other tests.
Appropriateness of the methodology adopted	The methodology identified is appropriate for the study as the views of teachers, principals and union



	representatives will be examined through interviews and questionnaires which is suitable for a mixed-method empirical study
Ethical Considerations	Confirmation of Ethical Clearance by UNISA is attached.
Accountability	The accountability is as per DBE Research Guidelines
Conditions to be agreed by the applicant	The conditions to be adhered to are as per DBE Research Guidelines
Types of Research	The Mixed-Method Empirical Study has been identified by the researcher.
Datasets	The Code of Conduct for Learners at selected schools
Covid -19 Considerations	The research will be conducted via semi-structured interviews and questionnaires

The Northern Cape Education Department wishes you well in this important undertaking and is looking forward to exam the findings of your Research Study.

Kind regards



MR. J.S. BEUZANA
ACTING HEAD OF DEPARTMENT: EDUCATION

05/11/2020

DATE

AANHANGSEL D: TOESTEMMING VERSOEK AAN DIE SKOOLHOOF/ PERMISSION REQUEST TO PRINCIPAL



Dear Principal

The main aim of the study is to conduct a mixed-method empirical study of bullying against teachers at 43 schools in John Taolo Gaetsewe District and to use the lessons that emerge from it to develop a strategy for principals to manage bully behaviour against teachers effectively. Your school has been selected because of the growing trend of bullying against teachers that creates an unsafe work environment and has a negative impact on teaching and learning. I have also sought permission from the Head of Department of Education: Northern Cape to carry out this study.

This research will involve telephonic semi-structured interviews with you as principal, the union representative and two educators of the school. I undertake not to disrupt the programmes or interfere with the regular duties of any staff member. If necessary, I shall involve your staff members after regular school hours. I kindly ask for permission to access the Code of Conduct for Learners of your school.

The study will make teachers aware of the existence of bullying behaviours against teachers, the different forms of bullying behaviours and the impact that bullying behaviours have on them.

Due to the specific research design and methods for data collection, the project can be regarded as one where the element of risk is medium. The potential risk is emotional discomfort due to the sensitive nature of the topic. The researcher will ask each participant at the beginning of the interview: "Is there any reason that your participation in the interview might make you experience any emotional discomfort?" The researcher will inform the prospective participants in the information letter that should a participant experience any discomfort or emotional distress during the interview, he or she can request: (1) a brief break, (2) to reschedule the rest of the interview until later, (3) to be advised about counselling services and other forms of recourse available to him or her or (4) to be excused from the study and to withdraw. Participants will be informed beforehand that they may withdraw at any stage during the telephonic semi-structured interviews.



University of South Africa
Preller Street, Muckleneuk Ridge, City of Tshwane
PO Box 392 UNISA 0003 South Africa
Telephone: +27 12 429 3111 Facsimile: +27 12 429 4150
www.unisa.ac.za

In regard to the questionnaires, please note that it would not be possible to withdraw once the application has been submitted. Precautionary measures will be taken to ensure that participants will not feel upset or uncomfortable and that their rights to privacy or dignity will not be infringed during the interviews. There will be no reimbursement or any incentives for participation in the research. Feedback procedure will entail that the thesis will be available in a library and will also be mailed to the participants.

I would like to assure you of the following ethical considerations:

- The participants will not feel threatened or intimidated and will not be pressurised to answer any specific question on a matter that they might regard as confidential, for example, their feelings about or relationship with their principals or employer.
- Participation is voluntary and optional. Participants will be informed beforehand that they may withdraw at any stage during the discussions. Precautionary measures will be taken to ensure that participants will not feel upset or uncomfortable and that their rights to privacy or dignity will not be infringed during the interviews.

All participants and schools will remain anonymous in the analysis and the reports arising from the research. The data gathered will only be used for scientific purposes.

The encouragement of your staff to participate in the survey is invaluable to my research.

I would appreciate it if you could sign below, thus indicating that you have granted permission for the research to take place at your school and also to consent to participate in this study.

Sincerely Yours

Researcher: DC Langeveldt
PhD Student in Educational Leadership & Management
 MEd, BEd (Hons), ACE, HDE, BA
 Tel: (084) 581-818742
 E-mail: 61261793@mylife.unisa.ac.za

Supervisor: Prof SA Coetzee
 DEd, MEd, BEd, BA.Ed, LLB
 Department of Educational Leadership & Management College of Education
 Tel: (012) 337-6170
 E-mail: coetzsa1@unisa.ac.za





Permission to conduct research at _____ School

Title of research: **Development of a strategy to manage bullying of teachers.**

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">2</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">0</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="margin: 0 5px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="margin: 0 5px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small; margin-top: 5px;"> ccyymmdd </div>	
Print Name:	Telephone number:
Signature:	E-mail address:
<p>Please further indicate by signing below that you as Principal give consent to participate in the said research.</p>	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">2</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">0</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="margin: 0 5px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="margin: 0 5px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small; margin-top: 5px;"> ccyymmdd </div>	
Print Name:	Telephone number:
Signature:	E-mail address:

AANHANGSEL E: TOESTEMMING VERSOEK VIR TELEFONIESE ONDERHOUD/ CONSENT REQUEST FOR TELEPHONIC INTERVIEWS



Title of research: **Development of a strategy to manage bullying of teachers.**

Dear Prospective participant

My name is Dean Collin Langeveldt and I am doing research under the supervision of Prof SA Coetzee, a professor in the Department of Educational Leadership and Management College of Education towards a PhD at the University of South Africa. We are inviting you to participate in a study entitled **Development of a strategy to manage bullying of teachers.**

This study is therefore concerned with the investigation into the experiences of teachers who are bullied or witness bullying in the workplace. There is a growing trend of bullying against teachers that creates an unsafe work environment and has a negative impact on teaching and learning. Bullying against a teacher consists of repeated, deliberate and aggressive behaviour (physical, psychological, social and professional) by the aggressor (learners, parents, colleagues, principal or school governing body members) who are in a supposed power position.

The purpose of the study is to establish the extent to which teachers are protected from bullying from learners, parents, principals, teachers and school governing body members in their workplace in terms of the constitution and legislation. The possible causes of bullying will be investigated. The research will also seek to determine whether these educators are sufficiently protected by legislation. The lessons that emerge from this will be used to develop a strategy for principals to manage bully behaviour against teachers effectively.



University of South Africa
 Preller Street, Muckleneuk Ridge, City of Tshwane
 PO Box 392 UNISA 0003 South Africa
 Telephone: +27 12 429 3111 Facsimile: +27 12 429 4150
www.unisa.ac.za



Due to the specific research design and methods for data collection, the project can be regarded as one where the element of risk is medium. There is a potential risk of emotional discomfort due to the sensitive nature of the topic. Should you at any time during the interview experience any discomfort or anxiety, please feel free to request (1) a brief break, (2)- to reschedule the rest of the interview until later, (3) to be advised about counselling services and other forms of recourse available or (4) to be permanently excused or till after you have obtained support.

There will be no reimbursement or any incentives for participation in the research.

It is therefore my great honour and privilege to be able to invite you as an individual to become a voluntary participant in the research project. If you are being bullied or witness bullying of teachers by a learner, parent, colleague, principal or school governing body member and if you are willing to take part in a semi-structured interview, you may volunteer, in order to allow me, as the researcher, to gain a greater understanding of the bullying process. This will be used to help you to understand your own life experience, or situation, as you have expressed in your own words. I will audio record the interview to assist me with accurately remembering what was experienced so that I shall have an accurate and verbatim transcription for this research. You will be given a pseudonym and will not be identified in my focus group in any recognisable way.

Although I will not be able to provide you with direct personal benefits for your participation, I hope to use your contribution to increase the knowledge currently available on this subject, by identifying the factors contributing to the difficulties experienced by teachers; the effect on teacher performance, morale and student learning; and the support needed from education management to assist teachers



University of South Africa
 Preller Street, Muckleneuk Ridge, City of Tshwane
 PO Box 392 UNISA 0003 South Africa
 Telephone: +27 12 429 3111 Facsimile: +27 12 429 4150
www.unisa.ac.za

who experience this teacher-targeted bullying from their learners, parents, colleagues, principals and school governing body members. The study involves telephonic semi-structured interviews. These semi-structured interviews consist of a planned discussion with teachers to gather qualitative data on the perceptions, attitudes and experience of teachers on workplace bullying. The time allocated to conduct focus groups will be 50 minutes.

