

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

Roelf Schoeman en Yolanda Dreyer¹

Departement Praktiese Teologie

Universiteit van Pretoria

Abstract

A pastoral perspective on the threatening loss of employment

The changing employment situation in South Africa is currently characterized by the various challenges it poses to individuals in the workplace, such as affirmative action, voluntary severance packages and discharges. Discharges are often associated with employment insecurity and the threatening loss of employment. A psychological approach to the threatening loss of employment is on its own inadequate. The aim of this article is to investigate the possibilities of a holistic approach as part of pastoral support to persons experiencing the threat of losing their employment. It aims to argue that pastoral care can benefit from a multi-disciplinary approach to the threatening loss of employment. However, pastoral care needs guidelines to facilitate its relationship with psychology and to assist in dealing with faith in the counselling process. This article makes use of Gerkin's model for pastoral care in order to provide some guidelines for pastoral care for individuals who are experiencing a protracted threat of loss of employment. Gerkin's model will be brought into dialogue with a cognitive behavioural therapeutic model.

1. VRAAGSTELLING

Veranderende werksomstandighede in Suid-Afrika word tans gekenmerk deur verskeie uitdagings aan individue in die werksplek. Regstellende aksie, vrywillige skeidingspakette en afleggings is 'n werklikheid wat vir sommige individue 'n traumatiese ervaring kan wees. Werksonsekerheid en dreigende werksverlies in Suid-Afrika kan egter nie as uniek beskou word nie, maar as

¹ Hierdie artikel is 'n verwerking van van die MA (Teologie)-verhandeling van Roelf P G Schoeman, "Dreigende werksverlies: 'n Multi-dissiplinêre uitdaging vir die pastoraat", ingedien in die Departement Praktiese Teologie, Fakulteit Teologie, Universiteit van Pretoria, met prof dr Yolanda Dreyer as studieleier.

deel van 'n internasionale tendens in die huidige tydsgewrig. Internasionaal, in die industriële wêreld, het “downsizing” wat dui op die verkleining van organisasies en gekenmerk word deur massa-afleggings van personeel na samesmelting en herorganisasie, 'n wagwoord geword (Beylerian & Kleiner 2003:97).

Die effek van “downsizing” en veral afleggings as gevolg daarvan op 'n individu in 'n organisasie moet nie onderskat word nie. Merc Beylerian, wat navorsing gedoen het in bestuursadministrasie aan die Universiteit van California, en Brain Kleiner, 'n professor in mannekragbestuur aan dieselfde universiteit, stel dit soos volg: “They are awful to go through. In addition to ruining morale, they corrode loyalty and cause tremendous pain to employees, who through no fault of their own find themselves out of work” (Beylerian & Kleiner 2003:97).

In die 1960's en 1970's was dit 'n internasionale tendens om hoofsaaklik produktiewe werkers en jong rekrute af te lê. In die 1980's en 1990's is toenemend meer bestuurders en toesighouers afgelê en het dit ook duideliker geword dat tersiêre opleiding nie meer werksekerheid kon waarborg nie (Wanburg 2001:260). Agnieszka Wilczycka-Kwiatek (2002:8), sosiologiese sielkundige in Pole wys op die realiteit dat werkloosheid die status van 'n professioneel gekwalifiseerde werker kan verander tot dié van 'n werklose persoon.

Onsekerheid in die werksplek, wat wel sluimerend teenwoordig kan wees, word dikwels vererger deur gerugte van grootskaalse afleggings en aanduidings van beperkte loopbaanmoontlikhede. Afleggings van die personeel in 'n organisasie word soms goed hanteer en baie tyd en geld word bestee aan die persone wat afgelê word en dus werksverlies ervaar. Baie min word soms gedoen vir dié wat agterbly, die sogenaamde “survivors” (Noer 1993:xv). Afleggings gaan dikwels gepaard met 'n vrees vir onverwagte werksverlies dus *dreigende werksverlies* en werksonsekerheid.

'n Afleggingsproses na herstrukturering lei tot *werksverlies* vir die persone wat oorbodig verklaar word en van hulle diens en verpligtinge teenoor die organisasie onthef word. Uit bestaande literatuur blyk dit dat *dreigende werksverlies* reeds ervaar kan word deur dié werknemers wat aanvanklik bewus word van 'n afleggingsproses maar nog nie ingelig is oor wie almal afgelê gaan word nie, asook werknemers wat 'n aflegging vrygespring het maar nog steeds werksonsekerheid ervaar (Wanburg 2001:260). Oorblywende werknemers na 'n afleggingsproses kan steeds werksonsekerheid ervaar, wat ook baie stresvol kan wees. Armstrong-Stassen (1989:1), 'n bedryfopsigoloog in Kanada, wys daarop dat “survivor syndrome” of selfs “layoff survivor sickness” onder die werknemers wat

agterbly, kan ontwikkel. Werknemers wat agterbly en hoë vlakke van werksonsekerheid ervaar, is ook geneig om te bedank. So 'n ondeurdagte besluit kan 'n negatiewe gevolge vir die individue en hulle naasbestaendes hê en moet so ver moontlik verhoed word. Daar is ook aanduidings van 'n toename in fisiese liggaamlike klagtes en 'n afname in toewyding aan die organisasie, vertrouwe en werksbevrediging (Wanburg 2001:260). Die werkgewers se hantering van werknemers tydens 'n afleggingsproses sal 'n groot invloed hê op die werksekerheid van werknemers wat agterbly.

Dreigende werksverlies sal egter nie noodwendig vir almal 'n negatiewe ervaring wees nie. Werksonsekerheid kan 'n persoon inspireer om beter te presteer en hulle beter in die werksplek te posisioneer. Vir ander persone kan 'n aflegging weer die geleentheid wees om 'n verandering te maak omdat die persoon nog altyd ontuis gevoel het en ongelukkig was in die huidige werksomstandighede (Pearson 1994:36). Navorsing het getoon dat die invloed van werkloosheid op die geestesgesondheid van 'n persoon baie ingewikkeld is. Eisensberg en Lazarsfeld (1938) en Bakke (1933) het aangetoon dat werkloosheid 'n baie negatiewe invloed op persone se algemene welstand en veral hulle psige kan hê. Daar kan egter nie net aanvaar word dat werkloosheid altyd tot sielkundige probleme sal lei nie. Faktore soos persone se ouderdom, geslag, inkomste, sosiale ondersteuning, rede vir die werksverlies, toewyding aan hulle werk, tevredenheid met hulle vorige werk en die lengte van werkloosheid kan die negatiewe gevolge van werkloosheid versag (Goldsmith et al 1995:280). Dieselfde faktore kan tydens *dreigende werksverlies* die negatiewe uitwerking van 'n afleggingsproses op 'n persoon verminder en behoort altyd in ag geneem word.

Internasionale navorsing oor werkloosheid is in verskeie lande sedert 1930 in die tyd van die Groot Depressie, gedoen om die fisiese en sielkundige effek van werkloosheid op individue te bepaal. Hier kan veral die werk van Bakke (1933), Eisensberg en Lazarsfeld (1938) en Jahoda, Lazarsfeld en Zeisel (1971) genoem word. Hierdie studies het konstant bevestig dat werkloosheid oor die algemeen geassosieer kan word met verswakke fisiese en sielkundige welstand, soos weerspieël in vlakke van angs en depressie en stresverwante simptome soos hoof- en maagpyn. Wanburg (kyk 2001:253) gee 'n uiteensetting van navorsing oor die sielkundige en fisiese effek van werkloosheid wat gedoen is in lande soos Australië, Kanada, Swede, Nederland, Ysland, Indië, Ierland, Israel, Nieu-Zeeland, Brittanje en die VSA.

In die tagtigerjare was daar na 'n toename in herstrukturering en afleggings by groot maatskappye in die VSA 'n toename in navorsing oor die sielkundige effek van werksverlies. John Hayes en Peter Nutman (1981)

kundiges in besigheidbestuur se bydrae tot die verstaan van werkloosheid en die sielkundige effek daarvan is dat hulle verwys na die verskillende fases van werkloosheid en die sielkundige effek van die verandering wat dit veroorsaak. Dit is duidelik dat herstrukturering en afleggings as gevolg daarvan nie in die toekoms sal afneem nie. Veral in die literatuur op die gebied van die bedryfsielkunde is daar toenemend aandag gegee aan die effek van herstrukturering op veral die werknemers wat agtergebly het na 'n aflegging.

Joel Brockner (1986:2) verwys na hierdie agtergeblewenes as "survivors of a layoff" en doen ook verder navorsing oor die onderwerp (Brockner 1986, 1988, 1992, 1993). Ander ondersoekes wat ook 'n bydrae gelewer het oor die sielkundige effek van 'n aflegging op agtergeblewe werknemers, is dié van Liem & Liem (1988) en Armstrong-Stassen (1989). In die negentigerjare is hierdie tendens voorgesit met verdere ondersoekes van Kates (1990), Ehrlich (1991), Panzarella (1991), Rice en Dreilinger (1991) en Leana (1992). Die klem van hulle ondersoekes was op die effek wat individuele reaksie op die organisasie sou hê en nie soseer op die sielkundige ervaring van die individue self nie. David Noer (1993) het wel spesifiek die ervaring van die agtergeblewenes na 'n afleggingsproses uitgelig.

Arthur Goldsmith (1995:277-280) bespreek die verskillende modelle van werkloosheid van Jahoda (1984), Warr (1987), Fryer (1986) en Brehm (1966). Volgens Jahoda se funksionele model hanteer individue die sielkundige effek van werkloosheid beter sodra hulle alternatiewe maniere ontdek het om dieselfde behoeftes te vervul. Warr (1987) het uitgebrei op Jahoda se model met sy klem op kenmerke van die omgewing eerder as die ervaring van die persoon. Volgens Fryer (1986) is die interpretasie van werkloosheid wat die oorsaak van hulle werkloosheid bevraagteken, die kritiese aspek van die individuele sielkundige welstand.

Hellgren et al (2005:87) wys daarop dat daar verskillende tipes "survivors" (oorblywende werknemers) na aflegging is. Volgens hulle is navorsing oor die verskillende tipes "oorblywendes" na aflegging en hulle reaksie op die aflegging baie beperk. Sommige oorblywende werknemers word nie net blootgestel aan potensiële *werksverlies* nie, maar ervaar soms verandering van werks-inhoud, -verpligtinge en -verantwoordelikhede. Hierdie werknemers kan hoër vlakke van stres, spanning en onsekerheid in die werksplek ervaar as ander oorblywende werknemers wat steeds in hulle vorige poste bly.

Stephen Bluen (1983:21) het reeds in 1983 daarop gewys dat daar min literatuur oor die sielkundige effek van werkloosheid in Suid-Afrika beskikbaar is en dat die meeste literatuur oor werkloosheid op internasionale navorsing gebaseer word. Bergh (1992:75) het verder daarop gewys dat die sielkundige

effek van verwagte of moontlike werksverlies op die persone wat agtergebly het na 'n afleggingsproses, verder ondersoek moet word. Daar blyk steeds 'n leemte te wees in navorsing in Suid-Afrika oor die sielkundige effek van verwagte of moontlike werksverlies op individue wat agtergebly het na 'n afleggingsproses, daarom sal die internasionale literatuur as basis vir die bestudering van *dreigende verlies* dien.

