

# Hoërskool-onderwysers in die Vrystaat se ervaring van psigologiese geweld

**Nehemiah Phooko, Helen Meyer, Erika Fourie en Tiaan Kirsten**

---

Nehemiah Phooko, Mensehulpbronopleiding en -ontwikkeling,  
Skool vir Mensehulpbronwetenskappe, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)  
Helen Meyer, Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)  
Erika Fourie, Statistiese Konsultasiedienste, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)  
Tiaan Kirsten, Fakulteit Opvoedingswetenskappe, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

---

## *Opsomming*

Die algemene doelstelling van die artikel is om oor hoërskool-onderwysers in die Vrystaat se ervaring van psigologiese geweld verslag te doen. Hierdie artikel rapporteer die resultate van 'n empiriese studie wat die probleem ondersoek het deur van die Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) gebruik te maak. Psigologiese geweld is mishandeling wat erg genoeg is om die teikenpersoon se gesondheid te beïnvloed, sy werk of totale beroep te vernietig en sy verhouding met familie of vriende te vertroebel. Die voorkoms van psigologiese geweld het reeds baie maatskappy en organisasies genoop om beleid in te stel om die voorkoms daarvan in die werksplek te stuit. In die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel blyk dit nog nie die geval te wees nie. Die bronne van psigologiese geweld (in soverre dit onderwysers aangaan), soos wat dit trouens ook in die literatuur vermeld word, is meestal bestuurslede, asook kollegas en in 'n mindere mate leerlinge en ouers. Psigologiese geweld veroorsaak dikwels enorme stres en gee aanleiding daartoe dat onderwysers depressief en getraumatiseer voel.

In die onderliggende navorsing is van die gemengdemetode-navorsingsontwerp gebruik gemaak. Die NAQ-R is onder 727 hoërskool-onderwysers by 82 skole in die vyf onderwysdistrikte van die Vrystaat versprei. In hierdie artikel sal slegs die kwantitatiewe bevindinge gerapporteer word en spesifiek die onderwysers se ervaring van psigologiese geweld.

Die bevindinge toon dat hoërskool-onderwysers wel psigologiese geweld ervaar, en verder dat daar nie verskille tussen mans en vroue is ten opsigte van blootstelling aan psigologiese geweld nie. Ouer onderwysers ervaar meer blootstelling aan psigologiese geweld; onderwyservaring, kwalifikasies en etnisiteit is wel bepalende eienskappe ten opsigte van blootstelling. Dit is moontlik, blykens die bevindinge, dat 'n minderheidsgroep hier meer aan psigologiese geweld blootgestel word. Die aanname is dat die bevindinge van hierdie studie

daartoe sal bydra om inligting daar te stel wat nuttig sal wees ter bevordering van onderwysergesondheid by skole in Suid-Afrika.

**Trefwoorde:** hoërskool; kwantitatiewe navorsing; onderwysers; oortreder; psigologiese geweld; teikenpersoon; Vrystaat

### *Abstract*

#### **High school teachers' experience of psychological violence in the Free State**

The general aim of the article is to report on high school teachers' experience of psychological violence in the Free State, based on the results of an empirical study that investigated the problem by making use of the Revised Negative Acts Questionnaire (NAQ-R). The NAQ-R is an internationally recognised and standardised instrument to measure psychological violence. The research reported in this article addresses a literature gap in the psychological violence literature, since the NAQ-R has not previously been used in the South African education sector to measure the incidence of psychological violence.

To date there has not been a generally accepted and universal definition of psychological violence, and different terms are used in the literature to describe the same broad phenomenon. *Psychological violence* is used as an umbrella term to describe negative behaviour and unacceptable acts, for example bullying, manhandling, conspiracy, harassment (sexual and racial), hostile misrepresentation (slander), employee maltreatment, emotional maltreatment, aggression and intimidation. The absence of a universally accepted definition and the use of different measuring instruments lead to contradictory findings between studies of psychological violence. The aforementioned deficiencies can be addressed by making use of the NAQ-R, as was actually the case in this research.

Psychological violence is maltreatment that is severe enough to influence the health of the targeted person, to destroy his entire career and to make his relationship with family and friends turbid. In line with this, the holistic ecosystemic theory, whereby the teacher is viewed as an individual within a holistic system consisting of five contexts, namely the psychological, biological, spiritual, ecological and metaphysical contexts, was used as the underlying theoretical framework and to explain the findings. Research indicated that the incidence of psychological violence is particularly high in the education sector. Despite the high incidence of psychological violence among teachers, the teachers are often reluctant to report psychological violence because, among other things, they fear possible intimidation and harassment at the hands of the perpetrators.

The occurrence of psychological violence has compelled many a company and organisation to establish policies that stop such occurrence in the workplace. It seems, however, not to be the case within the South African education system. The sources of psychological violence, in so far as it is applicable to teachers, are mostly management, but also colleagues and to a lesser extent learners and parents. As described in the literature, it seems as if variables such as gender, age, experience and qualifications, as well as race/ethnicity may contribute to whether persons experience psychological violence or not. Psychological violence often causes an enormous amount of stress and leads to teachers feeling depressed and traumatised.

The underlying research made use of the mixed-method research design. For the quantitative part of the research, a survey was done by making use of the NAQ-R as the measuring instrument. Based on the recommendations of the Statistical Consultation Services of the North-West University (under whose auspices the research was conducted), minor amendments were made to the NAQ-R to make it applicable to the South African education context. Biographical details such as school types, post levels, ethnicity and qualifications within the South African education context were added. The NAQ-R was distributed among 727 high school teachers at 82 schools in the five education districts of the Free State. Random sampling was used to select the respondents, which makes the quantitative findings applicable to the study population (high school teachers in the Free State). The collected data were analysed. Descriptive statistics, namely frequencies, means and standard deviations were calculated. Factor analysis was performed to determine the validity of the NAQ-R construct. Differences in the means of the various biographical groups were calculated with the aid of t-tests and ANOVAs. Cohen's d-values (effect sizes) were also calculated to determine whether statistically significant differences also point to practically significant differences. Content validity was determined, as well as reliability. Cronbach's coefficient alpha was calculated to determine whether the one extracted factor was reliable and to determine the internal consistency of the inter-item correlations. Only the quantitative findings will be reported on in this article, and specifically so, the teachers' experience of psychological violence.

The findings show that high school teachers indeed experience psychological violence. The most frequently psychological violence items experienced by these teachers include the following: their opinions were being ignored; an uncontrollable workload; excessive monitoring of their work; withholding of certain information; tasks with unreasonable deadlines; spreading of rumours about them; isolation; offensive remarks about them; and outbursts. The findings further show that there are no practically significant differences between men and women with regard to exposure to psychological violence – they are more or less equally exposed. Older teachers, however, experience psychological violence to a greater extent than younger teachers with less teaching experience do. A possible connection was also perceived between qualification improvement and psychological violence, as well as between higher post levels and psychological violence. It seems as if teachers with higher qualifications and teachers who occupy higher post levels are possibly more exposed to psychological violence than other teachers. Teachers who are employed at public schools are also more frequently subjected to psychological violence than teachers at “other” schools. It is possible, as appears from the findings, that a minority group (coloured people) are more exposed. Our research findings were also compared with those of previous similar research. The inference was also made that psychological violence manifested mostly within the ecological context (employment-related) of these teachers and to a lesser extent within the metaphysical context of the particular minority group.

Based on and in accordance with the findings, certain recommendations are made. The recommendations are directed mostly towards the ecological context of these teachers and to a lesser extent towards the metaphysical context. Recommendations include: training, support of superiors towards the realisation of constructive interpersonal relationships and effective conflict management; and application of legislation and written policy, as well as the implementation and regular monitoring of recommendations. For example, the Department of Education should be made aware of the findings in order for the employer to take actual steps in order to combat psychological violence. By carrying out regular surveys (using the NAQ-

R), the level of psychological violence can be regularly monitored. Training, for example how to handle the most-experienced forms of psychological violence, interpersonal competency training, and conflict management and assertiveness training may assist targeted persons and employers to handle and control psychological violence more effectively. Superiors and targeted persons should also receive more support. The employer has a duty towards the employee to implement measures to combat psychological violence and legislation also ought to provide for minority rights to protect minority groups against psychological violence and therefore to address the ecological (juridical) context of the minority group mentioned. The Department should implement legislation and policy measures more strictly to address psychological violence on the ecological level and to denounce the perpetrators and, in so doing, prevent the negative impact of psychological violence on the education system. Specific guidelines on departmental and school level include: the establishment of written policy; background investigation before new appointments are made to prevent the appointment of so-called serial perpetrators; use of qualified professional persons to evaluate the psychological stability of prospective teachers, school headmasters or school management teams; establishment of a committee that specifically addresses workplace aggression and to establish a more supportive environment for targeted persons; provision for anonymous reporting of incidents of psychological violence so that it can be addressed before it escalates to the other four contexts of targeted persons' existence (psychological, biological, spiritual and metaphysical); exit interviews to determine whether resignations ensue from psychological violence and collect statistics that can be related to psychological violence, such as personnel absenteeism, personnel turnover, complaints and disciplinary action. Finally, the implementation of correctional and/or proactive steps should be regularly monitored to determine its effect on the problem and the behaviour of perpetrators. Based on the holistic ecosystemic theory and given that the five contexts of human existence are intra- and interactive, it can be expected that the application of recommendations within the ecological context will also have a positive impact on the other four contexts and consequently teaching as a whole.

Recommendations for future research include that the NAQ-R also be used in future quantitative studies in order to make possible comparative studies nationally between sectors as well as internationally, and that a more in-depth investigation on the relationship between biographical detail and psychological violence be carried out to determine whether some ethnic groups are more exposed to psychological violence. Psychological violence ensuing from learners should also be further investigated. The inference can be made that the findings and recommendations presented in this article can contribute to providing information that can be useful for the enhancement of teachers' health at schools in South Africa.

**Keywords:** Free State; high school; perpetrator; psychological violence; quantitative research; target; teachers

## **1. Inleiding**

Psigologiese geweld is 'n beduidend toenemende werksplekprobleem wat nie tot 'n spesifieke beroep beperk is nie. Navorsing het getoon dat die voorkoms van psigologiese geweld egter in die besonder hoog is in die onderwyssektor (Blasé, Blasé en Du 2008; Meyer 2011; Meyer en Kirsten 2015). Beale en Hoel (2011) en Fahie en Devine (2014) meen ook

dat die voorkoms van psigologiese geweld in die onderwyssektor verontrustend is omdat dit die potensiaal inhou om 'n negatiewe effek op onderrig en leer te hê (Leon-Perez, Notelaers, Arenas, Munduate en Medina 2014).

Baie werknemers is dikwels nie bewus van die konsep *psigologiese geweld* nie en hulle verwar dit dikwels met swak gedrag. Wanneer hulle aangespoor word om te besef dat hulle wel die meeste van die simptome van psigologiese geweld ervaar het en dat hulle inderdaad teikens daarvan is, ontken hulle dit of erken dit op 'n niksbeduidende vlak, omdat sulke ervarings sosiaal onaanvaarbaar is (Charilaos, Michael, Chryssa, Panagiota, George en Christina 2015:63–74).

Dit is dikwels moeilik vir onderwysers om die teenwoordigheid van psigologiese geweld te besef/herken vanweë die somtydse subtiliteit daarvan, terwyl dié wat dit wel herken, dikwels huiwerig is om dit openbaar te maak (Jacobs en De Wet 2015a:33). Volgens Perimäki-Dietrich (2002) wissel die redes by onderwysers om nie die voorkoms van psigologiese geweld bekend te maak nie van onkunde by die onderwysers self tot ontnugtering. Onderwysers verwag nie sulke optrede in die onderwysberoep nie. Daarenbove kan die oortreder se onverbidlikheid die teiken van psigologiese geweld tot stilswye afskrik. 'n Verdere verklaring vir die stilswye kan wees dat hulle intimidasie en teistering deur die oortreder vrees. Hulle voel dalk ook te skaam om dit openbaar te maak, want hulle is bekommerd oor wat ander daarvoor sal sê of hulle nie sal glo nie. Verder heers daar nog baie onkunde wat onderwysers se regte betref (Perimäki-Dietrich 2002:16-9).

Psigologiese geweld hou ernstige negatiewe gevolge vir teikenpersone in (Tee, Özçetin en Russell-Westhead 2016). Navorsing toon onder andere dat psigologiese geweld onderwysers se professionele selfvertroue en persoonlike selfbeeld 'n knou gee en aanleiding gee tot verskeie ernstige gesondheidsprobleme (Blasé en Blasé 2003:368; Finne, Knardahl en Lau 2011). Hoewel die erns van psigologiese geweld wêreldwyd nog geringgeskat word, bepaal wetgewing in Noorweë, die Verenigde State van Amerika, Australië en Finland dat die verantwoordelikheid ten opsigte van beheer van psigologiese geweld in die werksplek by die organisasie berus (Paoli en Merllié 2001; Hoel 2004; Vartia 2004). In Suid-Afrika is wetgewing wat spesifiek psigologiese geweld in die werksplek doeltreffend aanspreek, en oortreders aan die kaak stel, nog grootliks afwesig. In teenstelling hiermee dui Heystek en Lethoko (2001) aan dat 'n openbare gesag of amptenare 'n grondwetlike plig het om die grondwetlike regte van onderwysers te beskerm. Dit is in ooreenstemming met die beginsel dat regerings- en staatsamptenare verantwoordbaar is vir hul gedrag (Suid-Afrika 2010) en is dus ook van toepassing op die onderwyssektor. Beskikbare navorsing wat reeds in die Suid-Afrikaanse onderwyssektor gedoen is, toon egter dat psigologiese geweld onder onderwysers 'n wesenlike probleem is (Kirsten 2007; De Vos 2010; De Wet 2010; Meyer 2011, Phooko 2013:268).

Die afleiding kan dus gemaak word dat psigologiese geweld steeds nie die nodige aandag geniet nie. In hierdie artikel word die probleem onder die soeklig geplaas deur die voorkoms daarvan te rapporteer soos ervaar deur hoërskool-onderwysers in die Vrystaat ten opsigte van hulle geslag, ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlakke, skooltipes en etnisiteit. Die resultate is verkry deur gebruik te maak van die internasionaal erkende Negative Acts Questionnaire-Revised- (NAQ-R-) opname-instrument om psigologiese geweld te bepaal. Die instrument is egter vir die doeleindes van die studie aangepas om spesifiek Suid-Afrikaanse onderwysers se ervaring van psigologiese geweld te bepaal. Dit is die eerste keer

dat hierdie instrument onder Suid-Afrikaanse onderwysers toegepas word, en die navorsing soos hier gerapporteer lewer derhalwe 'n bydrae tot die Suid-Afrikaanse onderwysliteratuur.

## 2. Probleemstelling

Daar was nog nooit voorheen so 'n sterk oproep deur die Suid-Afrikaanse samelewing dat daar indringend na die stand van onderwys in die algemeen gekyk moet word soos wat tans die geval is nie (Jansen 2012:2). In die lig van Suid-Afrika se behoefte aan onderwysers kan die land en die onderwyssektor nouliks 'n verlies aan onderwysers as gevolg van psigologiese geweld bekostig. Volgens navorsing deur De Vos (2010) beland teikenonderwysers dikwels in die hospitaal net na blootstelling aan psigologiese geweld.

Mattice (2012) wys ook daarop dat daar groter nadele aan psigologiese geweld verbonde is as wat instellings besef. Gepaard met verlies aan produktiwiteit en verlaagde konsentrasie, is daar die tyd wat aan berading vir beide die oortreder en die teikenpersoon bestee word; tydverlies deur kollegas wat oor die oortreder en sy optredes skinder; tyd bestee aan die herorganisering van departemente en (onderwys-) spanne; verlies aan voornemende onderwysers wat van die negatiewe optredes te hore gekom het; en uitbranding deur teikenpersone indien die oortreder nie ontslaan word nie. Hierdie nadele en baie ander moet in berekening gebring word wanneer die algehele skade wat deur 'n enkele oortreder aangerig word, bereken word (Heape 2012:1) Indien effektiewe optrede vir die bekamping van psigologiese geweld nie geskied nie, kan dit 'n negatiewe effek op produktiwiteit hê (Ayoko, Callan en Hartel 2003:283–301; Hogh, Mikkelsen en Hansen 2012). Onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word, sal ook nie in staat kan wees om 'n wankelende Suid-Afrikaanse onderwysstelsel te herbou nie (Jansen 2012:2).

Internasionaal is daar 'n toename te bespeur van publikasies oor psigologiese geweld (Chirilă en Constantin 2013; Power, Brotheridge e.a. 2013). Internasionale navorsing in die onderwyssektor sluit dié van Blasé en Blasé (2003); Blasé, Blasé en Du (2008), Astrauskaitė, Perminas en Kern (2010), Fox en Stallworth (2010) en meer onlangs Fahie en Devine (2014) en Charilaos e.a. (2015) in. Die voorgenoemde navorsers is dit eens dat, op 'n internasionale vlak, psigologiese geweld onder onderwysers problematies is. Navorsers in Griekeland het bevind dat 20,3% van die respondente binne die kategorie van teikenpersone geval het (Galanaki en Papalexandris 2011). Navorsing in Duitsland het byvoorbeeld getoon dat 17,4% van die onderwysers aangedui het dat hulle aan psigologiese geweld blootgestel is en dat die oortreders leerlinge uitgesluit het (Astrauskaitė, Perminas en Kern 2010). In Turkye het studies hoë vlakke van psigologiese geweld in die onderwyswerksplek blootgelê (Astrauskaitė e.a. 2010).

In Suid-Afrika het onder andere Steinman (2003), De Wet (2003), Kirsten (2007), Meyer (2011), Meyer en Kirsten (2014) en Meyer en Kirsten (2015) baanbrekerswerk oor die onderwerp verrig. Navorsing rakende psigologiese geweld onder Suid-Afrikaanse onderwysers is egter steeds beperk en sluit in dié van De Wet (2014), Jacobs en De Wet (2015a en 2015b) en De Vos en Kirsten (2015). Hul bevindings, tesame met dié van die voorgenoemdes, het aangetoon dat die voorkoms van psigologiese geweld nasionaal aan die toeneem is, en dus meer aandag behoort te geniet. Die navorsing wat in hierdie artikel gerapporteer word, poog om die voorgenoemde leemte te vul. Tesame hiermee, en alhoewel

genoemde Suid-Afrikaanse navorsers psigologiese geweld in die onderwyssektor bestudeer het, is die internasionaal erkende kwantitatiewe vraelys om die voorkoms van psigologiese geweld in die werksplek te bepaal, naamlik die Revised Negative Acts Questionnaire (NAO-R), nog nie voorheen in die Suid-Afrikaanse onderwyssektor gebruik nie. Met die uitsondering van Meyer (2011) en Phooko (2013), wat beide gemengde studies gebruik het om psigologiese geweld te bestudeer, het die ander navorsers in die Suid-Afrikaanse onderwyssektor meestal van kwalitatiewe navorsingsmetodes gebruik gemaak. Alhoewel Jacobs en De Wet (2015b) 'n kwantitatiewe studie uitgevoer het, is daar nog nie voorheen gebruik gemaak van 'n ewekansige steekproef soos in hierdie navorsing nie, wat veralgemening na die studiepopulasie (hoërskool-onderwysers in die Vrystaat) moontlik maak.