I have obtained permission from the Head of Department of Education: Northern Cape and the Principal of the school to send this letter to you informing you of this research project. Should you agree to participate, I would like to inform you of your following rights:

- Your participation in this study is purely voluntary.
- You are free to refuse to answer any question sometimes.
- You are also free to withdraw from this research sometimes.
- You have the right to insist that your name will not be recorded anywhere and that no one, apart from the researcher and identified members of the research team, will know about your involvement in this research.
- Your name will not be recorded anywhere, and no one will be able to connect you to the answers you give.
- Your answers may be reviewed by people responsible for making sure that research is done properly, including the transcriber, external coder, and members of the Research Ethics Review Committee. Otherwise, records that identify you will be available only to people working on the study, unless you permit for other people to see the records.
- A report of the study may be submitted for publication, but individual participants will not be identifiable in such a report.

Efforts will be made to keep all your personal information confidential. Information about you that will be collected during the research will be kept safe





and locked away and no-one, but the researcher will be able to see it. It will not be shared with or given to, anyone except my research supervisor. All research data will only be used for this research, thereafter it will be destroyed within three years after completion of the project. The final research report can be made available to your school on completion if you so request it.

I kindly request that you sign below, thus indicating that you consent to participate in the above study.

Signature: _____

Print name: _____

Date: _____

Contact details: _____

Thank you!

Yours sincerely

Researcher: DC Langeveldt
PhD Student in Educational Leadership & Management

MEd, BEd (Hons), ACE, HDE, BA

Tel: (084) 581-818742

E-mail: 61261793@mylife.unisa.ac.za

Supervisor: Prof SA Coetzee

DEd, MEd, BEd, BA.Ed, LLB,

Department of Educational Leadership & Management College of Education

Tel: (012) 337-6170

E-mail: coetzsa1@unisa.ac.za

AANHANGSEL F: ONDERHOUDSGIDS/ INTERVIEW GUIDE

Introduction: Demographic Information

1. How long have you been a teacher / principal or union representative?
2. How long have you been in your present position?
3. Briefly describe your role in the school.

Bullying against a teacher is defined as repeated, deliberate and aggressive behaviour (physical, psychological, social and professional) by the aggressor (learners, parents, teachers, principal or school governing body members) who is in a supposed position of power.

Questions for teachers
<p>1. Let us address school's legal duty to protect teachers from bullying behaviour.</p> <p>a. How familiar are you with legislation that protects your rights as a teacher against bullying behaviour from the learners, parents, other teachers, principal and school governing body members? Please discuss it.</p> <p>b. How is teacher bullying by the learners, parents, co-teachers, principal and school governing body members handled in the school's policies? (Probe: Are you aware of the legislative recourse against bullying available for teachers?)</p>
<p>2.1 Let us address the extent, existence and effects of teacher bullying:</p> <p>a. How frequently does bullying of teachers occur at your school? [Probe: Have you witnessed this at school? Has it happened to anyone you know? If the answer is yes, please tell me the story; who recorded the case? Who was the bully or were the bullies? What type of bullying was it?</p> <p>b. If you were to rank those who bully teachers, in what order would you put the principal, school governing body members, parents and learners? Please elaborate.</p> <p>c. Did you ever get bullied at your school? Elaborate. [Probe: what happened? How did it start? When did it start? Why were you targeted? By whom? What was the nature of the bullying behaviour (verbal, physical)? Did you report it or not? What was its effect? How many times did it happen? Did any of your colleagues witness it? If the answer is no, the researcher will ask if the respondent is aware of situations where a fellow teacher has been bullied and if so, to please tell him more about this]</p> <p>2.2 Let us discuss the impact of bullying on teachers:</p> <p>a. What were the consequences of the bullying [bullied teacher or colleague who was bullied] on you? [Probe: professional, physical, psychological, economic or social]</p>

3. Let us discuss issues that hamper the battle against bullying of teachers:

a. Why do you believe bully teachers?

- learners
- parents
- co-teachers
- principals
- members of the school governing body

b. How does the culture of the school leave you vulnerable to physical, emotional or professional bullying?

c. Would you suggest that the leadership style of your principal leads to bullying of teachers? Please clarify.

d. What can be done to safeguard teachers from being bullied at your school?

4. Let us discuss how the principal manages workplace bullying in the school:

a. How has the principal handled the teachers' confirmed cases of workplace bullying? Did you feel pleased with the result? Elaborate.

b. What can be done to change the way bullying of teachers is handled?

c. Has the principal ever discussed the bullying of teachers in the school? Kindly elaborate.

d. Are you aware of your school's written internal workplace bullying policy? Kindly elaborate.

e. Does the school have a formal internal workplace reporting/complaint protocol for bullying in your school? Kindly elaborate.

f. What can be done to change how cases of bullying of teachers are handled?

5. General question:

a. Do you have anything to add about the bullying of teachers?

Questions for the principals

1. Let us address the school's legal duty to protect teachers from bullying behaviour.

a. How familiar are you with legislation that protects the rights of teachers against bullying by learners, parents, co-teachers, principal and school governing body members? Please discuss it.

b. How is bullying of teachers by learners, parents, fellow teachers, principal and school governing body members handled according to the school's policy? (Probe: Are you aware of the legislative assistance against bullying available for teachers?)

2.1 Let us address the extent, existence and effects of teacher bullying:

a. How frequently does bullying of teachers occur in your school?

b. Discuss briefly any reported cases involving teachers who have been/are being bullied? [Probe: Who reported the case? Who were those bullies? What types of cases have been reported; physical harassment, aggressive behaviour or interference with the work?].

2.2 Let us discuss the impact of bullying on teachers:

a. What were the consequences of the bullying [bullied teacher or colleague who was bullied] for you? [Probe: professional, physical, psychological, economic or social]

b. How do you view the effect of bullying on the whole school?

3. Let us discuss issues that prevent the battle against teacher bullying:

a. Why do you believe bully teachers?

learners

parents

co-teachers

principals

members of the governing body

b. How does the culture of the school leave the teacher vulnerable to physical, emotional or professional bullying?

b. Do you think the work environment promotes workplace bullying? (If yes) What sort of work environment would be ideal for reducing bullying in the workplace?

c. What can be done to safeguard teachers from bullying at your school?

4.1 Let us discuss how the principal manages workplace bullying in the school:

a. Which legislation protects teachers against workplace bullying?

b. Would you say teachers are sufficiently aware of these legal protections to be able to rely on such? Kindly elaborate.

c. What are the principals' legal obligations in relation to the bullying of teachers?

d. How would you describe the principal's role in relation to the prevention of workplace bullying (eg teachers being bullied)?

e. Name some instances where teachers' human rights were violated by learners, parents, fellow teachers, principal or school governing body members?

f. What do you do when a teacher brings a complaint that he/she is being bullied?

g. Can you identify common management practices in the school that, in hindsight, could be regarded as bullying behaviour and which you will need to address?

4.2 Let us talk now about any policies your school may have that might address bullying:

a. Does the school have a specific internal workplace bullying policy in place? Please offer a brief description of this policy if yes. If not, please explain why not?

b. Which school's policies can be used to address the bullying of teachers by learners?

c. Can you say the policies and procedures at your school are being adequately implemented? Do the employees know it? Kindly elaborate.

- d. What kind of workplace bullying prevention strategies do you hope to implement to bring about change in the school environment in your school?
- e. Which attempts have you made or strategies have you implemented to change behaviours, beliefs and types of contact with the employees?
- f. What service does your school give teachers who faced bullying or other types of negative behaviour? Probe: Has the school named someone to manage workplace bullying cases (for example, a safety representative)?
- g. Overall, do you see the workplace bullying prevention situation at your school as being good? Would you change something if you could?

5. General Question:

- a. Do you have anything to add about the bullying of teachers?