Werksonsekerheid kan maande en selfs jare duur, 'n negatiewe invloed op die "geestesgesondheid" van die individuele werker hê en selfs in sekere gevalle lei tot verkeerde loopbaankeuses. Op die lang termyn kan hierdie negatiewe uitkring na persone se gesin, die kerk, die gemeenskap, die ekonomie en selfs die sosio-politieke omgewing. Die vraag is watter vorm van pastorale ondersteuning tans beskikbaar is vir persone wat *dreigende werksverlies* as *traumaties* ervaar, en of hierdie ondersteuning voldoende is om die rimpeleffek wat dreigende werksverlies kan veroorsaak, teen te werk. Waar *dreigende werksverlies* 'n baie negatiewe invloed op 'n individu se hele menswees het, kan veral die pastoraat 'n bydrae lewer om hierdie "verleentheid" vir die persoon te omskep 'n "geleentheid" vir persoonlike groei en selfontdekking.

Dit is duidelik dat onsekerheid oor die toekoms en die onvermoë van werknemers om self iets daaraan te doen, geassosieer word met hoë vlakke van *stres* en die verswakking van gesindhede in die werksplek (Hellgren et al 2005:87-88). Hierdie toedrag van sake en onvermoë om die toekomstige omgewing te voorspel, kan baie stresvol op 'n individu inwerk. Helgren (2005:91) meen dat toekomstige navorsing dus meer behoort te fokus op die sielkundige proses en veral die stres wat werknemers tydens die proses ervaar.

Persone wat *dreigende werksverlies* as *traumaties* ervaar, kan dus werknemers insluit wat nog nooit afgelê is nie, asook oorblywende werknemers wat aflegging vrygespring het, maar steeds onseker is oor hulle toekoms. Hoewel daar tans literatuur beskikbaar is oor die "oorblywende werknemers" na afleggings wat ook steeds *dreigende werksverlies* mag ervaar, is daar nog 'n leemte in die literatuur oor die ervaring van *dreigende werksverlies* voor enige afleggings plaasgevind het. Die dreigende aspek van "dreigende werksverlies" vereis 'n meer holistiese benadering tot die fenomeen *dreigende werksverlies*. David Switzer (1986:23) wys daarop dat die pastoraat in staat behoort te wees om persone te ondersteun om pynlike, frustrerende en angswekkende problematiese situasies te kan verwerk. Hy wys daarop dat verskeie nuwe benaderinge in die verskillende velde van pastorale berading, sielkunde en psigiatrie tot die pastor se beskikking is.

Net 'n sielkundige benadering tot dreigende werkverlies is nie voldoende nie. Daar is 'n behoefte aan 'n meer holistiese benadering tot *dreigende werksverlies* waar veral ook die spiritualiteitsbehoefte van die mens hanteer word. Veral die bruikbaarheid van (Anderson, Zuehlke & Zuehlke 2000:87) se holistiese benadering tot die integrasie van die verskillende komponente van die menslike natuur moet verder ondersoek word. Hy wys daarop dat beter begrip van die funksionering van die menslike liggaam in die herstelproses na trauma noodsaaklik is. Christenberaders behoort volgens Anderson et al (2000) in staat te wees om sielkundige en biologiese of neurologiese probleme weens breindefekte van mekaar te onderskei. Samewerking met die mediese professie, wat medikasie voorskryf om die liggaam gesond te kry, is volgens Anderson et al (2000) soms onafwendbaar: "We must not forget that, although taking a pill to cure one's body is commendable, taking a pill in an effort to cure one's soul is deplorable" (Anderson et al 2000:104).

Anderson et al (2000:91) wys daarop dat 'n individu se identiteit in Christus betekenisvolle implikasies vir Christenberading inhou. Wat die invloed van traumatiese ervarings betref, verklaar Anderson et al (2000) die volgende: "Traumatic experiences are deeply etched in people's minds, and they shape their beliefs about God, themselves and the world in which we live. These deeply rooted beliefs are what keep people in bondage to the past, not the traumatic experience itself" (Anderson et al 2000:97). Veral die invloed van die *spiritualiteit* en die *wêreldbeskouing* van 'n persoon op genesing en herstel na 'n traumatiese ervaring behoort verder ondersoek te word.

Vanuit 'n sielkundige perspektief wys Judith Herman (1997:155) daarop dat die herstelproses na trauma in drie verskillende fases ontvou. Dit is nie maklik om 'n spesifieke naam vir elke fase te gee nie, daarom word gefokus op die belangrikste taak in elke fase. In die eerste fase is dit *beveiliging* en bemagtiging, gevolg deur *verwerking* en *herinnering* in die tweede fase en *herintegrasie* in die laaste fase. Gedurende die eerste fase moet persone gehelp word om weer beheer oor hulleself te kan neem. 'n *Gevoel van veiligheid* wat persone in staat sal stel om weer risikos te neem, moet dus verseker word. Tydens die tweede fase is die *verwerking* van herinneringe en *treur* oor verliese sentraal, terwyl *herintegrasie* by die gewone lewe en daaglikse roetine in die laaste fase die fokus is. Begrip vir die verskillende fases en die toepassing daarvan in pastorale versorging kan meer effektiewe ondersteuning tydens die herstel van 'n individu verseker.

Volgens Gerkin (1997:88-89) is pastorale berading sedert die twintigste eeu toenemend deur veral ander dissiplines soos sielkunde beïnvloed. Dit het daartoe gelei dat pastorale berading meer gespesialiseerd geraak en selfs tot

die ontstaan 'n pastorale psigoterapeutiese beweging gelei het. Gerkin (1997:73-74) plaas individue nie net in 'n holistiese konteks nie, maar wys ook daarop dat hulle as deel is van 'n breër gemeenskap, 'n roeping het om in die samelewing uit te leef. Die pastorale model vir die hantering van dreigende werksverlies behoort die pastoraat te ondersteun om enige verdere negatiewe effek van die traumatiese ervaring op die individu, sy gesin en selfs die gemeenskap te kan hanteer. Gerkin (2000:111) se narratiewe hermeneutiese model van pastorale versorging het die potensiaal om persone van 'n narratiewe konteks te voorsien wat sin en betekenis aan hulle lewens kan gee.

Volgens Albert Roberts (1999:29) voorsien *kognitief-georiënteerde* terapie modelle wat help om persone beter te verstaan. Dit is gebaseer op die aanname dat aspekte soos persone se basiese *denke, persepsies* en *idees* 'n invloed het op hulle gevoelens en hulle gedrag bepaal. Tydgebonde *kognitiewe terapie* is ideaal om 'n *krisis* in die regte konteks te plaas, want 'n *krisis* is 'n *krisis* wanneer persone dit as 'n *krisis* in hulle eie wêreld ervaar. Anderson et al (2000:99) meen dat kognitiewe gedragsterapie 'n bruikbare terapeutiese tegniek is om persone wat vasgevang is in negatiewe geloofsoortuigings en denkpatrone te ondersteun om hulle gemoed te vernuwe. Hy wys verder op die ontwikkeling van intra-dissiplinêre integrasie onder Christenberaders. Volgens McMinn (1996:26) is die vraag nie hoe beraders die verhouding tussen teologie en sielkunde moet verstaan nie, maar eerder hoe die Christelike geloof in berading toegepas behoort te word. Hierdie wisselwerking tussen teologie en sielkunde en selfs die moontlike integrering daarvan behoort verder ondersoek te word.

Gerkin (1997:128) wys daarop dat die pastoraat die leiding behoort te neem in die Christelike gemeenskap se betrokkenheid in die versorging van mekaar en die menslike behoeftes in die breër samelewing. Daar behoort dus ondersoek ingestel te word na die moontlike rol van die pastoraat in die gesamentlike hantering van *dreigende werksverlies* as 'n "probleem" in die samelewing.

2. WERKVERLIES EN STRES

Die pastor is gereeld op eie inisiatief of op uitnodiging, betrokke by krisisintervensie. Hy meng gewoonlik in 'n krisissituasie in om verdere persoonlike ontwrigting en agteruitgang vir 'n persoon of 'n gesin te verhoed deur op 'n geskikte tyd ondersteuning, gerusstelling en selfs insig te gee wat die persoon weer rigting kan gee (Switzer 1986:25). Krisisintervensie as deel van pastorale sorg sal later meer volledig bespreek word. Om 'n individu wat *dreigende werksverlies* as krisis of trauma ervaar effektief te kan ondersteun, moet bepaal word wat die individu moontlik as traumaties ervaar. Soos reeds genoem, word die fase van *afwagting op werksverlies* en werksonsekerheid

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

na 'n aflegging, gekenmerk deur hoë vlakke van stres. Hierdie fase kan as die skadelikste van al die fases van *werksverlies* beskou word en as traumatiese ervaar word. Die vraag is wanneer *dreigende werkverlies* as 'n traumatiese ervaring beskou kan word. Is *dreigende werksverlies* nie net die ervaring van 'n krisis met hoë vlakke van stres nie of het dit wat ervaar word al verder ontwikkel tot trauma of selfs PTSS? Om hierdie vrae te kan beantwoord, moet sielkundige aspekte soos bedreiging, stres, werkstres, uitbranding, krisis, trauma en PTSS verder ondersoek word.

Hoewel daar 'n verband bestaan tussen die verskillende aspekte wat dikwels met trauma in verband gebring word, is daar ook belangrike verskille en benaderinge (Roos, Du Toit & Du Toit 2002:13). Die verwarring tussen die verskillende terminologie van toepassing op 'n trauma soos 'n krisis, stres en uitbranding moet geïdentifiseer en onderskei word om te bepaal wanneer 'n krisissituasie in 'n traumatiese ervaring verander. Richard Lazarus (1966:25) kan as een van die baanbrekers in die definiëring van stres as fenomeen beskou word. Veral sy beklemtoning van hoe 'n persoon 'n *bedreiging* (threat) ervaar is vir die studie van *dreigende werksverlies* belangrik. Hy maak 'n onderskeid tussen psigologiese stres en ander vorme van stres op grond van die veranderlike invloed wat 'n *bedreiging* vir 'n individu inhou. 'n *Bedreiging* word beskou as 'n toestand waarin die individu in afwagting is op 'n konfrontasie wat van 'n nadelige of skadelike aard kan wees. So 'n *bedreiging* ontstaan op grond van dit wat 'n individu mag ervaar.

Die *stimuli* wat aanleiding gee tot die aard van die *bedreiging* wat die persoon mag ervaar, word bepaal deur sekere aanduidings wat ontvang is oor wat in die toekoms mag gebeur. Hierdie aanduidings van wat hulle mag ervaar, word ontleed op grond van die ervaringe van die verlede. 'n Kognitiewe ontleding van die aanduidings vind in samehang met die hele patologie van die individu plaas en daarvolgens word die aard van die bedreiging bepaal. "For a threat to occur, an evaluation must be made of the situation, to the effect that a harm is signified. The individual's knowledge and beliefs contribute to this. The appraisal of threat is not a simple perception of the elements of the situation, but a judgment, an inference in which the data are assimilated to a constellation of ideas and expectations" (Lazarus 1966:44). 'n *Bedreiging* is die verwagting van benadeling. Grinker & Spiegel (1945:33) se verwysing na die invloed van die *bedreiging* wat vlieëniers tydens die Tweede Wêreldoorlog ervaar het, wat vererger is deur vrees, is 'n voorbeeld van 'n moontlike bedreiging wat 'n individu kan ervaar.