Die navorsing onderliggend aan hierdie artikel poog ook om hierdie leemte in die literatuur aan te spreek. Voorts het Meyer (2011:426), op grond van haar kwalitatiewe bevindings, naamlik dat minderheidsgroepe aan psigologiese geweld blootgestel word en ras as tema gefigureer het, aanbeveel dat soortgelyke toekomstige studies ras in die biografiese besonderhede behoort in te sluit om dié aspek verder te ondersoek. Meer onlangs het Gardner, Bentley e.a. (2013) ook aangedui dat verdere navorsing nodig is om te bepaal of persone wat deel vorm van etniese minderheidsgroepe 'n verhoogde risiko het om aan psigologiese geweld blootgestel te word. Voorgenoemde leemte in die literatuur is ook deur hierdie navorsing aangespreek aangesien die ras van respondente in die biografiese besonderhede ingesluit is in die aangepaste NAQ-R.

Die doel van die bevindingsrapportering is met behulp van die volgende artikelstruktuur bereik: literatuurstudie; navorsingsmetode; bevindinge, bespreking van die bevindinge; aanbevelings op grond van die bevindinge, en gevolgtrekkings.

### **3. Literatuurstudie**

#### ***3.1 Onderliggende teoretiese raamwerk***

My paradigmatische beskouing (Phooko 2013) ten opsigte van psigologiese geweld is die wêreld van ervaring wat die aard van daardie wêreld, die individu se plek binne daardie wêreld en 'n verskeidenheid moontlike verhoudings met daardie wêreld en dele daarvan insluit. Ek het, as onderwyser, baie jare se ervaring opgedoen van onderwysers wat ly as gevolg van psigologiese geweld. My paradigmatische perspektief is hierdeur gevorm en geslyp, en ek is op grond van my genoemde ervaring die mening toegedaan dat onderwysers wat aan psigologiese geweld blootgestel word, ondersteun moet word. Die paradigmatische perspektief waaruit ek die navorsingsprobleem benader het, was dié van 'n holistiese ekosistemiese teorie wat deur Kirsten, Van Der Walt en Viljoen (2009) ontwikkel is.

Gedurende die navorsing het ek holisties na die onderwyser in die studie gekyk. Volgens Kirsten e.a. (2009) en die ekosistemiese teorie word die onderwyser as 'n individu en as 'n geheelsisteem beskou – 'n geheelsisteem wat vyf kontekste, naamlik die ekologiese (sosiaal, gemeenskap, ekonomie, opvoedkundig, juridies), biologiese (liggaamlik of fisies, insluitend simptome), psigologiese (sielkundig, insluitend simptome), spirituele (eksistensiële prosesse

en interpretasie van realiteit) en metafisiese (religieuse, kulturele en beskouing van realiteit) bevat.

Die teoretiese aannames vir die studie is ook op voorgenoemde vyf bestaanskontekste geskoei en hulle is deurgaans intra- en interaktief. Die mens funksioneer binne hierdie vyf kontekste en die aard van psigologiese geweld word meestal in al vyf kontekste ervaar. Binne die ekologiese konteks (werksverband) kan psigologiese geweld byvoorbeeld ervaar word as verminderde ondersteuning deur kollegas of afdanking (Namie en Namie 2009:137), terwyl psigologiese geweld in die psigologiese konteks as, byvoorbeeld, depressie (Namie en Namie 2009:135) kan manifesteer. In die fisiese konteks kan psigologiese geweld lei tot byvoorbeeld hoofpyne en in die spirituele konteks as 'n negatiewe siening van die wêreld (Meyer en Kirsten 2014). In die metafisiese konteks kan psigologiese geweld byvoorbeeld as rassisme manifesteer (Meyer en Kirsten 2014). Die identifisering van die aard van psigologiese geweld in die werksplek kan help om hierdie onplesierige ervaring raak te voorspel, te voorkom en te verlig en tot algehele skoolgesondheid by te dra.

### 3.2 *Psigologiese geweld*

Tot op hede bestaan daar nie een algemeen aanvaarde en universele definisie vir die begrip *psigologiese geweld* nie, en verder word verskeie terme gebruik om dieselfde verskynsel te beskryf (Matthiesen en Einarsen 2007; Chirilă en Constantin 2013:1176). *Psigologiese geweld* word in hierdie navorsing gebruik as 'n oorkoepelende term vir bullebakkerie, afknouery, samespanning, teistering (seksuele en rasseteistering) (Steinman soos aangehaal in die Work Trauma Foundation 2008), sleggesinde wanvoorstelling (laster), werknemermishandeling, emosionele mishandeling, aggressie, intimidasie, en negatiewe en onaanvaarbare handeling (Lutgen-Sandvik, Tracy en Alberts 2006:840–1; Johnson 2009; Hauge, Skogstad en Einarsen 2010:427; Meyer en Kirsten 2014; Meyer en Kirsten 2015). Lutgen-Sandvik e.a. (2006) het psigologiese geweld binne die werksplek gedefinieer as volgehoue verbale en nieverbale aggressie, wat persoonlike aanvalle, sosiale uitsluiting en 'n verskeidenheid pynlike boodskappe en vyandige interaksies insluit.

Chirilă en Constantin (2013) het bevind dat alhoewel terme verskil, al die definisies ooreenstem in soverre psigologiese geweld meestal bestaan uit 'n aantal negatiewe gedragsvorme wat uitgevoer word deur 'n persoon teenoor een of meer persone met die doel om fisiese, verstandelike of morele skade te berokken en dat die teikenpersoon of slagoffer hom of haar nie kan verdedig nie (Chirilă en Constantin 2013:1178). Die meeste outeurs is dit eens dat 'n minimum van twee ongewenste handelingte moet plaasvind om as bullebakkerie getipeer te word (Nielsen, Skogstad, Matthiesen, Glaso, Aasland, Notelaers en Einarsen 2009). Negatiewe handelingte of ongewenste gedrag is meestal aanhoudend (minstens ses maande), herhalend (minstens een maal per week), en daar bestaan 'n waargenome magswanbalans tussen die oortreder en die slagoffer (Chirilă en Constantin 2013:1176). 'n Konflik kan dus nie as psigologiese geweld geklassifiseer word indien dit 'n geïsoleerde geval is nie of indien twee partye van min of meer gelyke sterkte met mekaar in konflik is nie (Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper 2011).

Psigologiese geweld het dus te doen met gereelde en aanhoudende blootstelling aan negatiewe handelingte en kan ontketen word deur 'n werkverwante konfliktsituasie waarin die teikenpersoon toenemend gestigmatiseer en/of geviktimiseer word. Die teikenpersoon is ook nie in staat om hom-/haarself te verdedig nie. Onder sulke omstandighede kan die



teikenpersoon nie langer die situasie hanteer nie en gevolglik verlaat hy/sy gewoonlik die werksplek (Matthiesen en Einarsen 2007; Vessey, Demarco, Gaffney en Budin 2009). In voorgenoemde situasie manifesteer psigologiese geweld byvoorbeeld metafisies (onvermoë om 'n situasie langer te verduur), wat ook nadelig op die werknemer se inkomste en gesin, asook die skool (ekologiese konteks) en dus sisteem in die geheel kan inwerk.

Matthiesen, Raknes en Rökkum (1989:761–74) redeneer dat psigologiese geweld op 'n kontinuum van “nieblootgestel” tot “hoogs blootgestel” beskou kan word en nie as 'n een-of-die-ander-verskynsel nie. Teikenpersone kan verder blootgestel word aan 'n verskeidenheid negatiewe handeling, byvoorbeeld direkte of indirekte handeling in die vorm van aanhoudende beledigings of aanstootlike aanmerkings (Einarsen, Hoel en Notelaers 2009:24–44). Negatiewe gedragsvorme kan verbaal of nieverbaal wees, asook fisies (uitsluitende fisieke aanranding) (Blasé e.a. 2008:266). Verbale en nieverbale negatiewe gedragsvorme sluit byvoorbeeld in: dreigemente (Blasé e.a. 2008:266; De Wet 2014:9), verspreiding van vals gerugte, rasgebaseerde teistering, buitensporige monitering en mikrobestuur (Blasé e.a. 2008:266), verspreiding van gerugte, onprofessionele en disrespekvolle gedrag (De Wet 2014:9–11), aanvalle op teikenpersone se professionele bevoegdheid en aantasting van karakter (De Vos en Kirsten 2015:4), uitermatige druk om meer werk te verrig, onredelike spertye en dat klagtes op dowe ore val (Meyer en Kirsten 2015:190). Ander teikenpersone, daarenteen, word bloot geïgnoreer, as gevolg waarvan hulle uitsluiting ervaar (Einarsen 2000; Blasé en Blasé 2003). In voorgenoemde manifesteer psigologiese geweld dus spesifiek in die werksverhouding van die teikenpersoon, dus binne die ekologiese konteks. Hierdie negatiewe handeling berokken ernstige skade aan teikenpersone (Blasé e.a. 2008:266).

Dit blyk ook dat veranderlikes soos geslag (Salin 2005; Blasé e.a. 2008:280; Jacobs en De Wet 2015a:56; Lippel, Vèzina e.a. 2016:82; Carter, Thompson e.a. 2016:7), ouderdom (Matsela 2009; Meyer 2011; Phooko 2013:258; Jacobs en De Wet 2015a), ervaring (Blasé e.a. 2008:281; Matsela 2009; Meyer 2011) en kwalifikasies (Larmer 2005:502; Wormald 2005), asook ras/etnisiteit (Fox en Stallworth 2005; Allan, Cowie en Smith 2009; Workplace Bullying Institute 2010; Gardner e.a. 2013; Carter e.a. 2016:7) moontlik kan bydra daartoe of persone psigologiese geweld ervaar al dan nie. Alhoewel die gedrag van oortreders wel elemente van rassisme kan insluit, is rassiediskriminasie en psigologiese geweld volgens Gardner e.a.(2013:85) aparte konsepte, maar afgesien hiervan speel ras wel 'n rol soverre dit die blootstelling wat psigologiese geweld betref (Workplace Bullying Institute 2010). Sommige outeurs (Fox en Stallworth 2005; Allan e.a. 2009) verwys ook na *rassie-etniese bullebakkerie* (Fox en Stallworth 2005) of *rassisme* (Allan e.a. 2009), byvoorbeeld in die vorm van diskriminasie en vyandige behandeling. In hierdie verband word psigologiese geweld in die metafisiese konteks as rassisme ervaar.

Psigologiese geweld kom van verskeie bronne, byvoorbeeld werkgewers (Meyer en Kirsten 2015), meerderes (Blasé en Blasé 2003; Kirsten 2007; Blasé e.a. 2008; Namie en Namie 2009:303; Fox en Stallworth 2010:940; Phooko 2013:236–8; De Wet 2014:8; Meyer en Kirsten 2015:192; Carter e.a. 2016:7), kollegas op dieselfde vlak (Nielsen, Skogstad e.a. 2015; Meyer en Kirsten 2015:192), asook ondergeskiktes (Steinman 2007:22; Hauge, Skogstad en Einarsen 2009; Fox en Stallworth 2010:940; De Wet 2014:8; Meyer en Kirsten 2015:192), dus meestal binne 'n ekologiese konteks.

Die feit dat meerderes of werkgewers dikwels die “toepassers” van psigologiese geweld is, kan daaraan toegeskryf word dat werkgewers daarvan oortuig is dat psigologiese geweld in

die werksplek tot voordeel van die organisasie toegepas word, ten spyte van uitsprake daarteen. Werkgewers beskou hierdie optrede as die oortreder se manier om die teikenpersoon tot hoër werksverrigting aan te spoor (Klein 2008). Die tendens dat meerderes, spesifiek hoofde, die “toepassers” van psigologiese geweld is, is in die internasionale (Association of Teachers and Lecturers) (Blasé e.a. 2008; ATL Annual Conference 2011) en meer onlangs ook in die nasionale onderwyssektor (De Wet 2010:1453; De Vos en Kirsten 2015) gerapporteer. Meyer en Kirsten (2015) het ook bevind dat, buiten meerderes en kollegas op dieselfde vlak, ook die Departement van Onderwys ’n bron van psigologiese geweld kan wees. Dit blyk egter dat die impak van psigologiese geweld as erger ervaar word in die geval waar die oortreder (toepasser) ’n meerdere soos ’n skoolhoof of die administratiewe sisteem is, as in die geval van enige ander oortreders in die studie, byvoorbeeld kollegas en leerlinge (Fox en Stallworth 2010:944; Beale en Hoel 2011).

Onderwysers kan ook deur leerlinge aan psigologiese geweld blootgestel wees, soos deur De Wet en Jacobs (2006) in die Suid-Afrikaanse konteks gerapporteer is. In ’n internasionale onderwyskonteks het navorsing deur Fox en Stallworth (2010:940) ook leerlinge as oortreders aangedui, maar in ’n mindere mate as kollegas, terwyl meerderes ook in hierdie geval meer as leerlinge en kollegas verantwoordelik was vir psigologiese geweld. Meyer en Kirsten (2015:192) het ook bevind dat leerlinge, ouers en die gemeenskap “toepassers” van psigologiese geweld is, maar ook in ’n mindere mate as met kollegas en meerderes. Die onderliggende navorsing wat hierdie artikel begrond, het getoon dat onderwysers in die Vrystaat psigologiese geweld ervaar wat meestal geïnisiëer is deur bestuur (hoofde en die Departement van Onderwys), kollegas, leerlinge en ouers (waaronder leerlinge en ouers die minste verantwoordelik was vir psigologiese geweld – Phooko 2013:252), dus ook binne ’n ekologiese konteks.

Suid-Afrikaanse navorsers soos Le Roux, Rycroft en Orleyn (2010) redeneer dat die bestaande wetlike hulpmiddels wat met psigologiese geweld te doen het, byvoorbeeld die wet op gelyke indiënsneming (Wet 55 van 1998), die wet op arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995) en die wet op vergoeding vir aandienbeserings en siektes (Wet 130 van 1993) werknemers nie genoegsaam beskerm nie. Die wet op beskerming teen teistering kan eerder gesien word as addisioneel tot die voorgemelde wette (De Wet 2010; RSA 2011; Dhar 2012). In hierdie verband behoort vermeld te word dat wetgewing ook deel van die ekologiese konteks vorm.

In ’n tipiese saak (dié tussen Jacobs en die skoolbeheerraad en andere van die Hoërskool Rhodes in 2010) ten opsigte van psigologiese geweld het verskeie bydraende faktore tot die voorval na vore gekom. Eerstens is daar oor die persoonlikheid van die klaagster (teikenonderwyser) gerapporteer. Die betrokke leerling (die beweerde oortreder) het ook persoonlike probleme ervaar, byvoorbeeld ’n afwesige pa. Tuis het hy ook sosiale probleme ervaar, byvoorbeeld met verkeerde vriende gemeng, wat ’n negatiewe invloed op hom gehad het (Suid-Afrika 2010). Die feit dat die onderwysdepartement, die beheerraad en skoolhoof ook vir nalatigheid aangekla is, toon die verantwoordelikheid van die werkgever teenoor die onderwyser, soos ook in hierdie studie aanbeveel word. In baie gevalle gaan ander, byvoorbeeld in hierdie geval die skoolhoof, óók swaar gebuk onder persoonlike probleme. Dit is dan vir so ’n persoon byna onmoontlik om effektief en voorkomend op te tree. Die skoolhoof het byvoorbeeld self persoonlike probleme voor die Jacobs-voorval ervaar en was in die proses om berading te ontvang. Hy het derhalwe self hulp benodig.

Die European Agency for Safety and Health at Work erken dat psigologiese geweld aansienlike skade vir die geestesgesondheid van die werknemer sowel as die werkgewer inhou (Ma, Chien e.a. 2014; Charilaos e.a. 2015:63–74). In voorgenoemde situasie is die uitwerking op die geestesgesondheid (psigologiese konteks) van die teikenpersoon ook sigbaar in die ekologiese konteks (werkgewer). In die psigologiese konteks word psigologiese geweld byvoorbeeld ervaar as depressie, asook psigosomatiese simptome, en slagoffers oorweeg dikwels selfmoord (Namie en Namie 2009:135; Meyer en Kirsten 2014).

Die uitwerking van psigologiese geweld kring egter ook uit na ander kontekste. Navorsing in Swede het byvoorbeeld getoon dat psigologiese geweld in die werksplek tot tussen tien en vyftien persent van alle selfmoorde per jaar bygedra het (Marsh, Patel en Gelaye 2009:51–322). Die koste vir elke slagoffer van psigologiese geweld in die werksplek het tussen \$30 000 en \$100 000 per jaar beloop (Brousse, Fontana en Ouchchane 2008:58–128).

De Vos (2013) waarsku egter dat onderwysers wat aan psigologiese geweld in die werksplek blootgestel word, hulself emosioneel en psigologies aan professionele aktiwiteite kan onttrek ten einde verdere mishandeling te voorkom. Dit kan aanleiding gee tot onderwyser-apatie teenoor die beroep, verlaging in lojaliteit en middelmatigheid in die werk en selfs teenproduktiewe werksgedrag. In hierdie geval manifesteer psigologiese geweld in die spirituele konteks as teenproduktiewe werksgedrag.

In die onderliggende studie wat hierdie navorsing begrond, is ook bevind dat psigologiese geweld die gesondheid, insluitende die biologiese konteks, maar ook die ander kontekste, van onderwysers nadelig raak (Phooko 2013:221).

Dit is dus duidelik dat psigologiese geweld 'n nadelige uitwerking op alle kontekste van slagoffers het en gesondheid in geheel benadeel. In hierdie artikel word die impak op die onderwysers se gesondheid uit voorgenoemde studie nie gerapporteer nie, aangesien die resultate te omvangryk is en nie in die beperkte ruimte van een artikel aangedui kan word nie.