Questions for union representatives

1. Let us address schools' legal duty to protect teachers from bullying behaviour.

- a. How familiar are you with legislation that protects the rights of teachers against bullying behaviour from the learners, parents, fellow teachers, principal and school governing body members? Please discuss it.
- b. What are the legal obligations of Union members in relation to bullying of teachers? [Probe: ask what they are doing to notify teachers about their legal protection against bullying?]

2.1 Let us address the extent, existence and effects of teacher bullying:

- a. Briefly discuss any reported cases dealing with teachers that were/are bullied? [Probe: who reported the case? who was the bully or were the bullies? what kind of cases were reported; verbal abuse, threatening conduct or work interference?]
- b. If you were to rank those who bully teachers the most, in what order would you put the principal, School Management Team, governing body, parents and learners? Please elaborate.

2.2 Let us discuss the impact of bullying on teachers:

- a. What were the consequences of the bullying [bullied teacher or colleague who was bullied] on the affected teacher/s? [Probe: professional, physical, psychological, economic or social]
- b. What impact does the bullying of a teacher(s) have on the school as a whole?
- c. What problems do teacher unions face when dealing with workplace bullying of teachers?

3. Let us discuss issues that hamper the battle against bullying of teachers:

- a. Why do you believe bully teachers?
- learners
 - parents
 - co-teachers
 - principals
 - members of the governing body

- b. How does the culture of the school leave you vulnerable to physical, emotional or professional bullying?
- c. Do you think the work environment promotes workplace bullying? (If yes) What sort of work environment would be ideal for reducing bullying in the workplace?
- d. Would you suggest the leadership style of your principal leads to the bullying of teachers? Please clarify.
- e. What can the union do to safeguard teachers from bullying at your school?

4. Let us talk about how the principal is handling bullying:

- a. How has the principal handled the teachers' confirmed cases of workplace bullying? Did you feel pleased with the result? Elaborate
- c. Has the principal ever discussed the bullying of teachers in the school? Kindly elaborate.
- d. Are you aware of your school's written internal workplace bullying policy? Kindly elaborate.
- e. Does the school have a formal internal workplace reporting/complaint protocol for bullying in your school? Kindly elaborate.
- f. Do you run workshops to raise awareness in your school, where you train teachers on the various forms of bullying? Please clarify. If the answer is yes, how frequently do you run these services for awareness? If not, why not?
- g. What guides you as a union leader on how to treat suspected teacher abuse cases as and when they occur? Elaborate.

5. General Question:

- a. Do you have anything to add about the bullying of teachers?

AANHANGSEL G: INLIGTINGSBRIEF EN VERSOEK VIR TOESTEMMING – KWANTITATIEWE FASE/ INFORMATION LETTER AND REQUEST FOR CONSENT – QUANTITATIVE PHASE

Cover Page

Date: _____

Title: **Development of a strategy to manage bullying of teachers.**

Dear Prospective participant,

You are invited to participate in a survey conducted by Dean Collin Langeveldt under the supervision of Prof SA Coetzee, a professor in the Department of Educational Leadership and Management College of Education towards a PhD at the University of South Africa. The study is entitled **Development of a strategy to manage bullying of teachers.**

This research will involve teachers, principals and union representatives completing an online (web-based) questionnaire about behaviours at your current school. You are invited because of the growing trend of bullying against teachers that creates an unsafe work environment and has a negative impact on teaching and learning. I obtained your contact details from the John Taolo Gaetsewe District Education Department. Forty schools in the John Taolo Gaetsewe District will partake in the research. The study involves questionnaires. Self-administrated close-ended questions will be asked. If you agree to participate in the research, you will be asked to complete the questionnaire online (web-based).

The main aim of the study is to conduct a mixed-method empirical study of bullying against teachers at 43 schools in John Taolo Gaetsewe District and to use the lessons that emerge from it to develop a strategy for principals to manage bully behaviour against teachers effectively. I hope to raise awareness of the existence of different forms of bullying behaviours against teachers in our schools and the impact it has on teachers.

By completing this survey, you agree that the information you provide may be used for research purposes, including dissemination through peer-reviewed publications and conference proceedings.

You are, however, under no obligation to complete the survey and you can withdraw from the study before submitting the survey. The survey is developed to be anonymous, meaning that we will have no way of connecting the information that you provide to you personally. Any identifying information that is obtained in connection with this survey will remain confidential and will be disclosed only with your permission or as required by law. The researcher undertakes to keep any information provided herein confidential, not to let it out of our possession and to report on the findings from the perspective of the participating group and not from the perspective of an individual.

If you choose to participate in this survey it will take up no more than 15 minutes of your time. You will not benefit from your participation as an individual, however, it is envisioned that the findings of

this study may have the potential to support the teaching profession, considering that successful handling of bullying actions against teachers plays a significant role in the overall safety of schools. I do not foresee that you will experience any negative consequences by completing the survey.

The records will be kept for five years for audit purposes thereafter it will be permanently destroyed. Hard copies will be shredded, and electronic versions will be permanently deleted from the hard drive of the computer. You will not be reimbursed or receive any incentives for your participation in the survey.

The research was reviewed and approved by the College of Education Ethics Review Committee. The primary researcher, Dean Collin Langeveldt, can be contacted during office hours at 0845818742. The study leader, Prof SA Coetzee, can be contacted during office hours at (012) 337-6170.

CONSENT TO PARTICIPATE IN THIS STUDY (Return slip)

I, _____ (participant name), confirm that the person asking my consent to take part in this research has told me about the nature, procedure, potential benefits and anticipated inconvenience of participation.

I have read (or had explained to me) and understood the study as explained in the information sheet.

I have had sufficient opportunity to ask questions and am prepared to participate in the study.

I understand that my participation is voluntary and that I am free to withdraw at any time without penalty (if applicable).

I am aware that the findings of this study will be processed into a research report, journal publications and/or conference proceedings, but that my participation will be kept confidential unless otherwise specified.

I agree to complete the questionnaire.

I have received a signed copy of the informed consent agreement.

Participant Name & Surname (please print) _____

AANHANGSEL H: VRAELYTE/ QUESTIONNAIRES

QUESTIONNAIRE FOR TEACHERS, PRINCIPALS AND UNION REPRESENTATIVES/ VRAELYTE AAN ONDERWYSERS, SKOOLHOOFDE EN VAKBONDVERTEENWOORDIGERS

LINK FOR QUESTIONNAIRE FOR TEACHERS [TEACHERS QUESTIONNAIRE - Google Forms](#)

SECTION 1

BIOGRAPHIC INFORMATION

1. Is your school a

Public primary school	<input type="checkbox"/>
Public secondary school	<input type="checkbox"/>
Public intermediate school	<input type="checkbox"/>

2. Your gender:

Male	<input type="checkbox"/>
Female	<input type="checkbox"/>
Other	<input type="checkbox"/>
Prefer not to say	<input type="checkbox"/>

3. Work experience (Years)?

Between 0 and 5 years	<input type="checkbox"/>
Between 5 and 10 years	<input type="checkbox"/>
Between 10 and 15 years	<input type="checkbox"/>
Between 15 and 20 years	<input type="checkbox"/>
Between 20 and 25 years	<input type="checkbox"/>
25 years or older	<input type="checkbox"/>

4. What is the highest level of education you have completed?

Matric	<input type="checkbox"/>
Degree (BA/BCOM etc.)	<input type="checkbox"/>
BEd	<input type="checkbox"/>
Honours	<input type="checkbox"/>
Master' degrees	<input type="checkbox"/>
Doctor's degree.	<input type="checkbox"/>

5. What is your current employment status?

Department of Education: Permanent	<input type="checkbox"/>
Department of Education: Temporarily	<input type="checkbox"/>
School Governing Body position: Full time	<input type="checkbox"/>
School Governing Body position: Temporarily	<input type="checkbox"/>

6. At which level in the school do you work?

Post level 1	<input type="checkbox"/>
Post level 2	<input type="checkbox"/>
Other	<input type="checkbox"/>

SECTION 2

BEHAVIOURS TOWARDS TEACHERS

The purpose of the following questions is to determine the nature and extent of behaviours towards teachers in your school.