Die belangrikste twee kenmerke van 'n *bedreiging* is dat dit afwagkend of toekomsgerig is en ontstaan deur 'n kognitiewe proses wat aspekte soos persepsies, ervarings, herinneringe, beoordeling en denke insluit (Lazarus 1966:32). Lazarus maak 'n onderskeid tussen 'n bedreiging en angs. Angs is een van verskeie affektiewe reaksies op verskeie ander voorafgaande

gebeure. Dit is 'n aanduiding van gevaar en kwalitatief anders as 'n bedreiging (Lazarus 1966:83). Angs behoort nie verwar te word met 'n bedreiging nie en behoort anders hanteer te word. Lazarus plaas met sy teorie veral klem op die kognitiewe aspek van emosionele stres (Lazarus 1966, 1976). Hy maak 'n onderskeid tussen die prosesse wat betrokke is by die evaluering van die bedreiging en die prosesse wat betrokke is by die hantering daarvan. Hy beskou die streservaring as 'n refleksie of gevolg van die wyse waarop die individu van plan is om die bedreiging te hanteer (Van Zyl 1991:44).

Die verskil tussen frustrasie en bedreiging tydens die stresvolle proses van aanpassing moet onderskei word. Enige nadelige omstandigheid of verlies sal sekere vooropgestelde behoeftes en doelwitte teenwerk en vereis dat daar aanpassings gemaak moet word wat tot stres kan lei. Na die dood van 'n lewensmaat is daar byvoorbeeld baie verliese wat ervaar word en aanpassings is noodsaaklik (Lazarus 1976:49). Die verwerking van hierdie verliese en skade is stresvol en lei tot frustrasie. 'n Bedreiging is die afwagting op die skade van die verlies. Hoe groter die verwagting van skade of verlies, hoe groter is die bedreiging.

Wanneer benadeling verwag word maar nog nie plaasgevind het nie, word dit as bedreiging beskou. Wanneer benadeling klaar plaasgevind het, dui dit op frustrasie. 'n Bedreiging lei tot voorkomingsaksie terwyl frustrasie lei tot korrektiewe aksie. 'n Frustrasie se fokus is op die verlede en die hede terwyl 'n bedreiging se fokus op die toekoms is (Lazarus 1976:52). Die meeste psigologiese stressors bevat elemente van frustrasie en bedreiging, wat konflik in die individu kan veroorsaak en gekonfronteer moet word tydens aanpassings in die nuwe omstandighede. 'n Individu wat besig is met die frustrasie van die verwerking van 'n egskeiding kan tekens van *dreigende werksverlies* in 'n reeds stresvolle werksomgewing as 'n baie groot bedreiging ervaar. Die enigste uitweg wat die individu vir die situasie mag sien, is om uit sy werk te bedank, wat dan weer verskeie ander frustrasies en stres kan veroorsaak.

Die *Conservation of Resources* (COR)-teorie is 'n algemene stresmodel wat op gemeenskappe en individue van toepassing is. Die konsep van die COR is gebaseer op die verlies van bronne en individue of gemeenskappe se pogings om bronne te verkry, te behou en te beskerm (Monnier & Hobfoll 2000:325). Stres ontstaan wanneer individue of gemeenskappe gekonfronteer word met 'n beduidende verlies of bedreiging van 'n beduidende verlies van bronne. Hierdie bronne word gewoonlik benut om die effek van 'n stresvolle gebeurtenis te hanteer. Die verlies daarvan kan 'n beduidende benoudheid (negatiewe stres) veroorsaak en die psigologiese welsyn van 'n individu beperk. Die COR voorsien 'n raamwerk vir die verstaan van die effek van traumatiese stres na die aanvanklike gebeurtenis. Daar is verskillende aspekte van hierdie aanvanklike bron van verlies wat ervaar

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

word, byvoorbeeld verlies aan inkomste na werksverlies en ander verliese oor die lang termyn soos die verlies aan werksplek, kollegas en loopbaan (Monnier & Hobfoll 2000:325). Veral in die bepaling van die invloed van *dreigende werksverlies* op die stresvlakke van 'n individu kan hierdie model baie nuttig wees.

Enige individu word daaglik blootgestel aan gebeurtenisse wat spanning (stres) veroorsaak. Die term stres is 'n omvattende begrip maar van toepassing op die spanning wat *dreigende werksverlies* by 'n werknemer kan veroorsaak. Lazarus (1966:11-13) gee 'n verduideliking van die agtergrond en misverstande oor terme soos stres en stressors en verklaar die volgende oor stres as term:

The term stress has many meanings, but regardless of terminology, the critical, theoretical and empirical issues of stress are always the same. These are the external and internal forces that produce stress reactions, the form that these reactions take, and the structures and process that intervene between the stress stimulus and the stress response.

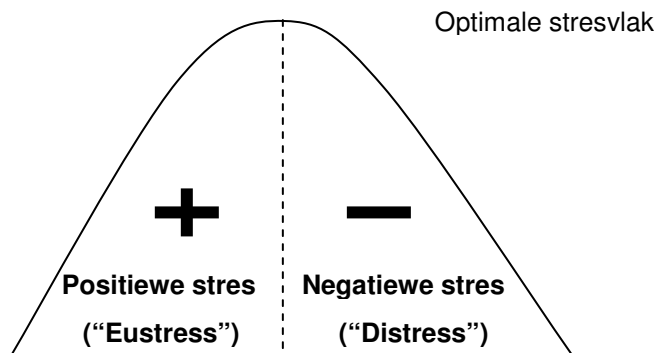
(Lazarus 1966:29)

Stres sluit 'n verskeidenheid aspekte in en daar is 'n verskeidenheid definisies daarvoor (kyk Lazarus 1966; Appley & Trumbull 1967; Selye 1974 en Cox 1978). Die meeste definisies van stres word in drie kategorieë verdeel: 'n stimulusdefinisie, 'n responsedefinisie of 'n stimulus-responsdefinisie. In hierdie studie word daar nie spesifiek gefokus op stres as fenomeen nie maar eerder op die negatiewe reaksie veroorsaak deur die stimulus-responsreaksie van stres (Van Zyl 1991:19). Claude Bernard het in 1867 uitgelig het dat eksterne verandering in die omgewing die balans van 'n organisme kan versteur en dat aanpassings dan nodig is vir die stabiliteit van die *milieu intérieur* wat dui op stres (Ivancevich & Matteson 1980:4-5). Hans Selye kan as die "vader van stres" beskou word omdat hy die eerste deurbraak in stres navorsing gemaak het en die fondament gelê het vir verdere navorsing. Hy het ook vir die eerste keer die term *stres* gebruik. Die belangrikste werk van Selye is sy publikasie in 1950 met die titel *Stress* waarin hy sy definisie oor stres verander en daarop wys dat stres 'n innerlike proses is in reaksie op verskillende veroorsakende bronne wat stressors genoem is (Selye 1950).

Die meeste van die aanvanklike navorsing oor stres is gedoen deur mediese dokters soos Selye. Selye se aanvanklike (General Adaptation Syndrome) GAS verduidelik die reaksie van die mens se interne organe op verandering. Daar is drie fases van stres in die menslike reaksie op uiterste stres: eerstens die alarmreaksie, wanneer die verdedigingsmeganismes soos hormone en die senuweestelsel in werking tree, daarna die aanpassingsfase

wanneer die liggaam terugveg en laastens die uitputtingsfase wanneer die liggaam nie meer die stres kan hanteer nie en die persoon siek word (Yeager & Roberts 2003:4).

In sy boek *The stress of life* verklaar Selye (1984:xvi): *Stress is essentially reflected by the rate of all the wear and tear by life*. Hy beskou die geheim van die lewe as suksesvolle aanpassing by aanhoudende veranderende stres. Om te oorleef moet 'n persoon leer om aan te pas en op 'n positiewe wyse op stressors te reageer. 'n Stressor is 'n gebeurtenis, 'n persoon of 'n objek wat as stresvol deur 'n persoon ervaar word en kan 'n verskeidenheid stresreaksies tot gevolg hê (Roos et al 2002:14). Volgens Mina Michal (1991) is 'n stresreaksie 'n persoon se fisiese, psigiese en gedragsreaksie op die blootstelling aan 'n stressor. 'n Stressor kan dus 'n effek op die totale mens hê en moet daarom holisties benader word. Stres is nie noodwendig nadelig nie en Musikanth (1996) verwys na die stres van verveling en die feit dat 'n sekere vlak van stres nodig is. Dit is eers wanneer stres 'n sekere drumpel oorskrei dat dit nadelig word. Roos et al (2002:14-15) wys op die streskurwe (kyk fig 2) en die moontlikheid om persone se stresdrumpel te verhoog deur hulle te help om stres beter te hanteer.



Figuur 2: Die streskurwe (Vertaal uit Engels Roos 2002:15)

Volgens Kaplan & Sadock (1998) is stres enige stimulus, interne toestand of gebeurtenis wat aanleiding gegee het tot 'n waarneembare reaksie, gewoonlik in die vorm van negatiewe of positiewe aanpassing by 'n nuwe situasie in 'n individu se omgewing. Dit verwys na die aard van die ervaring, wat 'n gevolg is van die individu se interaksie met sy omgewing, deur fisiologiese opwekking of laer opwekking wat fisiologiese of psigologiese benoudheid (*distress*) of gesonde spanning (*eustress*) tot gevolg het (Yeager & Roberts 2003:4). Stres is subjektief en 'n baie persoonlike ervaring. Vir sommige persone kan 'n gebeurtenis 'n opwindende uitdaging wees terwyl dit vir 'n ander 'n lewensbedreigende ervaring kan wees (Michal 1991). Stres is teenwoordig in

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

alle lewensareas. Dit wil voorkom asof die lewe self stresvol is. Roos et al (2002:16) verdeel die oorsake van stres in die volgende kategorieë:

- familie
- werk
- sosiale en interpersoonlike verhoudinge
- omgewing
- finansiële en regsaspekte
- verandering
- fisiese aspekte
- stres veroorsaak deur rolkonflik
- persoonlike karraktereienskappe
- interpersoonlike konflik.

Thomas Holmes (1967) en sy kollegas het die “Social Readjustment Rating Scale” opgestel wat aanvanklik uit 43 lewensgebeurtenisse bestaan het en geevalueer is. Hayes & Nutman het dit gereduseer tot 38 wat op werksverlies van toepassing is (Kyk Tabel 1).

