DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES OP DIE HUWELIKSVERHOUDING

deur

THERESE JEANETTE STOOP

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die

graad

MAGISTER ARTIUM IN SIELKUNDIGE NAVORSING

in die

DEPARTEMENT SIELKUNDE

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

STUDIELEIER: PROF JM NIEUWOUDT

JANUARIE 1997

****

O P S O M M I N G

Hoë werkloosheid het 'n permanente kenmerk van die moderne samelewing geword en daarom word daar huidiglik baie aandag geskenk aan die psigologiese impak van werkloosheid op die werklose persoon en sy gesin. Die teoretiese benadering van hierdie studie is dat werksverlies 'n stresvolle lewensgebeurtenis is waarvan die impak binne 'n sistemiese benadering bestudeer is. Die kwalitatiewe navorsingsmetode is gevolg. Die navorsingsresultate is verkry deur in-diepte onderhoude te voer met agt blanke getroude pare. Die resultate van die onderhoude is vergelyk met bestaande navorsing oor die impak van onwillekeurige werksverlies op die individu en sy gesin. Resultate dui daarop dat werksverlies 'n verpletterende ervaring is vir sommige pare terwyl dit in ander huwelikke lei tot groter intimiteit en persoonlike groei. Veranderlikes wat vir hierdie verskille verantwoordelik is, word geïdentifiseer. Implikasies vir toekomstige navorsing word bespreek.

High unemployment has become a permanent feature of modern-day society. As a result there has been an increased interest in the psychological impact of involuntary job loss on the individual and his family. The theoretical approach of this study is that job loss is a stressful life event which is studied within the subsystem of the family. The research design is the qualitative method that was executed by conducting depth interviews with eight white couples. The results of the interviews were compared with those of previous research relating to the impact of involuntary job loss on the individual and his family. Results show that job loss is a devastating experience for some couples while other couples experience it as a opportunity for personal growth and increased intimacy in the relationship. Factors that account for these differences are identified. Implications for future research are discussed.

job loss; layoffs; unemployment; retrench; retrenchment; marriage; marital relationship; family; life event; life transition

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

INLEIDING.....1

HOOFSTUK 2

TEORETIESE UITGANGSPUNT EN NAVORSINGSMETODE.....10

2.1 TEORETIESE UITGANGSPUNT.....10

2.2 NAVORSINGSMETODE.....17

HOOFSTUK 3

BESTAANDE NAVORSING OOR DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES 23

3.1 DIE BETEKENIS VAN WERK.....24

3.2 WAT WORD VERLOOR WANNEER WERK VERLOOR WORD?.....26

3.3 REAKSIES OP WERKSVERLIES.....29

3.4 FAKTORE WAT REAKSIES OP WERKSVERLIES BEïNVLOED.....37

3.5 DIE HANTERING VAN WERKSVERLIES.....42

3.6 DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES OP DIE HUWELIKS-
VERHOUDING.....44

HOOFSTUK 4

NAVORSINGSMETODE.....59

4.1 DIE ONDERHOUD.....61

4.2 STEEKPROEF.....66

4.3 PROSEDURE.....66

HOOFSTUK 5

RESULTATE.....68

5.1 AGTERGRONDINLIGTING AANGAANDE DIE RESPONDENTE.....68

5.2 DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES OP DIE RESPONDENTE
SE HUWELIKSVERHOUDINGS.....73

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKING.....91

HOOFSTUK 1
INLEIDING

Oh, why don't you work
Like other men do?
How the hell can I work
when there's no work to do?
– ANONYMOUS

Werkloosheid, anders as depressie, is nie net 'n probleem van óns tyd nie. Die liedjie hierbo is reeds 'n honderd jaar gelede geskryf. Voorts het Eisenberg en Lazarsfeld reeds in 1938 die psigologiese effekte van werkloosheid gedurende die Groot Depressie van die dertigerjare, bestudeer. Meer as eenhonderd studies is hierby betrek (Dew, Penkower & Bromet, 1991).

Belangstelling in die onderwerp van werkloosheid het afgeneem gedurende die tydperk van ekonomiese welvaart wat op die Tweede Wêreldoorlog gevolg het. Navorsers se belangstelling het egter weer opgevlam met die aanvang van die wêreldwye resessie van die sewentiger- en tagtigerjare. Hiermee saam het die wete gekom dat hoë werkloosheid 'n permanente kenmerk van die moderne samelewing geword het as gevolg van tegnologiese ontwikkelings, hoë bevolkingsgroei en die feit dat werkers as gevolg van verbeterde gesondheidsorg langer ekonomies aktief is (Dew et *al.*, 1991).

Aangesien die meeste Westerse lande oor gevestigde welsynsnetwerke beskik wat 'n mate van materiële bystand aan werklose persone verskaf, word daar huidiglik meer aandag geskenk aan die psigologiese impak van werkloosheid op die werklose persone en hul gesinne (Kates, 1990). Verskillende benaderings is in hierdie verband gevolg (Leana & Feldman, 1990). Arbeidsekonome het die verband tussen nasionale ekonomiese veranderinge en die voorkoms van geestelike en fisieke gesondheidsversteurings in die populasie ondersoek asook struikelblokke teen herindiensneming by diegene wat hulle werk verloor het. Sosiale en arbeidsanaliste het gefokus op institusionele en regeringsintervensies. In hierdie verband is

daar byvoorbeeld gekyk hoe indiensnemingsburo's, beroepsvoorligtings- en opleidingsprogramme die impak van werksverlies op die werklose persoon en sy gesin kan versag. Op hulle beurt het sosioloë die probleem van werkloosheid vanuit 'n Marxistiese perspektief ondersoek. Hulle standpunt is dat betaalde werk binne ongunstige werksomstandighede verkieslik is bo werkloosheid en dat alle werksverlies beskou moet word as 'n verpletterende ervaring vir diegene wat daardeur geraak word.

Ten spyte van die verskillende benaderings, of moontlik juis as gevolg daarvan, verskil die huidige psigologiese kennis van werksverlies nie veel van dié van die persoon op straat nie. Dit is weinig meer as 'n beskrywing daarvan in die gespesialiseerde woordeskat van die sosiale wetenskappe. Hierdie betreurenswaardige toestand is die gevolg van die afwesigheid van 'n samehangende teoretiese basis van die navorsing wat uitgevoer is (Leana, 1992).