How often have you experienced the following behaviours in your work environment (school) during the preceding 12 months by learners, co-teachers, parents, principal or school governing body members? Please answer each of the following questions by indicating on a scale from 1 to 5 how frequent it happened. Tick your answer in the appropriate block and use the following scale to indicate how often the actions/activity has taken place:

1	I did not experience this
2	I only experienced this once
3	I experience this occasionally
4	I experience this frequently
5	I experience this constantly

Indicate your choice by making an (x) in the appropriate block:

		Never	Once	Occasionally	Frequently	Constantly	Office use only
		1	2	3	4	5	
A1	Threatened with physical harm, pushed, shoved, thrown, or bumped into intentionally.						
A2	Assaulted with a weapon or dangerous object						
A3	Had your possessions damaged						
A4	Had people gossip or spreading rumours about you						
A5	Being isolated, e.g., withholding necessary information, freezing out, ignored, excluded, deliberately ostracised by people at work or treated with hostility when you approached others.						
A6	Subjected to the misuse of communication technology such as SMS, texts, social networks and internet forums						
A7	Verbally abused, e.g., shouting, swearing, name-calling, malicious sarcasm, threats to safety, insulting or offensive remarks being made about you.						
A8	Undermined your personal integrity and persistent teased						

A9	Subjected to demeaning practical jokes						
A10	Being given more work than you can manage						
A11	Put under unnecessary pressure due to management's crisis management (e.g. management failing to plan and then pressuring educators to complete tasks on short notice.)						
A12	Persistent attempts to belittle and undermine work, unjustified criticism, persistent attempts to humiliate in front of colleagues, intimidating use of discipline or competence procedures						

		Learner/s	Co-teachers	Parents	Principal	the school governing body	Office use only
		1	2	3	4	5	
A13	Who was for the most part responsible for most/all the aforementioned negative behaviour towards you?						

		Less than 3 months	3-6 months	6-12 months	More than a year	I do not wish to answer	Office use only
		1	2	3	4	5	
A14	How long did the behaviour against you been going on?						

A15	How did you respond to the complaint (mark any applicable item)	1	I inform the principal
		2	I attempted to resolve the situation by myself
		3	I report the matter to the regional union officials
		4	I did nothing
		5	I am not comfortable replying
		Office use only	

A16	How did you react to the behaviour against you? (Mark any applicable item).	1	I did nothing
		2	I spoke to the person/persons
		3	I informed my principal
		4	I informed my union representative
		Office use only	

A17	If you did not report the behaviour against you, why didn't you? Select one answer that best describes why.	1	You felt that you could handle the problem yourself
		2	You are expected to handle the problem yourself
		3	No mechanism for staff supports in the school
		4	You have very little confidence in the support available
		5	You thought it would make you seem ineffectual and incompetent
		6	You have begun to accept teacher bullying as a normal part of teaching
		7	Unsure as whom to tell
		Office use only	

A15	How did you respond to the complaint (mark any applicable item)	1	I inform the principal
		2	I attempted to resolve the situation by myself
		3	I report the matter to the regional union officials
		4	I did nothing
		5	I am not comfortable replying
		Office use only	

A16	How did you react to the behaviour against you? (Mark any applicable item).	1	I did nothing
		2	I spoke to the person/persons
		3	I informed my principal
		4	I informed my union representative
		Office use only	

A17	If you did not report the behaviour against you, why didn't you? Select one answer that best describes why.	1	You felt that you could handle the problem yourself
		2	You are expected to handle the problem yourself
		3	No mechanism for staff supports in the school
		4	You have very little confidence in the support available
		5	You thought it would make you seen ineffectual and incompetent
		6	You have begun to accept teacher bullying as a normal part of teaching
		7	Unsure as whom to tell
		Office use only	

		Yes	No	I do not know	Office use only
		1	2	3	
A18	Did you receive support?				

		resolved or attempted to resolve the situation positively, completely	did nothing despite requests for relief	retaliated or caused retaliation against the target, worsened the situation	don't know what was done	Office use only
		1	2	3	4	
A19	How did the principal respond to the negative behaviour against you?					

		target more competitive	target found a better job	litigation successful	no	don't know	Office use only
		1	2	3	4	5	
A20	Has anything 'positive' happened from the negative behaviour against you?						

		Yes, I filed an informal complaint	No, I did not file a formal or informal complaint	N/A	Office use only
		1	2	3	
A21	Did you file a formal or informal complaint because of the negative behaviour against you?				

		Yes	No	I do not know	Office use only
		1	2	3	
A22	Was a formal or informal complaint followed through with official measures?				

SECTION 3

EFFECTS OF BEHAVIOURS TOWARDS TEACHERS

The purpose of the next few questions is to determine whether the behaviours teachers (which you have indicated in section 2) have the following effects on teachers, according to your experience.

Indicate the extent to which you used the following in reaction to the negative behaviours towards you? Please answer each of the following questions by indicating on a scale from 1 to 5 how frequent it happened. Tick your answer in the appropriate block and use the following scale to indicate how often the actions/activity has taken place:

1	I never did/did not think about it
2	I do this/think about this once
3	I do this/think about this occasionally
4	I do this/think about this most of the time
5	I do this/think about this all the time

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit at this school.

Indicate your choice by making an (x) in the appropriate block:

		Never	Once	Occasionally	Most of the time	All the time	Office use only
		1	2	3	4	5	
B1	Physical effects such as difficulties with sleep, extreme stress, anxiety, blood pressure, stomach and intestinal complaints and headaches from tension						
B2	Psychological effects: medically diagnosed, such as depression, medication being used to deal with health consequences.						
B3	Psychological effects: behavioural effects such as anger and moodiness, change in attitude, avoidance behaviour, feelings of helplessness, social and emotional withdrawal and psychological distress						
B4	Social effects such as ripple effects, alienation and isolation on their children and marital health						
B5	Economic effects such as personal financial problems, as income loss due to sick leave and rising medical expenses						
B6	Organisational effects: absenteeism (avoidance) or taking longer and more frequent sick leave because of ill health						

B7	Organizational effects: unproductivity: I am at work, yet less effective because of poor mental health induced by negative attitudes toward me						
----	--	--	--	--	--	--	--

SECTION 4

STRATEGIES USED BY PRINCIPALS TO MANAGE BULLYING OF TEACHERS

The purpose of the next few questions is to determine the strategies that principals use to manage the bullying behaviours towards teachers.

There are numerous definitions of school bullying and what they have in common is that it involves negative actions toward a person or people in a school. In my study, teacher bullying is defined as follows: "**Bullying against a teacher is defined as repeated, deliberate, and aggressive behaviour (physical, psychological, social, and professional) by an aggressor (learners, parents, teachers, members of the principal or school governing body member) who is in a supposed position of power.**" It is not workplace bullying when there is a discrepancy or conflict of interest that may arise in a school between a manager and an employee or between two or more employees if a difference of opinion or conflict arises.

The following items relate to your experience within your organisation. Please keep in mind the above definition of teacher bullying when specifying the extent to which they resemble how you feel for each of the following statements.

Indicate your choice on a scale of 1 to 5.

1	Strongly agree
2	Agree
3	Neither agree nor disagree
4	Disagree
5	Strongly

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit at this school.

Indicate your answer by making an (x) in the appropriate box:

		Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree	Office use only
		1	2	3	4	5	
1	In our school, the fundamental rights as laid down in the Constitution are respected, secured and promoted						
2	The principal provided us with workplace bullying information (e.g., what workplace bullying is, how it can be detected and prevented)						
	The Code of Conduct for the learners identifies teacher						

	bullying as a form of misconduct						
C4	Our school strives to eliminate sexual bullying and has effective measures to resolve the issue and its consequences.						
C5	The principal actively encourages positive teacher interactions through meetings and discussions.						
C6	I am aware of my school's formal policy on internal workplace bullying.						
C7	I am aware of my school's written internal workplace reporting/complaint process						
C8	If I am bullied at my school, I know how to act.						
C9	I know how to act when someone else in my school is being bullied.						
C10	I know what the consequences are for the bully in my school.						
C11	The school encourages teachers to help and assist other teachers who are bullied.						
C12	The policy safeguarded the teachers from learner bullying						
C13	The policy has protected the teachers from being bullied by co-teachers						
C14	The policy has protected the teachers from being bullied by the principal						
C15	The policy has protected the teachers from being bullied by parents						
C16	The policy has protected teachers from being bullied by school governing body members						
C17	The school offers counselling, psycho-social support or other sorts of psychological services to teachers identified as being "bullied" in their workplace.						