Vervolgens word die NAQ-R wat gebruik is om die navorsingsresultate in te win en soos vroeër aangedui, bespreek.

### **3.3 Die NAQ-R**

In soverre dit die persentasies van die verskynsel by die algemene populasie betref, blyk daar nie eenvormigheid tussen verskillende studies te wees nie, en in sekere gevalle toon bevindinge beduidende teenstrydighede (Moayed, Daraiseh, Shell en Salem 2006). Hierdie teenstrydighede word deels toegeskryf aan die gebrek aan 'n gestandaardiseerde definisie, soos reeds vermeld, asook die gebruik en toepassing van verskillende meetinstrumente en/of kulturele verskille tussen individuele lande (Zapf, Escartin, Einarsen, Hoel en Vartia 2011). Genoemde teenstrydighede kan deels oorkom word deur gebruik te maak van 'n algemeen internasionaal aanvaarbare meetinstrument, byvoorbeeld die NAQ-R, soos in hierdie navorsing.

Die NAQ is 'n selfrapporteringsnavorsingsinventaris wat in 2001 deur Einarsen en Hoel ontwikkel is om die blootstelling aan bullebakkerie en teistering in die werksplek te ondersoek (Einarsen en Hoel 2001; Einarsen, Hoel en Notelaers 2009:25). Die NAQ is oorspronklik ontwikkel om 'n gestandaardiseerde instrument daar te stel om bullebakkerie en

teistering in die werksplek te ondersoek (Hoel Rayner en Cooper aangehaal deur die Bergen Bullying Research Group 2009). Die gebrek aan 'n algemeen gestandaardiseerde instrument het tot gevolg dat nievergelykbare instrumente deur navorsers gebruik word om die verskynsel te ondersoek, wat twyfel laat ontstaan het of dieselfde verskynsel hoegenaamd deur hierdie verskillende instrumente ondersoek word (Bergen Bullying Research Group 2009). Hierdie leemte is vandag steeds geldig en daarom is die NAQ-R in die navorsing wat in hierdie artikel gerapporteer word, gebruik.

Die oorspronklike NAQ is saamgestel op grond van 'n omvattende literatuurstudie en verskeie gevallestudies en het bestaan uit 22 items (Einarsen e.a. 2006:27). As gevolg van verskeie geïdentifiseerde leemtes, onder andere, dat die NAQ se geldigheid slegs in 'n Skandinawiese kulturele konteks vasgestel is, asook die faktorstruktuur daarvan, is die NAQ-R ontwikkel, wat 'n hersiene weergawe van die NAQ is (Einarsen e.a. 2009:27). Die NAQ-R is dus gebaseer op die oorspronklike NAQ en ontwikkel om as omvattende, betroubare, geldige instrument te dien wat in 'n verskeidenheid werkskontekste gebruik kan word (Einarsen e.a. 2009:26). Die NAQ-R het ook bestaan uit 22 items en sluit ook 'n 23ste algemene vraag in waarin 'n definisie van psigologiese geweld gegee word. Die 23ste vraag op die NAQ-R maak dit dus moontlik om basiese navorsing te doen en daarom is die aanpassing van die definisie van psigologiese geweld nodig om die verskynsel makliker verstaanbaar binne die spesifieke kulturele milieu te maak. Hierop kan respondente volgens die selfetiketteringsmetode die graad van blootstelling aan psigologiese geweld aandui (Tambur en Vadi 2009).

In 2009 is die psigometriese eienskappe, geldigheid en faktorstruktuur van die NAQ-R bepaal (Einarsen e.a. 2009). Altesaam 12 350 vraelyste (NAQ-R) is onder werknemers van 70 organisasies in die Verenigde Koninkryk versprei, waaronder die private, openbare en vrywilligersektor. Van hierdie 12 350 vraelyste is 5 288 terug ontvang (Einarsen e.a. 2009:28). Die resultate het getoon dat die 22-item-NAQ-R oor uitstekende interne stabiliteit beskik met 'n betroubaarheidsindeks (Cronbach alfa) van 0,90 (Einarsen e.a. 2009:31). Drie faktore kon onttrek word, naamlik persoonlike psigologiese geweld, werkverwante psigologiese geweld en fisieke intimiderende vorme van psigologiese geweld, waarvan die interkorrelasies ook hoog was (Einarsen e.a. 2009:31). Daarbenewens kan die NAQ-R ook as 'n enkelfaktor-meetinstrument gebruik word. Aldus die voorstelling van die NAQ-R as 'n gestandaardiseerde en geldige meetinstrument vir die meting van psigologiese geweld in die werksplek (Einarsen e.a. 2009:24-44).

Die NAQ-R is in verskeie lande gestandaardiseer, waaronder die Verenigde Koninkryk (Carter e.a. 2016), Estland (Tambur en Vadi 2009), Japan (Tsuno, Kawakami, Inoue en Abe 2010), Griekeland (Charilaos e.a. 2015), Italië (Giorgi, Arenas en Leon-Perez 2011), Serwië (Vukelic, Cizmic, Petrovic, Tenjovic en Giorgi 2015), Roemenië (Cramaruc 2013) en die Verenigde State van Amerika (Lutgen-Sandvik en Tracy 2011). 'n Oorsig van voorgenoemde artikels se resultate het getoon dat waar die NAQ-R in verskillende lande gebruik is, bevredigende geldigheid- en betroubaarheidskoerse gerapporteer is (Einarsen e.a. 2009; Nielsen, Notelaers en Einarsen 2011).

Voordele van die NAQ-R sluit in dat dit die insameling van groot hoeveelhede data binne 'n beperkte tyd moontlik maak en volgens die Bergen Bullying Research Group (2009) maak dit ook vergelykende studies tussen verskillende lande en werkskontekste moontlik. 'n Onlangse artikel rapporteer dan ook in hierdie verband 'n vergelykende studie wat oor ses kontinente

heen strek (Power e.a. 2013). Daar is byvoorbeeld in die voorgenoemde vergelykende studie bevind dat daar beide ooreenkomste en teenstrydighede bestaan wat betref die wyse waarop verskillende kulture psigologiese geweld interpreteer en aanvaar al dan nie. Oor die algemeen is die fisieke vorme van psigologiese geweld, soos 'n gestampery ("shoving"), minder aanvaarbaar as werksplekbullebakkery (Power e.a. 2013:376). In lande waar die fokus op hoë prestasie val, soos in Asië, is psigologiese geweld meer aanvaarbaar as in lande met 'n meer menslike oriëntasie, byvoorbeeld Latyns-Amerika en Sub-Sahara-Afrika (Power e.a. 2013:376-7). Oor die algemeen het mans die fisieke vorme van psigologiese geweld, byvoorbeeld om iemand te "stamp" ("shove"), meer aanvaarbaar gevind as dames; jonger persone het werksplekbullebakkery minder aanvaarbaar gevind as ouer persone; en persone wat deel is van etniese minderhede het werksplekbullebakkery ook minder aanvaarbaar gevind as persone wat nie deel is van 'n etniese minderheid nie (Power e.a. 2013:377). Vergelykende studies, soos voorgenoemde, kan daartoe lei dat internasionale mensehulpbronsstandaarde vir alle lande ontwikkel kan word, wat daartoe kan lei dat alle werksplekke streef na internasionale beste praktyk in die bestuur van hul personeel (Power e.a. 2013:379). Wat vergelykings op 'n internasionale vlak betref, het die ervaring van minstens een negatiewe handeling ook beduidend minder voorgekom onder Japannese werkers as onder Noorweegse werkers (Takaki e.a. 2010). Weeklikse of meer gereelde ervarings van negatiewe handeling was, daarteenoor, beduidend meer opvallend in Japan as in Denemarke (Takaki e.a. 2010:78).

Die NAQ-R word dus in verskeie lande gebruik en die resultate voortspruitend hieruit word in die internasionale databasis (International Database on the Prevalence and Risk Factors of Bullying at Work) (IDPD) ingevoer (Bergen Bullying Research Group 2009). 'n Voorwaarde verbonde aan die gebruik van die NAQ-R is juis dat die navorsingsresultate aan die groep verskaf moet word vir invoering in die internasionale databasis.

Alhoewel die NAQ-R reeds in verskeie lande gebruik is, toon die Bergen Bullying Research Group (2009) dat data benodig word van Asië, Noord- en Suid-Amerika en ook Afrika. Die rou data voortspruitend uit die onderliggende navorsing waarop hierdie artikel gebaseer is, sal dus ook aan die internasionale databasis verskaf word. Aangesien die NAQ-R ook in hierdie navorsing gebruik is, kan die bevindinge voortspruitend hieruit ook later met dié van ander lande se bevindinge vergelyk word.

In die volgende afdeling word die empiriese navorsing gerapporteer wat gebruik is om die voorkoms van psigologiese geweld onder hoërskool-onderwysers (in die vorm van hulle ervaring daarvan) in die Vrystaat te bepaal. Die ervarings is ten opsigte van hulle (die onderwysers s'n) geslag, ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlakke, skooltipes en etnisiteit geklassifiseer.

#### 4. Navorsingsmetode

'n Kwantitatiewe navorsingsontwerp is vir hierdie ondersoek ingespan. Kwantitatiewe navorsing word deur die positivistiese/postpositivistiese wêreldbeskouing gerugsteun (Creswell en Plano Clark 2007:22; Creswell 2009:4). Die kwantitatiewe navorsingsontwerp behels die insameling van data in die vorm van getalle. Die getalle verteenwoordig waardes of veranderlikes wat die kenmerke van onderwerpe of deelnemers meet (De Vos, Strydom,

Fouché en Delpont 2005). Kwantitatiewe navorsing behels die toepassing van objektiewe teorieë deur die verkenning van verhoudings tussen veranderlikes sodat numeriese data statisties ontleed kan word (Creswell 2009:7).

#### **4.1 Studiepopulasie en steekproef**

Die studiepopulasie het uit hoërskool-onderwysers in die vyf onderwysdistrikte van die Vrystaat bestaan. Verskeie hoërskooltipes is by die navorsing betrek, byvoorbeeld openbare, onafhanklike en “ander” skole.

Openbare/staatskole is skole wat deur die staat besit en befonds word; hulle hef dikwels skoolgeld wat nie regtens afdwingbaar is nie (Departement van Onderwys 1995:18). Openbare/staatskole word op verskeie vlakke, soos nasionale, provinsiale, distriks- en skoolvlak beheer.

Staatsondersteunde skole is skole waar die gemeenskap of individue die eienaar van ’n skool is, maar waar die staat ’n subsidie aan die skool vir onder andere instandhouding betaal. Die staat is ook verantwoordelik vir bedryfskoste soos die onderwysers se salarisse; handboeke; en skryfbehoeftes van die leerders. ’n Staatsondersteunde skool is dus ’n skool ten opsigte waarvan hulptoelae aan die skool toegestaan word (RSA 1995:20–1).

Privaat-/onafhanklike skole is skole wat by die onderwysdepartement geregistreer is en wat aan sekere minimum voorwaardes vir registrasie moet voldoen. Hierdie voorwaardes sluit onder meer in: gebruik van goedgekeurde kurrikula; volg van goedgekeurde skooldae, skoolweke en skoolkalender; minimumkwalifikasies vir onderwyspersoneel; goedgekeurde skoolgeboue en -gronde; en ’n minimum aantal leerders wat te alle tye ingeskryf moet wees. Die eienaars van ’n privaat- of onafhanklike skool kan óf individue óf maatskappye en trustees wees (RSA 1995:24). Onafhanklike skole kan ook ’n staatsubsidie ontvang; hulle ontvang subsidies van slegs 60% plus hulle eie skoolgeld (Rapport 2001:22).

Ander skole sluit, onder andere, internasionale skole en alternatiewe skole in. Hoewel daar nie ’n amptelike onderrigtaal vir ander skole in Suid-Afrika is nie, onderrig die meeste van hierdie skole in Engels. Internasionale skole, aan die anderkant, onderrig in die taal wat met daardie spesifieke land geassosieer word (Wikipedia 2016).

’n Proporsionele sistematiese ewekansige trossteekproef is geselekteer uit al vyf die Vrystaatse onderwysdistrikte vir die kwantitatiewe gedeelte van die studie. Die hiërargiese trosontleding is in die onderliggende navorsing aangewend om relatief homogene groepe van veranderlikes, gebaseer op geselekteerde eienskappe, elk in afsonderlike trosse te identifiseer. Die verskillende trosse is toe saamgevoeg totdat ’n enkele tros verkry is soos aanbeveel deur Sheskin (2007). Die steekproeftrekking was gebaseer op ’n lys van die 352 sekondêre skole in die Vrystaat. Die lys is gesorteer volgens die aantal leerders per skool asook volgens die vyf onderwysdistrikte. Daarna is elke vierde skool uit die lys sistematies geselekteer. Elke skool is dan as ’n tros beskou en alle onderwysers in die skole is versoek om aan die studie deel te neem. 82 van die skole se onderwysers het wel deelgeneem aan die studie, wat gelykstaande is aan ’n 94,25%-responskoers.

## 4.2 Data-insameling

Kwantitatiewe navorsing gebruik meetinstrumente, soos vraelyste, kontrolelyste en skale om data in te samel (De Vos e.a. 2005). In hierdie navorsing is, soos reeds gesê is, gebruik gemaak van NAQ-R om die gaping in die Suid-Afrikaanse onderwysliteratuur ten opsigte van meting van hoërskool-onderwysers in die Vrystaat se ervaring van psigologiese geweld aan te vul.

Soos reeds genoem, is die NAQ-R 'n 22-item-instrument wat ook in hierdie navorsing 'n 23ste algemene vraag ingesluit het waarin 'n definisie van psigologiese geweld gegee is. Hierop het respondente volgens die selfetiketteringsmetode die graad van blootstelling aan psigologiese geweld aangedui. Hierdie vraag het insgelyks as 'n algemene psigologiese geweldsaanwyser gedien, sowel as 'n kriteriumgeldigheidsaanwyser in samehang met die ander 22 items op die NAQ. Die besluit of iemand 'n teiken van psigologiese geweld was, het merendeels by die navorser gelê en ook nadat die navorser tussen teikenpersone en nieteikenpersone gedifferensieer het. Dié wat wel psigologiese geweld op weeklikse of daaglikse basis of meer gereeld vir 'n tydperk van ses maande ervaar het, is met 'n 1 (= teiken) gekodeer, terwyl die res van die frekwensies 'n 0 (= nieteiken) toegeken is. Teikens kon onderskei word van nieteikens indien hulle verklaar dat hulle blootgestel is aan minstens een negatiewe handeling binne een week vir 'n tydperk van ses maande (volgens Leymann), of aan twee negatiewe handelinge (volgens Mikkelsen en Einarsen), of aan drie of meer negatiewe handelinge (volgens Agervold) (Nielsen e.a. 2011). Die nieteikens was nie ingesluit in die navorsing nie.

Op aanbeveling van die Statistiese Konsultasiedienste van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroom-kampus), is geringe wysigings by die NAQ-R aangebring om by die Suid-Afrikaanse onderwyskonteks aan te pas. Die wysigings het onder meer die splitsing van sekere items ingesluit om dubbelsinnigheid uit die weg te ruim. Biografiese besonderhede soos skooltipes, posvlakke, etnisiteit en kwalifikasies in die Suid-Afrikaanse onderwyskonteks is ook bygevoeg. Daar is verder aanbeveel dat daar in die demografie ook voorsiening gemaak word vir onderwysers jonger as 20 jaar en ook vir dié wat minder as 'n jaar onderwyservaring het.

Daar is ook van 'n Likertskaal gebruik gemaak. Wanneer respondente op 'n Likert-vraelys-item reageer, spesifiseer hulle hul vlakke van ooreenstemming of verskille op 'n simmetriese skaal aan die hand van 'n reeks stellings (Carifio en Rocco 2007:106-16; Burns en Burns 2008:245; McLeod 2008). Respondente moes by elke item 1 (NOOIT); of 2 (SELDE); of 3 (DIKWELS) of 4 (ALTYD) aandui.

800 vraelyste is in die vyf onderwysdistrikte in die Vrystaat versprei en ingesamel. 727 deelnemers het die vraelyste voltooi en terugbesorg. Dus was die responskoers 90,88%.

## 4.3 Data-ontleding

Die data-vaslegging en data-ontleding is deur die Statistiese Konsultasiedienste van die Noordwes-Universiteit (Potchefstroom-kampus) uitgevoer. Die SPSS statistiese program (SPSS 2011) is gebruik om die data te ontleed (Lauritsen, Bruus en EpiData Association 2003-5). Die beskrywende statistiek, naamlik frekwensies, gemiddeldes en standaardafwykings, is in die studie bereken. 'n Faktor-ontleding is gedoen ten einde die

geldigheid van die NAQ-R-konstruk te bepaal. Cronbach se alfa-koëffisiënt het 'n aanduiding gegee van die interne betroubaarheid van die konstruk. Boonop is die verskille in gemiddeldes van die verskillende biografiese groepe met behulp van t-toetse en ANOVAs gedoen. Cohen se d-waardes (effekgroottes) is ook bereken om vas te stel of die statisties beduidende verskille ook op praktiese betekenisvolheid dui.

#### 4.4 Geldigheid

Die faktoriseerbaarheid van die items vir steekproefgeskiktheid is met behulp van die Kaiser-Meyer-Olkin- (KMO-) toets vasgestel. Die KMO-toets vir steekproefgeskiktheid vir die stel veranderlikes in die studie was 'n beduidende 0,971; gevolglik het die steekproefgeskiktheid gunstig vertoon.

Gedurende die navorsing is daar op drie tipes geldigheid gelet, naamlik sigwaarde, inhoudsgeldigheid en konstrukgeldigheid soos voorgestel deur Pietersen en Maree (2007:215).

Sigwaarde is verhoog deur te verseker dat vrae maklik verstaanbaar en beantwoordbaar is met spesifieke fokus op die duidelikheid en die onderskeidingsvermoë van die vrae. Die vraelyste is deeglik nagegaan en daar is voldoende aandag geskenk aan die uiterlike en inhoudelike samestelling, lengte en etiese aspekte en voorkoms om by die hoërskool-onderwyser aan te pas. Die vraelys is in Suid-Afrikaanse Engels opgestel aangesien die waarskynlikheid vir onderwysers wat Engels as eerste taal besig in die Vrystaat klein is en dat die vraelyste vir alle respondente in 'n tweede taal eweredig toeganklik sou wees.