Rangorde	Lewensgebeurtenis	Waardebepaling
1	Dood van 'n lewensmaat	100
2	Egskeiding	73
3	Huwelikskeiding	65
6	Persoonlike besering of siekte	53
8	Afdanking by die werk	47
10	Aftrede	45
15	Besigheidsaanpassing	39
16	Verandering in finansiële posisie	38
18	Verandering van tipe werk	36
19	Verandering in die aantal argumente met lewensmaat	35
21	Voortydige beëindiging van huislening of ander lening	30
22	Verandering van verantwoordelikheid by die werk	29
28	Verandering in lewensomstandighede	25
29	Hersiening van persoonlike gewoontes	24
30	Probleme met die baas	23
31	Verandering in werksure of omstandighede	20
34	Verandering van wyse van ontspanning	19
38	Verandering van slaapgewoontes	16

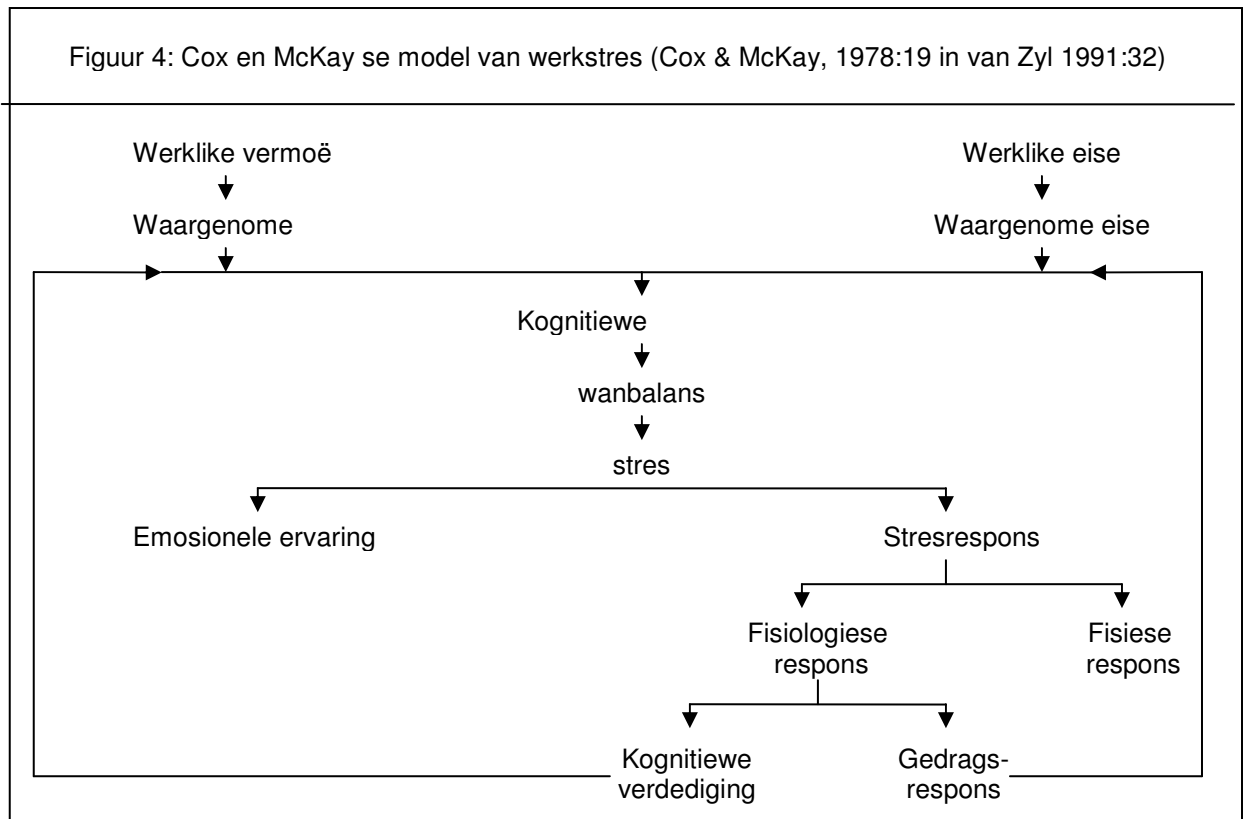
Tabel 1: Geselekteerde lewensgebeurtenisse vanuit die sosialeheraanpassing-waardebepalingskaal van Holmes en Rahe (1967) (vertaal uit Engels).

Persoonlike aanpassing by *dreigende werksverlies* moet soms gedoen word terwyl die persoon verplig is om ook uitdagings in die ander gebeide van sy lewe te hanteer (Hayes & Nutman 1981:72). Mitchel & Bray (1990) wys daarop dat een van hierdie lewensgebeurtenisse of stressors nie voldoende is om 'n groter stresreaksie te veroorsaak nie maar dat die kombinasie van stressors soms 'n baie destruktiewe reaksie kan veroorsaak. Die kumulatiewe

effek van meer as een lewensgebeurtenis, byvoorbeeld die dood van 'n lewensmaat (100 eenhede), afdanking by die werk (47 eenhede), verandering van lewensomstandighede (25 eenhede), en veranderde slaapgewoontes (16 eenhede), moet in ag geneem word. Sodra dit meer as 200 in een jaar is, verhoog dit die moontlikheid van psigosomatiese afwykings (Yeager & Roberts 2003:6).

Die kumulatiewe effek (*pile-up effect*) van 'n hele aantal klein stressors kan gelykstaande wees aan die ervaring van een groot rampspoedige gebeurtenis, kritiese insident of selfs trauma (Roos et al 2002:18). *Dreigende werksverlies* moet dus nie in isolasie gesien word nie. Ander stressors wat die persoon in sy alledaagse lewe of gesinsopset mag ervaar behoort in aanmerking geneem te word om die werklike effek van *dreigende werkverlies* op 'n individu te kan bepaal. Lazarus verwys veral na die stimulus-responsreaksie op stres (kyk Lazarus 1966:5-9). Hy beklemtoon dat die persoonlikheidsfaktor tydens 'n stresreaksie vereis dat stres gedefinieer moet word as 'n transaksie tussen individue en situasies eerder as een van die twee in isolasie. Stres hang nie net van die eksterne omgewing af nie, maar ook van die kwesbaarheid en die effektiwiteit van 'n individu se hanteringsmeganismes. Hy onderskei tussen fisiese stressors en psigo-sosiale stressors (Lazarus 1976:48). Wat emosie betref, is daar sprake van 'n kognitiewe proses, ervaring van emosie sowel as gedrags- en fisiologiese response. Ludik (1988:21) wys daarop dat die kognitiewe evaluering van die situasie die emosie voorafgaan en die persoon se spesifieke reaksie (gedrag of fisiologiese reaksie) sal bepaal (Van Zyl 1991:44).

Die interaksie-gebaseerde benadering tot stres soos uitgelig deur Van Zyl (1991:26) se primêre kenmerk is die unieke interaksie wat daar tussen die persoon en sy omgewing plaasvind. Veral die model van Cox en Mckay waar daar aandag aan die tussenveranderlikes soos persoonlikheid, waarneming, kognisie, ensovoorts, gegee word sluit aan by die holistiese benadering tot dreigende werksverlies (Van Zyl 1991:26). Van Zyl (1991:31-32) gee 'n beskrywing van Cox en Mc Kay se model in die konteks van werkstres. Volgens hom word daar klem geplaas op die interaksie tussen die verskillende komponente in die model. Die stelsel is siklies eerder as lineêr en vier fases kan in hierdie model onderskei word (kyk Fig 4).



Die eerste fase dui op die eise wat aan die individu gestel word. Die tweede fase handel oor hoe die individu hierdie eise hanteer. Die fisiese veranderinge en kognitiewe en gedragsresponse vorm die derde fase en die vierde fase is die uitwerking van die respons op die individu (kyk Van Zyl 1991:31-35).

Individue reageer verskillend en uniek op stres. Hulle reaksie word gewoonlik bepaal deur die persoon se karakter, temperament en ander stressors op die spesifieke dag, verdedigings- en hanteringsmeganismes, aanpassing by verandering en die intensiteit en duur van die stressor. Wat dus stres vir een persoon is, kan 'n krisis of traumaties vir 'n ander wees (Yeager & Roberts 2003:4). Dit is noodsaaklik om die heugheid van die gebeurtenis te evalueer teen die agtergrond van die individu se persepsie en unieke vermoë om 'n situasie te hanteer. Verskillende individue sal stres tot op 'n skere punt kan hanteer; as die punt oorskrei word, kan permanente skade opgedoen word. Weerstand teen stres varieer dus (Cox 1978:13).

Die werksplek is een van die belangrikste lewensareas waar stres ervaar kan word wat 'n negatiewe invloed op die ander lewensareas van 'n persoon mag hê. Ivancevich en Matteson (1980:17) onderskei vyf tipes stressors:

- Buite werksverband, wat insluit aspekte soos huweliksprobleme, politieke onsekerheid en finansiële probleme
- Individueel, wat insluit aspekte soos roloorklading en te min variasie in die uitvoering van take
- In groepsverband, wat insluit aspekte soos interpersoonlike konflik
- Organisasories, wat insluit aspekte soos die organisasieklimaat
- Fisiese omgewing, wat insluit aspekte soos lig- en temperatuurtoestande.

In die werksplek kan stres verskillende vorms aanneem, soos werksoorklading, dreigende werksverlies, of verveling, gebrek aan beheer, liggaamlike aanpassing weens skofwerk, lae salarisskale of selfs rolkonflik tussen werk en persoonlike lewe (Roos et al 2002:17). Die definisie van Van Graan (1981:15) oor werkspanning (werkstres) is 'n goeie vertrekpunt vir hierdie studie: "Werkspanning is 'n energie eisende negatiewe emosionele ervaring, wat gewoonlik volg op 'n stimulus wat kognitief geëvalueer word en as bedreigend geïnterpreteer word en wat lei tot 'n repons wat daarop gerig is om die ervaring te beëindig."

Van Graan (1981) se definisie bestaan uit vyf belangrike komponente wat op dreigende werksverlies van toepassing is:

- 'n Energie-eisende negatiewe emosionele ervaring wat ondervind word.
- Die negatiewe ervaring volg op 'n stimulus.
- Die stimulus is kognitief beredeneer.
- Die stimulus is bedreigend geïnterpreteer
- Die reaksie is daarop gerig om die ervaring te beëindig.

Paul Preston (1996) onderskei die volgende simptome wat dui op werkstres en lae moreel:

- 'n Merkbare afname in werkeffektiwiteit, algemene inisiatief en belangstelling in werk.
- Weiering om met ander saam te werk en toon van ontevredenheid.
- Negatiewe gedrag teenoor werksgroep die organisasie en profesie.

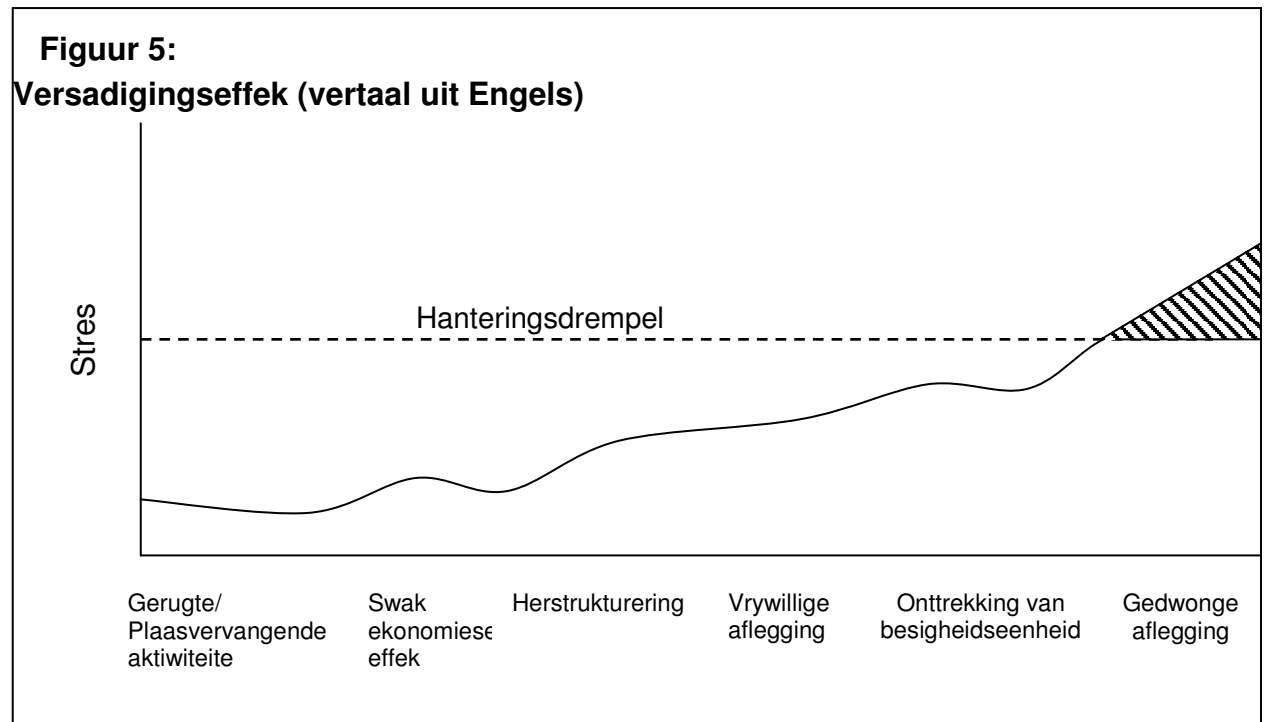
'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

- Minagting van die professie of organisasie tydens gesprekke, gekoppel aan pogings om voor te gee dat persoonlike pogings en bydraes nie waardeer en raakgesien word nie.
- 'n Duidelik hoër omset en afwesigheid as ander wat nie geaffekteer is nie.
- Plaas van blaam op ander sondebokke soos politici, hoofde of lewensmaats.
- Disoriëntasie en tekens van geestelike of fisiese ineenstorting tydens besige of krisisperiodes.