C18	In your opinion, which among the following prevention strategies should principals use to deal with workplace bullying of teachers?	Developing an organisational culture	1
		Policy against bullying at work	2
		Leadership training	3
		Management of risks	4
		Self-assurance training	5
		Whole school approach	6
		Office use only	

C19	What intervention strategies do you think should be applied by principals amongst the following to address the damage and health consequences of the bullying of teachers at work?	Complaints investigation for alleged complaints of conduct of bullying	1
		Mediation	2
		Social support	3
		Program for restoratory justice	4
		Office use only	

Thank you very much for your co-operation and willingness to take part in this study. Your contribution is very important. *Without your help, this study would not be possible.* Be assured again that ALL the information in this questionnaire will be handled with absolute **confidentiality**. The questionnaire is anonymous; your name is not on it.

LINK FOR QUESTIONNAIRE FOR PRINCIPALS[Principal Questionnaire - Google Forms](#)**SECTION 1****BIOGRAPHIC INFORMATION****1. Is your school a**

Public primary school	<input type="checkbox"/>
Public secondary school	<input type="checkbox"/>
Public intermediate school	<input type="checkbox"/>

2. Your gender:

Male	<input type="checkbox"/>
Female	<input type="checkbox"/>
Other	<input type="checkbox"/>
Prefer not to say	<input type="checkbox"/>

3. Work experience (Years)?

Between 0 and 5 years	<input type="checkbox"/>
Between 5 and 10 years	<input type="checkbox"/>
Between 10 and 15 years	<input type="checkbox"/>
Between 15 and 20 years	<input type="checkbox"/>
Between 20 and 25 years	<input type="checkbox"/>
25 years or older	<input type="checkbox"/>

4. What is the highest level of education you have completed?

Matric	<input type="checkbox"/>
Degree (BA/BCOM etc.)	<input type="checkbox"/>
BEd	<input type="checkbox"/>
Honours	<input type="checkbox"/>
Master' degrees	<input type="checkbox"/>
Doctor's degree.	<input type="checkbox"/>

5. What is your current employment status?

Department of Education: Permanent	<input type="checkbox"/>
Department of Education: Temporarily	<input type="checkbox"/>
School Governing Body position: Full time	<input type="checkbox"/>
School Governing Body position: Temporarily	<input type="checkbox"/>

SECTION 2

BEHAVIOURS TOWARDS TEACHERS

The purpose of the following questions is to determine the nature and extent of behaviours towards teachers in your school.

How often have you noticed/been informed or received complaints of the following behaviours towards teachers in your work environment (school) during the preceding 12 months by learners, co-teachers, parents or school governing body members?

Please answer each of the following questions by indicating on a scale from 1 to 5 how frequently it happened. Tick your answer in the appropriate block and use the following scale to indicate how often the actions/activity has been noticed/been informed or received complains:

1	Never
2	Once
3	Occasionally
4	Frequently
5	Constantly

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit any this school.

Indicate your choice by making an (x) in the appropriate block:

		Never	Once	Occasionally	Frequently	Constantly	Office use only
		1	2	3	4	5	
A1	Teachers have been/are threatened with physical harm, pushed, shoved, thrown or bumped into with unnecessary force.						
A2	Teachers were/are assaulted with a weapon or dangerous object						
A3	Personal property of the teachers has been/are damaged						
A4	People gossip or spreading rumours about teachers						
A5	Teachers being isolated, e.g. retaining necessary information, freezing out, ignoring, excluding, being deliberately ostracised by people at work or being treated with hostility when approaching others.						

A6	Teachers were subject to the misuse of communication technology, such as text messages, social networks and internet forums.					
A7	Teachers have been verbally abused, for example shouting, swearing, calling names, malicious sarcasm, threats to safety, insulting or offensive remarks about them.					
A8	Teachers' integrity has been undermined and teased persistently					
A9	Teachers have been/are exposed to demeaning practical jokes.					
A10	Teachers have been/are given more task than they can manage					
A11	Teachers have been/are placed under unnecessary pressure due to crisis management (e.g. management has failed to plan and then pressures educators to complete tasks on short notice).					
A12	Teachers have been challenged; work has been undermined; unjustified criticism, persistent attempts to humiliate them in front of colleagues; intimidation through the use of discipline or competence procedures.					

		Learner/s	Co-teachers	Parents	Principal	Member of the school governing body	Office use only
		1	2	3	4	5	
A13	Who was for the most part responsible for most/all the aforementioned negative behaviour towards the teachers?						

		Yes, the teacher filed an informal complaint	Yes, the teacher filed a formal complaint	No, the teacher did not file a formal or informal complaint	Office use only
		1	2	3	
A14	Did the teacher file a formal or informal complaint because of the negative behaviour against them?				

SECTION 3

EFFECTS OF BEHAVIOURS TOWARDS TEACHERS

The purpose of the next few questions is to determine whether the behaviours towards teachers (which you have indicated in section 2) have the following effects on teachers that you noticed or that you were made aware of by the teachers.

How often have you noticed or been made aware of by teachers about the following effects on them in your work environment (school) during the preceding 12 months? Please answer each of the following questions by indicating on a scale from 1 to 5 how frequent it happened. Tick your answer in the appropriate block and use the following scale to indicate how often the actions/activity has taken place:

1	I never noticed/ was never made aware of it
2	I noticed once/ was made aware of it once
3	I noticed it occasionally/ was made aware of it occasionally
4	I noticed it most of the times/ was made aware of it most of the times
5	I noticed it all the time/ was made aware of it all the time

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit any this school. Indicate your choice by making an (x) in the appropriate block:

		Never	Once	Occasionally	Most of the time	All the time	Office use only
		1	2	3	4	5	
B1	Teachers were/are experiencing physical problems such as sleep problems, severe stress, anxiety, blood pressure, stomach, and intestinal complaints tension headaches						
B2	Psychological effects have been/are being experienced by teachers: medically diagnosed, such as depression, medication use to cope with health consequences.						
B3	Teachers experienced psychological effects: behavioural effects such as anger and moodiness, change of personality, avoidance behaviour, feelings of helplessness, withdrawal from society and emotion, and psychological distress.						
B4	Teachers have experienced /experience social effects that have a ripple effect on their children and marital health, exclusion and isolation						
B5	The teachers have experienced / are experiencing economic effects. Personal financial complications due to sick leave loss of income and increased medical expenses						

B6	The school experienced organizational effects such as absenteeism: teacher victims take longer and more frequent sick leave because of ill health						
B7	The school has been/is exposed to organisational effects such as lack of productivity: teachers are physically present at work but less productive due to poor mental health caused by the behaviour of bullying.						

SECTION 4

STRATEGIES USED BY PRINCIPALS TO MANAGE BULLYING OF TEACHERS

The purpose of the next few questions is to determine the strategies that principals use to manage the bullying of teachers.

There are numerous definitions of school bullying and what they have in common is that they describe negative actions toward a person or people in a school. In my study, teacher bullying is defined as follows: **"Bullying against a teacher is defined as repeated, deliberate, and aggressive behaviour (physical, psychological, social, and professional) by an aggressor (learners, parents, teachers, members of the principal or school governing body member) who is in a supposed position of power."** It is not workplace bullying when there is a discrepancy or conflict of interest that may arise in a school between a manager and an employee or between two or more employees if a difference of opinion or conflict arises.

The following items relate to your experience within your organisation. Please keep in mind the above definition of teacher bullying when specifying the extent to which they resemble how you feel for each of the following statements.

Indicate your choice on a scale of 1 to 5.