Inhoudsgeldigheid is verseker deur vas te stel of die vrae teoreties deurdag en gepas is. Daarvoor was dit belangrik om duidelike teoretiese grense daar te stel. Sodoende kan ander navorsers vasstel of die bepaalde bevindinge na nuwe navorsing oor soortgelyke onderwerpe veralgemeen kan word. Creswell (2009:191) postuleer juis dat wanneer temas ontwerp word op grond van die sameloop van verskeie databronne en/of deelnemers se perspektiewe, die geldigheid van navorsing verseker word.

Konstrukgeldigheid is verseker deur vas te stel of die meetinstrument wel dit meet waarvoor dit ontwerp is (Schurink, Fouché en De Vos 2011:419), byvoorbeeld dat die vraelyste geskik is om psigologiese geweld onder hoërskool-onderwysers te meet. Konstrukgeldigheid is bepaal deur 'n bevestigende faktor-ontleding uit te voer. Die faktoriseerbaarheid van die items vir steekproefgeskiktheid is met behulp van die KMO-toets vasgestel. Die KMO-toets vir steekproefgeskiktheid vir die stel veranderlikes was 'n beduidende 0,971, wat hoër is as die riglynwaarde van minstens 0,9 (Field 2009:685), en daarom kon die steekproefgeskiktheid gunstig vertoon. Die Bartlett-toets is ingespan ter bevestiging dat die korrelasies tussen items groot genoeg is. Die gerapporteerde p-waarde van  $p < 0,001$  het wel gedui op genoegsame korrelasie tussen die items. Die kommunaliteit verklaar die variansiepersentasie van 'n spesifieke veranderlike wat deur die afgeleide faktore na vore gebring word. Die riglynwaarde is dat 30% of meer van 'n item se variansie deur die onttrekte faktor verklaar moet word (Field 2009:675). Die laagste gerapporteerde kommunaliteit was 0,412 en dus word daar genoegsame variansie van die items verklaar. Die totale variansie verklaar deur die onttrekte faktor is 53,48%.



#### **4.5 Betroubaarheid**

Dit was ook moontlik om te bepaal tot watter mate die items in die vraelyste verwant is aan mekaar. Sodoende kon 'n indeksverslag van die herhaalbaarheid of interne konsekwentheid van die meetinstrument, soos ook deur Dunn en Smyth (2005:267–80) voorgestel, bekom word. Cronbach se koëffisiënt alfa is verder in die ondersoek gebruik as 'n toets vir interne konsekwentheid gebaseer op die inter-item-korrelasies. Cronbach se koëffisiënt alfa is verder gebruik om die gemiddelde korrelasie binne 'n toets te bepaal (Chien 2012). Die Cronbach alfa, met 'n hoë waarde van 0,97, het getoon dat die een onttrekte faktor betroubaar is. Die items in die faktor is ook intern konsekwent en kan dus as 'n geheel beskou word.

#### **4.6 Etiese aspekte**

Die navorsing is binne die grense van die Reëls en Gedrag rakende spesifiek die Beroep van Psigologie (RSA 2006. Aanhangsel 12 Wet 56 van 1974) uitgevoer. Die etiese aspekte van die navorsing was ook in ooreenstemming met die vier kategorieë soos voorgestel deur Leedy en Omrod (2001), naamlik beskerming teen skade, ingeligte toestemming, reg op privaatheid en eerlikheid met professionele kollegas. Etiese goedkeuring is ook vanaf die Noordwes-Universiteit se Etiese Komitee bekom (Klaringnommer: NWU-00011-11-A2).

### **5. Bevindinge**

Eerstens word die biografiese gegewens van die respondente gerapporteer ten einde die leser 'n oorsig te gee van die demografiese profiel van die respondente.

Daarna word die resultate van die beskrywende statistiek van die mees ervaarde items van die NAQ-R-vraelys getabelleer.

Die laaste gedeelte van hierdie afdeling fokus op die NAQ-R as 'n geheel aangesien daar deur middel van die bevestigende faktorontleding en die betroubaarheid bewys is dat die items as een faktor beskou kan word. Let daarop dat die totaaltellings verwys na die gemiddelde telling, per persoon, oor die 22 vrae heen. Hierdie gedeelte ondersoek dan verskille ten opsigte van die NAQ-R tussen die biografiese groepe wat aan die hand van die beduidendheidsvlakke met behulp van tabelle uiteengesit is. Ten einde die gemiddeldes van twee groepe te vergelyk, is van onafhanklike t-toetse gebruik gemaak. Vir drie of meer groepe, byvoorbeeld ten opsigte van ouderdom, is 'n ANOVA uitgevoer. Die p-waarde, soos voorgestel deur Schwarz (2007), is bereken om die statisties beduidende verskille tussen gemiddeldes te identifiseer. Cohen se d-waarde is bereken om die praktiese betekenisvolheid van die verskille aan te dui (Ellis en Steyn 2003).

#### **5.1 Demografiese profiel**

Elke biografiese vraag in die navorsing ondersoek bepaalde kenmerke, byvoorbeeld die geslag, ouderdom, onderwyservaring, kwalifikasies, posvlakke, skooltipes en etnisiteit van respondente. Die demografiese profiel van die respondente word vervolgens kortliks weergegee.

Die resultate dui aan dat 42,64% van die respondente wat hulle geslag aangedui het, mans is, 53,51% vrouens en 3,85% het nie hul geslag aangedui nie.

Altesaam is minder as 15,0% van die respondente 30 jaar of jonger en 34,6% is 31–40 jaar oud. Die ander helfte van die respondente wat die vraag beantwoord het, is 41 jaar of ouer.

'n Derde (33,3%) van die onderwysers wat deelgeneem het, het 11–20 jaar onderwyservaring. In die kategorieë 0–5 jaar, 6–10 jaar en 21–30 jaar het min of meer 20,0% van die respondente hierdie onderskeie opsies gekies. Slegs 8,1% van die respondente het meer as 30 jaar se onderwyservaring.

Bykans 30,0% het aangedui dat hulle oor 'n diploma beskik. Onderskeidelik 21,7% en 31,5% beskik oor 'n B-graad of 'n BEd/Honneurs-graad. Die oorblywende 17,5% van die steekproef beskik oor 'n M-graad, PhD-graad of 'n ander kwalifikasie as dié wat reeds gelys is.

Die oorgrote meerderheid (65,5%) van die respondente het aangedui dat hulle posvlak 1 poste beklee, terwyl 12,1% senior onderwysers is en 14,7% departementshoofde is. Die ander deelnemers het aangedui dat hulle ander posvlakke beklee.

Sowat 90% van die deelnemende onderwysers gee onderrig by openbare skole, en die res by onafhanklike (private en internasionale) skole en beheerraadbefondsde skole.

Die meeste (68,9%) van die deelnemers het aangedui dat hulle swart is; 28,1% het aangedui dat hulle wit is. Altesaam het slegs 3,0% aangedui dat hulle bruin of Indiërs is.

## 5.2 Mees ervaaarde psigologiesegeweldsiteme

Die beskrywende statistiek van die agt mees ervaaarde items word hier onder in tabel 1 gerapporteer.

Tabel 1. Die agt mees ervaaarde psigologiesegeweldsiteme

RESPONSE															
RN	ITEM	G	S	Nooit		Selde		Dikwels		Altyd		O	T		
				e	t.	F	%	F	%	F	%			F	%
AA		m.	A												
NQ			f												
GR			w.												
1	14	Jou menings word geïgnoreer	1,87	,878	289	39,75	275	37,83	111	15,27	41	5,64	11	1,51	727
2	21	Blootstelling aan onbeheerbare werklading	1,79	,926	346	47,59	212	29,16	105	14,44	47	6,46	17	2,34	727
3	18	Buitensporige monitering van jou werk	1,76	,927	362	49,79	203	27,92	100	13,76	47	6,46	15	2,06	727
4	1	Weerhouding van inligting	1,75	,839	338	46,49	240	33,01	107	14,72	25	3,44	17	2,34	727

		wat jou werk affekteer												
4	16	Word take met onredelike spertye opgedra	1,75	,913	368	50,62	209	28,75	96	13,20	456,19	9	1,24	727
5	5	Verspreiding van gerugte oor jou	1,74	,850	341	46,91	254	34,94	88	12,10	344,68	10	1,38	727
6	6	Jy word uitgesluit	1,73	,865	356	48,97	233	32,05	97	13,34	344,68	7	0,96	727
7	7	Aanstootlike aanmerkings word teenoor jou gemaak	1,68	,816	366	50,34	243	33,43	82	11,28	263,58	10	1,38	727
8	8	Is die teiken van spontane toorn	1,61	,806	398	54,75	221	30,40	69	9,49	263,58	13	1,79	727

Tabel 1 toon die resultate van die agt psigologiese geweldsitems wat die meeste deur respondente ervaar word. Die gemiddeldes wissel van die hoogste (1,87) tot die laagste (1,61). Alhoewel dit die hoogs/mees ervaarde psigologiese geweldsitems is, word dit net selde ervaar aangesien 1,87 en 1,61 in hierdie studie neig na selde. Twee items, NAQ-R 1 en 16, beklee dieselfde rang op die rangorde as gevolg van hul ooreenstemmende gemiddeldes. Gevolglik word die item met die kleiner numeriese waarde eerste geplaas. Die agt mees ervaarde geweldsitems in hierdie studie stem grootliks ooreen met dié soos in navorsing deur Einarsen (2000:379-386) bevind.

### 5.2.1 Jou menings word geïgnoreer

Item 14 verskyn heel bo aan die rangorde met 'n gemiddeld van 1,87. Menings wat geïgnoreer word, word dus die meeste deur die respondente ervaar. 'n Groot meerderheid respondente, naamlik 438 (60,25%), het op verskillende vlakke aangedui dat hul menings geïgnoreer word. Tweehonderd-vyf-en-sewentig (39,75%) respondente het aangedui dat hul menings selde geïgnoreer word. Eenhonderd-en-elf (15,27%) van die respondente het aangedui dat hul menings dikwels geïgnoreer word. Die menings van 41 (5,64%) respondente word altyd geïgnoreer (vgl. Tabel 1). Tweehonderd-nege-en-tagtig (39,75%) van die respondente het aangedui dat hul menings nooit geïgnoreer word nie. Dit wil sê, met die uitsondering van die elf (1,51%) wat ontbreek, het 427 (58,74%) selde, dikwels of altyd psigologiese geweld ervaar.

Ignorering van menings ressorteer ook onder werkverwante bullebakkerie. Hiervolgens word die teikenpersoon se vrae of pogings om aan 'n bespreking deel te neem, soos in die bostaande tabel aangedui, met stilte begroet. Einarsen (2000:379-386) beskou psigologiese geweld in die werkplek as mishandeling en die misbruik van mag.

### 5.2.2 Blootstelling aan onbeheerbare werklading

Blootstelling aan onbeheerbare werklading beklee die tweede posisie met 'n gemiddeld van 1,79. Driehonderd-vier-en-sestig (50,07%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle aan onbeheerbare werklading blootgestel word. Tweehonderd-en-twaalf (29,16%) respondente het aangetoon dat hulle selde blootstelling aan onbeheerbare werklading ervaar. Eenhonderd-en-vyf (14,44%) respondente het aangedui dat hulle dikwels aan onbeheerbare werklading blootgestel word. Sewe-en-veertig (6,46%) respondente word altyd aan onbeheerbare werklading blootgestel. Hierdie tendens ten opsigte van werklading stem ooreen met die bevindinge van Meyer (2011:151) waarin sy 'n soortgelyke tendens onder

personeellede van VOO-kolleges bevind het. Driehonderd-ses-en-veertig (47,59%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit aan onbeheerbare werklading blootgestel word nie. Sewentien (2,34%) respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

### *5.2.3 Buitensporige monitering van jou werk*

Die buitensporige monitering van werk lê derde op die ranglys met 'n gemiddeld van 1,76. Driehonderd-en-vyftig (48,14%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle buitensporige monitering van hul werk ervaar. Tweehonderd-en-drie (27,92%) respondente het aangetoon dat hulle selde buitensporige monitering van hul werk ervaar. Eenhonderd (13,76%) respondente het aangedui dat hulle dikwels buitensporige monitering van hul werk ervaar. Sewe-en-veertig (6,46%) van die respondente het aangedui dat hul werk altyd buitensporig gemonitor word. Driehonderd-twee-en-sestig (49,79%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit buitensporige monitering van hul werk ervaar nie. Vyftien (2,06%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

### *5.2.4 Iemand weerhou inligting wat jou werkverrigting beïnvloed*

Die weerhouding van inligting wat die werkverrigting beïnvloed, beklee, gepaard met die opdrag van take met onredelike spertye, die vierde plek in die rangorde met 'n gemiddeld van 1,75. Driehonderd-twee-en-sewentig (51,17%) van die respondente het op verskillende vlakke aangedui dat inligting van hulle weerhou word. Tweehonderd-en-veertig (33,01%) respondente het aangetoon dat hulle dit selde ervaar dat iemand inligting wat hul werkverrigting beïnvloed, weerhou. Eenhonderd-en-sewe (14,72%) respondente het aangedui dat inligting dikwels van hulle weerhou word en dat dit hul werkverrigting nadelig beïnvloed. Vyf-en-twintig (3,44%) respondente het aangedui dat inligting altyd van hulle weerhou word. Driehonderd agt-en-dertig (46,49%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit ervaar het dat iemand inligting wat hul werkverrigting beïnvloed, van hulle weerhou het nie. Sewentien (2,34%) van die respondente het nie op hierdie item gereageer nie.

### *5.2.5 Jy word take met onredelike spertye opgedra*

Driehonderd-en-vyftig (48,14%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat take met onredelike spertye aan hulle opgedra word. Tweehonderd-en-nege (28,75%) respondente het aangetoon dat hulle dit selde ervaar dat take met onredelike spertye aan hulle opgedra word. Ses-en-neëntig (13,20%) respondente het aangedui dat take met onredelike spertye dikwels aan hulle opgedra word. Vyf-en-veertig (6,19%) respondente het aangetoon dat daar altyd take met onredelike spertye aan hulle opgedra word. Navorsing deur Matsela (2009:128) onder onderwysers in Lesotho toon, soos in hierdie studie, dat teikenpersone aan buitensporige druk onderwerp word om hul werkverrigting te verhoog. Meyer (2011:151) het ook hierdie item as een van die mees algemene psigologiese geweld-ervarings onder personeel in VOO-Kolleges uitgewys. Driehonderd-agt-en-sestig (50,62%) van die respondente het aangedui dat hulle nooit ervaar het dat take met onredelike spertye aan hulle opgedra word nie. Die inligting van 9 (1,24%) respondente ten opsigte van hierdie item ontbreek.

### 5.2.6 *Verspreiding van gerugte oor jou*

Verspreiding van gerugte rang vyfde op die ranglys met 'n gemiddeld van 1,74. Driehonderd-ses-en-sewentig (51,72%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat daar gerugte oor hulle versprei word. Tweehonderd-vier-en-vyftig (34,94%) respondente het aangedui dat hulle dit selde ervaar dat gerugte oor hulle versprei word. Agt-en-tagtig (12,10%) respondente het aangedui dat gerugte dikwels oor hulle versprei word. Vier-en-dertig (4,68%) respondente ervaar altyd dié negatiewe optrede. Die stelselmatige karakter-aftakeling waaraan die teikenpersoon deur die verspreiding van gerugte onderwerp word, kom in hierdie studie na vore. Driehonderd-een-en-veertig (46,91%) respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat gerugte oor hulle versprei word nie. Die inligting van 10 (1,38%) respondente ten opsigte van hierdie item ontbreek.

Hierdie negatiewe optrede word ook in die navorsingsliteratuur oor die mishandeling van onderwysers deur Blase en Blase (2008:632-301), Lutgen-Sandvik, Tracey en Alberts (2006:837-838) bevestig. Ten spyte van die hoë voorkomswaarskyn van hierdie tipe geweldsoptrede is die algemene intensiteitsgevoelens van respondente van hierdie studie matig tot laag ten opsigte van belangrikheid. In hierdie studie beklee verspreiding van gerugte die vyfde posisie in 'n rangorde van agt (vgl. Tabel 1).

### 5.2.7 *Jy word uitgesluit*

Na aanleiding van Tabel 1 het 364 (50,07%) respondente op verskillende vlakke aangedui dat hulle uitgesluit word. Die item verskyn sewende op die ranglys van die mees ervaarde items van psigologiese geweld met 'n gemiddelde van 1,73. Driehonderd-vier-en-sestig (50,07%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle uitgesluit word. Tweehonderd-drie-en-dertig (32,05%) respondente het aangedui dat hulle selde uitgesluit word. Sewe-en-neëntig (13,34%) respondente het aangedui dat hulle dikwels uitgesluit word. Vier-en-dertig (4,68%) het aangedui dat hulle altyd uitgesluit word. Driehonderd-ses-en-vyftig (48,97%) respondente het aangedui dat hulle nooit uitsluiting ervaar het nie. Sewe (0,96%) het nie op hierdie item gereageer nie.

### 5.2.8 *Aanstootlike aanmerkings word teenoor jou gemaak*

Driehonderd-een-en-vyftig (48,28%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat daar aanstootlike opmerkings teenoor hulle gemaak word. Hierdie item verskyn agste op die ranglys van die mees ervaarde items van psigologiese geweld met 'n gemiddeld van 1,68. Tweehonderd-drie-en-veertig (33,43%) respondente het aangedui dat hulle dit selde ervaar dat daar aanstootlike opmerkings teenoor hulle gemaak word. Twee-en-tagtig (11,28%) ervaar dikwels hierdie optrede. Ses-en-twintig (3,58%) respondente het aangedui dat hulle altyd aanstootlike aanmerkings teenoor hulle ervaar. Driehonderd-ses-en-sestig (50,34%) van die respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat aanstootlike aanmerkings teenoor hulle gemaak word nie. Tien (1,38%) van die respondente het nie hul ervaring ten opsigte van hierdie item aangedui nie.

### 5.2.9 *Jy is die teiken van spontane toorn*

Item 8 beklee die laaste plek in die ranglys oor die mees ervaarde psigologiese geweldsitems. Driehonderd-en-sestien (43,47%) respondente het op verskillende vlakke aangedui dat hulle

aan spontane toorn blootgestel word. Tweehonderd-een-en-twintig (30,40%) respondente het aangedui dat hulle selde die teikens van spontane toorn is. Nege-en-sestig (9,49%) van die respondente het aangedui dat hulle dikwels die teiken van spontane toorn is. Ses-en-twintig (3,58%) van die respondente het aangedui dat hulle altyd die spontane toorn van kollegas of bestuur ervaar. Driehonderd-agt-en-neëntig (54,75%) van die respondente het aangedui dat hulle dit nooit ervaar het dat hulle die teiken van spontane toorn is nie. Dertien (1,79%) het nie op hierdie item gereageer nie.