Hierdie gebrek aan 'n teoretiese basis kan toegeskryf word aan die feit dat werksverlies nie 'n eenvoudige verskynsel is nie. Die gevolge daarvan is kompleks en beïnvloed elke aspek van 'n persoon se lewe. Hoewel die verband tussen werksverlies en emosionele en sosiale probleme deur verskeie studies bevestig is, is die aard van hierdie verband onduidelik. Dit is in sigself 'n stresvolle gebeurtenis om jou werk te verloor maar werksverlies kan ook 'n reeks biologiese, psigososiale en familieveranderinge veroorsaak wat tot verdere probleme kan lei (Kates, 1990). Die komplekse effekte word beklemtoon in een van die vrae wat keer op keer navore kom in die debat oor die impak van werksverlies: veroorsaak werksverlies nuwe probleme, vererger dit bestaande probleme of lei dit tot veelvuldige lewensaanpassings wat op sigself bronne van verdere stres word? Baie individue wat hulle werk verloor worstel reeds met verskeie persoonlike en gesinsprobleme terwyl bestaande sosiale tekortkominge die waarskynlikheid van werksverlies verhoog. Kates (1990, 5) stel dit soos volg:

> "Clearly this is not a either/or issue. Unemployment can be a predisposing, precipitating, or perpetuating factor in the onset of ... problems, and these

different effects often overlap"

Hoewel dit moeilik is, is dit tog noodsaaklik om hierdie dinamika te verstaan indien maatskaplike werkers effektiewe intervensieprogramme wil skep om die werklose persoon en sy gesin te help.

Werksverlies behoort vanuit 'n sistemiese benadering bestudeer te word, met die inagneming van die uniekheid van die probleme waarmee elke individu te kampe kry binne sy bepaalde sosiale netwerk, asook met kennisname van gemeenskaplike probleme waarmee alle werklose persone worstel. Verandering in een area, byvoorbeeld die persoon se werkstatus, kan oorloop in 'n ander area, byvoorbeeld sy gesinsverhoudings. Hoewel die onmiddellike impak van afdanking die individu wat afgedank is tref, is werksverlies wesenlik 'n gesinsaangeleentheid (Bradfield, Jukes & Rosenberg, 1993).

Ten spyte hiervan fokus die meerderheid studies oor werksverlies uitsluitlik op die impak daarvan op die ontslane manlike werker. Daar is relatief min empiriese werk beskikbaar oor hoe werksverlies sy vrou en kinders beïnvloed (Dew *et al.*, 1991; Liem & Liem, 1988). Hierdie invloed is egter bevestig in verskeie studies.

Drie konsekwente bevindings oor die invloed van werksverlies op die ontslane werker se vrou kom in die literatuur (Leana, 1992) voor:

(a) Die vrouens van werklose mans ly dikwels aan dieselfde psigologiese probleme as hulle mans, hoewel nie met dieselfde intensiteit nie. Vroue ervaar ook 'n toename in vyandigheid, angstigheid, depressie en psigosomatiese siekte. Daar is dus 'n indirekte negatiewe effek van die werkloosheid van hulle mans op vroue.

(b) Dit wil voorkom asof werksverlies en werkloosheid bydra tot vervreemding en egskeiding. Sommige studies toon aan dat die vervreemding- en egskeidingsyfer van werklose persone drie- of vierkeer hoër is as dié van werkende persone. Hoewel die steekproewe in die algemeen te klein is om betroubare skattings te maak van die risiko van huweliksverbrokkeling, dui navorsingsresultate wat konserwatief geïnterpreteer word, daarop

dat werkloosheid op 'n beduidende wyse die huweliksverhouding kan bedreig.

(c) Werkloosheid word geassosieer met negatiewe veranderinge in die gesinsklimaat. Daar word dikwels deur werklose gesinne 'n afname in kohesie en ondersteuning asook meer konflik in hulle gesinne gerapporteer as deur kontrole-gesinne.

Vroue is dikwels 'onsigbaar' in die ervaring van werksverlies. In die algemeen help hulle hul mans in die uitvoering van hulle pligte as werknemers. Hulle dien as klankborde, gee raad en offer persoonlike en gesinstyd op as gevolg van die maatskappy se eise. Baie vroue is betrokke by funksies wat deur hul mans se maatskappy gereël word en onthaal soms tuis tot die werkgewer se voordeel. Soms moet hulle na 'n ander stad verhuis op die maatskappy se versoek. Daarom kan daar geredeneer word dat die vrou 'n nie-amptelike werknemer van haar man se werkgewer is, dikwels ongesiens, waarskynlik nie gewaardeer nie en beslis onbetaald (Bradfield *et al.*, 1993).

Studies oor sosiale ondersteuning het bevind dat die huwelik die belangrikste bron van sosiale ondersteuning is (Cramer, 1991; Jackson, 1992). Een moontlike verklaring hiervoor is dat die huwelik as beskermende skans teen eksterne bedreigings, byvoorbeeld werksverlies, kan funksioneer (Broman, Hamilton & Hoffman, 1990). Dit voorkom nie probleme nie maar dit help mense om die psigologiese aanslae van sulke probleme af te weer want die huwelik bied aan elke lid die geleentheid om sy eie identiteit en gevoel van eiewaarde te vestig. Elkeen se rol word geïdentifiseer en uitgeleef. Verder word hierdie verhouding gekenmerk deur die regte en verpligtinge van elke party wat deur primêre interaksie ingestel word. Die individu se belegging in 'n huwelik in terme van fisieke en emosionele betrokkenheid is dus omvangryk (Gove, Style en Hughes, 1990).

Tog ontstaan daar soms binne hierdie voordelige verhouding probleme, byvoorbeeld werksverlies, wat die voortbestaan daarvan bedreig. In baie gevalle is werksverlies 'n totaal onverwagte ervaring waarop die individu emosioneel en finansieel nie voorbereid is nie. Wanneer 'n man sy werk verloor, ervaar hy 'n magdom emosies wat hy nou, onder moeilike omstandighede, moet

verwerk. Sy vrou ervaar dikwels dieselfde emosies terwyl daar van haar verwag word om hom te ondersteun. Hoe hulle hierdie krisis gaan hanteer, kan kritiek wees vir die voortbestaan van die huwelik.

Werksverlies is 'n feit van die lewe wat sal voortduur, en waarskynlik sal toeneem (Leana, 1992). Die liedjie aan die begin van hierdie hoofstuk kan vandag nog deur miljoene moedelose siele gesing word wat hulleself nie as leeglêers beskou nie. As burgers van die wêreld se rykste lande, het hulle produktiewe, goedbetaalde werk as hulle geboortereg beskou. Dit is egter nie meer die geval nie. Van Duitsland tot in Japan, in Lyons sowel as in Los Angeles, is eens robuuste maatskappye wat oënskynlik lewenslange indiensneming verseker het, besig om te verkrummel. Katz (1990, 245) stel dit soos volg:

> "Not too long ago people who were out of work were conspicuous. Now, it's more like being burglarized, so commonplace it hardly seems noteworthy."

Waar afgedankte werkers eens daarop staatgemaak het om spoediglik weer herindiens geneem te word, is dit nie meer vandag die geval nie. Walsh (1994, 33) stel dit dat "... a swelling army of furloughed, redundant and forcibly retired castoffs are facing the possibility of being out of work and out of luck for the rest of their life." Wat meer kommerwekkend is, is dat 'n groot aantal kinders opgroei in huise waar betaalde werk nie meer deel is van die daaglikse roetine nie. Hierdie kinders word blootgestel aan 'n kultuur van werkloosheid en sal waarskynlik self maklik 'n prooi daarvan word.