1	Strongly agree
2	Agree
3	Neither agree nor disagree
4	Disagree
5	Strongly

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit any to this school.
 Indicate your answer by making an (x) in the appropriate box:

		Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree	Office use only
		1	2	3	4	5	
C1	I encourage all stakeholders to make sure that the fundamental rights as set out in the Constitution are respected, protected and promoted in the school.						
C2	I provided teachers with information about workplace bullying (e.g., what is workplace bullying, how it can be identified and prevented).						
C3	The Code of Conduct for the learners identifies teacher bullying as a form of misconduct.						

C4	My school is striving to eliminate sexual bullying at school and provides adequate procedures to address the problem and its consequences.						
C5	The teachers were addressed on the importance of supporting, collegial, professional relationships with one another						
C6	Teachers were made aware of the SACE Code of Professional Ethics						
C7	The school has a written internal policy on workplace bullying						
C8	The school has a written internal workplace bullying reporting/complaint procedure						
C9	I know how to act when a teacher in my school is being bullied						
C10	At my school, there are consequences for a bully						
C11	The policy safeguards teachers from learner bullying						
C12	The policy has protected teachers from being bullied by fellow teachers						
C13	The policy has protected teachers from being bullied by the principal						
C14	The policy has protected teachers from being bullied by parents						
C15	The policy has protected teachers from being bullied by school governing body members						
C16	I advised teachers to report all bullying cases if they are being bullied at school						
C17	I encourage teachers to help and support other teachers who are being bullied						
C18	I believe that the school policies and practices are effective at preventing physical, psychological, social and professional behaviour of learners and teachers						

C19	I do not let anyone get away with being aggressive or hostile towards others at my school						
C20	The school provides counselling, psycho-social support and other forms of therapeutic interventions for the teachers who are identified to be "bullied" in their workplace.						

		1	2	3	4	5	6
		Developing an organisational culture					
		Policy against bullying at work					
		Leadership training					
		Management of risks					
		Self-assurance training					
		Whole school approach					
		Office use only					
C21	In your view, what should be used among the following prevention strategies to deal with teacher bullying at work						

		1	2	3	4
		Complaints investigation for alleged complaints of conduct of bullying			
		Mediation			
		Social support			
		Program for restorative justice			
		Office use only			
C22	What interventions strategies should be applied to address the damage and health consequences of the bullying of teachers at work?				

Thank you very much for your co-operation and willingness to take part in this study. Your contribution is very important. Without your help, this study would not be possible. Be assured again that ALL the information in this questionnaire will be handled with absolute confidentiality. The questionnaire is anonymous; your name is not on it.

LINK FOR QUESTIONNAIRE FOR UNION REPRESENTATIVES

[UNION REPRESENTATIVE QUESTIONNAIRE - Google Forms](#)

SECTION 1

BIOGRAPHIC INFORMATION

1. Is your school a

Public primary school	<input type="checkbox"/>
Public secondary school	<input type="checkbox"/>
Public intermediate school	<input type="checkbox"/>

2. Your gender:

Male	<input type="checkbox"/>
Female	<input type="checkbox"/>
Other	<input type="checkbox"/>
Prefer not to say	<input type="checkbox"/>

3. Work experience (Years)?

Between 0 and 5 years	<input type="checkbox"/>
Between 5 and 10 years	<input type="checkbox"/>
Between 10 and 15 years	<input type="checkbox"/>
Between 15 and 20 years	<input type="checkbox"/>
Between 20 and 25 years	<input type="checkbox"/>
25 years or older	<input type="checkbox"/>

4. Did you receive training as a trade union representative?

Yes	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

5. What is your current employment status?

Department of Education: Permanent	<input type="checkbox"/>
Department of Education: Temporarily	<input type="checkbox"/>
School Governing Body position: Full time	<input type="checkbox"/>
School Governing Body position: Temporarily	<input type="checkbox"/>

6. At which level in the school do you work?

Post level 1	<input type="checkbox"/>
Post level 2	<input type="checkbox"/>
Other	<input type="checkbox"/>

SECTION 2

BEHAVIOURS TOWARDS TEACHERS

The purpose of the following questions is to determine the nature and extent of behaviours towards teachers in your school.

How often have you noticed/been informed or received complaints of the following behaviours towards teachers in your work environment (school) during the preceding 12 months by learners, fellow teachers, parents or school governing body members? Please answer each of the following questions by indicating on a scale from 1 to 5 how frequent it happened. Tick your answer in the appropriate block and use the following scale to indicate how often the actions/activity has been noticed/been informed or received complains:

1	Never
2	Once
3	Occasionally
4	Frequently
5	Constantly

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit any this school.

Indicate your choice by making an (x) in the appropriate block:

		Never	Once	Occasionally	Frequently	Constantly	Office use only
		1	2	3	4	5	
A1	Teachers have been/are threatened with physical harm, pushed, shoved, thrown or bumped into with unnecessary force.						
A2	Teachers were/are assaulted with a weapon or dangerous object						
A3	Personal property of the teachers has been/is damaged						
A4	People gossip or spread rumours about teachers						
A5	Teachers are being isolated, e.g., withholding necessary information, freezing out, ignoring, excluding, being deliberately ostracised by people at work or being treated with hostility when approaching others.						

A6	Teachers were subjected to the misuse of communication technology, such as text messages, social networks and internet forums.						
A7	Teachers have been verbally abused, for example shouting, swearing, calling names, malicious sarcasm, threats to safety, insulting or offensive remarks about them.						
A8	Teachers' integrity has been undermined and teased persistently						
A9	Teachers have been/are exposed to demeaning practical jokes.						
A10	Teachers have been/are given more tasks than they can manage						
A11	Teachers have been/are placed under unnecessary pressure due to crisis management (e.g. management has failed to plan and then pressures educators to complete tasks on short notice).						
A12	Teachers have been challenged; work has been undermined; unjustified criticism; persistent attempts to humiliate them in front of colleagues; intimidation via the use of discipline or competence procedures.						

		Learner/s	Co-teachers	Parents	Principal	Member of the school governing body	Office use only
		1	2	3	4	5	
A13	Who was for the most part responsible for most/all the aforementioned negative behaviour towards the teachers?						

		Yes, the teacher filed an informal complaint	Yes, the teacher filed a formal complaint	No, the teacher did not file a formal or informal complaint	Office use only
		1	2	3	
A14	Did the teacher file a formal or informal complaint at the union, because of the negative behaviour against them?				

		I inform the principal	I attempted to resolve the situation by myself	I report the matter to the regional union officials	I did nothing	I am not comfortable replying	
		1	2	3	4	5	Office use only
A15	How did you respond to the complaint (mark any applicable item)						

SECTION 3

BEHAVIOURS TOWARDS TEACHERS

The purpose of the next few questions is to determine whether the behaviours towards teachers (which you have indicated in section 2) have the following effects on teachers that you noticed or that you were made aware of by the teachers.

How often have you noticed or been made aware of by teachers about the following effects on them in your work environment (school) during the preceding 12 months? Please answer each of the following questions by indicating on a scale from 1 to 5 how frequently it happened. Tick your answer in the appropriate block and use the following scale to indicate how often the actions/activity has taken place:

1	I never notice/made not aware of it
2	I notice once/made aware of it once
3	I notice it occasionally/made aware of it occasionally
4	I notice it most of the times/made aware of it most of the times
5	I notice it all the time/made aware of it all the time

Please indicate on a scale from 1 to 5 if any of the following behaviours have been exhibited at this school.

Indicate your choice by making an (x) in the appropriate block:

		Never	Once	Occasionally	Most of the time	All the time	Office use only
		1	2	3	4	5	Office use only
B1	Teachers were/are experiencing physical problems such as sleep problems, severe stress, anxiety, blood pressure, stomach, and intestinal complaints tension headaches						
B2	Psychological effects have been/are experienced by teachers: medically diagnosed, such as depression, medication use to cope with health consequences.						

B3	Teachers experienced psychological effects: behavioural effects such as anger and moodiness, change of personality, avoidance behaviour, feelings of helplessness, withdrawal from society and emotion, and psychological distress.						
B4	Teachers have experienced/experience social effects that have a ripple effect on their children and marital health, exclusion and isolation						

B5	The teachers have experienced/are experiencing economic effects such as financial complications due to sick leave loss of income and increased medical expenses						
B6	The school experienced organizational effects such as absenteeism: teacher victims take longer and more frequent sick leave because of ill health						
B7	The school has been/is exposed to organisational effects such as lack of productivity: teachers are physically present at work but less productive due to poor mental health caused by the behaviour of bullying.						