### 5.3 Verskille ten opsigte van biografiese groepe

Die resultate van die t-toetse en ANOVAs wat uitgevoer is om te bepaal of die verskillende biografiese groepe psigologiese geweld verskillend ervaar het, word hierna gerapporteer.

#### 5.3.1 Geslag

**Tabel 2. T-toets vir verskille ten opsigte van geslagte se ervaring van psigologiese geweld**

	GESLAG	N	Gem.	St. Afw.	EFFEKGROOTTE (d)	p-waarde
1	Manlik	309	1,65	0,61		
2	Vroulik	388	1,55	0,58	*0,16	0,03

\*~ 0,2=Klein effek \*\*~ 0,5=Medium effek \*\*\*~ 0,8=Groot effek

Die t-toets in die studie het aangedui of daar verskille in gemiddeldes tussen twee groepe, naamlik mans en vroue, is. Die p-waarde van 0,03 dui aan dat daar 'n statisties beduidende verskil tussen die twee groepe se gemiddeldes bestaan. Die d-waarde van 0,16 dui op 'n klein effek. Beide groepe het aangedui dat hulle nooit nie tot selde psigologiese geweld ervaar het. Mans het effens meer na "selde" geneig, maar die verskille is nie prakties betekenisvol nie.

#### 5.3.2 Ouderdom

**Tabel 3. ANOVA ten opsigte van ouderdomsgroepe en blootstelling aan psigologiese geweld**

	OUDERDOM	N	Gem.	St. Afw.	EFFEKGROOTTES (d)			p-waarde
					18-25 jr	26-30 jr	31-40 jr	
1	18-25 jr	41	1,38	0,45				
2	26-30 jr	64	1,51	0,51	*0,25			
3	31-40 jr	246	1,63	0,63	**0,39	0,18		0,056
4	41-50+ jr	360	1,61	0,59	**0,39	0,17	0,03	
TOTAAL		711	1,60	0,59				

\*~ 0,2=Klein effek

\*\*~ 0,5=Medium effek

\*\*\*~ 0,8=Groot effek

Tabel 3 toon 'n p-waarde van 0,056, wat egter groter is as 0,05 en dus nie op statisties beduidende verskille tussen groepe dui nie. Wanneer daar na die gemiddeldes gekyk word,

kom die hoogste gemiddeldes by die ouderdomsgroepe 31–40 (Gem. = 1,63, St. Afw. = 0,63) en 41–50 (Gem. = 1,61, St. Afw. = 0,59) jaar voor. Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes en die d-waarde ervaar ouer onderwysers meer dikwels psigologiese geweld as jonger onderwysers. Die grootste prakties betekenisvolle verskille (0,39) wat betref blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van ouderdom kom onder onderwysers met ouderdomme 31–40, asook 41–50+ en 18–25 jaar voor. Cohen se d-waardes dui op prakties betekenisvolle verskille wat neig na mediumverskille tussen ouderdomsgroepe.

### 5.3.3 Onderwyservaring

Tabel 4. ANOVA ten opsigte van jare onderwyservaring en die ervaring van psigologiese geweld

ONDERWYSERVARING	N	Gem.	St. Afw.	EFFEKGROOTTES (d)			p-waarde
				0-10 jr	11-20 jr	21-31+ jr	
1 0-5 jr	137	1,35	0,39				
2 6-10 jr	132	1,59	0,52	**0,46			
3 11-20 jr	234	1,61	0,55	**0,48	0,04		<0,0001
4 21-30 jr	142	1,74	0,70	**0,55	*0,21	0,18	
5 31+ jr	57	1,74	0,73	**0,54	*0,21	0,18	
TOTAAL	700	1,59	0,58	0,58			

\*~ 0,2=Klein effek

\*\*~ 0,5=Medium effek

\*\*\*~ 0,8=Groot effek

Mediumeffekgroottes of prakties betekenisvolle verskille was opmerklik tussen die groep respondente met die minste onderwyservaring (Gem. = 1,35) en alle ander ervaringsvlakke (Gem. = 1,59–1,74). Volgens die gemiddeldes word die onderwysers met meer onderwyservaring meer gereeld aan psigologiese geweld blootgestel as dié met die minste onderwyservaring. Terwyl die groep met minder onderwyservaring aangedui het dat hulle oor die algemeen “nooit” psigologiese geweld ervaar het nie, het dié met meer onderwyservaring geneig na “selde”. Die p-waarde van <0,0001, wat kleiner as 0,05 is, dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes.

### 5.3.4 Kwalifikasies

Tabel 5. ANOVA ten opsigte van kwalifikasies en die ervaring van psigologiese geweld

EFFEKGROOTTES (d)									
Kwal.	N	Gem.	St. Afw	Diploma	B-Gr.	Bed/ Hon	M-Gr.	PhD	p-waarde
1 Diploma	205	1,55	0,56						
2 B-graad	151	1,61	0,61	0,10					
3 Bed/Hon	219	1,66	0,59	0,19	0,08				
4 M-Graad	38	1,83	0,82	**0,35	*0,27	*0,21			0,002
5 PhD	2	2,38	0,88	***0,95	***0,89	***0,83	**0,63		
6 Ander	82	1,44	0,47	0,19		**0,36	**0,47	***1,07	

TOTAAL	697	1,60	0,59					
--------	-----	------	------	--	--	--	--	--

\*~ 0,2=Klein effek

\*\*~ 0,5=Medium effek

\*\*\*~ 0,8=Groot effek

Die p-waarde van 0,002, wat kleiner as 0,05 is, dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes van die groepe ten opsigte van kwalifikasies. 'n Klein tot mediumeffekgrootte is waarneembaar tussen die groep met diplomas en dié met M-grade, naamlik  $d = 0,35$ . Die afleiding kan gemaak word dat die groep met die M-grade (Gem. = 1,83, St. Afw. = 0,82) meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met diplomas (Gem. = 1,55, St. Afw. = 0,56).

Die grootste verskille betreffende blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van kwalifikasies kom tussen respondente met PhD-grade en dié met diplomas ( $d = 0,95$ ) voor. Prakties betekenisvolle verskille is ook waarneembaar tussen groepe met B-grade en dié met PhD-grade ( $d = 0,89$ ) en tussen groepe met BEd/Hons-grade en dié met PhD-grade ( $d = 0,83$ ). Die afleiding kan dus gemaak word dat respondent met PhD-grade meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié met diplomas, B-grade en BEd/Hons-grade onderskeidelik. Alhoewel die respondente met PhD-grade aangedui het dat hulle selde tot dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word en die ander groepe aangedui het dat hulle nooit nie tot selde blootgestel word, moet die afleiding met omsigtigheid benader word, omdat slegs twee respondente oor 'n PhD-grad beskik.

'n Medium tot groot prakties betekenisvolle verskil ( $d = 0,63$ ) is ook opmerkbaar tussen die groep met M-grade (Gem. = 1,83, A. = 0,82) en dié met PhD-grade (Gem. = 2,38, St. Afw. = 0,88). Die groep met PhD-grade word meer as dié met M-grade aan psigologiese geweld blootgestel. Die groep met PhD-grade het aangedui dat hulle selde tot dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word, terwyl dié met M-grade aangedui het dat hulle dit selde ervaar het. Ook hierdie afleiding moet met omsigtigheid gemaak word vanweë die groot verskil in getalle tussen die twee groepe.

Met verwysing na tabel 5 val dit veral op dat die gemiddeldes toeneem na gelang van kwalifikasieverbetering, en dit bevestig die verband tussen blootstelling aan psigologiese geweld en hoër kwalifikasies.

### 5.3.5 Posvlakke

Tabel 6. ANOVA ten opsigte van respondente in verskillende posvlakke se ervarings van psigologiese geweld

EFFEKGROOTTES (d)								
	Posvlak	N	Gem.	St. Afw.	Pv.1	Sen.Ond.	Dpt.hoof	p-waarde
1	Pv.1	456	1,53	0,50				
2	Sen.Ond.	83	1,83	0,74	**0,41			
3	Dpt.hoof	101	1,78	0,76	*0,33	0,07		<0,001
4	Ander	53	1,55	0,62	0,04	**0,37	*0,30	
TOTAAL				0,60				



\*~ 0,2=Klein effek

\*\*~ 0,5=Medium effek

\*\*\*~ 0,8=Groot effek

Die gerapporteerde p-waarde van <0,001 dui op statisties betekenisvolle verskille in die gemiddelde ervarings van psigologiese geweld ten opsigte van posvlakke. 'n Mediumeffekgrootte ( $d = 0,41$ ) is opmerkbaar tussen posvlak 1-onderwysers (Gem. = 1,53, St. Afw. = 0,05) en senior onderwysers (Gem. = 1,83, St. Afw. = 0,74). Die afleiding is dus gemaak dat senior onderwysers meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as posvlak 1-onderwysers. Daar is ook 'n klein tot mediumeffekgrootte ( $d = 0,37$ ) opmerkbaar tussen senior onderwysers (Gem. = 1,83, St. Afw. = 0,74) en "ander" (Gem. = 1,55, St. Afw. = 0,62). Dus kan daar afgelei word dat senior onderwysers meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as "ander" onderwysers, alhoewel beide gemiddeldes neig na selde. 'n Klein tot mediumeffekgrootte ( $d = 0,30$ ) kom tussen "ander" (Gem. = 1,55, St. Afw. = 0,76) en departementshoofde (Gem. = 1,78, St. Afw. = 0,76) voor. Die gevolgtrekking kan gemaak word dat departementshoofde meer dikwels aan psigologiese geweld as respondente in "ander" posvlakke, alhoewel beide in hierdie geval ook neig na selde.

'n Klein tot mediumeffekgrootte ( $d = 0,33$ ) kan opgemerk word tussen posvlak 1-onderwysers (Gem. = 1,53, St. Afw. = 0,50) en departementshoofde (Gem. = 1,78, St. Afw. = 0,76). Die verskille in gemiddeldes tussen hierdie twee groepe dui daarop dat departementshoofde meer gereeld (neig na selde) psigologiese geweld ervaar as posvlak 1-onderwysers (nooit tot selde).

### 5.3.6 Skooltipes

Tabel 7. ANOVA ten opsigte van ervaring van psigologiese geweld by verskillende skooltipes

EFFEKGROOTTES (d)							
	Skooltipe	N	Gem.	St. Afw.	Openbaar	Onafhanklik	p-waarde
1	Openbaar	619	1,62	0,60			
2	Onafhanklik	65	1,43	0,57	*0,32		0,009
3	Ander	9	1,24	0,40	**0,64	*0,34	
TOTAAL		693	1,60	0,59			

\*~ 0,2=Klein effek

\*\*~ 0,5=Medium effek

\*\*\*~ 0,8=Groot effek

Tabel 7 toon 'n p-waarde van 0,009, wat dui op statisties beduidende verskille tussen die gemiddeldes van die NAQ-R tussen die onderskeie tipes skole waar respondente onderrig gee. 'n Medium- tot groot effekgrootte ( $d = 0,64$ ) is waarneembaar tussen groepe wat by openbare skole onderrig gee (Gem. = 1,62, St. Afw. = 0,60) en dié wat by "ander" skooltipes onderrig gee (Gem. = 1,24, St. Afw. = 0,40). Vanweë die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat respondente by openbare skole (neig tot selde) meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié by "ander" skooltipes wat aandui dat hulle nooit blootgestel word nie. Daar is 'n klein tot medium effekgrootte ( $d = 0,34$ ) waarneembaar

tussen groepe by onafhanklike skole (Gem. = 1,43, St. Afw. = 0,57) en “ander” skole (Gem. = 1,24, St. Afw. = 0,40). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat respondente by openbare skole moontlik meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as dié wat by “ander” skole onderrig gee, aangesien die onafhanklike skolegroep effens meer neig na selde. Dit is egter belangrik om daarop te let dat hierdie afleiding met omsigtigheid gemaak word aangesien slegs nege respondente aangedui het dat hulle by “ander” skole onderrig gee.

### 5.3.7 Etnisiteit

**Tabel 8. ANOVA ten opsigte van etnisiteit en die ervaring van psigologiese geweld**

EFFEKGROOTTES (d)								
	Etnisiteit	N	Gem.	St. Afw.	Swart	Wit	Bruin	p-waarde
1	Swart	488	1,62	0,57				
2	Wit	198	1,49	0,57	*0,22			
3	Bruin	19	2,25	0,80	***0,79	***0,95		<0,001
4	Indiër	2	1,95	1,35	*0,25	*0,34	*0,22	
TOTAAL		707	1,60	0,59				

\*~ 0,2=Klein effek

\*\*~ 0,5=Medium effek

\*\*\*~ 0,8=Groot effek

Die p-waarde van <0,001 dui op statisties beduidende verskille in gemiddeldes van die NAQ-R tussen groepe ten opsigte van etnisiteit. ’n Groot effekgrootte ( $d = 0,79$ ) is opmerkbaar ten opsigte van etnisiteit tussen swart (Gem. = 1,62, St. Afw. = 0,75) en bruin (Gem. = 2,25, St. Afw. = 0,80) groepe. Vanweë die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat swart onderwysers minder gereeld (neig tot selde) blootgestel word aan psigologiese geweld as bruin onderwysers (neig tot dikwels). Na aanleiding van die verskille in gemiddeldes kan die afleiding gemaak word dat swart onderwysers (Gem. = 1,62, St. Afw. = 0,57) en wit onderwysers (Gem. = 1,49, St. Afw. = 0,57) minder dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as hul bruin kollegas (Gem. = 2,25, St. Afw. = 0,80). Aangesien bruin onderwysers in die Vrystaat in die minderheid is, is dit moontlik dat ’n minderheidsgroep hier aan psigologiese geweld blootgestel word.

## 6. Bespreking

Vanuit die bevindinge kan die volgende afleidings gemaak word. Hoërskool-onderwysers in die Vrystaat het die volgende aangedui as die mees ervaarde psigologiesegewelditeme: dat hul menings geïgnoreer word, onbeheerbare werklading, buitensporige monitering van hul werk, weerhouding van inligting wat hul werk nadelig affekteer, take met onredelike spertye, verspreiding van gerugte oor hulle, uitsluiting, aanstootlike aanmerkings teenoor hulle en uitbarstings. Die ervaring van psigologiese geweld is dus meestal sigbaar in die werksverband (ekologiese konteks) van hierdie onderwysers. Hierdie bevindinge toon dat die steekproefgroep psigologiese geweld ervaar, maar in ’n mindere mate ervaar, aangesien daar

oor die algemeen aangedui is dat hierdie items selde ervaar word. In ooreenstemming met hierdie bevinding het Carter e.a. (2016:4) (wat onlangs die NAQ-R in die Verenigde Koninkryk gebruik het) ook bevind dat teikenpersone onbeheerbare werkslading, weerhouding van inligting wat werk nadelig affekteer, uitsluiting en uitbarstings, as die mees ervarede psigologiesegeweldsitems aangedui het. Soortgelyke bevindings, asook in hierdie navorsing, is ook in Estland gerapporteer, wat ook met behulp van die NAQ-R ingewin is, naamlik dat die mees ervarede items weerhouding van inligting, uitermatige monitering, onredelike spertye en onbeheerbare werkslading insluit (Tambur en Vadi 2009:791). Blasé e.a. (2008:282) het bevind dat 40% van die respondente aangetoon het dat hulle aan werkoorlading, ignorering, isolering, uitsluiting en skinder blootgestel is. Insgelyks het Meyer en Kirsten (2015:191) in die Suid-Afrikaanse onderwyssektor ook bevind dat teikenpersone psigologiese geweld in die vorm van onredelike spertye ervaar, terwyl Meyer en Kirsten (2015:191) ook blootstelling aan onbeheerbare werkslading gerapporteer het. Isolasië as gevolg van negatiewe gedrag is ook deur Jacobs en De Wet (2015b:35) onder opvoeders in die Vrystaat gerapporteer, asook deur De Vos en Kirsten (2015:4). Mikrobestuur, wat baie ooreenkom met uitermatige monitering van werk soos in hierdie navorsing gerapporteer, is ook deur Blasé e.a. (2008:282) en De Vos en Kirsten (2015:4) bevind.

Die bevindinge rakende geslag het getoon dat manlike en vroulike onderwysers min of meer ewe veel aan psigologiese geweld blootgestel word. Matsela (2009) en Meyer (2011) het, in ooreenstemming met hierdie bevinding, ook geen verskille in die ervaring van psigologiese geweld ten opsigte van geslag bevind nie. In teenstelling met hierdie bevinding ten opsigte van geslag, het Salin (2005) en Lippel e.a. (2016:82) bevind dat vroulike werknemers meer aan psigologiese geweld blootgestel word as hul manlike kollegas. Blasé e.a. (2008:280–92) het ook bevind dat vroulike onderwysers meer blootgestel word aan wanbehandeling as hul manlike kollegas. Navorsing in Turkye het bevind dat die oorgrote meerderheid van toepassers van psigologiese geweld in die werksplek vroulik is. Hierdie tendens is te verwagte aangesien die oorgrote meerderheid bankwerknemers in Turkye vroue is (Yilmaz en Soydas 2006:2–4). Daarteenoor het Jacobs en De Wet (2015a:50) bevind dat manlike onderwysers meer blootgestel word aan psigologiese geweld as vroulike onderwysers; so ook Carter e.a. (2016:7) in die Verenigde Koninkryk en Tambur en Vadi (2009:799) in Estland, maar wel in die gesondheidssektor en die regsberoep onderskeidelik. Die voorgenoemde navorsers het ook van die NAQ-R gebruik gemaak.