Ivancevich en Matteson gee 'n meer omvattende en bruikbare verduideliking van stres wat spesifiek op die werksomgewing van toepassing is. Omdat daar nie in hierdie studie op werkstres gefokus word nie word daar net melding gemaak van hulle bydrae (kyk Ivancevich & Matteson 1980:3-19). Frew (1977) het agt oorsake van werkstres geïdentifiseer, naamlik:

- die ongeskrewe sielkundige kontrak ten opsigte van individue se verwagtinge van wat hulle uit die werk sal kry;
- stres ten opsigte van loopbaan en loopbaanontwikkeling;
- die negatiewe effek van werksverpligtinge op die persoon se gesin;
- die trauma van verandering veral ten opsigte van menslike veroudering;
- organisatoriese veroudering;
- stres as gevolg van die pogings om by te hou by die eise wat die werk stel;
- hantering van die verwagting van werkgewers; en
- die ideologie van die organisasie.

Die stres van 'n spesifieke gebeurtenis word bepaal deur die hoeveelheid verandering wat dit impliseer en of die verandering voordelig of nadelig gaan wees. De Meuse en Marks (2003:23) wys daarop dat die kumulatiewe effek van 'n hele aantal opvolgende gebeure tydens die oorgangstydperk van 'n organisasie daartoe kan lei dat die hanteringsdrempel van 'n persoon oorskry word en die persoon 'n versadigingspunt bereik (kyk Fig 5).



Daar kan dus onderskei word tussen 'n kumulatiewe effek van lewensgebeurtenisse in sekere lewensareas waarvan werksomstandighede maar net een van die areas is en 'n kumulatiewe effek van gebeurtenisse by die werk waar 'n versadigingspunt bereik is en die hanteringsdrempel daarvan oorskry is.

Die vraag is waar 'n persoon 'n versadigingspunt bereik en of dit 'n onhanteerbare krisis of selfs traumatiese ervaring word. Wat is die verskil tussen 'n versadigingspunt en uitbranding? Die meeste navorsing oor uitbranding is hoofsaaklik gefokus op persone in die ondersteunende professies soos verpleegsters, sielkundiges, maatskaplike werkers, pastors, dokters en nooddienspersoneel (Roos et al 2002:28). Uitbranding is egter nie beperk tot net ondersteuningsdienste nie maar die voorkoms hiervan onder lede van hierdie professies is wel van epidemiese afmetings (Grosch & Olsen 1995). In Nederland is uitbranding, wat hoofsaaklik met uitputting in die werksplek geassosieer word, tans een van die prominentste diagnoses in die kategorie sielkundige gesondheidsprobleme wat as rede vir afwesigheid en werksongeskiktheid aangevoer word (Bekker et al 2005:221-237). Arie Shirom (2005:263) wys daarop dat die voorkoms van uitbranding in Nederland, Swede en Finland aanduidend is van die situasie in die meeste ontwikkelde Westerse lande. In Denemarke is die voorkoms van uitbranding selfs hoër.

Dit wil voorkom asof uitbranding ontwikkel het tot 'n openbare gesondheids-aangeleentheid wat deur werkgewers in ag geneem moet word.

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

Tog word uitbranding nog nie amptelik as 'n psigologiese afwyking erken nie en is daar nog nie duidelikheid en eenstemmigheid oor die term nie. Dolan (1995) wys daarop dat hoewel uitbranding stadig maar seker belangrik word as 'n beroepsiekte, daar 'n beskouing is dat dit nie baie van ander vorme van stres verskil nie en daarom nog nie in die diagnose van die DSM IV ingesluit is nie (Roos et al 2002:27).

Mitchell and Bray (1990) waarsku dat die oorbeklemtoonde gebruik van die term uitbranding dit van sy ware betekenis gestroop het en beskou kumulatiewe stres as 'n duideliker term vir hierdie fenomeen (Roos et al 2002:29). Daar is aanduidings van 'n verbandskap tussen uitbranding en ander veranderlikes soos veral depressie. Twee van die kernkomponente van uitbranding is lae fisiese en emosionele energie (Shirom 2005:266). Uitbranding kan nie in isolasie gesien word nie en die invloed van ander veranderlikes soos veral depressie en die simptome daarvan moet in ag geneem word wanneer navorsing oor die fenomeen van uitbranding gedoen word. Die konsep van uitbranding was 'n uitvloeisel van die geskrifte van Freudenberg (1974, 1975) en Maslach (1976).

Veral Maslach en Jackson (1976:1) het die basis gelê van wat tans verstaan word onder uitbranding met die definiëring van uitbranding as: "a syndrome of emotional exhaustion, depersonalisation, and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do 'people work' of some kind". Hulle het aanvanklik gefokus op veral stres in die werksplek en die Maslach Burnout Inventory (MBI) as meetinstrument van stres ontwikkel (kyk Maslach & Jackson 1981a; Maslach & Jackson 1981b soos aangehaal deur Cox, Tisserana & Taris [2005:188]). 'n Verdere ontwikkeling was die *MBI-General Survey* van Schaufelli, Leiter, Maslach en Jackson (1996) met die aanpassing van die meetinstrument om uitbranding in ander beroepe in te sluit. Kristensen et al (2005:192-207), wat glo dat uitbranding nie net beperk is tot die werksomgewing nie, het die *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) ontwikkel, wat gemik is daarop om probleme van die MBI te oorkom. Die CBI as meetinstrument moet uitbranding in verskeie ander gebiede soos persoonlike uitbranding, uitbranding in die werksomgewing en kliënt-georiënteerde uitbranding toets. Die belangrikste opmerking wat hulle maak, is dat uitbranding slegs met uitputting te doen het en die ander dimensies (depersonalisering en beperkte persoonlike verrigting) soos uitgelig deur die MBI nie deel is van die uitbrandingsfenomeen nie.

Halbesleben en Demerouti (2005:208-220) het weer 'n tweedimensionele benadering en wys daarop dat die Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), 'n soortgelyke meetinstrument as die MBI-GS, fokus op uitputting en onttrekking. Hoewel sommige navorsers die driedimensionele

benadering van uitbranding soos uitgelig deur Maslach en Jackson kritiseer, het Taris en andere (2005:238-255) weer al drie die dimensies en hulle verband met mekaar bestudeer. Hulle het bevind dat daar wel kousale ooreenkomste is en dat emosionele uitputting depersonalisering kan veroorsaak. Hulle beveel aan dat die moontlike voordele van depersonalisering verder nagevors moet word. Daar is duidelik nog nie ooreenstemming oor uitbranding as fenomeen nie. 'n Behoorlike definisie van uitbranding ontbreek nog en meer werk oor die teoretiese grondslag van uitbranding is noodsaaklik. Die redakteur van *Work and stress* lig die huidige gebreke in navorsing uit en maak sekere voorstelle in dié verband (kyk Cox et al 2005:189-191).

Gilliland en James (1993) konsentreer meer op emosionele uitputting terwyl Garden (1995) verklaar dat uitbranding te doen moet hê met die uitputting van 'n persoon se energie en hanteringsbronne. In die afwesigheid van 'n behoorlike definisie, kan volstaan word by Roos et al (2002:28) se standpunt dat uitbranding voorkom wanneer 'n persoon nie meer oor fisiese, emosionele, kognitiewe, gedrags- of geestelike brandstof beskik nie. Die meeste navorsers het bevind dat uitbranding toegeskryf kan word aan werksomstandighede soos kroniese werkstres van 'n spesifieke werkslading en meer verband hou met uitbranding as persoonlikheidsfaktore soos senuweeagtigheid of demografiese faktore soos ouderdom (Lee & Asforth 1996:123-133; Schaufelli & Enzmann 1998). Roos et al (2002:31) wys op die volgende belangrikste oorsake van uitbranding volgens bestaande literatuur:

- 'n gebrek aan 'n voldoende ondersteuningstruktuur
- oordrewe emosionele betrokkenheid
- 'n geleidelike afbreek van energie
- sosialisering
- karaktereienskappe
- spesifieke beroepstressors.

Gilliland en James (1993:546-547) wys op uitbranding as 'n multi-dimensionele fenomeen met gedrags-, fisiese-, interpersoonlike- en gesindheidskomponente en het 'n lys van hierdie simptome saamgestel. Hulle beklemtoon die Pines en Aronson-inventaris wat fisiese, emosionele en geestelike uitputting meet en belangrik is in die bepaling van uitbranding by 'n individu (Roos et al 2002:35). Mickey Bumbach (1998:34) wys daarop dat trauma 'n ekstern gegenereerde gebeurtenis is wat 'n invloed op die totale mens se verstand, liggaam, gees, siel, sowel as die institusionele sosiale en persoonlike wêreld van die individu het. Trauma is 'n baie wye term en

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

verskeie definies is al geformuleer. In die Suid-Afrikaanse konteks verwys Yvonne Retief (2004:17) na die volgende definisie van trauma deur die Instituut van Traumatologie:

'n Persoon het 'n trauma beleef indien hy/sy blootgestel was aan gebeure wat te make het met sy/haar lewensomstandighede, of met sy/haar lewensfase (byvoorbeeld die oorgaan van een lewensfase na 'n ander of omstandighede as gevolg van 'n nuwe fase wat die persoon onhanteerbaar vind) en wat tot gevolg het dat daardie persoon se gewone hanteringsmeganismes lamgelê is en ten minste een van die volgende effekte waargeneem word:

- Daar is 'n element van gelatenheid
- Daar is 'n diep, amper onomkeerbare verandering in 'n basiese lewensiening of oortuiging.
- Daar is 'n ernstige oorbelading van die mens se normale hanteringsmeganismes.

Wat die verskillende tipes trauma betref, tref Dalène Rogers (2002:8) die volgende onderskeid:

- seksuele trauma (verkragting, bloedskande en ritule/kulturele mishandeling);
- fisiese trauma (oorlog, gewelddadige aanranding, marteling, ongelukke en natuurrampe);
- psigologiese trauma ('n direkte persoonlike bedreiging van lewe);
- Om ooggetuie te wees van 'n natuurlike ramp of die marteling of traumatiese dood van ander mense; en
- geestelike trauma.

Rogers wys daarop dat alle vorme van trauma 'n effek op die spiritualiteit van 'n persoon het en dat die simptome en manifestering van De Meuse en Marks geestelike verwonding en 'n uitroep na genesing reflekteer. Sy lig die uitwerking van geestelike trauma op die algemene welsyn van 'n individu soos volg uit:

- Verlies aan selfwaarde, gevoelens van ongeliefdheid;
- Skaamte;
- Verwarring;
- Magteloosheid, hulpeloosheid;
- Self-twyfel, self- kritiek en oordeel;

- Depressie;
- 'n Gewaarwording (besef van balans af wees);
- Negatieweiteit; niks voel reg nie;
- Probleme met die stel van grense en die respektering daarvan;
- Self-gerigte woede;
- Gebrek aan betekenis en doel in die lewe: gevoel van leegheid;
- Verlies van intimiteit; verbreking van verhoudings met ander en op geestelike vlak;
- Lyding sonder betekenis;
- Afname in die vermoë om plesier en liefde te ervaar.