Verskeie faktore gee aanleiding tot werksverlies (Kates, 1990). Sommige maatskappye word deur ander oorgeneem (in sommige gevalle deur vyandige oorname), of smelt saam en dit gee aanleiding tot die ontstaan van groot, multinasionale konglomerate. Gedupliseerde dienste word uitgeskakel, minder produktiewe of winsgewende afdelings word gesluit en die hoofkantoor van een van die betrokke maatskappye kan moontlik verskuif word.

'n Verdere faktor wat aanleiding kan gee tot werksverlies, is die verskuiwing van die tipe werk wat in aanvraag is. Baie ouer vervaardigingsindustrieë, wat tot onlangs vaste werk met goeie

pensioene en ander voordele gebied het, het die grootte van hulle arbeidsmag ingekort aangesien die vraag na hulle produkte afgeneem het. Nuwe industrieë wat ontstaan, is gebaseer op moderne tegnologieë wat minder arbeidsintensief is en meer geskoolde arbeid verg.

Baie klein, geïsoleerde gemeenskappe is dikwels afhanklik van 'n enkele industrie wat gebaseer is op 'n natuurlike hulpbron. Wanneer die hulpbron uitgeput raak, of 'n goedkoper en meer produktiewe alternatief op 'n ander plek ontwikkel word, kan die industrie gesluit word. Die gevolge kan traumaties wees. Sekondêre industrieë, soos kleiner besighede en dienste wat vir 'n inkomste direk of indirek afhanklik is van die industrie, kan bankrotskap in die gesig staar en die dorp kan 'n belangrike gedeelte van sy belastingbasis verloor. Ekonomiese diversifikasie is dikwels nie vir hierdie gemeenskappe moontlik nie as gevolg van beperkte plaaslike markte en hoë vervoerkostes. Mense wat hulle werk onder hierdie omstandighede verloor, het beperkte alternatiewe werksmoontlikhede.

'n Verdere ekonomiese faktor wat tot werksverlies kan lei, is die toename in vryemarkooreenkomste wat tariewe en invoerbeheer uitskakel.

Bogenoemde faktore is veral op Amerikaanse maatskappye van toepassing, maar sommige daarvan gee ook in Suid-Afrika aanleiding tot werksverlies, byvoorbeeld die sluiting van nie-winsgewende goudmyne. 'n Verdere probleem waarmee blanke Suid-Afrikaners gekonfronteer word, is regstellende aksie. Vir dekades was blanke Suid-Afrikaners verseker van werk, onder andere deur werksreservering. As gevolg van verskeie faktore, wat nie binne die omvang van hierdie verhandeling val nie, het die blanke werker se werkstatus in die onlangse tyd drasties verander. Waar werkloosheid in die verlede veral 'n probleem was wat swart en kleurling persone ondervind het, bevind 'n groeiende getal blanke werkers hulle huidiglik sonder werk. Dit is vir hulle 'n nuwe, onbekende situasie wat hulle moet hanteer terwyl hulle gelyktydig met politieke en maatskaplike veranderinge gekonfronteer word.

Maar hoe lyk werkloosheid in Suid-Afrika? Die inligting wat hierop volg, is deur die Sentrale Statistiekdiens vrygestel in

die Oktober-huishoudingsopname (1994). Hoewel werkloosheid tans 'n besondere groot probleem is, bestaan daar heelwat onsekerheid en is daar dus ook heelwat spekulasie oor die presiese vlak van werkloosheid. Hierdie onsekerheid word bevestig deur ongekwalifiseerde algemene werkloosheidskoerse (hoofsaaklik subjektiewe menings) van tot selfs 50% wat in die media aangehaal word. Daar bestaan dus 'n wesenlike behoefte aan amptelike statistieke oor werkloosheid.

Die bevolking van 'n land word in twee dele verdeel, naamlik die ekonomiese bedrywige bevolking en die nie-ekonomies bedrywige bevolking. Die ekonomies bedrywige bevolking is saamgestel uit werkers (in beide die formele en informele sektor) en werklose persone. Hierteenoor bevat die nie-ekonomiese bedrywige bevolking kinders, studente, afgetredenes en alle ander persone wat nie as werkers of werklose persone geklassifiseer kan word nie.

Die definisie van die werkerskorps of ekonomiese bedrywige bevolking (en dus ook van werkers en werkloses) kry internasionale beslag onder die vaandel van die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO). Met dit as uitgangspunt is die werkloosheidskoers in hierdie statistiese vrystelling bereken aan die hand van die sogenaamde uitgebreide definisies van werkloosheid, uitgedruk as 'n persentasie van die betrokke ekonomiese bedrywige bevolking. Volgens hierdie definisie is werkloses persone wat 15 jaar of ouer is en wat nie in betaalde of eie indiensname is nie; wat gedurende die verwysingsweek (die sewe dae wat die onderhoud voorafgegaan het) beskikbaar was vir betaalde of eie indiensname; en wat die begeerte het om te werk en om in diens geneem te word of om eie indiensname te onderneem.

Gedurende hierdie opname was die amptelike werkloosheidskoers vir die RSA 32,6% (4 656 076 persone). Vir Blankes is die werkloosheidsyfers 6,4% (159 922), waarvan 4,5% mans (65 703) werkloos is.

Aangesien die huidige ondersoek op blankes gedoen gaan word, word die statistiek van hierdie groep fyner ontleed. Die grootste groep werklose blanke mans, naamlik 29918, val in die ouderdomsgroep van 24 jaar en jonger. Die meeste van hierdie mans is waarskynlik nog ongetroud en/of sonder gesinne wat hulle

moet onderhou.

Die tweede hoogste groep werklose blanke mans, naamlik 5 599, val in die ouderdomsgroep 45-49 jaar. Hierdie mans is waarskynlik getroud en het kinders wat nog skoolgaan en/of naskoolse opleiding ontvang. Vanweë hulle ouderdom was hulle waarskynlik gevestig in hulle beroepe en was hulle gesinne gewoond aan 'n sekere lewenstandaard. Die verlies van hulle werk is daarom 'n potensiële bron van hoë stres.

Dit is die doelstelling van hierdie studie om die impak wat die stres wat deur werksverlies veroorsaak word, op die verskillende aspekte van die verhouding tussen die werklose man en sy vrou mag hê, te ondersoek.

Die feit dat die huidige studie op blankes gaan fokus, impliseer geensins dat werkloosheid onder persone van kleur as minder belangrik beskou word nie. Daar is egter as gevolg van die volgende redes besluit om die ondersoek slegs op blankes te doen:

(a) Huidige navorsing oor werksverlies is veral in Amerika uitgevoer waarvan die meerderheid van die bevolking blankes is en daarom kan data wat in hierdie studies verkry is, nie sonder meer veralgemeen word na die breë Suid-Afrikaanse bevolking toe nie;

(b) Die vier bevolkingsgroepe verskil grootliks van mekaar ten opsigte van belangrike veranderlikes, byvoorbeeld op kulturele, sosio-ekonomiese en onderwysgebiede, en daarom is dit meer sinvol om die impak van werksverlies afsonderlik in elke groep te bestudeer.