In hierdie navorsing is daar ook bevind dat ouer onderwysers meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as jonger onderwysers met minder onderwyservaring. Soortgelyke navorsing deur Matsela (2009:196) in Lesotho en Meyer (2011:1911) in Suid-Afrika het ook dieselfde tendens getoon. In 'n internasionale onderwyskonteks het Blasé e.a. (2008:28) ook bevind dat onderwysers in die ouderdomsgroep 50–59 jaar meer blootgestel is aan wanbehandeling as jonger kollegas (jonger as 25 jaar). Ten opsigte van die Suid-Afrikaanse onderwysopset het Jacobs en De Wet (2015a:64) bevind dat onderwysers in die ouderdomsgroep 51–60 jaar meer blootgestel word aan psigologiese geweld, terwyl onderwysers van 61 jaar en ouer die minste psigologiese geweld ervaar het, maar die voorgenoemde verskille was nie van 'n statisties beduidende aard nie. 'n Verslag oor psigologiese geweld in die VSA het ook getoon dat dit meer waarskynlik is dat ouer personelede aan psigologiese geweld blootgestel word as jonger lede (Namie 2003). Ouer onderwysers, daarenteen, is uit ervaring versigtiger. In hierdie verband is bevind dat ouer onderwysers 'n toenemende tendens toon om nie op te tree wanneer hulle aan psigologiese

geweld blootgestel word nie. So raak ouer onderwysers dan sagte teikens vir psigologiese geweld (Ólafsonn en Jóhannsdóttir 2004:329). Ouderdomsverwante blootstelling aan psigologiese geweld kan ouer onderwysers negatief raak, veral gesien teen die agtergrond daarvan dat hulle dikwels beduidende finansiële verpligtinge het. Die kans dat ouer werknemers weer in 'n werk aangestel sal word, is skraler as dié van jonger persone. Die bevinding oor blootstelling aan psigologiese geweld ten opsigte van ouderdom verskil egter van sommige vorige bevindinge waar jonger onderwysers meer blootgestel word as hul ouer kollegas (Russo, Milic e.a. 2008).

In ooreenstemming met hierdie navorsing het Blasé e.a. (2008:281), Matsela (2009) en Meyer (2011) bevind dat meer ervare onderwysers en personeel meermale blootgestel word aan psigologiese geweld. Blasé e.a. (2008:281) het byvoorbeeld bevind dat onderwysers met meer as 20 jaar ervaring meer aan psigologiese geweld blootgestel is as onderwysers met 1–3 jaar ervaring. Die vorm van hierdie psigologiese geweld het ingesluit dat hoofde ander onderwysers werf om teikenpersone se werksuitsette/pogings te ondermyn, om oor hierdie onderwysers te skinder, en om met ander onderwysers saam te sweer om hierdie onderwysers af te kraak / te verkleiner. Onderwysers met 10–19 jaar ervaring is ook meer blootgestel aan sekere vorme van ongewenste gedrag (weerhouding daarvan om oorgeplaas te word na ander poste) as onderwysers met 1–3 jaar ervaring (Blasé e.a. 2008:281). Onderwysers met 19 jaar ondervinding het ook meer as onderwysers met 1–9 jaar ervaring blokkering en onregverdigde evaluasies ervaar, en het ondervind dat hoofde in gebreke bly om te reageer (Blasé e.a. 2008:281).

Dit blyk ook uit die bevindings dat daar 'n moontlike verband bestaan tussen kwalifikasieverbetering en die blootstelling aan psigologiese geweld. Senior onderwysers in die Vrystaat met die hoër kwalifikasies, naamlik meestersgrade en veral PhD-grade, word meer aan psigologiese geweld blootgestel. Die groep met die M-grade is byvoorbeeld meer aan psigologiese geweld blootgestel as dié met diplomas, maar dié met PhD's word meer blootgestel aan psigologiese geweld as dié met M-grade. Laasgenoemde afleiding moet egter met omsigtigheid gemaak word vanweë die groot verskille in getalle tussen die M- en PhD-groepe. Onderwysers in hierdie studiepopulasie met PhD-grade word ook meer aan psigologiese geweld blootgestel as dié met diplomas, B-grade en BEd/Hons-grade onderskeidelik. Alhoewel die onderwysers met PhD-grade aangedui het dat hulle selde tot dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word en die ander groepe aangedui het dat hulle nooit tot selde blootgestel word, moet ook dié afleiding met omsigtigheid benader word, omdat slegs twee respondente oor 'n PhD-grad beskik.

Hierdie bevindinge ten opsigte van kwalifikasieverbetering en psigologiese geweld stem egter ook ooreen met dié in die literatuur deur Brodsky (1976) en Neuman en Baron in Einarsen e.a. (2003:186). Zogby Internasionaal het selfs verder gegaan deur te postuleer dat oortreders dikwels die besgekwalfiseerdes aan psigologiese geweld blootstel omdat hulle (oortreders) dikwels die positiewe eienskappe van hierdie teikenpersone as 'n bedreiging beskou (Larmer 2005:502; Wormald 2005). Ander redes vir die korrelasie tussen blootstelling en beter kwalifikasies mag ook voortspruit uit die persepsie dat persone wat hoogs gekwalifiseer is, buitengewoon oplettend is, deur medewerkers bewonder word, prestasiegedrewe, ongeunsteld, nadruklik en oorkrities is. Hierdie eienskappe word ook deur die oortreder as 'n bedreiging beskou. Die verdedigende oortreders, daarenteen, beskik dikwels oor 'n lae selfbeeld en voel minderwaardig, bedreig en jaloers. Gevolglik betuel

hulle die teikenpersoon, en sodoende verminder hulle hulle eie gevoel van onbevoegdheid (Neuman en Baron in Einarsen e.a. 2003:186; Buon en Buon 2007).

Dit wil ook voorkom of onderwysers wat hoër posvlakke beklee meer aan psigologiese geweld blootgestel word as dié in laer posvlakke, byvoorbeeld senior onderwysers en departementshoofde. In hierdie verband het Jacobs en De Wet (2015a:58), asook Jacobs en De Wet (2015b:44) bevind dat onderwysers wat bevorder is, meer psigologiese geweld ervaar as hul posvlak 1-kollegas. Met verwysing na die moontlikheid dat departementshoofde meer psigologiese geweld ervaar as posvlak 1-onderwysers kan die afleiding gemaak word dat die skoolhoof, byvoorbeeld, sommige departementshoofde as moontlike bedreiging vir sy/haar posisie beskou. Blasé e.a. (2008:294) en Namie en Namie (2009:57) het in hierdie verband gerapporteer dat teikenpersone dikwels as 'n bedreiging beskou word deur oortreders, vandaar die psigologiese geweld. Alhoewel die bevindings van Blasé en Blasé (2003); Workplace Bullying Institute (2007); Blasé e.a. (2008) en Meyer en Kirsten (2015) ook aangetoon het dat psigologiese geweld van “bo” na “onder” toegepas word, is die bevindings in die navorsing dus teenstrydig met voorgenoemde.

Onderwysers by openbare skole word ook meer dikwels blootgestel aan psigologiese geweld as onderwysers by “ander” skole. Ertürk (2013) en Charilaos e.a. (2015) het bevind dat, in ooreenstemming met die bevinding in hierdie navorsing, onderwysers by openbare skole meer dikwels aan psigologiese geweld blootgestel word as dié by privaatskole. Werknemers in die openbare sektor blyk meer aan psigologiese geweld blootgestel te word as dié in die privaatsektor (Hoel, Cooper en Faragher 2004). In ooreenstemming met die bevinding in hierdie navorsing het Steinman (2007:42) en meer onlangs Giorgi e.a. (2011:692) in Japan (laasgenoemde het die NAQ-R gebruik) gerapporteer dat werknemers in die openbare sektor meer blootgestel word aan psigologiese geweld as werknemers wat in die privaatsektor werksaam is. Volgens Namie en Namie (2009:23) word werknemers in die opvoeding- en openbare sektor meer blootgestel aan psigologiese geweld as gevolg van 'n gebrek aan bevordering en vergoedingsmoontlikhede. Ook Lippel e.a. (2016:83) het bevind dat die voorkoms van psigologiese geweld hoër is onder werknemers in die openbare sektor. Hulle skryf dit toe daaraan dat die meerderheid openbaresektorwerknemers aan vakunies behoort. Hulle het ook bevind dat tydelike werknemers minder blootgestel word aan wanbehandeling as permanente werknemers (Lippel e.a. 2016:83). Blasé e.a. (2008:82) het egter ook bevind dat onderwysers met 'n vakuniekontrak meer blootgestel word aan psigologiese geweld as dié daarsonder (Blasé e.a. 2008:281). In teenstelling met hierdie bevindinge het Charilaos e.a. (2015) in 'n Griekse konteks bevind dat die voorkoms van psigologiese geweld hoër is by onderwysers wat by privaatskole skoolhou as hul kollegas wat by ander skooltipes skoolhou. Charilaos e.a. (2015) maan egter ook dat die bevinding met omsigtigheid gehanteer behoort te word, aangesien die aantal onderwysers in privaatskole in hul steekproef ondervteenwoordig was.

'n Interessante bevinding wat in hierdie navorsing na vore gekom het, binne die konteks van die Vrystaatse onderwys, is dat 'n minderheidsgroep, spesifiek bruines, meer as ander groepe aan psigologiese geweld blootgestel word. Dit dui ook op die ervaring van psigologiese geweld op die metafisiese vlak vir genoemde minderheidsgroep. Ten tye van die navorsing was die bruin groep in Suid-Afrika in die minderheid, terwyl swartes in die meerderheid was (Statistiek Suid-Afrika 2010:21). Åkermark (1997) definieer 'n minderheidsgroep bondig as: “a non-dominant institutionalized group sharing a distinct cultural identity that it wishes to preserve”.

Ten einde die terme *etnisiteit* en *ras* binne die Suid-Afrikaanse konteks te verstaan is dit noodsaaklik om die samestelling van die bruin groep saaklik soos volg toe te lig. Hierdie rassegroep word in die artikel uitgesonder omdat in die navorsing bevind is dat dit die groep is wat meer aan psigologiese geweld blootgestel is as die ander twee etniese groepe. Bruin mense het hulle oorsprong te danke aan rasvermenging – van daar die term *bruin*. Sommige, indien nie die oorgrote meerderheid nie, het meer oor tot die Sanmense. Alhoewel bruin mense nie aan ’n spesifieke eie taal, wat een van vereistes vir ras-erkenning is, verbind word nie, is die bruin mense deel van ’n groter minderheidsgroep, die San. Die San voldoen aan alle aspekte van ’n minderheidsgroep, want hulle beskik oor etniese, religieuse en taalkundige kenmerke wat van dié van die res van die bevolking verskil en daardeur ’n implisiete sin van eenheid toon (Geldenhuis en Rossouw 2001). Aangesien die aantal Indiërs so minimaal was en byna geen beduidende bydrae ten opsigte van die studie blyk te maak het nie, is daar slegs na die rolle van die ander drie etniese groepe in die onderliggende studie verwys.

Die bevinding dat minderheidsgroepe, insluitend wittes, meer waarskynlik psigologiese geweld kan ervaar is ook deur Steinman (2003) en Meyer en Kirsten (2014:8) gemaak, hoewel binne verskillende kontekste. Hoel en Cooper (2000) het ook, in ooreenstemming met hierdie studie, bevind dat Asiatiese en Afro-Amerikaanse persone, as minderheidsgroepe in die VSA, meer aan psigologiese geweld blootgestel word as wit Amerikaners. Gardner e.a.(2013:89) het ook in die Nieu-Seelandse konteks bevind dat die Suidsee-eiland, Asiatiese/Indiese en Māoriese etniese groepe hoër vlakke van psigologiese geweld ervaar as Nieu-Seelandse Europeërs. Fox en Stallworth (2005:453) het ook bevind dat rasse-/etniese minderhede soos Spaans-/Latyns-Amerikaners hoër vlakke van rasse-/etniese bullebakkerij gerapporteer het as byvoorbeeld wittes. Hierdie bevinding rakende minderheidsgroepe wat meer geneig is om psigologiese geweld te ervaar, is ook in ’n internasionale vergelykende studie oor ses kontinente heen gemaak (Power e.a. 2013:377). Laasgenoemde kon volgens die outeurs daaraan toegeskryf word dat persone wat deel vorm van, onder andere, etniese minderheidsgroepe, negatiewe gedrag minder aanvaarbaar vind juis omdat hulle vrees dat hulle die risiko loop om daaraan blootgestel te word (Power e.a. 2013:377).

Carter e.a. (2016:7) het egter meer onlangs die teendeel bevind in die Verenigde Koninkryk, naamlik dat wittes meer psigologiese geweld ervaar ten opsigte van drie items, terwyl swart en etniese minderhede slegs met betrekking tot een item meer psigologiese geweld ervaar. Dit is dus teenstrydig met hierdie navorsing en vorige studies wat bespreek is, naamlik dat die voorkoms van psigologiese geweld hoër is by minderheidsgroepe, aangesien wittes ’n meerderheidsgroep in die Verenigde Koninkryk is. In hierdie verband het Meyer (2011) ook bevind dat regstellende aksie in besonder tot psigologiese geweld onder minderheidsgroepe aanleiding gee. Die teenstrydige resultate wat Carter e.a. (2016:7) ten opsigte van ’n meerderheidsgroep (wittes) bevind het, kan verklaar word aan die hand daarvan dat regstellende aksie in ander wêrelddele, insluitende die Verenigde Koninkryk, minderheidsgroepe bevoordeel, terwyl regstellende aksie in Suid-Afrika die meerderheid (swart mense en voorheen benadeelde groepe) bevoordeel (Employment Equity Act nr. 55 van 1998).

Soos vroeër genoem, en volgens die Workplace Bullying Institute (2010), speel ras wel ’n rol by blootstelling aan psigologiese geweld, hetsy dit ’n minderheid- of meerderheidsgroep is. In die oorgrote meerderheid van die literatuur is die navorsers dit eens dat daar dikwels ’n direkte verband bestaan tussen ’n etniese minderheidsgroep en die waarskynlikheid dat daardie betrokke groep aan psigologiese geweld blootgestel kan word (Pryor en Fitzgerald

2003). Gardner e.a (2013:89) bevestig die bevinding in hierdie navorsing rakende ras en 'n minderheidsgroep, naamlik bruines, deur aan te toon dat persone wat deel is van 'n minderheidsgroep, hetsy as gevolg van etnisiteit, geslag of ander persoonlike eienskappe, 'n verhoogde risiko loop om aan andere se ongewenste gedrag blootgestel te word, veral ten tye van verandering, onsekerheid en wanneer 'n gebrek aan veiligheid ervaar word. Gegewe Suid-Afrika se veranderde en onstabiele politieke klimaat wat deurspoel na staatsinstellings soos universiteite (News24 2013) en die gepaardgaande onsekerheid, asook die implementering van regstellende aksie waar minderheidsgroepe voel dat hul benadeel word, soos deur Meyer (2011) bevind, kan dit dus ook bruines, wat ook 'n minderheidsgroep is, se kwesbaarheid verhoog wat blootstelling aan psigologiese geweld betref.

Ten slotte toon die bevindinge dat hoërskool-onderwysers in die Vrystaat aan psigologiese geweld blootgestel word, dat ouer en meer ervare onderwysers, senior onderwysers, departementshoofde, dié met hoër kwalifikasies, byvoorbeeld PhD's, onderwysers wat by openbare skole skoolhou en bruin onderwysers in teenstelling met wit en swart onderwysers, meer aan psigologiese geweld blootgestel word. Psigologiese geweld manifesteer meestal in die ekologiese konteks van teikenpersone en in 'n mindere mate in die metafisiese konteks van veral bruin teikenpersone.

Vervolgens word sekere aanbevelings gemaak om die bevindings rakende psigologiese geweld te verdiskonteer.

## **7. Aanbevelings**

Dit is gebiedend noodsaaklik dat, gegewe Suid-Afrika se huidige onderwyspeil, die werkgewer (Departement van Onderwys) ten volle ingelig word van navorsingsbevindinge. Dit kan effektief gedoen word met behulp van artikels soos hierdie en aanbiedinge wat aan onderwysamptenare gedoen word. Sodoende kan oortreders bewus gemaak word van die nadelige effek van, onder andere, psigologiese geweld teen personeellede. Gedurende hierdie bewusmaking behoort die mees ervarede psigologiesegeweldsitems soos in hierdie navorsing gerapporteer, uiteengesit te word. Oortreders mag dalk nie bewus wees daarvan dat die negatiewe handeling inderdaad psigologiese geweld behels nie. Bewuswording kan dus oortreders se self-insig bevorder (Meyer 2011:385) en mag daartoe lei dat oortreders hulle negatiewe gedrag wysig. Hierdie aanbeveling kan daartoe lei dat psigologiese geweld op die ekologiese vlak meer doeltreffend bekamp word.

Vanweë die lang uitgerektheid van psigologiese geweld kan dit gebeur dat teikenpersone dit as 'n alledaagse verskynsel beskou en mettertyd selfs 'n hoër toleransiedrempel daarvoor ontwikkel. In die lig hiervan moet die verskille in vlakke van psigologiese geweld met groot omsigtigheid benader word. Die vlak van openbare kennis rakende die probleem speel ook 'n groot rol ter bekamping daarvan (Smith, Morita, e.a. 2000). Een manier om te bepaal hoe wyd die omvang van die probleem strek, is deur vas te stel in watter mate werknemers bewus is van die aggressiewe optredes in die werksplek. Gereelde opnames kan in dié verband uitgevoer word deur gebruik te maak van 'n geskikte instrument, soos in hierdie navorsing, naamlik die NAQ-R.

Opleiding is 'n belangrike deel van die beheer van psigologiese geweld in die werksplek. Opleiding kan werknemers met die nodige kennis en vaardighede toerus om psigologiese geweld te beheer op ekologiese vlak. Interpersoonlike vaardighedsopleiding, soos konflikthantering, die effektiewe gebruik van emosies, onderhandeling, hantering van moeilike persone en assertiwiteit kan werknemers en teikenpersone se vermoë om vroegtydig bewus te raak van psigologiese geweld verhoog ten einde die moontlike “ontstaan” van psigologiese geweld in die kiem te smoor (Banner 2001:52–6; Meyer en Kirsten 2015:197). Hierdie navorsing het spesifieke psigologiesegeweldsitems uitgelig, en opleiding vir die studiepopulasie oor hoe om elk van die mees ervaarde negatiewe handelinge effektief te hanteer, kan nuttig wees.

Ondersteuning deur meerderes is ook noodsaaklik om roluitklaring en konstruktiewe persoonlike verhoudings daar te stel en konflik doeltreffend te bestuur (Gardner e.a. 2013:89), insluitend aspekte wat in hierdie navorsing uitgewys is, soos onbeheerbare werkslading, buitensporige monitering van werk, die weerhouding van inligting wat noodsaaklik is vir werksverrigting, verspreiding van gerugte en uitbarstings. Erkenning van werk wel gedaan en inagneming van menings (dus respek vir laasgenoemde, en daardeur dan ook respek vir die betrokke onderwyser) kan kommunikasie onder personeellede en tussen personeellede en die werkgewer verbeter (Mamatoglu 2008:431–8). Dit gebeur alte dikwels dat teikens van psigologiese geweld besluit om nie die oortreder te konfronteer of amptelike organisasies om hulp te nader nie (De Wet 2010). Dit is ook belangrik vir die teikenpersoon om die toepasser van psigologiese geweld vriendelik dog dringend te laat verstaan dat sy/haar gedrag onaanvaarbaar is. Om by die werksplek stil te bly oor psigologiese geweld, is nie die regte weg om op te gaan nie. Dit sal, intendeel, van die werksplek 'n ongelukkige plek maak vir die werknemer. Gereelde spanbou- en konflikthanteringsessies kan sosiale samehang bevorder (Vikesland 2009).