Psigologiese trauma wys op die menslike reaksie op traumatiese stres, gewelddadige misdaad, die uitbreek van aansteeklike siektes en ander lewensbedreigende gebeurtenisse. Dit vind plaas wanneer die individu se moontlikhede tot aanpassing afgesny word weens 'n oormaat blootstelling aan streshormone. Slagoffers van trauma bevind hulle tussen die uiterstes van relatiewe kalmte tot intense angs, onrustigheid, woede, kalmte, hiperwaaksaamheid en ekstreme opgewektheid (Roberts 2002:8).

Onder invloed van Jung wys Emmet Early (1993:xvi) veral op die psigologiese aspek van trauma en die invloed daarvan op 'n individu. Wanneer 'n persoon blootgestel word aan 'n traumatiese ervaring antwoord sy psige, wat gewond is, met beelde vanuit sy verlede en sy kultuur. Hierdie beelde wat opgeroep word, moet aangewend word in die prosessering en hantering van 'n traumatiese ontwrigting. Hierdie beelde in die verwerkingsproses sal die persone ook help om as oorlewende weer met sy kultuur te kan integreer.

Herman (1997:33) definieer psigologiese trauma as "an affliction of the powerless". In 1980, toe PTVS ingesluit is in die *American Psychiatric Association*, is 'n traumatiese gebeurtenis omskryf as "out of the range of usual human experience" Volgens die *Comprehensive textbook of psychiatry* is die gemene deler van psigologiese trauma die gevoel van intense vrees, hulpeloosheid, verlies aan beheer en dreigende vernietiging. Die effek van traumatiese gebeurtenisse kan nie in net een dimensie bepaal word nie. Sekere spesifieke ervarings soos verrassing, om vasgekeer te wees en blootgestel te word tot op die punt van algehele uitputting, verhoog die ervaring van leed en dus trauma. 'n Traumatiese gebeurtenis oorweldig dus die gewone mens se vermoë om aan te pas tot die uitdagings van die lewe (Herman 1997:33-34).

Meichenbaum (1994) beskryf sekere traumatiese gebeurtenisse as so erg, kragtig, skadelik en dreigend dat dit ekstra hanteringsmeganismes van

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

persone verg. Hulle verteenwoordig ongewone gebeurtenisse (of 'n reeks gebeurtenisse) wat 'n persoon aan uiterste omstandighede onderwerp. Hierdie gebeurtenis mag die persoon oorweldig en langtermynverandering in sy gevoel van veiligheid en sekuriteit, emosies, stres verwante gedrag, psigologiese en geestelike gesondheid veroorsaak. Vir sommige slagoffers kan 'n traumatiese gebeurtenis onverwerkte trauma van die verlede aktiveer (Roos et al 2002:41).

'n Sentrale gekoördineerde begrip van psigologies trauma ontbreek nog. Verskeie navorsers maak afleidings en aanbevelings op die biologiese, psigologiese en sosiale terreine. Daar is tans 'n ontploffing in die verskeidenheid terapeutiese modelle wat voorgestel word met die belofte van vinnige genesing. Tog wys Harold Kudler (2000:7) daarop dat een duidelike konseptuele raamwerk vir hierdie modelle nog ontbreek. Hy waarsku dat die veld van traumatiese stres nie sy aanvanklike fokus moet verloor en wegbeweeg van basiese humanisme en menslike tragedies waar dit ontstaan het nie. Wat die pioniers van psigologiese trauma betref, verwys hy na die werke van Krystal (1968), Lifton (1967), Shatan (1971) en Haley (1974).

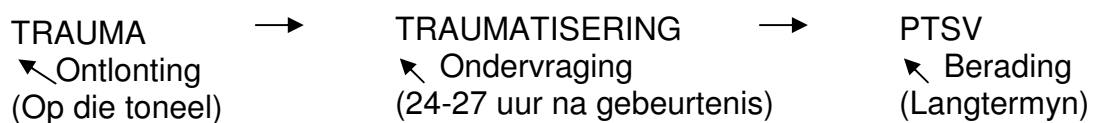
Post-traumatiese stresversteuring (PTSV) is 'n akute, kroniese, vertraagde, verswakkende en komplekse geestesongesteldheid wat ontwikkel nadat 'n persoon 'n traumatiese stressor gesien, of beleef het of daarvan gehoor het (Yeager & Roberts 2003:9). Daar is nie een spesifieke paradigma vir PTSV nie. PTSV begin by 'n eksterne gebeurtenis wat psigologies waargeneem word en gereduseer word tot psigologiese, biologiese en sosiale manifesterings. Hierdie manifestasies spruit uit die eksterne gebeurtenis sowel as die spesifieke gesondheidstoestand van die individu. Daar is nie 'n enkele etiologiese faktor vir PTSV nie (Kudler 2000:7). Daar is 'n duidelike verskil tussen 'n persoon wat getraumatiseer is en persoon wat lei aan PTSV. Persone word aanvanklik getraumatiseer en indien hulle nie ondersteun word om hulle emosies en ander aspekte wat verband hou met die trauma te hanteer nie, kan dit ontwikkel in PTSV (Roos et al 2002:39).

TRAUMA → TRAUMATISERING → PTSV

'n Persoon wat trauma ervaar het, moet so gou moontlik gehelp word om verdere traumatisering te verhoed. Lerner en Shelton (2001:31-32) gee die volgende riglyne vir die hantering van akute traumatiese stres:

- Bepaal die fisiese gevaar of veiligheid vir jouself en andere.
- Bepaal die omvang van die fisiese skade aan die eiendom en die persoon.
- Evalueer die vlak van reaksie deur die persoon. Is die individu nog waaksaam, in pyn, bewus van sy omgewing en wat gebeur het, in emosionele skok of onder die invloed van dwelmmiddels?

Enige intervensietegnieke van trauma-ontlonting moet daarop gemik wees om te voorkom dat die persoon PTSV ontwikkel. Trauma-ontlonting moet dus so gou moontlik op die toneel van die trauma begin word (Roos et al 2002:40).



Scott & Stradling (1994) wys daarop dat in ag geneem moet word dat die simptome van PTSV soms beïnvloed word deur depressie of dwelmafhanglikheid. Indien die simptome vir minder as 'n maand voorkom is die diagnose eerder akute stresversteuring (Yeager & Roberts 2003:10). Die formele definisie van DSM IV TR (APA 2002) dui al die simptome van PTSV aan en wys daarop dat die simptome akute is as dit vir minder as drie maande voorkom en kronies is as dit langer as drie maande duur. Hierdie definisie van trauma maak ook voorsiening daarvoor dat 'n reeks kleiner individuele gebeurtenisse wat nie lewensbedreigend is nie, waarvan stresvolle gebeure in die werksplek maar net een kan wees, die potensiaal het om te ontwikkel in PTSV (Rosenbaum 2004:345).

Die ontvanklikheid vir PTSV hang af van verskeie faktore soos genetiese predisposisie, persoonlike samestelling, lewenservarings van die verlede, gemoedstoestand, fase van volwassenheid, sosiale ondersteuning voor en na die trauma, selfvoldaanheid en die intensiteit van die gebeurtenis (Gililand & James 1993). Die kwesbaarheid vir PTSV word vererger deur ander psigologiese versteurings veral wanneer dit verband hou met vorige trauma, lae self-agting, gesinsprobleme en swak hanteringsmeganismes (Armfeld 1994:739-746). 'n Persoon se algemene lewensbehendigheid (konflikhantering, buigbaarheid en hantering van stres) en die effektiwiteit van sy ondersteuningstruktuur is ook aanduidings van hoe effektief hy die emosionele gevolge van 'n traumatiese gebeurtenis sal kan hanteer (Roos et al 2002:42). Individuele ervarings van 'n traumatiese ervaring of krisis verskillend. Sommige persone wat blootgestel is aan ernstige trauma beskik oor

uitstekende hanteringsmeganismes en word nie getraumatiseer nie, terwyl ander wat net blootgestel word aan 'n ontstellende gebeurtenis getraumatiseer word (Roos et al 2002:42). Dit is dus nodig om te bepaal wanneer 'n krisis of traumatiese gebeurtenis van so 'n aard is dat dit nie sonder intervensie opgelos kan word nie.

Shalev (2004:175) wys daarop dat daar nie verwys kan word na traumatiese stres nie. In literatuur wat verskyn het na die terreuraanval op die Wêreld-handelsentrum op 11 September 2001 word daar 'n duidelik onderskeid getref tussen stres en trauma. Stres het meer te doen met die hantering van 'n bedreiging en sluit nie simptome van PTVS in nie. Sommige simptome van PTVS sluit ook simptome van treur in. Stres moet onderskei word van psigologiese trauma wat byvoorbeeld van toepassing is op die worsteling van 'n individu met die onverenigbare teenstrydighede van rouSMART na die verbreking van 'n verhouding of werksverlies. Stresvolle gebeure word traumaties wanneer dit teenstrydige en onverenigbare ervarings word en dus 'n bedreiging is van 'n individu se beeld van die wêreld waarin hy lewe. Dit kan byvoorbeeld stresvol wees om 'n modderstorting te oorleef maar traumaties wees as jy lyke van kinders in die water sien dryf. Kudler (2000:7) bepleit 'n meer multi-dimensionele holistiese benadering:

If we continue to simply search for the traumatic "germ" (be it neurotransmitter, gene, brain process, or idea) that "causes" PTSD so that we can develop the "antibiotic" against it and "cure" the illness, we run the danger of forgetting that medicine, is already moving beyond the germ model toward a multidimensional, holistic appreciation of disease and of health. It would be ironic if trauma workers jumped to a paradigm that is already being abandoned by our medical colleagues.

3. DREIGENDE WERKSVERLIES AS KRISISERVARING

Soos Yeager en Roberts (2003:10) dit stel, die terme "stres", "trauma", "PTSV" en "krisis" word soms afgewissel om die gebeure, die situasie, die individu se reaksie op gebeure en selfs die diagnose wat geassosieer word met die individu se reaksie op 'n gebeurtenis, te beskryf. Die intensiteit van dreigende werksverlies moet bepaal word teen individue se persepsie van wat vir hulle bedreigend is in die situasie en of hulle die vermoë het om die situasie te kan hanteer. Om dit effektief te kan doen, vereis 'n duidelike begrip van die verskillende terme en kategorië oor en 'n begrip van wat 'n spesifieke individu mag ervaar.

Dreigende werksverlies sluit 'n element van bedreiging in wat individue verskillend ervaar. Die kognitiewe evaluering van dreigende werksverlies deur

'n individu self, sal 'n invloed hê op die streservaring van die individu. Volgens die COR model kan dreigende werksverlies 'n baie sterk invloed hê op die stresvlakke van 'n individu. Vir 'n individu wat werk beskou as 'n hanteringsbron, wat beskerm moet word, kan die bedreiging daarvan baie stresvol en selfs 'n traumatiese ervaring wees. Stres as deel van die lewe is egter 'n subjektiewe ervaring en moet nie altyd as negatief beskou word nie.