Tradisioneel word die man as die broodwinner beskou. Daarom is daar min studies uitgevoer wat die impak van werksverlies op die vrou ondersoek het. Dit is my mening dat werksverlies 'n vrou op 'n ander wyse sal beïnvloed as 'n man omdat sy waarskynlik ander waardes heg aan haar werk en vir ander redes 'n beroep beoefen. Die invloed wat haar werksverlies op 'n huweliksverhouding mag hê, behoort daarom in 'n afsonderlike studie ondersoek te word. In hierdie verhandeling sal daar slegs aandag gegee aan die ontslane manlike werker.

In die hieropvolgende aanbieding sal die teoretiese

uitgangspunte en navorsingsmetodes wat in navorsing oor werksverlies gebruik word, in Hoofstuk 2 bespreek word en vervolgens op 'n teoretiese uitgangspunt en gepaste navorsingsmetode vir hierdie verhandeling besluit word.

In Hoofstuk 3 sal 'n oorsig gegee word van onlangse navorsing wat uitgevoer is op die gebied van werksverlies. Verskeie aspekte van werksverlies sal aangespreek word wat betrekking het op die moontlike impak wat dit op die huweliksverhouding kan hê.

Hoofstuk 4 sal handel oor die navorsingsontwerp van hierdie studie. Kortliks beskryf, berus die studie op kwalitatiewe navorsing waarvan die gegewens verkry is deur middel van onderhoude wat gevoer is met huwelikspare waarvan die man sy werk gedurende die afgelope twee jaar verloor het.

In Hoofstuk 5 sal die gegewens wat uit die onderhoude na vore gekom het, bespreek word deur dit te vergelyk met bestaande navorsingsbevindings wat in Hoofstuk 3 beskryf is.

Gevolgtrekkings en aanbevelings wat gemaak kan word op grond van die navorsingsresultate van hierdie studie, sal in Hoofstuk 6 bespreek word.

HOOFSTUK 2
TEORETIESE UITGANGSPUNT EN NAVORSINGSMETODE

In hierdie hoofstuk sal daar ten eerste 'n oorsig gegee word van die verskillende teoretiese uitgangspunte wat gevolg word in navorsing oor werkloosheid. Vervolgens sal 'n teoretiese uitgangspunt geformuleer word wat as basis vir hierdie verhandeling kan dien. Laastens sal 'n oorsig gegee word van die verskillende navorsingsmetodes van werksverlies. Hierdeur sal besluit word op 'n navorsingsmetode wat geskik en prakties uitvoerbaar sal wees vir die doel van hierdie verhandeling.

2.1 TEORETIESE UITGANGSPUNT

Ongeag die vlak van analise en die navorsingsbenadering wat gevolg word, is *stres* die teoretiese konstruk onderliggend aan 'n groot gedeelte van die bestaande kennis oor werksverlies (Leana, 1992).

Hoewel daar gedurende die afgelope twee dekades 'n toenemende belangstelling in die onderwerp van stres getoon is, bestaan daar nie 'n algemeen aanvaarde definisie daarvoor nie en is daar nie konsensus oor presies wat stres behels nie (Pollock, 1988). Vingerhoets en Marcelissen (1988, 279) stel dit soos volg: "One anonymous researcher pithily summarizes this disagreement by stating that stress 'in addition to being itself, and the result of itself, is also the cause of itself' " .

Die woord *stres* het 'n gevestigde populêre gebruik gehad lank voordat dit opgeneem en ontwikkel is as 'n wetenskaplike konsep (Pollock, 1988). Die sewentiende eeuse betekenis van stres as *swaarkry, nood, teenspoed* of *beproewing* is gedurende die agtiende en negentiende eeue vervang met die betekenis van *krag, druk, spanning* of *'n sterk poging* (Pollock, 1988).

Dit is nie die doel van hierdie verhandeling om 'n breedvoerige beskrywing van stres te gee nie. Ek sal kortliks die verskillende benaderings wat in stresnavorsing gevolg word, beskryf en probeer aantoon hoe dit op werksverlies toegepas kan word. Die drie benaderings wat die algemeenste in bestaande literatuur onderskei word, is die biologiese benadering, die klassieke

psigosomatiese benadering en die lewensgebeure benadering. Hierdie drie benaderings word vervolgens bespreek.

2.1.1 Die biologiese benadering

Walter Cannon en Hans Selye is van die bekendste name met betrekking tot die biologiese benadering tot stresnavorsing (Vingerhoets & Marcelissen, 1988). Dit is gevolglik toepaslik om eerstens op hulle bydraes te let.

Gedurende die twintigerjare van hierdie eeu het Cannon navorsing uitgevoer oor fisiologiese response op emosionele opwekking. Hy het die basiese aanpassingsfunksie van die 'veg of vlug-reaksie' beklemtoon en voorgestel dat fisiologiese prosesse beïnvloed word deur emosionele toestande. Volgens hom kan die blokkering van emosionele opwekking wat volg op spesifieke lewensgebeure, die direkte oorsaak van siekte by mense wees (Pollock, 1988).

Gedurende die veertigerjare het Selye daarin geslaag om die konsep van stres te vestig binne die sfeer van kontemporêre biologie. In sy klassieke formulering is stres 'n fisiologiese toestand wat manifesteer as die algemene aanpassingsindroom van stereotipe fisiologiese response (Pollock, 1988). Die stres wat gemanifesteer word, is 'n nie-spesifieke respons van die liggaam op enige eise vir aanpassing wat daaraan gestel word. Dit maak nie saak of die aanpassing aangenaam of onaangenaam is nie - al wat van belang is, is die intensitiet van die eis vir aanpassing. Stres is nie noodwendig patogenies nie. Dit is eerder die aanpassingselement van die situasie en die wyse waarop die individu dit hanteer, wat betrekking het op die etiologie van siekte.

Selye se werk was baie invloedryk. Dit het 'n groot aantal studies in verskeie dissiplines gestimuleer wat almal gemik was op die ontwikkeling van 'n teorie wat kon verduidelik hoe stres gesondheid kan benadeel.

'n Tekortkoming van hierdie benadering is dat fisiologies-georiënteerde navorsers geneig is om die psigologiese aspekte van spesifieke stimuli te ignoreer. Dit is noodsaaklik om die stimulus of situasie te ondersoek om sodoende vas te stel wat dit

is wat van die stimilus 'n stressor maak. In hierdie opsig verwys Vingerhoets en Marcelissen (1988) na studies wat met werklose persone gedoen kan word aangesien nie alle werksverlies tot stres en siekte lei nie (Erlich, 1991; Smith, 1988).

Daar bestaan ook praktiese beperkings met betrekking tot menslike biologiese stresnavorsing, byvoorbeeld ekonomiese oorwegings (byvoorbeeld die koste om bloedtoetse te neem) en etiese beperkings (byvoorbeeld of rehabilitasie van proefpersone na die uitvoering van stresnavorsing moontlik is).