Die werkgewer het ook 'n verpligting teenoor die werknemer om maatreëls teen psigologiese geweld in te stel. Psigologiese geweld behoort daadwerklik aangespreek te word en oortreders behoort tot verantwoording geroep word, deur byvoorbeeld departementele beleid. Hierdie beleidsrigtings en wetgewing behoort ook vir minderheidsregte voorsiening te maak om psigologiese geweld op die metafisiese vlak te verminder / uit te skakel, aangesien hierdie bevindinge getoon het dat 'n minderheidsgroep meer blootgestel word aan psigologiese geweld. Waar daar geen wetgewing is wat spesifiek psigologiese geweld aanspreek nie, soos in Suid-Afrika, bepaal die algemene diensklousule die plig van werkgewers om werknemers teen risiko's in die werksplek te beskerm. Hierdie risiko's kan skade van beide fisieke- en psigologiese-gesondheidsaspekte insluit (CCOHS 2016). Psigologiese geweld wat verband hou met ouderdom en etniese groepering byvoorbeeld, is tegnies onwettig, maar oortreders word nie daardeur verontrus nie. Die oortreders is terdeë bewus van die teikenpersone se onvermoë om hulself te verdedig. Intussen het die situasie tot so 'n mate agteruit gegaan dat teikenpersone besluit het om die werk te verlaat, terwyl ander uitbranding ervaar as gevolg van die psigologiese geweld waaraan hulle blootgestel word. Teen hierdie tyd het psigologiese geweld reeds in verskeie kontekste (ekologies, metafisies, psigologies) gemanifesteer en die hele sisteem negatief geraak. Dit sou dus help indien wetgewing en beleid deur die Departement van Onderwys strenger toegepas word (juridiese/ekologiese konteks) wat nie net psigologiese geweld in die werksplek doeltreffend aanspreek nie, maar ook oortreders aan die kaak stel en sodoende die negatiewe impak van psigologiese geweld op die onderwysstelsel verhoed. Verandering wat vereis word, moet deur die werkgewer, en



waar moontlik in oorlegpleging met die werknemerverteenwoordigers, aangebring word. Sodoende kan albei partye eienaarskap van die maatreëls verkry.

Vervolgens word 'n lys van riglyne gegee wat kan help om psigologiese geweld in die werksplek te voorkom:

- Vestig geskrewe beleid oor geweld (insluitend psigologiese geweld) in die werksplek (Namie 2008; Gardner e.a. 2013:89), werknemersklagtes en griewe, werknemer-ondersteuningsprogramme, diskriminerende teistering, deursoekings, dreigemente en beledigende optredes ('n beleid van zero-verdraagsaamheid). Sodanige beleid behoort op departementele vlak ingestel en beter toegepas te word. Indien daar nie 'n departementele beleid bestaan nie, behoort elke skool 'n psigologiesegeweldsbeleid in te stel. Dit is belangrik om in die beleid te spesifiseer hoe psigologiese geweld hanteer gaan word en stappe uit te spel, sodat psigologiese geweld en oortreders tydig en daadwerklik aangespreek kan word. In hierdie verband het Fox en Stallworth (2010) bevind dat indien die administratiewe hantering van psigologiese geweld nie effektief is nie, dit bydra tot stres by teikenpersone. Dit blyk ook dat teikenpersone die effektiewe hantering van psigologiese geweld deur die werkgewer (administrasie) as institusionele ondersteuning ag, met die gevolg dat teikenpersone meer in beheer voel, wat moontlik stres voortspruitend uit psigologiese geweld kan verlig (Fox en Stallworth 2010:946–7). Die beleid behoort sperdatums vir die effektiewe hantering en afhandeling van psigologiesegeweld-sake in te sluit (Namie 2008).
- Hou streng by die voorgeskrewe beleid en prosedures sover dit die hantering van oortreders en enige afleggings betref.
- Voer agtergrondondersoeke op alle nuwe aanstellings uit. Sluit hierby 'n kriminelerekord-ondersoek en 'n nagaan/kontroliering van die kandidaat se verwysings in. Voorgenoemde kan moontlik die aanstel van “reeks-toepassers” (Namie en Namie 2009:46) van psigologiese geweld voorkom. Vorige navorsing dui daarop dat sommige oortreders eienskappe van 'n narsistiese persoonlikheidsversteuring en destruktiewe narsisme toon (Kirsten 2007:5; De Wet 2010:1453).
- Maak van gekwalifiseerde professionele persone gebruik om die psigiese stabiliteit van voornemende onderwysers, skoolhoofde of skoolbestuurspanne te evalueer.
- Stel 'n komitee aan om na werksplekaggressie om te sien en om sodoende 'n meer ondersteunende omgewing vir teikenpersone te skep. Die komitee kan ook kollegas insluit. Navorsing toon dat ondersteuning van kollegas en meerderes 'n buffereffek het teen stres wat teikenpersone ervaar voortspruitend uit psigologiese geweld (Gardner e.a. 2013:87).
- Voorsien 'n omgewing waar werknemers negatiewe optredes kan aanmeld (Runyan, Zakocs en Zwerling 2000:116–27; SACE 2002) sonder vrees vir vergelding, dus verkieslik anoniem (Wheeler, Halbesleben en Shanine 2010:558). Anonieme aanmelding van psigologiese geweld kan teikenpersone aanmoedig om insidente vroeër aan te meld, voordat die situasie geëskaleer het tot so 'n mate dat die persoon uit sy/haar pos bedank en daar gesondheidsprobleme manifesteer.
- Voer onderhoude om vas te stel of persone bedank as gevolg van psigologiese geweld (Meyer 2011:414).
- Versamel statistiek rakende personeel-afwesigheid, personeelomset, klagtes en dissiplinêre onderhoude, omdat dit verband kan hou met en dui op psigologiese geweld (Meyer 2011:414).

Binne die konteks van hierdie studie word die leerling ook beskou as 'n kliënt aan wie die onderwyser diens verskaf. Die nadele van psigologiese geweld maak inbreuk op die regte van onderwysers. Sodoende word die leerlinge ook hul reg op kwaliteitonderrig ontnem om deur produktiewe, emosioneel en professioneel toegewyde onderwysers onderrig te word (Jacobs en De Wet 2015:54). In hierdie verband affekteer psigologiese geweld dus ook die leerlinge negatief as deel van die onderwysstelsel. Die leerder is 'n onontbeerlike deel van die opvoedkundige triade en moet sy/haar rol positief vervul ten einde behoorlik onderrig te kan word.

Die laaste stap in die voorgestelde raamwerk is die eintlike implementering en gereelde monitering van korrektiewe en/of proaktiewe stappe om psigologiese geweld in die werksplek te beheer. Dit is dus van die uiterste belang dat die invloed van nuwe strategieë op die bepaalde probleem, asook op die gedrag van die oortreder bepaal word (Chappell en Di Martino 2000).

Wat die tekortkominge van die studie betref, is daar drie beperkings wat tot verdere navorsing oor psigologiese geweld in die werksplek aanleiding gee: Eerstens is die ondersoek slegs by sekondêre skole gedoen. Tweedens is die steekproeftrekking van 727 onderwysers slegs in die Vrystaat gedoen. Derdens het die persentasie onderwysers by privaatskole nie goed met dié by openbare skole ten opsigte van verteenwoordigende getalle vergelyk nie. Tog is ons oortuig daarvan dat die tekortkominge nie die belangrikheid van die bevindinge verminder nie.

Aangesien die verskynsel binne Suid-Afrikaanse konteks nog redelik onbekend skyn te wees, kan dit dalk van navorsers vereis om 'n meer padlangse definisie van psigologiese geweld daar te stel. Dit kan dan die verstaan van die verskynsel in die plaaslike diverse kulturele omgewings makliker maak. Verdere studies rakende psigologiese geweld in die onderwys behoort weer te kyk na die verband tussen biografiese besonderhede en psigologiese geweld en of sekere etniese groepe verhoogde blootstelling aan psigologiese geweld ervaar. Weens die omvang en toenemende aard van die verskynsel behoort die toepassing van psigologiese geweld deur leerders teenoor onderwysers ook verder ondersoek te word. Toekomstige kwantitatiewe studies behoort ook gebruik te maak van die NAQ-R om sodoende vergelykende studies nasionaal tussen sektore en ook internasionaal moontlik te maak.

Hierdie navorsing werp lig op die voorkoms van psigologiese geweld in die werksplek oftewel ekologiese konteks, spesifiek in die onderwys. Dit het verder geblyk dat die voorkoms van psigologiese geweld hoër is onder bruines as by ander bevolkingsgroepe. Die bevindings soos in hierdie artikel gerapporteer kan ook ons verstaan van die probleem binne 'n holistiese ekosistemiese perspektief verbreed in ons pogings om teikens van psigologiese geweld te ondersteun. Die aanbevelings is, in ooreenstemming met die navorsingsbevindings, meestal geskoei op die ekologiese konteks, maar aangesien kontekste intra- en interaktief is, behoort die aanbevelings ook op die ander vier kontekste (biologiese, psigologiese, spirituele en metafisiese gesondheid) en dus die onderwys in die geheel 'n positiewe impak te hê. Toekomstige navorsing oor hierdie verskynsel word sterk aanbeveel, veral in die Suid-Afrikaanse konteks, aangesien dit heel waarskynlik nog verdere diepgaande bevindinge die lig sal laat sien. Indien die nodige aandag geskenk word aan die aanbevelings hier bo uiteengesit, asook aan aanbevelings vir verdere navorsing, behoort onderwys in die geheel daarby baat te vind.

## Bibliografie

- Åkermark, A.S. 1997. *Justifications of minority protection in international law*. Den Haag: Kluwer Law International.
- Allan, H.T., H. Cowie en P. Smith. 2009. Overseas nurses' experiences of discrimination: A case of racist bullying? *Journal of Nursing Management*, 17:898–906.
- Astrauskaitė, M., A. Perminas en R.M. Kern. 2010. Sickness, colleagues' harassment in teachers' work and emotional exhaustion. *Medicina (Kaunas)*, 46:628–34.
- ATL Annual Conference. 2011. A Quarter of Education Staff Have Been Bullied by Colleagues – ATL. Press release 19 April 2011 by ATL Media Office. <https://www.atl.org.uk/latest/press-release/quarter-education-staff-have-been-bullied-colleagues-atl> (23 Junie 2017 geraadpleeg).
- Ayoko, O.B., V.J. Callan en C.E.J. Hartel. 2003. Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviours. *International Journal of Organisational Analysis*, 11(4):283–301.
- Banner, S. 2001. Hell in your hallways. *Journal of Property Management*, 66(1):52–6.
- Beale, D. en H. Hoel. 2011. Workplace bullying and the employment relationship: Exploring questions of prevention, control and context. *Work, Employment and Society*, 25(1):5–18.
- Bergen Bullying Research Group. 2006. Bergen: University of Bergen. <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq> (8 Desember 2016 geraadpleeg).
- Blasé, J. en J. Blasé. 2003. The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational Administration*, 14(4):376–422.
- Blasé J., J. Blasé en F. Du. 2008. The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3):263–301. <http://dx.doi.org/10.1108/0957823081086925>.
- Brodsky, C.M. (red.). 1976. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, D.C. Heath & Co.
- Brousse, G., L. Fontana en L. Ouchchane. 2008. Psychopathological features of a patient population of targets of workplace bullying. *Journal of occupational medicine*, 58:122–8.
- Buon, T. en C. Buon. 2007. The bully within. Counselling at work. <http://buon.net/BullyingJournalArticle.pdf> (5 April 2016 geraadpleeg).

Burns, A. en R. Burns. 2008. *Basic marketing research*. 2de uitgawe. New Jersey: Pearson Education.

Carifio, J. en J.P. Rocco. 2007. Ten common misunderstandings, misconceptions, persistent myths and urban legends about Likert scales and Likert response formats and their antidotes. *Journal of Social Sciences*, 3(3):106–16.

Carter, M., N. Thompson, P. Crampton, G. Morrow, B. Burford, C. Gray en J. Illing. 2016. Workplace bullying in the UK NHS: A questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ Open*, 2013(3):1–12.  
<http://bmjopen.bmj.com/content/3/6/e002628> (8 Desember 2016 geraadpleeg).

CCOHS. Kanadese sentrum vir beroepsgeondheid. 2016. Violence in the Workplace Prevention Guide. <https://www.ccohs.ca/products/publications/violence.html> (6 Julie 2016 geraadpleeg).

Chappell, D. en V. Di Martino. 2000. Violence at work. *Asian-Pacific Newsletter*. [www.occuphealth.fi/info/asian/AP199/violence04htm](http://www.occuphealth.fi/info/asian/AP199/violence04htm) (2 April 2010 geraadpleeg).

Charilaos, K., G. Michael, B. Chryssa, D. Panagiota, C.P. George en D. Christina. 2015. Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers. *Psychology*, 6:63–74. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.61007> (16 November 2016 geraadpleeg).

Chien T.W. 2012. Cronbach's alpha with the dimension coefficient to jointly assess a scale's quality. *Rasch Measurement Transactions*, 26(3):1379.  
<http://www.rasch.org/rmt/rmt263c.htm> (16 November 2016 geraadpleeg).

Chirilă, T. en T. Constantin. 2013. Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84:1175–9.

Cramaruc, N-M. 2013. Reliability and validity of a Romanian version of the Negative Acts Questionnaire. *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University: Psychology series*. Alexandru Ioan Cuza University, Romania. *AAICUPS*, 22(2):133–44.

Creswell, J.W. 2009. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J.W. en V.L. Plano Clark. 2007. *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, California: Sage.

De Vos, A.S., H. Strydom, G.B. Fouché en L.S.L. Delpont (reds.). 2005. *Research at grassroots for social sciences and human service professions*. 3de uitgawe. Pretoria: Van Schaik.

- De Vos, J. 2010. Personal characteristics and behaviour of victimised educators and their perpetrators that contribute to workplace violence. Ongepubliseerde MEd-verhandeling, Noordwes-Universiteit.
- . 2013. Teachers' experiences of workplace bullying and its effects on health: Developing a multilevel intervention programme. Ongepubliseerde PhD-proefskrif, Noordwes-Universiteit.
- De Vos, J. en G.J.C. Kirsten. 2015. The nature of workplace bullying experienced by teachers and the biophysical health effects. *South African Journal of Education*, 35(3):1–9.
- De Wet, C. 2003. Eastern Cape teachers' perceptions of the causes and the scope of school violence. *Acta Criminologica: Southern African Journal of Criminology*, 16(3):89–106.
- . 2014. Educators' understanding of workplace bullying. *South African Journal of Education*, 34(1):1–15.
- De Wet, C. en L. Jacobs. 2006. Educator targeted bullying: A fallacy or a fact? *Acta Criminologica: Southern African Journal of Criminology*, 19(2):53–73.
- De Wet, N.C. 2010. The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and teacher education*, 26(7):1450–9.
- Dhar, R.L. 2012. Why do they bully? Bullying behaviour and its implications on the bullied. *Journal of Workplace Behavioural Health*, 27(2):79–99.  
<http://doi:10.1080/15555240.2012.666463>.
- Dunn, P.K. en G.K. Smyth. 2005. Series evaluation of Tweedie exponential dispersion model densities. *Statistics and Computing*, 15:267–80.
- Einarsen, S. 2000. Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo. In Sheehan, Ramsey en Patrick (reds.) 2000.
- Einarsen, S. en H. Hoel. 2001. The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. Referaat 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Praag, 16–19 Mei 2001.
- Einarsen, S., H. Hoel en G. Notalaers. 2009. *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370902815673> (14 November 2016 geraadpleeg).

Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper (reds.). 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Londen en New York: Taylor & Francis.

Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper. 2011. *The concept of bullying and harassment at work*. The European tradition. In Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper (reds.) 2011.

Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper (reds.). 2011. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. 2de uitgawe. CRC press. Taylor & Francis Group. Boca Raton: Londen New York.

Ellis, S.M. en H.S. Steyn. 2003. Practical significance (effect sizes) versus or in combination with statistical significance (p-values). *Management Dynamics*, 12(4):51–3.

Ertürk, A. 2013. Mobbing behaviour: Victims and the affected. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1): 169–73. [www.edam.com.tr/estp](http://www.edam.com.tr/estp) (7 Desember 2016 geraadpleeg).

Fahie, D. en D. Devine. 2014. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58:235–52.

Field, A. 2009. *Discovering statistics using SPSS*. 3de uitgawe. Londen: Sage.

Finne, L.B., S. Knardahl en B. Lau. 2011. Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 37(4):276–87.

Fox, S. en L.E. Stallworth. 2005. Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66:438–56.

—. 2010. The battered apple: An application of stressor-emotion-control/support theory to teachers' experience of violence and bullying. *Human Relations*, 63(7):927–54.

Galanaki, E. en N. Papalexandris. 2011. Exploring workplace bullying in Greece: Frequency of occurrence and handling of measurement issues, under the light of previous research findings at the international level. Referaat gelewer op 11 April 2011, European Academy of Management Conference: Management Culture in the 21st Century. <http://ssrn.com/abstract=1831425> (28 November 2016 geraadpleeg).

Gardner, D., T. Bentley, B. Catley, H. Cooper-Thomas, M. O'Driscoll en L. Trenberth. 2013. Ethnicity, workplace bullying, social group support and psychological strain in Aotearoa/New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(2):84–91.