SECTION 4

STRATEGIES USED BY PRINCIPALS TO MANAGE BULLYING OF TEACHERS

The purpose of the next few questions is to determine the strategies that principals use to manage the bullying of teachers.

There are numerous definitions of school bullying and what they have in common is that they describe negative actions toward a person or people in a school. In my study teacher bullying is defined as follows: "**Bullying against a teacher is defined as repeated, deliberate, and aggressive behaviour (physical, psychological, social, and professional) by an aggressor (learners, parents, teachers, members of the principal or school governing body member) who is in a supposed position of power.**". It is not workplace bullying when there is a discrepancy or conflict of interest that may arise in a school between a manager and an employee or between two or more employees if a difference of opinion or conflict arises.

The following items relate to your experience within your organisation. Please keep in mind the above definition of teacher bullying when specifying the extent to which they resemble how you feel about each of the following statements.

Indicate your choice on a scale of 1 to 5.

1	Strongly agree
2	Agree
3	Neither agree nor disagree
4	Disagree
5	Strongly

Please indicate on a scale from 1 to 5 if exhibit any to this school.

Indicate your answer by making an (x) in the appropriate box:

		Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree	Office use only
		1	2	3	4	5	
C1	In our school, the fundamental rights as laid down in the Constitution are respected, secured and promoted						
C2	The principal provided us with workplace bullying information (e.g., what workplace bullying is, how it can be detected and prevented)						
C3	The Code of Conduct for the learners identifies teacher bullying as a form of misconduct						
C4	Our school strives to eliminate sexual bullying and has						

	effective measures to resolve the issue and its consequences.						
C5	The principal actively encourages positive teacher interactions through meetings and discussions.						
C6	I am aware of my school's formal policy on internal workplace bullying.						
C7	I am aware of my school's written internal workplace reporting/complaint process						
C8	We as trade union representatives are included in the management of bullying complaints						
C9	If I am bullied at my school, I know how to act.						
C10	I know how to act when someone else in my school is being bullied.						
C11	I know what the consequences are for the bully in my school.						
C12	The school encourages teachers to help and assist other teachers who are bullied.						

C13	The policy safeguards the teachers from learner bullying					
C14	The policy has protected the teachers from being bullied by co-teachers					
C15	The policy has protected the teachers from being bullied by the principal					
C16	The policy has protected the teachers from being bullied by parents					
C17	The policy has protected teachers from being bullied by school governing body members					
C18	The school offers counselling, psycho-social support or other sorts of psychological services to teachers identified as being "bullied" in their workplace.					

		1	2	3	4	5	6	
		Developing an organisational culture						
		Policy against bullying at work						
		Leadership training						
		Management of risks						
		Self-assurance training						
		Whole school approach						
		Office use only						
C19	In your opinion, which among the following prevention strategies should principals use to deal with workplace bullying of teachers?							

		Complaints investigation for alleged complaints of conduct of bullying	Mediation	Social support	Program for restoratory justice	Office use only
		1	2	3	4	
C20	What intervention strategies do you think should be applied by principals amongst the following to address the damage and health consequences of teachers' harassment at work?					

Thank you very much for your co-operation and willingness to take part in this study. Your contribution is very important. Without your help, this study would not be possible. Be assured again that ALL the information in this questionnaire will be handled with absolute confidentiality. The questionnaire is anonymous; your name is not on it.

AANHANGSEL I: BRIEF VAN STATISTIESE ANALISEERDER/ LETTER FROM THE STATISTICAL ANALYSER

Monday, July 12, 2021


To whom it may concern,

On behalf of Dean Langeveldt, I conducted quantitative, statistical analyses. As a result of these analyses, I modified the paper I received and ensured that the research question was answered from the data sets provided. To this end, I received three datasets that had been collected from teachers, principals, and union representatives. I merged these datasets into one in order to also make a comparison between the different participant groups.

The research question related to the nature and extent of bullying behavior towards teachers in public schools and its effects.

Hoping to have informed you sufficiently,

Sincerely,



Francine Jellesma, PhD

Duivendrecht, the Netherlands

AANHANGSEL J: BRIEWE VAN DIE KRITIESE LESERS/ LETTER FROM THE CRITICAL READERS

25th August 2021

To whom it may concern,

This to certify that I, Patricia Bricheno, critically assessed the data collection instruments for Dean Langeveldt's thesis 'Development of a strategy to manage bullying of teachers' and offered him constructive feedback. The relevant details are as follows:

Title: Mr

First name: Dean

Middle name: Collin

Surname: Langeveldt

Title of Thesis: Development of a strategy to manage bullying of teachers.

Email address: pcstars1@yahoo.com

Yours sincerely,



Dr Patricia Bricheno PhD, MSc, BSc, PGCE

Date:

To

Mr. Dean Collin Langeveldt

PhD Student in Educational Leadership & Management

Sub: Confirmation of Reviewing the Questionnaire as Critical Reader

Dear Mr. Langeveldt,

Greetings of the day, hope you are doing well and staying safe in these difficult times.

This letter is to confirm that the research questionnaire developed by you for the thesis title: **"Development of a Strategy to Manage Bullying of Teachers"**, was reviewed by me as a critical reader and that the revised questionnaire significantly captured the required data.

I congratulate you on your wonderful work which will help in developing robust strategies to curb bullying. I thank you for giving me the opportunity and putting your faith in me.

I wish you the best with your thesis and all future endeavours.

Sincerely



Dr. Shreya Mishra
Assistant Professor
Birla Institute of Management Technology,
Greater Noida, India
E-mail: mishra30686@gmail.com

AANHANGSEL K: ENGELSE TEKS VIR DIE VOORBEELD WERKPLEKBOELIEGEDRAG-BELEID VIR SKOLE/ ENGLISH TEXT FOR THE SAMPLE WORKPLACE BULLYING POLICY FOR SCHOOLS

Cover page

School Logo

Anti-bullying Policy

Date

This policy will be reviewed annually to take account of any concerns or updates from the department of basic education.

Anti-bullying policy

This policy was prepared using the National Department of Basic Education's guide for addressing bullying in schools.

Links with other school policies

This policy may be used together with the:

- Disciplinary Policy
- Diversity, Equity and Inclusion Policy
- Confidentiality policy

Links to legislation

The measures set out in this Anti-bullying policy are also linked to the following pieces of legislation:

- Constitution of South Africa (1996)
- Basic Conditions of Employment Act 75 of 1997
- Employment Equity Act 55 of 1998
- South African Schools Act 84 of 1996
- Educator Employment Act 76 of 1998
- National Education Policy Act 27 of 1996

- Protection from Bullying Act 1 of 2011
- Promotion of Administrative Justice Act 3 of 2000
- Promotion of Access to Information Act 2 of 2000

Anti-bullying statement

At [Name of school], we are committed to providing a safe, friendly, and caring working climate for all our teachers so that they teach in a secure and relaxed atmosphere. We also commit to providing our educators with a safe working environment for the effective transfer of knowledge to our learners. We recognize that a good and nurturing environment that fosters respect for all people is important for both learners and educators for our school to achieve excellence in education. As a result, any form of bullying is unacceptable in our school. The school has zero-tolerance for any kind of bullying towards teachers or educators.

Every teacher has a right to feel safe, to be respected, to be valued, to be different, and to learn and grow. All staff members (teaching and non-teaching staff) also have a right to work in a respectful, safe, and non-discriminatory climate.

Name & Surname _____ Signature _____
Principal

Name & Surname _____ Signature _____
Head Teacher

Anti-bullying Policy

1. Instructions for use

This policy must be published on the school notice boards, staff newsletters, and parents newsletters so that teachers, learners, and parents know that the policy is in place. All staff, including teachers and non-teaching staff, are required to sign this policy document. By inserting their signatures on this policy, they will be acknowledging that they have read and understood the policy. They will also be committing to uphold the values of this anti-bullying policy.