2.1.2 Die klassieke psigosomatiese benadering:

Volgens hierdie benadering kan siekte veroorsaak word deur 'n spesifieke intrapsigiese konflik, selfs in die afwesigheid van 'n predisponerende fisieke gebrek. Hierdie benadering sluit die spesifiekheid-van-houding-hipotese in, waarvolgens spesifieke houdings geassosieer word met die etiologie asook die kliniese verloop van die siekte. Kenmerkend van beide benaderings is die spesifieke verhouding tussen psigologiese toestande en spesifieke siektes. Dit beteken dat een spesifieke konflik of houding 'n persoon predisponeer tot asma, terwyl 'n ander houding geassosieer word met skeelhoofpyn.

Verskeie onlangse ondersoeke het die teorie van die etiologie van siektes gebaseer op intrapsigiese konflik gediskrediteer (Vingerhoets & Marcelissen, 1988). Daar word algemeen aanvaar dat hierdie benadering nie meer houdbaar is as 'n geldige verklaring vir die ontstaan van somatiese siektes soos asma en hipertensie nie.

Die meriete van hierdie benadering is egter daarin geleë dat dit die aandag weggelei het van suiwer biomediese faktore in die etiologie van fisieke siektetoestande.

2.1.3 Die lewensgebeure-benadering:

Binne die sosiale wetenskappe is die invloedrykste benadering waarskynlik dié van Holmes en Rahe en hulle medewerkers oor die verhouding tussen lewensgebeure en siekte (Pollock, 1988). Verskeie navorsers het probeer om hierdie benadering te ontwikkel tot 'n geldige en metodologies betroubare benadering maar daar

is steeds nie tussen aanhangers en kritici ooreenstemming oor die waarde van hierdie tipe navorsing nie (Vingerhoets & Marcelissen, 1988).

Die *Social Readjustment Rating Schedule* (SRRS) is 'n gestandardiseerde papier-en-potlood-toets wat deur Holmes en Rahe (1967) ontwikkel is om die omvang van stres, wat deur lewensveranderinge veroorsaak word, te meet. Die SRRS het as model gedien vir die gevolglike navorsing oor die effek van lewensgebeure op gesondheid. Werksverlies word ook op hierdie skedule aangetoon en word beskou as die agste stresvolste lewensverandering met 'n gemiddelde waarde van 47 op 'n skaal waarvan die stresvolste gebeurtenis 'n telling van 100 het.

Hierdie benadering kan op verskeie vlakke gekritiseer word, byvoorbeeld die teoretiese uitgangspunte wat gebruik word en operasionalisering van relevante veranderlikes. Ten spyte van hierdie tekorte, is daar 'n paar belowende ontwikkelings wat kan bydra tot die uitbreiding van hierdie benadering, byvoorbeeld die psigobiologiese gevolge van 'n spesifieke lewensgebeurtenis, byvoorbeeld rou en werksverlies (Vingerhoets & Marcelissen, 1988).

Daar is veral twee belangrike modelle van stres wat fokus op die betekenis van stresvolle lewensgebeure, naamlik die transaksionele en oorgangsmodelle (Jacobson, 1987).

Die **transaksionele model** definieer stres in terme van die verhouding tussen eise wat aan die persoon gestel word en bronne waaroor hy beskik om hierdie eise te hanteer.

Richard Lazarus kan waarskynlik as die belangrikste voorstaander van hierdie benadering beskou word (Vingerhoets & Marcelissen, 1988). Daar is twee prosesse wat 'n sentrale plek inneem in sy model, naamlik taksering en hantering. Die begrip *taksering* verwys na die evaluering van die situasie. Twee vrae moet hier beantwoord word, naamlik wat is hier ter sprake en wat kan ek daaraan doen? Indien die persoon 'n wanbalans tussen die eise van die situasie en sy hanteringsbronne ervaar, ontwikkel 'n toestand van stres. *Hantering* verwys na die wyses waarop interne en eksterne eise, wat die bronne van die persoon beproef of oorskry, opgehef kan word.

Volgens Ensel en Lin (1991) kan hanteringsbronne in die psigososiale omgewing op drie wyses funksioneer om hierdie wanbalans op te hef: (a) toestande wat tot probleme lei, kan uitgeskakel of verander word; (b) die betekenis van eksterne stimuli kan verander word sodat die stresvolle aard daarvan geneutraliseer word, en (c) die vlak van die emosionele respons kan beheer word. Die psigososiale veranderlikes word dus gekonseptualiseer as reaktiewe elemente in die stresproses wat geaktiveer word om die skadelike effekte van stressors te buffer of te verander.

'n Tweede konseptuele analise wat deur Ensel en Lin (1991) onderskei word, is die vermoë van die hanteringsbronne om nood te inhibeer, onafhanklik van eksterne stresvolle toestande. Hier is dus nie sprake van hantering nie, maar eerder van wegkering van stresvolle gebeure.

Volgens die **oorgangsmodel** ontstaan stres uit 'n psigososiale oorgang. Dit is 'n relatief skielike verandering in die persoon of sy omgewing wat sy aannames aangaande sy wêreld en sy/haar plek daarin, bevraagteken (Jacobson, 1987). Hierdie aannames, of 'strukture van betekenis', stel die individu in staat om die wêreld te verstaan en sy ervarings daarin te interpreteer. Dit gee betekenis aan gebeure en vorm gedrag. Gebeure wat hierdie aannames toets of verander en sodoende die persoon se gevoel van betekenis ondermyn, word as stres ervaar.

Hoewel die transaksionele en oorgangsmodelle van stres analities onderskeibaar is, is hulle nie onderling uitsluitend nie. Beide kan toegepas word op dieselfde gebeurtenis, byvoorbeeld die verlies van werk. Werksverlies kan 'n wanbalans veroorsaak tussen die individu se ekonomiese bronne en ekonomiese eise. Hierdie wanbalans kan tydelik (byvoorbeeld, 'n ander werk word spoedig gevind wat die ekeonomiese wanbalans ophef) of voortslepend (byvoorbeeld, volgehoue werksverlies) wees.

Werksverlies kan ook 'n oorgang aan die gang sit, met of sonder gepaardgaande wanbalans tussen eise en bronne. Deur werksverlies bloot te beskou as 'n verlies aan inkomste, word daar nie aangedui of dit as 'n stressor ervaar sal word nie. Vir persone aan wie min eise gestel word, byvoorbeeld diegene met

alternatiewe bronne van inkomste, sal die verlies daarvan nie dieselfde betekenis hê as vir diegene aan wie baie eise gestel word, met min alternatiewe bronne nie. Indien 'n persoon met 'n alternatiewe bron van inkomste egter groot betekenis aan sy werk heg, sal hy die verlies daarvan as 'n stresvolle oorgang ervaar.