Dreigende werksverlies moet nie in isolasie gesien word nie. Die invloed van ander lewensgebeurtenisse op die vlakke van stres moet ook in ag geneem word om te bepaal wat die persoon werklik ervaar. Verskeie verskillende klein stressors of lewensgebeure kan aanleiding gee tot die kumulatiewe effek van stres, wat gelykstaande aan 'n kritiese insident of selfs trauma mag wees. Die kumulatiewe effek van opvolgende gebeure in die werksplek en die uitwerking daarvan op uitbranding as fenomeen moet ook in ag geneem word in die oorgangstydperk van 'n organisasie. Van die oorblywendes wat dreigende werksverlies ervaar, kan na 'n afleggingsproses juis harder werk om te verseker dat hulle nie afgelê word nie wat tot uitbranding en verdere stres en selfs 'n versadigingspunt aanleiding kan gee. Hoewel uitbranding reeds in sommige Westerse lande soos Nederland Swede en Finland 'n openbare gesondheidsaangeleentheid geword het, is daar nog nie 'n behoorlike omskrywing van die fenomeen nie. Uitbranding moet nie in isolasie gesien word nie maar ook in verband gebring word met ander veranderlikes.

Dreigende werksverlies kan aanvanklik begin as 'n aanpassingskrisis en veral ook stres as gevolg daarvan veroorsaak. Indien die individu oor die vermoë beskik om die geleentheid wat die krisis bied vir persoonlike groei te benut, sal hy baat vind daarby en dit oor 'n tydperk kan verwerk. Weens verskeie ander faktore en die kumulatiewe effek van stres kan dit aanleiding gee tot 'n akute krisis en selfs trauma by sommige individue. Die moontlikheid dat PTSV kan ontwikkel as gevolg van 'n reeks kleiner individuele gebeurtenisse of trauma wat nie verwerk is nie, kan nie uitgesluit word nie.

Die pastoraat kan 'n sleutelrol speel in die individuele emosionele verwerking van verliese deur individue te help om perspektief te kry oor wat werklik met hulle gebeur. Taylor (1984 :229) wys daarop dat verandering in ekonomiese strukture sal lei tot verandering in die sosiale verhouding en in dit alles speel die kerk 'n belangrike rol. Volgens Richard Kew (2001:72-73) kan onsekerheid tydens werksverlies erger wees as die werksverlies self. Individue wat werksonsekerheid ervaar, moet ervaar dat die kerk daar is vir hulle en daarom is die ondersteuning van kerkleiers en -groepe in gemeentes baie belangrik. Individue wat dreigende werksverlies ervaar, moet gewillig wees om daaroor te praat en hulle ongemak te deel sodat daar uitgereik kan

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

word na hulle toe. Gemeentes moet groepe stig waar individue wat werkloosheid ervaar, ondersteun kan word, mekaar kan ondersteun en saam planne kan ontwikkel om weer van vooraf met iets nuuts te kan begin. Gemeentelede moet ook besef dat werkloosheid eensaamheid veroorsaak; hulle behoort dus hulle moontlik onbewuste vrees dat hulle volgende mag wees oorkom en uitreik na persone wat werksverlies ervaar (Kew 2001:72-731).

Taylor wys daarop dat kerke en ander organisasies wat werkloos wil ondersteun, dikwels die fasiliteite skep maar nie die werkloos bereik nie. Dit kan daaraan toegeskryf word dat hulle eers in die middel van die proses betrokke raak en nie 'n bevredigende verhouding met die persone opgebou en hulle vertrouwe gewen het nie. Daar is gewoonlik nie baie werkloos in die gemeentes nie en werkloosheid word soms as 'n private aangeleentheid beskou, want individue wil nie geëttiketeer word as werkloos nie, daarom sal hulle eers self probeer om oplossings te vind as om ondersteuning te soek (Taylor 1984:228).

Tydens 'n meningsopname by 300 huise in Newport waar 'n werkloosheidsvlak van 14,9% ervaar is, is 45% van die huishoudings direk geraak deur die effek van werkloosheid (Taylor 1984:229). Die effek van dreigende werksverlies, wat nie altyd tot werkloosheid lei nie, kon dus selfs groter wees. In die gemeenskap was die effek van dreigende werksverlies duidelik waarneembaar onder persone wat wel werk. Beraders is gekonfronteer met heelwat individue wat berading wou ontvang oor hulle angste oor die toekoms weens werksonsekerheid as gevolg van hoë werkloosheid eerder as die hantering van werkloosheid. Die hoë vlakke van werkloosheid het gelei tot hoër stresvlakke en algemene bekommernis oor die toekoms in die gemeenskap (Taylor 1984:229).

Die meeste kerkleiers voorsien pastorale sorg in die konteks van 'n kerk. Rogers (2002:29) wys daarop dat die ontwikkeling van 'n sterk genesende gemeenskap die pastor in staat sal stel om die geestelike gewondes te ondersteun en individuele uitbranding te verhoed. Dit kan ook help met die verbetering van 'n gemeente se verhouding met die sekulêre gemeenskap as deel van die globale vennootskap.

4. DIE VERANTWOORDELIKHEID VAN DIE KERK

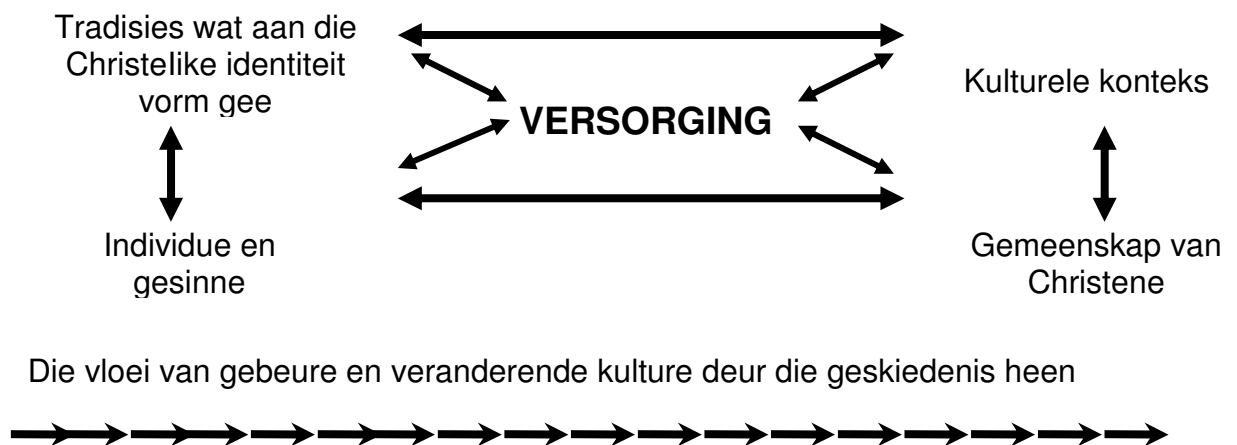
Volgens Kwago et al (2006:72) is werkloosheid een van die dringendste sosio-ekonomiese uitdagings in Suid Afrika wat geïntegreerde en gekoördineerde betrokkenheid van alle sektore van die Suid Afrikaanse samelewing vereis. Alle rolspelers word deur die huidige Suid Afrikaanse regering aanmoedig om betrokke te raak by ekonomiese, sosiale en morele

hervorming. Daar is verskeie organisasies soos vakbonde en ander gemeenskapsgroepe wat werkloses ondersteun. Kerke kan hierdie geleentheid tot samewerking ondersoek en benut (Taylor 1984:228).

Beukes (1999:367) wys daarop dat die kerk volgens Spreuke 31:8 'n verantwoordelikheid as die stem van die magteloses in die samelewing het en sy standpunt moet stel oor werkloosheid. Kerke moet begin saamwerk en kan selfs 'n klein ekumeniese komitee oor werkloosheid saamstel. Antczak (1999:459) verklaar dat die kerk moet standpunt inneem teen besigheidspraktyke wat die menswaardigheid van individue aantast en dui op onregverdigte bevoordeling. Godsdienstige instellings behoort ook die voorbeeld te stel in dié verband.

Gerkin (1997:76) wys op die invloed van transformasie en die feit dat pastorale versorging in die huidige gemeenskappe meer holisties geïntegreer moet word. Weens die invloed van postmodernisme moet 'n nuwe manier gevind word om die tradisionele taal van die Christengemeenskap te handhaaf en geloofwaardigheid in publieke dialoog te behou. Gerkin (1997:91) se pastorale model sluit die versorging van individue in hulle spesifieke sosiale omstandighede in. Daarom moet die pastoraat bewus wees van die sosiale omstandighede van individue en selfs bereid wees om betrokke te raak in sosiale en kulturele transformasie in die gemeenskap.

Figuur 8: Gerkin se pastorale model (vertaal uit Engels)



Daar is 'n groter behoefte aan pastorale versorging tydens werksonsekerheid voor 'n aflegging as pastorale versorging oor die hantering van werkloosheid. Werksonsekerheid en werkloosheid is 'n private aangeleentheid wat tot isolasie en eensaamheid kan lei. Persone sal ongelukkig eers self oplossings probeer soek voordat hulle vir hulp vra. Pastorale versorging word dan eers in

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

die helfte van die proses betrek. Daar moet dus meer gefokus word op die versterking van vertrouensverhoudings in die gemeenskap van die gelowiges sodat pastors makliker tekens van werksonsekerheid kan identifiseer. Indien daar 'n behoorlike vertrouensverhouding bestaan, sal gemeentelede moontlik ook makliker hulle werksonsekerheid bekend maak.

Die pastoraat moet in staat wees om die kenmerke van 'n krisis te identifiseer, te verstaan wat die persoon ervaar en dan die regte metodologie van versorging te volg. Krisisintervensie en terapeutiese modelle om trauma te verwerk het sedert die sewentigerjare saam met die behoefte aan ontloning en perspektief na 'n krisis of traumatiese gebeurtenis toegeneem. Die mees prominente modelle is die CISD as 'n semi-gestruktureerde groepsintervensiemodel en PD, wat as 'n oorkoepelende term verskillende tipes intervensies insluit. Veral persone wat reeds natuurlike bronne vir ontloning (familie, vriende, kollegas, eggenote ens) benut, is geneig om gebruik te maak van PD. Ondersoeke het reeds bewys dat kognitiewe gedragsterapie wel met vrug gebruik kan word as terapeutiese model vir veral PTSV. Tog is dit beperk as universele model en behoort aangevul te word met ander terapeutiese prosesse soos TIR om die unieke uitdagings van elke individu te hanteer. Empiriese navorsing oor die verskillende prosesse word steeds gedoen om leemtes uit te wys of aan te vul en aanbevelings daarvoor word gereeld gemaak.

Die pastoraat kan individue veral ondersteun om hulle gedagtes te orden en die probleme waarmee hulle gekonfronteer word, effektief te hanteer. Hoewel van die voorstanders van kognitiewe gedragsterapie nie erkenning gee aan die geestesdimensie as 'n eksterne wêreld wat gedrag beïnvloed nie, is elemente van die kognitiewe gedragsterapie vir Christensielkundiges en teoloë aanvaarbaar. Hulle beklemtoon die invloed van geloofsoortuigings en gedagtes op die verandering van gedrag van 'n persoon. Die bevordering van geestelike aktiwiteite ter versterking van 'n beter geloofsisteem word duidelik deur hulle uitgelig en aangemoedig.

Deur die ontwikkeling van 'n sterk Christelike genesende gemeenskap in kontak met die uitdagings en geleenthede binne die sekulêre samelewing kan die kerk 'n bydrae lewer as deel van 'n globale vennootskap.