The policy must be applied to the whole school community fairly, reasonably, and consistently. The principal of the school together with the head teacher, in consultation with the whole school community must consistently monitor this policy and review it annually.

The parents or guardians of the learners must work with the school to support the implementation of this policy. All learners are required to uphold the values stated in this anti-bullying policy.

2. Objectives of the Policy

This policy spells out the school`s commitment to the cultivation and maintenance of an anti-bullying culture at [Name of school]. It also establishes the school`s processes and procedures to prevent and respond to all bullying incidents against teachers. The main objectives of the policy are to:

- Assist in the establishment of a safe, respectful, friendly, and caring environment for teachers.
- To assist in the establishment of frameworks and guidelines for dealing fairly and consistently with all incidences of bullying in the school.
- To inform learners, teaching, and non-teaching staff about the school`s intolerance to all forms of bullying against teachers.
- To inform the parents or guardians of learners about the school`s intolerance to all forms of bullying against teachers.
- To empower learners, teachers, and non-teaching staff with information on how to prevent and report any incidence of bullying against teachers in the school.
- To empower the parents or guardians of learners with information on how to prevent and report any incidence of bullying against teachers in the school.

3. Scope

The values and commitments specified in this policy apply to all teachers, non-teaching staff, learners, parents, and everyone affiliated with our school in any way.

4. What is bullying?

For the purposes of this policy, bullying against a teacher is defined as repeated, deliberate and aggressive behaviour (physical, psychological, social and professional) by the aggressor (learners, parents, teachers, principal or school governing body members) who is in a supposed position of power.

5. The forms of bullying covered in this policy

This anti-bullying policy covers all forms of bullying. These include:

- **Physical bullying:** This is the use of violence to cause pain or harm to another person. It includes pulling someone`s hair, pushing, slapping, or hitting another person. It also includes stealing or forcibly taking another person`s personal belongings such as money or lunch box.
- **Verbal bullying:** This is the use of words or language to cause psychological or emotional harm to another person. It includes teasing or taunting, name-calling, insults, threats, sexual or racist slurs.
- **Non-verbal bullying:** This is the deliberate use of actions to harm another person psychologically. It includes the silent treatment, purposely excluding someone from a group of learners, teachers, or parents, writing spiteful messages, graffiti, or letters, giving dirty looks, distributing embarrassing videos or pictures to shame or hurt a teacher.
- **Social bullying:** It includes the deliberate use of words and actions to damage the social reputation of another person. It includes telling other learners, teachers, or parents not to befriend someone, gossip, spreading rumours, excluding people on purpose, embarrassing a teacher publicly, and breaking up acquaintances.
- **Sexual bullying:** This is the use of physical or non-physical behaviour that uses the sexuality or gender of a person to harm them physically and psychologically. It includes the use of sexual language, jokes, gestures, pictures, and rumours to violate the dignity and appearance of another person. It also consists of unwanted touching and any forced sexual behaviour.

- Cyberbullying: This is the use of electronic technologies such as mobile phones, the internet, social media platforms to spread rumours, harass, insult distribute harmful pictures and videos to harm another teacher.

6. Preventive measures to take against bullying at [Name of school]

To prevent or minimise bullying incidences in the school, the school commits to:

- Educating teachers, non-teaching staff, learners, parents, guardians, schoolgoverningbody members about bullying, and the cost of bullying to both the victim and the perpetrator.
- Conducting quarterly anti-bullying campaigns in the school
- Fostering a 'speaking out' and 'whistleblowing' environment.
- Assertiveness training for all teachers and non-teaching staff
- Providing anti-bullying workshops and peer mediation programmes for learners, teachers, and non-teaching staff
- Providing social skills training for learners, teachers, and non-teaching staff
- Appointing grade prefects or leaders amongst learners to assist in the monitoring and implementation of this policy
- Appointing a group of staff members into an anti-bullying committee to help monitor the implementation of this policy in the school.
- Setting up a grievance procedure
- Setting up a disciplinary action procedure

7. Procedures taken to respond to bullying at [Name of school]

It is the responsibility of class teachers to deal with once-off or minor cases of bullying from learners. However, serious incidences of bullying must be reported to the school principal or head for further disciplinary action.

If a bullying incident against a teacher from a learner is reported to the principal, he or she must:

- Interview the victim and perpetrator separately to establish the actual details of the bullying incident. The witnesses of the bullying incident must also be interviewed separately.

- Notify the learner's parents or guardians within a reasonable time of the incident and schedule a meeting with them.
- Have a meeting with the anti-bullying committee to determine the appropriate disciplinary action to be taken against the perpetrator
- Offer counselling support to the victimized teacher
- Record the bullying incident
- Monitor all the learners involved in the incident, including witnesses to avoid more cases of bullying
- Report to the department of basic education where appropriate.

In cases where a teacher or a member of the non-teaching staff is the perpetrator of the bullying incident, the following steps must be taken:

- All bullying incidents against a teacher from another teacher must be reported to their direct supervisor
- The supervisor must interview the victim and perpetrator separately to establish the actual details of the bullying incident. The witnesses of the bullying incident must also be interviewed separately.
- If the perpetrator of the bullying incident is a learner, their parent or guardian must be immediately informed. A meeting must be scheduled with the parent to discuss the incident.
- If the perpetrator is a non-teaching staff member, the incident may also be reported to the school's human resources department, depending on the seriousness of the offense.
- If the perpetrator is a parent or guardian of a learner, the teacher or non-teaching staff member must report the incident to their direct supervisor. A meeting must then be scheduled with the alleged parent or guardian to obtain and discuss the details of the case.
- If the incident is minor or isolated, amongst teachers or non-teaching staff, the direct supervisor may deal with the issue.
- The bullying incident against the teacher must be recorded.
- The school's anti-bullying committee must monitor all the people involved in the incident to ensure the incident is not repeated.
- Counselling support must be given to the victim of the bullying incident

- Disciplinary action must be taken against the perpetrator.

8. Breaches of this policy

People who fail to observe the obligations set out in this policy will face disciplinary action. Serious breaches of the anti-bullying policy will constitute gross misconduct with penalties that may lead to either expulsion if the perpetrator is a learner, and dismissal if the perpetrator is a teacher or a non-teaching staff member.

The school commits to giving all the necessary support to all victims of bullying in the school. All cases of bullying incidences must be reported. The school also commits to protecting the whistleblowers and witnesses of bullying incidences.

ANTI-BULLYING POLICY DECLARATION

This policy will be in operation from July 2021. The school commits to annual reviews of this policy. Teachers and non-teaching staff must sign this anti-bullying policy to show that they have read and understood the policy.

Declaration statement

I have read and understood [Name of school]'s anti-bullying policy. I agree to perform my job within the stipulated policy standards. I also agree to treat all learners, colleagues, and parents or guardians, and with respect and dignity as I carry out my job responsibilities at [Name of school].

Print name _____

Signature _____

Date _____

**AANHANGSEL L: BEVESTIGINGSNOTA VAN REDIGEERDER/
CONFIRMATION NOTE FROM EDITOR**

To whom it may concern

This is to certify that I, Ilze C Holtzhausen de Beer, language edited the thesis

by D Langeveldt.

The onus is, however, on the student to make the changes suggested and to attend to the queries. Please note that I do not accept responsibility for content errors.



IC Holtzhausen de Beer

Translator and Text Editor

Member of Professional Editors' Guild and SA Translators' Institute

E-mail: dbeeric@gmail.com

Mobile: +27 829275324

**AANHANGSEL M: BEVESTIGINGSNOTA VAN TEGNIESE VERSORGER/
CONFIRMATION NOTE FROM TECHNICAL EDITOR**

To whom it may concern.

I, ACM ENGELBRECHT hereby certify that I did the technical editing on the thesis by DC Langeveldt.

The onus is on the student to attend to the technical amendments if provided and to ensure that everything is as per the technical guideline. I therefore don't accept any responsibility for possible content errors.



Annette Engelbrecht



PROFESSIONAL ASSISTANTS



Mobile & WhatsApp: 0835397247 / 0718690915

E-mail: annaengel@icloud.com