Die betekenis van werksverlies hang dus grootliks daarvan af of die individu dit as 'n transaksionele tekort, die herstrukturering van 'n oorgang of beide beskou. Indien hy dit as die herstrukturering van sy wêreld beskou en nie veel waarde heg aan sy werk nie, sal hy waarskynlik minder stres ervaar.

Die meeste studies oor die impak van stresvolle lewensgebeurtenisse dui slegs 'n matige korrelasie met gesondheid aan (Wheaton, 1990). Drie verskillende verklarings word hiervoor gegee, naamlik die differensiële weerbaarheidsbenadering, die trekbenadering en die kontekstuele benadering.

Die **differensiële weerbaarheidsbenadering** beklemtoon die sosiale determinante van stres, byvoorbeeld persoonlikheidstrekke en sosio-ekonomiese status. Hierdie benadering het ontstaan uit die subtradisie wat gefokus het op die buffereffekte van sosiale ondersteuning. Hiervolgens is die vermoë van die individu om die negatiewe gevolge van stres te weerstaan, grootliks 'n funksie van die sosiale bronne tot sy beskikking. Die belangrikste bron binne hierdie konteks is die sosiale netwerk wat tot so 'n mate geïntegreer is dat dit die individu teen stres kan buffer (Pollock,1988).

Volgens die **trekbenadering** verskil die impak van gebeurtenisse as gevolg van kenmerke soos onwenslikheid, onbeheerbaarheid, onvoorspelbaarheid en omvang (Wheaton, 1990). Aanhangers van hierdie benadering impliseer dat stresvolle gebeurtenisse geïdentifiseer kan word deur kenmerke te spesifiseer wat die strespotensiaal daarvan kan meet.

Aanhangers van die **kontekstuele benadering** gebruik inligting aangaande die individu se huidige lewensomstandighede om die stresvolheid van 'n gebeurtenis te bepaal. Die strespotensiaal van 'n gebeurtenis is nie 'n inherente kenmerk van 'n gebeurtenis of die resultaat van hanteringstrategieë nie, maar wel die gevolg van die sosiale omgewing wat bestaan het toe die gebeurtenis

plaasgevind het.

'n Verdere belangrike komponent van die kontekstuele benadering is die teenwoordigheid of afwesigheid van *chroniese stres* voordat die gebeurtenis plaasgevind het (Wheaton, 1990). Hier verwys chroniese stres na 'n voortdurende toestand in die sosiale omgewing wat die individu se vermoë om toereikend te funksioneer, beproef.

Chroniese stres speel 'n belangrike rol in die verstaan van individuele verskille in die ervaring van lewensgebeure (Wheaton, 1990). Die verlies van 'n werk waar 'n persoon sy baas gehaat het en dit boonop onveilig was, sal nie dieselfde impak op sy gesondheid hê as die verlies van 'n veilige, interessante werk met volop bevorderingsgeleenthede nie. Die potensiële negatiewe gevolge van werksverlies sal dus verminder, uitgeskakel of omgekeer word in gevalle waar chroniese stres die afdanking vooraf gegaan het.

Die bogenoemde drie benaderings behoort nie as onderling uitsluitend beskou te word nie. Die sosiale determinante van stres, die kenmerke van die gebeurtenis asook die konteks waarin die gebeurtenis plaasvind dra gesamentlik by tot die impak van die gebeurtenis en die hoeveelheid stres wat ervaar sal word. As gevolg hiervan behoort werksverlies binne 'n sistemiese benadering bestudeer te word.

'n Persoon se sosiale netwerk kan gekonseptualiseer word as 'n reeks konsentriese sirkels (Jones, 1991b). Die kerngesin is die kleinste sirkel, gevolg deur familie, bure, vriende, kollega's, ensovoorts. Veranderinge in die persoon se omstandighede sal uitkring na die ander sirkels van sy sosiale netwerk. Werksverlies sal daarom nie slegs 'n impak op homself hê nie, maar ook op die ander persone in sy sosiale netwerk. Die impak daarvan sal sterker wees op die persone die naaste aan hom, byvoorbeeld sy vrou en kinders. Iewers binne hierdie netwerk moet hy die tipes ondersteuning vind wat hom in staat sal stel om sy werksverlies te hanteer. Dikwels voorsien die buitenste sirkels die grootste mate van instrumentele hulp, terwyl die binneste sirkels die grootste mate van ekspressiewe ondersteuning bied.

Die teoretiese uitgangspunt waardeur werksverlies in hierdie

verhandeling bestudeer sal word, is soos volg:

(a) Werksverlies is 'n lewensgebeurtenis waardeur daar eise aan die individu gestel word om dit te hanteer;

(b) Die individu beskik oor sosiale ondersteuning wat hom in staat stel om die stres, wat deur werksverlies veroorsaak word (indien dit wel stres veroorsaak), te hanteer;

(c) Kenmerke van die gebeurtenis kan geïdentifiseer word wat die strespotensiaal daarvan bepaal;

(d) Die werksverlies vind binne 'n bepaalde konteks plaas;

(e) Werksverlies moet binne 'n sistemiese benadering bestudeer word waarvan die kleinste eenheid van die sisteem, die individu is.

2.2 NAVORSINGSMETODE

In die sosiale wetenskappe word werksverlies veral op mikrovlak bestudeer, met ander woorde deur studies wat relevante kenmerke van individue of van kleiner, duidelik gedefinieerde populasies ondersoek (Kates, 1990).

Hierdie studies is gestimuleer deur deur die skielike toename in werkloosheid aan die begin van die tagtigerjare. Baie van hierdie navorsing het in Groot Brittanje ontstaan wat die impak van toenemende werkloosheid vroeër en meer intens beleef het as Kanada en die V.S.A. Die navorsingsontwerpe van hierdie studies was toenemend meer gesofistikeerd ten opsigte van ontwerp en die analisering van data. Bykomend tot die onderneming van uitkomstestudies, het navorsers naamlik probeer om die komponente te identifiseer in die komplekse reeks gebeurtenisse wat ontwikkel vanaf werksverlies tot emosionele nood. Verder is die rol van belangrike tussenkomende veranderlikes, byvoorbeeld sosiale ondersteuning of die houding teenoor werk, ondersoek asook die identifisering van risikogroepe (Kates, 1990).

Baie studies het op die sluiting van fabrieke gekonsentreer aangesien dit die beste kohorte verskaf het. Hierdie is egter slegs een wyse waarop mense hulle werk kan verloor. Gedeeltelike afdankings of die afdanking van klein groepies werkers het baie minder aandag gekry. Die verloop van hierdie werkers se probleme

kan baie verskillend wees en werkers met hierdie probleme word moeiliker geïdentifiseer en opgevolg as 'n groep (Kates, 1990).

Daar word verskeie probleme ondervind wanneer 'n studie op mikrovlak geloods word (Kates, 1990). Die eerste uitdaging wat aan die navorsers gestel word, is wanneer daar gepoog word op 'n groot genoeg kohort saam te stel. Baie werkers is moontlik onwillig om aan die studie deel te neem en diegene wat wel gewillig is, vind moontlik 'n ander werk voordat die studie begin. Daar is dikwels slegs 'n kort tydjie waarin die projek georganiseer kan word voordat afdankings begin en daarom kan daar nie altyd akkurate profiele voor afdanking verkry word nie.