Literatuurverwysings

- Armfield, F 1994. Preventing post-traumatic stress disorder resulting from military operations. *Military Medicine* 159, 739-746.
- Anderson, N T, Zuehlke, T E & Zuehlke, J S 2000. *Christ centred therapy*. Grand Rapids, MI: Zondervan.

- Antczak M 1999. Attending to the grief associated with involuntary job loss. *The Journal of Pastoral Care* 53(4), 447-460.
- Appley, M L T & Turnbull, R 1967. *Psychological stres*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Armstrong-Stassen, M 1989. The impact of workforce reduction on retained employees: How well do job survivors survive? DD dissertation, The Ohio State University, Columbia.
- Bakke, E W 1933. *The unemployed man*. London: Nisbett.
- Bekker, M H J, Croon, M A & Bressers, B 2005. Child care involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress* 19, 221-237.
- Bergh, Z C 1992. The psychological impact of unemployment, in Vorster, W S (ed), *On being unemployed and religious*. Pretoria: UNISA.
- Beukes, P 1999. Unemployment – grave injustice of our time: Compassion is not enough. *Missionalia* 27(3), 354-368.
- Beylerian, M & Kleiner, B H 2003. The downsized workplace. *Management Research News* 26, 97-108.
- Bluen, S 1983. Psychological effects of unemployment. *South African Journal of Labour Relations* 17(2), 21-41.
- Brehm, J W 1966. *A theory of psychological reaction*. New York: Academic Press.
- Brockner, J 1986. The impact of layoffs on survivors. *Supervisory Management* 3(2), 2-7.
- Brockner, J 1988. The effects of work layoff on survivors: Research, theory, and practice, in Staw, B M & Cummings, L L (eds), *Research in Organizational Behavior* 10, 213-256.
- Brockner, J 1992. Managing the effects of layoffs on survivors. *California Management Review* 34(2), 9-28.
- Brockner, J et al 1993. Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: Evidence from the laboratory and the field. *Strategic Management Journal* 14, 153-166.
- Bumbauch, M 1998. Moving beyond survival after downsizing. *Nursing Management* 29, 30-33.
- Cox, T 1978. *Stress*. Baltimore, MD: Baltimore University Press.
- Cox T, Tisserana M, & Taris T (eds) 2005. The conceptualization and measurement of burnout: Questions and directions. *Work & Stress* 19(3), 187-191.
- De Meuse, K P & Marks, M L (eds) 2003. *Resizing the organization: Managing layoffs, divestitures and closings*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Dolan, S L 1995. Individual, organizational and social determinants of managerial burnout: Theoretical and empirical update, in Crandall, R & Perrewe, P L (eds), *Occupational stress – A handbook*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Early, E 1993. *The raven's return: The influence of psychological trauma on individuals and culture*. Illinois, IL: Chiron Publications.
- Ehrlich, M 1991. When placement people are displaced. *Journal of Career Planning and Employment* 52(1), 71-74.
- Eisenberg, P & Lazarsfeld, P F 1938. The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin* 35, 358-390.
- Freudenberger, H J 1974. Staff burnout. *Journal of Social Issues* 30, 159-165.

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

- Freudenberger, H J 1975. The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice* 12, 72-83.
- Frew, D R 1977. *Management of stress*. Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Fryer, D 1986. Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour* 1, 3-23.
- Garden, A 1995. The purpose of burnout: A Jungian interpretation, in Crandall, R & Perrewe, P L (eds), *Occupational stress: A handbook*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Gerkin, C V 1997. *An introduction to pastoral care*. Nashville, TN: Abingdon.
- Gilliland B E, & James R K 1993. *Crisis intervention strategies*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Goldsmith, A H, Veum, J R & Darity, W 1995. Are being unemployed and being out of the labour force distinct states? *Journal of Economic Psychology* 16, 275-295.
- Grinker, R R & Spiegel, J P 1945. *Men under stress*. Philadelphia, PA: The Blakiston Co.
- Grosch, W N & Olsen, D C 1995. Prevention: Avoiding burnout, in Sussman, M B (ed), *A perilous calling: The hazards of psychotherapy practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Halbesleben, J R B & Demerouti, E 2005. The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburgh Burnout inventory. *Work & Stress* 19, 208-220.
- Haley, S 1974. When the patient reports atrocities. *Archives of General Psychiatry* 30, 191-196.
- Hayes, J & Nutman, P 1981. *Understanding the unemployed: The psychological effects of unemployment*. New York: Tavistock.
- Hellgren, J, Näswall, K & Sverke, M 2005. There is more to the picture that meets the Eye. *S A Tydskrif vir Bedryfskunde* 31(4), 87-93.
- Herman, J L 1997. *Trauma and recovery*. New York: Basic Books.
- Holmes, T H & Rahe, R H 1967. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research* 11, 213-218.
- Ivancevich, J M & Mattheson, M T 1980. *Stress and work: A managerial perspective*. Illinois, IL: Scoot, Foresman and Co.
- Jahoda, M 1984. Social institutions and human needs: A comment on Fryer and Payne. *Leisure Studies* 3, 297-299.
- Jahoda, M & Lazarsfeld, P F & Zeisel, H [1933] 1971. *Marienthal: The sosiography of an unemployed community*. Chicago, IL: Aldine Atherton.
- Kaplan, H I & Sadock, B J 1998. *Synopsis of psychiatry: Behavioral sciences, clinical psychiatry*, 8th edition. New York: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kates, N 1990. *The psychological impact of Job loss*. Washington, DC: American Psychiatric Press.
- Kew, R 2001. Weathering economic Tsunamis. *Christianity Today* 2.
- Kristensen, T S, Borritz, M, Villadsen E & Christensen, K B 2005. The Copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress* 19, 192-207.

- Kudler, H 2000. The limiting effects of paradigms on the concept of traumatic stress, in Shalev, A Y, Yehuda, R & McFarlane, A C (eds), *International handbook of human response to trauma*. New York: Academic/Plenum Publishers.
- Krystal, H 1968. *Massive psychic trauma*. New York: International Universities Press.
- Kwago, A L, Thesnaar C H, Thirion M & Yates H 2006. The effects of unemployment on families in South Africa: Guidelines to faith based organizations. *Practical Theology in South Africa* 21(2), 72-89.
- Lazarus, R 1966. *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R 1976. *Patterns of adjustment*, 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Leana, C R 1992. *Coping with job loss: How individuals, organizations, and communities respond to layoffs*. New York: Lexington Books.
- Lee, R T & Ashforth, B E 1996. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology* 81, 123-133.
- Lerner, M D & Shelton, R D 2001. *Acute traumatic stress management: Addressing emergent psychological needs during traumatic events*. New York: Commack. (The American Academy of Experts in Traumatic Stress.)
- Liem, R & Liem, J H 1988. Psychological affects of unemployment on workers and their families. *Journal of Social Issues* 44(4), 87-105.
- Lifton, 1967. *Death in life: Survivors of Hiroshima*. New York: Basic Books.
- Ludik, I J G 1988. Stres en die verpleegkunde, M Com verhandeling, Universiteit van Pretoria.
- Maslach, C 1976. Burned – out. *Human Behaviour* 5, 16-22.
- Maslach, C & Jackson, S E 1981a. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour* 2, 99-113.
- Maslach, C & Jackson, S E 1981b. *The Mashlach burnout inventory: Research addition*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- McMinn, M R 1996. *Psychology, theology and spirituality in Christian counselling*. Wheaton, IL: Tyndale House.
- Meichenbaum, D 1994. *Clinical handbook/practical therapist manual for assessing and treating adults with Post Traumatic Stress Disorder (PTSD)*. Ontario: Institute Press.
- Michal, M 1991. *Stress – signs, sources, symptoms, solutions*. Basel: Roche.
- Mitchel J & Bray, G (1990) *Emergency services stress: Guidelines for preserving the health and careers of emergency services personnel*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. (Continuing Education Series, A Brady Book.)
- Monnier, J & Hobfoll, S E 2000. Conservation of resources in individual and community reaction to traumatic stress, in Shalev, A Y, Yehuda, R & McFarlane, A (eds), *International handbook of human response to trauma*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Musikanth, S 1996. *Stress matters*. Rivonia, South Africa: William Waterman.
- Noer, D 1993. *Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Panzarella, J P 1991. The nature of work, job loss and the diagnostic complexities of the sychological injured worker. *Psychiatric Annals* 21(1), 10-15.
- Pearson, A 1994. *Growing through loss and grief: A cousellor's guide*. London: Harper Collins.
- Preston, P 1996. Stress management. *Administrative Radiol* 15, 18-27.

'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies

- Retief, Y 2004. *Genesing van trauma in Suid Afrikaanse konteks*. Kaapstad: Struik Christelike Boeke.
- Rice, D, & Dreilinger, C 1991. After downsizing. *Training and Development* 45(5), 41-44.
- Rogers, D C F 2002. *Pastoral care for Post-Traumatic Stress Disorder*. New York: The Haworth Pastoral Press.
- Roos, V, Du Toit, R & Du Toit, M 2002. *A counselor's guide in dealing with trauma, death and bereavement*. Pretoria: V & R Printing Works.
- Rosenbaum, L 2004. Post-traumatic Stress Disorder: The chameleon of psychiatry. *Nord J Psychiatry* 58(5), 343-348.
- Schaufeli, W B, Leiter, M P, Mashlach C, & Jackson S E 1996. Maslach burnout inventory – General survey, in Maslach C, Jackson S E & Leiter M P (eds), *The Maslach burnout inventory – Test manual*, 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W B & Enzmann, D 1998. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Scott, M J & Stradling, S G 1994. *Counseling for Post-Traumatic Stress Disorder*. London: Sage. (Counseling in Practice.)
- Selye, H 1950. *Stress*. Montreal: Acta.
- Selye, H 1974. *Stress without distress*. New York: J B Lippincott.
- Selye, H 1984. *The stress of life*, rev ed. New York: McGraw-Hill.
- Shalev A Y 2004. Commentary on “A national longitudinal study on the psychological consequences of the September 11 2001 terrorist attacks: Reactions, impairment, and help-seeking”. *Psychiatry* 67(2), 174-177.
- Shatan, C 1971. Memo: *The Vietnam veteran and the psychoanalytic community Feb 2*.
- Shirom, A 2005. Reflection on the study of burnout. *Work & Stress* 19(3), 263-270.
- Switzer, D 1986. *The minister as crisis counselor*. Nashville, TN: Abingdon.
- Taris, T W, Le Blanc, P M, Schaufeli, W B & Schreures, P J G 2005. Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach burnout inventory? A review of two longitudinal tests. *Work & Stress* 19, 238-255.
- Taylor, R P 1984. Pastoral care and high unemployment. *The Expository Times* 228-232.
- Van Graan, F 1981. Werkspanning: 'n Bedryfspsigologiese ondersoek. D Com-proefskrif, Potchefstroomse Universiteit vir CHO.
- Van Zyl E S 1991. Die ontwikkeling van 'n meetinstrument van werkstres vir hoëvlak-werknemers. D Com-proefskrif, Universiteit van Pretoria.
- Wanburg, C R, Kammeyer-Mueller, J D & Shi, K 2001. Job loss and the experience of unemployment: International research and perspective. *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology* 2, 253-269.
- Warr, P 1987. *Unemployment and mental health*. Oxford: Carendon.
- Wilczycka-Kwiatek, A 2002. Psychological self-portrait and individual coping in a situation of downsizing. *SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde* 28(4), 8-13.
- Yeager K R & Roberts A R 2003. Differentiating among stress, Acute Stress Disorder, crisis episodes, trauma, and PTSD: Paradigm and treatment goals. *Brief Treatment and Crisis Intervention* 3(1), 3-25.