- Geldenhuys, D. en J. Rossouw J. 2001. Die internasionale beskerming van minderheidsregte. 'n Spesiale verslag saamgestel deur die FW de Klerk-stigting. Kaapstad.  
[https://www.givengain.com/cause\\_data/images/2137/Minority\\_Rights\\_Protection\\_Publ.pdf](https://www.givengain.com/cause_data/images/2137/Minority_Rights_Protection_Publ.pdf). (16 November 2016 geraadpleeg).
- Gilbert, J.J. 2002. Environmental and endogenous control of sexuality in a rotifer life cycle: developmental and population biology. *Evolution and development*, 5(1):19–24.
- Giorgi G., A. Arenas en J.M. Leon-Perez. 2011. An operative measure of workplace bullying: The negative acts questionnaire across Italian companies. *Ind Health*, 49(6):686–95.
- Hauge, L.J., A. Skogstad en S. Einarsen. 2010. The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5):426–33.
- Heape, J. 2012. Bullying in the workplace. <http://ezinearticles.com/?Bullying-in-the-Workplace&id=5230690> (5 Desember 2012 geraadpleeg).
- Heystek, J. en M. Lethoko. 2001. The contribution of teacher unions in the restoration of teacher professionalism and the culture of teaching and learning. *South African Journal of Education*, 21:222–8. <http://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/24907/20519> (17 November 2016 geraadpleeg).
- Hoel, D. en C. Cooper. 2000. Destructive conflict and bullying at work. Manchester School of Management: UMIST. [www.le.ac.uk/unions/aut/umist1](http://www.le.ac.uk/unions/aut/umist1) (2 November 2015 geraadpleeg).
- Hoel, H. 2004. Violence and harassment in European workplaces: Trends and political responses. Referaat aangebied by die 4de internasionale kongres oor bullebakkerie en teistering in die werksplek. 28–29 Junie, Bergen, Noorweë.
- Hoel, H., C.L. Cooper en B. Faragher. 2004. Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32:367–87.
- Hogh, A., E.G. Mikkelsen en A.M. Hansen. 2012. Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and psychological stress response. *Journal of psychosomatic research*, 73(1):47–52.
- Jacobs, L. en C. De Wet. 2015a. Workplace bullying in schools: Who are being victimised? *Acta Criminologica: Southern African Journal of Criminology*, 28(1):50–66.
- . 2015b. A quantitative exploration of the effects of workplace bullying on South African educators. *African Safety Promotion Journal*, 13(2):31–58.
- Jansen, J. 2012. *Great South African teachers*. Johannesburg: Bookstorm.

- Johnson, S.L. 2009. International perspectives on workplace bullying among nurses: A review. *International Nursing Review*, 56:34–40. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00679.x> (16 November 2016 geraadpleeg).
- Kirsten, G.J.C. 2007. Psychological violence as work trauma impacting on the health of teachers: a health protection and psycho-legal issue for teacher support. Referaat aangebied by die 3de Internasionale Kongres van Psigologie en Reg. Adelaide, Australië.
- Kirsten, G.J.C., H.J.L. van der Walt en C.T. Viljoen. 2009. Health, well-being and wellness: An anthropological eco-systemic approach. *Journal of Interdisciplinary Health Sciences*, 14(1):1-7. <https://www.scribd.com/document/212567302/43256-39407-1-Pb-Health-Well-Being-Wellness-Anthropol-Appr> (23 Junie 2017 geraadpleeg).
- Klein, K.E. 2008. Employers can't ignore workplace bullies. *Bloomberg Businessweek*, 7 Mei. [http://www.businessweek.com/smallbiz/content/may2008/sb2008\\_057\\_530667.htm](http://www.businessweek.com/smallbiz/content/may2008/sb2008_057_530667.htm) (17 Junie 2015 geraadpleeg).
- Larmer, C. 2005. Bully for you. *Sunday Telegraph*, 1 Mei, bl. 502. Sydney, Australië: Nationwide News (Pty) Limited.
- Lauritsen, J.M., M. Bruus, M. en EpiData Association. 2003–5. *A comprehensive tool for validated entry and documentation of data*. Odense, Denemarke: The EpiData Association.
- Leedy, P.D. en J.E. Omrod. 2001. *Practical research: Planning and design*. 7de uitgawe. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Leon-Perez, J.M., G. Notelaers, A. Arenas, L. Munduate en F.J. Medina. 2014. Identifying victims of workplace bullying by integrating traditional estimation approaches into a latent class cluster model. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(7):1155–77.
- Le Roux, R., A. Rycroft en T. Orleyn. 2010. *Harassment in the workplace: Law, policies and processes*. Durban: LexisNexis.
- Lippel, K., M. Vézina, R. Bourvonnais en A. Funes. 2016. Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy. *International Journal of Law and Psychiatry*, 46:74–87.
- Lutgen-Sandvik, P., S.J. Tracy en J.K. Alberts. 2006. Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 4(6):837–8. <http://bullyinginstitute.org/Burned.pdf> (8 Mei 2015 geraadpleeg).
- Ma, S-C, T-W. Chien, H-H. Wang, Y-C. Li en M-S. Yui. 2014. Applying computerized adaptive testing to the Negative Acts Questionnaire-Revised: Rasch analysis of workplace bullying. *Journal of Medical Internet Research*, 16(2):63–74.



<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3958675/?tool=pmcentrez> (23 Junie 2017 geraadpleeg).

Mamatoglu, N.M. 2008. Effects on organizational context (culture and climate) from implementing a 360-degree feedback system: The case of Arcelik. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4):426–49.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320802281094> (23 Junie 2017 geraadpleeg).

Maree, K. (red.) 2007. *First steps in research*. Pretoria: Van Schaik.

Marsh, J., S. Patel en B. Gelaye. 2009. Prevalence of workplace abuse and sexual harassment among female faculty and staff. *Journal of Occupational Health*, 51:314–22.

Matsela, M.A. 2009. Psychological violence as work trauma impacting on teachers in Lesotho: Guidelines for teacher support for health promotion. Ongepubliseerde PhD-proefskrif, Noordwes-Universiteit.

Matthiesen, S.B. en S. Einarsen, S. 2007. Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22:735–53.  
<http://dx.doi.org/10.1891/088667007782793174> (16 November 2016 geraadpleeg).

Matthiesen, S.B., B.I. Raknes en O. Rökkum. 1989. Bullying at work. *Journal of the Norwegian Psychological Association*, 26:761–74.

Mattice, C. 2012. No workplace bullies. Helping you build a civil workplace by providing solutions for the problem of workplace bullying. <http://noworkplacebullies.blogspot.co.za/> (28 Junie 2017 geraadpleeg).

McLeod, S.A. 2008. Simply Psychology. Likert Scale. <http://www.simplypsychology.org/likert-scale.html> (21 Augustus 2012 geraadpleeg).

Meyer, H.W. 2011. The nature and impact of psychological violence on staff members' health in FET Colleges: Strategies for prevention and support. Ongepubliseerde PhD-proefskrif, Noordwes-Universiteit.

Meyer, H.W. en G.J.C. Kirsten. 2014. The effect of psychological violence in the workplace on health: A holistic eco-system approach. *Health SA Gesondheid*, 19(1):1–11.  
<https://www.ajol.info/index.php/hsa/article/viewFile/106835/96753> (23 Junie 2017 geraadpleeg).

—. 2015. Psychological violence at a multi-campus Further Education and Training College. *South African Journal of Higher Education*, 29(2):181–201.

- Minibas-Poussard, J. en M. İdiğ-Çamuroğlu. 2016. Mobbing in a cross-sectional national sample: The Turkish case. *Australian Journal of Business and Management*, 5(6):24–34. [http://www.researchgate.net/publication/314110355\\_MOBBING\\_IN\\_A\\_CROSS-SECTIONAL\\_NATIONAL\\_SAMPLE\\_The\\_Turkish\\_Case](http://www.researchgate.net/publication/314110355_MOBBING_IN_A_CROSS-SECTIONAL_NATIONAL_SAMPLE_The_Turkish_Case) (2 April 2015 geraadpleeg).
- Moayed, F.A., N. Daraiseh, R. Shell en S. Salem. 2006. Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3):311–27.
- Namie, G. 2003. Improving the practice of management. Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2):1–6. <http://iveybusinessjournal.com/publication/workplace-bullying-escalated-incivility/> (28 November 2015 geraadpleeg).
- . 2008. Blueprint for a “bullying free” workplace. *The Complete Lawyer*, (4):1. <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2008B.pdf> (4 Junie 2013 geraadpleeg).
- Namie, G. en R. Namie. 2009. *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. 2de uitgawe. Naperville: Sourcebooks Inc.
- Neuman, J.H. en Baron, R.A. 2003. Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective. In Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper (reds.). 2003.
- News24. 2013. The truth strikes in South Africa. 22 Januarie. <http://www.news24.com/MyNews24/THE-TRUTH-Strikes-in-South-Africa-20130122> (7 Desember 2016 geraadpleeg).
- Nielsen, M.B., A. Skogstad, S.B, Mathiesen, L. Glaso, M.S. Aasland, G. Notelaers en S. Einarsen. 2009. Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 18(1):81–101.
- Nielsen, M.B., G. Notelaers en S. Einarsen. 2011. Measuring exposure to workplace bullying. In Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper (reds.) 2011.
- Ólafsson, R.F. en H.L. Jóhannsdóttir. 2004. Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3):319–33.
- Paoli, P. en D. Merllié. 2001. *Third European Survey on Working Conditions 2000, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Luxembourg: Office for official Publication for the European Communities.
- Perimäki-Dietrich, R. 2002. *TUTB-Nuusbrief*, ble. 16–9. <http://www.hesa.etui-rehs.org> (20 April 2015 geraadpleeg).

Phooko, N. 2013. Die aard en impak van psigologiese geweld op sekondêreskool-  
onderwysers: Riglyne vir ondersteuning. Ongepubliseerde PhD-proefskrif, Noordwes-  
Universiteit.

Pietersen, J. en K. Maree. 2007. Standardisation of a questionnaire. In Maree (red.) 2007.

Power, J.L., C.M. Brotheridge, J. Blenkinsopp, L. Bowes-Sperry, N. Bozionelos, Z. Buzády,  
A. Chunag, D. Drnevich, A. Garxon-Vico, C. Leighthon, S.M. Madero, W. Mak, R. Mathew,  
S.I. Monserrat, B.G. Mujtaba, M.R. Olicas-Lujan, P. Polycroniou, C.A. Sprigg, C. Axtell, D.  
Holman, J.A. Ruiz-Gutiérrez en A.U.O. Nnedumm. 2013. Acceptability of workplace  
bullying: A comparative study on six continents. *Journal of Business Research*, 66:374–80.

Pryor, J.P. en L.F. Fitzgerald. 2003. Sexual harassment research in the United States. In  
Einarsen, Hoel, Zapf en Cooper (reds.) 2003.

Rapport. 2001. Geld praat, ongeag soort skool. 18 Februarie, bl. 22.

RSA (Republiek van Suid-Afrika). 1995. Departement van Onderwys. Verslag van die  
komitee om die organisasie, bestuur en befondsing van die skole te hersien. Pretoria:  
Staatsdrukker.

RSA (Republiek van Suid-Afrika). Staatskoerant. Wet op gelyke indiensneming. Wet 55.  
Vol. 400. 19 Oktober 1998. Kaapstad.

RSA (Republiek van Suid Afrika). 2006. Health Professions (Act 56 Of 1974). Staatskoerant  
29079 [http://www.hpcs.co.za/downloads/ethical\\_rules/ethical\\_rules\\_of\\_conduct\\_2011.pdf](http://www.hpcs.co.za/downloads/ethical_rules/ethical_rules_of_conduct_2011.pdf)  
(2 Junie 2017 geraadpleeg).

RSA (Republiek van Suid Afrika). 2011. Protection from Harassment Act, 2011 (Act 17 of  
2011). Staatskoerant 558(34818). <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2011-017.pdf>  
(16 November 2016 geraadpleeg).

RSA (Republiek van Suid-Afrika) Statistiek Suid-Afrika. 2012. Suid-Afrikaanse statistieke.  
Privaatsak X44 Pretoria. [www.statssa.gov.za](http://www.statssa.gov.za).

Runyan, C.W., R.C. Zakocs en C. Zwering. 2000. Administrative and behavioral  
interventions for workplace violence prevention. *American Journal of Preventive Medicine*,  
18:116–27.

Russo, A., R. Milić, B. Knežević, R. Mulić en J. Mustajbegović. 2008. Harassment in the  
workplace among school teachers: Development of survey. *Croatian Medical Journal*,  
49:545–52. <http://dx.doi.org/10.3325/cmj.2008.4.545>.

SACE (South African Council of Educators). 2002. SACE Handbook. Centurion: SACE.

Salin, D. 2005. Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Pistes*, 7(3). <http://pistes.revues.org/3159> (12 Desember 2016 geraadpleeg).

Schurink, W., C.B. Fouché en A.S. de Vos. 2011. *Kwalitatiewe data-analise en-interpretasie*. Pretoria: Van Schaik.

Schwarz, F. 2007. Introduction to ANOVAs. A basic introduction, <http://florianschwarz.net> (30 September 2015 geraadpleeg).

Sheehan, M., S. Ramsey en J. Patrick (reds.). 2000. Transcending boundaries, integrating people. Proceedings of the 2000 Conference on Business and Community Values, Griffith University, Brisbane, Australia.

Sheskin, D.J. 2007. *Handbook of parametric and nonparametric statistical procedures*. Vierde uitgawe. Boca Raton New York: Chapman en Hall/CRC.

Smith, P.K., Y. Morita, J. Junger-Tas, R. Catalano en P. Slee. 2000. *The nature of school bullying: A cross-national perspective*. Londen: Routledge.

SPSS Ing. (2011). IBM SPSS Statistieke vertaling 20, vrystelling 2000, Kopiereg© IBM Corporation and its licensors. <http://www01.ibm.com/software/analytics/spss/> (7 Maart 2015 geraadpleeg).

Steinman, S. 2003. Workplace violence in the health sector. Country case study. South Africa, ILO, ICN, International joint program of workplace violence in the health sector. [http://www.icn.ch/images/stories/documents/pillars/sew/sew\\_country\\_case\\_studies\\_south\\_africa.pdf](http://www.icn.ch/images/stories/documents/pillars/sew/sew_country_case_studies_south_africa.pdf) (2 April 2015 geraadpleeg).

Steinman, S.M. 2007. *Don't take shit from hyenas at work: Reclaim your dignity – be hyena-wise!* Roodepoort: The People Bottomline.

Suid-Afrika. 2010. Wes-Kaapse Hoër Hof, Kaapstad. Jacobs versus voorsitter van die beheerraad van Hoërskool Rhodes, Keith Long (Lid van die uitvoerende komitee van onderwys: Wes-Kaap) en Makhozasana Kunene. (Saaknommer 7953/2004) (2010) ZAWCHC 213; 2011(1) SA 160 (WCC) (4 November 2010). <http://www.saflii.org/za/cases/ZAWCHC/2010/213.html> (15 Januarie 2017 geraadpleeg).

Takaki, J., J.A. Tsutsumi, Y. Fujii, T. Taniguchi, K. Hirokawa, Y. Hibino, R.J. Lemmer, H. Nashiwa, S. Wang en K. Ogino. 2010. Assessment of workplace bullying and harassment: reliability and validity of a Japanese version of the Negative Acts Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 52:74–81.

Tambur, M. en M. Vadi. 2009. Bullying at work: Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire–Revised (NAQ-R). *Review of International Comparative Management*, 10(4):791–805.

Tee, S., Y.S.Ü. Özçetin en M. Russell-Westhead. 2016. Workplace violence experienced by nursing students: A UK survey. *Journal Nurse Education Today*.  
[https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/publications/workplace-violence-experienced-by-nursing-students-a-uk-survey\(62935912-76b2-494b-84ba-e300b42dd073\)/export.html](https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/publications/workplace-violence-experienced-by-nursing-students-a-uk-survey(62935912-76b2-494b-84ba-e300b42dd073)/export.html) (23 Junie 2017 geraadpleeg).

Tsuno, K., N. Kawakami, A. Inoue en K. Abe. 2010. Measuring workplace bullying: Reliability and validity of the Japanese version of the Negative Acts Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 52(4):216–26.

Vartia, M. 2004. Research, practice and increased awareness, The Finnish experience. Referaat aangebied by die 4de Internasionale Kongres oor Bullebakery en Teistering in die Werksplek. 28–29 Junie, Bergen, Noorweë.  
[http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/2383/Proceedings\\_BBRG\\_2004.pdf;jsessionid=80EFCAB04BD9D59BFF8D1D54A428CB87.bora-uib\\_worker?sequence](http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/2383/Proceedings_BBRG_2004.pdf;jsessionid=80EFCAB04BD9D59BFF8D1D54A428CB87.bora-uib_worker?sequence) (23 Junie 2017 geraadpleeg).

Vessey, J.A., R.F. Demarco, D.A. Gaffney en W.C. Budin. 2009. Bullying of staff registered nurses in the workplace: A preliminary study for developing personal and organizational strategies for the transformation of hostile to healthy workplace environments. *Journal of Professional Nursing*, 25(5):299–306.

Vikesland, G. 2009. Servant leadership. Seven pillars of servant leadership: Practicing the wisdom of leading by serving. <http://www.amazon.com/Review/RIG9JZ0OLL530R>. (28 November 2016 geraadpleeg).

Vukelic, M., S. Cizmic, I.B. Petrovic, L. Tenjovic en G. Giorgi. 2015. Psychometric properties of the Serbian version of the Negative Acts Questionnaire–Revised. *Psihologija*, 48(1):19–33.

Wheeler, A.R., J.R.B. Halbesleben en K. Shanine. 2010. Eating their cake and everyone else's cake too: Resources as the main ingredient to workplace bullying. *Business Horizons*, 53:553–60.

Wikipedia. 2016. Education and schools in South Africa.  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Education\\_in\\_South\\_Africa](https://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_South_Africa) (16 Desember 2016 geraadpleeg).

Workplace Bullying Institute. 2007. U.S. Workplace bullying survey. Zogby Institute.  
[www.workplacebullying.org/targets/problem/employer-resistance.html](http://www.workplacebullying.org/targets/problem/employer-resistance.html) (2 April 2014 geraadpleeg).

—. 2010. Who gets targeted? The Healthy Workplace Bill.  
<http://www.workplacebullying.org/wbiforum> (12 April 2010 geraadpleeg).

Work Trauma Foundation. 2008. Definitions adopted by the Work Trauma Foundation.  
<http://www.worktraumafoundation.org/change/definitions.htm> (6 Februarie 2008 geraadpleeg).

Wormald, K. 2005. When your boss is a bully. *Office Solutions*, Julie–Augustus, 22(4) bl.42.

Yılmaz, G. en A. Uzunçarşılı-Soydaş. 2006. Bullying among Turkish bank employees and its relationship with sick leave. In *Proceedings of Asia Pacific Management Conference* (ble. 1–4). In Minibas-Poussard en İdiğ-Çamuroğlu 2016.

Zapf, D., J. Escartin, S. Einarsen, H. Hoel en M. Vartia. 2011. *Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace*. 2de uitgawe. Boca Raton, FL: CRC.