Indien 'n kohort wel saamgestel kan word, is dit nie noodwendig ewekansig of 'n verteenwoordigende steekproef van die werkers van daardie betrokke werksplek of gemeenskap nie. Verder is 'n enkele werksplek selde verteenwoordigend van die algemene arbeidsmark. Baie studies is uitgevoer by fabrieke waar werkers aan vakbonde behoort aangesien hierdie fabrieke maklike toegang tot die werkers bied. Hierdie studies het ook gekonsentreer op manlik-gedomineerde fabrieke of industrieë met 'n redelik stabiele arbeidsmag. Die gevolg hiervan is dat bevindings by slegs een werksplek breë riglyne kan verskaf maar nie altyd direk veralgemeen kan word na ander werksplekke nie (Kates, 1990).

Die samestelling van 'n kontrolegroep skep verdere probleme, veral in die geval waar 'n hele fabriek gesluit word en 'n kontrolegroep by 'n ander werksplek gekry moet word (Kates, 1990). Bykomend tot demografiese faktore, kan verskeie ander veranderlikes, byvoorbeeld onderwysvlak, verbinding tot die werksplek, finansiële welsyn of persoonlikheidsfaktore die resultate beïnvloed. Dit kan egter moeilik wees om hierdie veranderlikes te kruisvergelyk wanneer 'n kontrolegroep opgestel word.

Wanneer werksverlies deur die **kwantitatiewe navorsingsmetode** op mikrovlak bestudeer word, word daar veral van twee tipes ontwerpe gebruik gemaak, naamlik die longitudinale ontwerp en die dwarssnitontwerp.

2.2.1 Die longitudinale ontwerp:

By longitudinale studies word 'n kohort geïdentifiseer en die prosesse en gevolge van verlengde periodes van werkloosheid word ondersoek. Hierdie kohort kan uit 'n enkele werksplek verkry word of dit kan 'n groep werklose individue verteenwoordig wat deur ander kriteria gedefinieer word, byvoorbeeld dat hulle binne dieselfde gemeenskap woon of dieselfde diens verskaf (Kates, 1990; Warr, Jackson & Banks, 1988).

Longitudinale ontwerpe sluit data vóór en ná die plaasvind van die lewensgebeurtenis in. Data word met tussenposes ingesamel tydens werkloosheid maar daar word nie van kontrolegroepe gebruik gemaak nie (Warr *et al.*, 1988).

Studies met longitudinale ontwerpe is belangrik aangesien hulle kan help om die temporale verhouding tussen werksverlies en die gepaardgaande probleme te spesifiseer (Jones, 1991a). Hierdie ontwerpe bevat 'n aanvanklike meting om die basislyn daar te stel wat gebruik kan word om om die hoeveelheid en rigting van verandering wat gedurende die ondersoek plaasgevind het, vas te stel.

Die vasstelling van 'n basislyn veroorsaak egter probleme aangesien aanvanklike metings geneem word nadat die persoon reeds kennis van sy afdanking ontvang het of reeds afgedank is (Jones, 1991a). Daarom is daar nie geredelik data beskikbaar oor sy funksionering voordat hy sy werk verloor het nie. Voorts veroorsaak praktiese en etiese oorwegings ontoeganklikheid van data.

Daar word twee benaderings voorgestel om hierdie beperkings te hanteer. Die eerste benadering kan beskryf word deur 'n studie van Iversen (1987 in Jones, 1991a) as voorbeeld te gebruik. Hy was besig om 'n groep dokwerkers se algemene gesondheid te ondersoek voordat hulle kennis van hulle afdankings ontvang het. Dit het hom in staat gestel om 'n verdere ondersoek te doen nadat hulle hul werk verloor het. Hy kon die data wat hy ingesamel het voordat hulle afgedank is, as basislyn gebruik. Hierdie is egter nie 'n praktiese wyse waarop 'n basislyn vasgestel kan word nie.

'n Tweede benadering is die paneelstudiemetode wat die skadelike effekte van omgewingsveranderinge op die algemene

populasie ondersoek (Jones, 1991c). 'n Steekproef word uit die algemene populasie geneem en die lewensveranderinge, byvoorbeeld werksverlies, waarmee hulle binne 'n bepaalde tyd gekonfronteer is, word ondersoek. Die probleem met hierdie benadering is dat slegs 'n klein aantal mense hulle werk verloor, wat navorsers met 'n klein steekproef met lae statistiese beduidenheid laat, nadat hulle aanvanklik 'n groot hoeveelheid werk gedoen het.

'n Minder kragtige wyse waarop alternatiewe verklarings vir resultate uitgeskakel kan word, is om die werkloses as hulle eie kontroles te gebruik (Jones, 1991a). Dit behels die meting van die psigososiale status van respondente terwyl hulle werkloos is en dan die neem van 'n verdere meting sodra hulle weer begin werk het. Die verandering wat oor tyd plaasvind, is die basislyn om die oorsaaklike verband tussen werksverlies en gevolglike probleme af te lei.

Aangesien stres en die hantering daarvan dinamiese prosesse is wat met verloop van tyd verander en van situasie tot situasie verskil, word die longitudinale ontwerp aanbeveel (Kinicki & Latack, 1990). As gevolg van verskeie redes, byvoorbeeld die arbeidsintensiewe aard van dataversameling, kan longitudinale studies op groot steekproewe slegs deur groot navorsingsinstansies uitgevoer word.

2.2.2 Die dwarssnitontwerp

Aangesien longitudinale studies moeilik is om te onderneem, oorheers die dwarssnitontwerp navorsing oor werksverlies (Dew *et al.*, 1991; Kinicki & Latack, 1990).

In die verlede het dwarssnitontwerpe een van twee rigtings ingeslaan (Kates, 1990; Warr *et al.*, 1988). In die eerste geval is die geestesgesondheid van werklose persone vergelyk met dié van werkende persone. 'n Toename in geestesongesteldheid by werklose persone, en nie by werkende persone nie, kan dan toegeskryf word aan werkloosheid. 'n Nadeel van hierdie metode is egter dat 'n kousale afleiding onmoontlik is, byvoorbeeld veroorsaak werkstatus gesondheidstatus, gesondheidstatus werkstatus of is daar 'n derde veranderlike wat beide beïnvloed?

'n Verdere beperking is dat hierdie ontwerpe nie tussen die

gebeurtenis van werksverlies en die voortdurende toestand van werkloosheid onderskei as moontlike oorsaaklike veranderlikes nie.

'n Tweede tipe dwarssnitontwerp vergelyk spesifieke groepe werklose persone op 'n spesifieke tyd. Hierdeur kan afleidings gemaak word aangaande faktore wat mag bydra tot huidige probleme tydens die werklose toestand maar dit word ook beperk deur data van 'n enkele meting.

Die dwarssnitontwerp het verskeie beperkings. Wanneer 'n dwarssnit geneem word op 'n tydstip wanneer 'n individu 'n krisis beleef, kan data verwring word aangesien simptome, byvoorbeeld depressie, slegs tydelik mag wees. Baie van die navorsing dui daarop dat daar 'n differensiële reaksie op werksverlies is, afhangende van hoe lank die persoon reeds werkloos is (Jones, 1991b).

'n Tweede probleem ontstaan wanneer afleidings gemaak moet word oor die rigting van die verband tussen werkloosheid en die gevolge daarvan wanneer daar op 'n bepaalde tydstip na die werklose persoon gekyk word (Kates, 1990).

Voorts is dit is moeilik om 'n steekproef te trek wat verteenwoordigend is van al die moontlike veranderlikes wat in ag geneem moet word (Kates, 1990).

Ten spyte van hierdie probleme het dwarssnitontwerpe bygedra tot die bevestiging van 'n verband tussen werkloosheid en geestesongesteldheid en het dit ook areas vir verdere ondersoeke geïdentifiseer.

As gevolg van bogenoemde probleme waarmee navorsers te kampe het wanneer hulle van die kwantitatiewe navorsingsmetode gebruik maak, is dit nie verbasend nie dat die meeste navorsing oor die psigologie en sosiologie van werksverlies en werkloosheid afkomstig is van **kwalitatiewe**, of beskrywende, studies wat uitgevoer is met klein steekproewe (Leana, 1992).

Die navorsingsmetode wat in hierdie verhandeling gevolg sal word, is daarom die kwalitatiewe metode aangesien dit vir 'n enkele navorser prakties bykans onmoontlik sal wees om binne 'n beperkte tyd 'n kwantitatiewe ontwerp, hetsy die longitudinale of dwarssnitontwerp, op 'n ewekansige en verteenwoordigende

steekproef uit te voer.

Die kwalitatiewe navorsingsmetode sal in Hoofstuk 4 kortliks beskryf word.

HOOFSTUK 3

BESTAANDE NAVORSING OOR DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES

Die bespreking van navorsing op die gebied van werksverlies skep dieselfde probleme as 'n bespreking van stres - werksverlies is 'n baie wye navorsingsveld wat deur navorsers vanuit verskeie dissiplines, byvoorbeeld die ekonomie, sosiologie en verpleging, bestudeer word. Daarom is dit nie moontlik om 'n oorsig te gee van alle navorsing wat oor hierdie onderwerp verskyn het nie.

Daar sal sover moontlik gepoog word om die aandag te bepaal by studies wat betrekking het op die impak wat werksverlies van die man op die huweliksverhouding mag hê. Om egter hierdie impak te verstaan, sal daar 'n bietjie wyer gekyk word na die persoonlike betekenis van werk en wat presies verloor word wanneer 'n man afgedank word.

Dit is ook nodig om die verskillende reaksies wat op werksverlies volg en die faktore wat hierdie reaksies beïnvloed, vanuit 'n kontekstuele benadering te ondersoek. Die betekenis van werksverlies word immers grootliks kontekstueel gedefinieer.

Ten spyte van die verskeidenheid benaderings wat in die verlede in die bestudering van werksverlies gevolg is, is daar een gemeenskaplike tekortkoming: individue wat hulle werk verloor het, is deur navorsers beskou as passiewe agente wat bloot hulle werksverlies *ervaar* het. Dit is grootliks die gevolg van die onderliggende teoretiese benadering wat gevolg is, naamlik die deprivasiemodel (Leana, 1992). Volgens hierdie model ontneem werksverlies 'n persoon van sy daaglikse aktiwiteite, strukture en betekenis en daarom word hy onaktief en sy lewe ongestruktureerd. Die vraag na wat persone *doen* om hulle werksverlies te hanteer, word selde aangespreek. Gevolglik is daar, behalwe navorsing wat oor werksoekgedrag handel, min navorsing gedoen oor hoe persone hulle werksverlies hanteer en te werk gaan om 'n nuwe lewe te skep (Kinicki & Latack, 1990; Leana & Feldman, 1990; Liem & Liem, 1988). Daar sal egter na die beskikbare navorsing in hierdie verband gekyk word.

Ten slotte sal daar in hierdie hoofstuk 'n oorsig gegee word oor bestaande navorsing oor die impak van werksverlies op die

huwelik.

3.1 DIE BETEKENIS VAN WERK

Om te verstaan waarom werksverlies so 'n diepgaande emosionele effek op 'n persoon kan hê, is 'n begrip van die persoonlike betekenis van werk nodig. Werksverlies word dikwels bloot as 'n ekonomiese probleem beskou, maar dit gaan in werklikheid veel dieper. Werk speel 'n sentrale rol in mense se lewens en dit vervul 'n verskeidenheid emosionele en sosiale behoeftes (Kates, 1990; Foster & Schore, 1989).

3.1.1 Werk as 'n bron van inkomste

Vir die meeste mense is hulle beroepe hulle primêre bron van inkomste (Liem & Liem, 1988). Dit betaal vir daaglikse noodsaaklikhede asook vir luukshede wat die lewe meer gerieflik maak. Voorts stel dit die werker in staat om statussimbole aan te skaf en aan ontspannings- of sosiale aktiwiteite deel te neem (Kates, 1990). Dit is veral professionele persone wat binne hierdie kategorie val en daarom veroorsaak hulle afdanking ook 'n verlies aan sosiale status.

'n Vaste of gereelde inkomste stel 'n persoon in staat om onafhanklik te wees en dit is 'n eienskap wat deur Amerikaners (en waarskynlik ook deur Suid-Afrikaners) hoog op prys gestel word (Foster & Schore, 1989). Dit voorsien ook dikwels in langtermyn finansiële sekuriteit deur pensioenvoordele, as 'n bykomende inkomste na aftrede of die geleentheid om te spaar (Kates, 1990).

Werksverlies kan dus tot ekonomiese probleme lei wat oorweldigend kan wees.

3.1.2 Werk as 'n vorm van aktiwiteit

Selfs wanneer 'n persoon finansiële stabiliteit beleef, vervul sy werk die behoefte om aktief te wees. Navorsers het bevind dat diere baie aktief is na 'n tydperk van gedwonge beperkte aktiwiteit. By mense is daar waarskynlik 'n minimum vlak van aktiwiteit waar laer vlakke onaangenaam is en tot 'n toename in aktiwiteit sal lei (Panzarella, 1991).

Voorts word 'n werksetiek vanaf geboorte in die meeste Eerste-wêreldlande aangeleer en produktiewe gedrag word as 'n sosiale ideaal voorgehou. Daarom kan die behoefte aan werk en om produktief te wees, tot 'n basiese psigologiese behoefte ontwikkel (Foster & Shore, 1989).

3.1.3 Werk struktureer tyd

'n Persoon se werk bepaal onder meer hoe laat hy wakker sal word en vir hoe lank hy van die huis af weg sal wees. Die gesinseenheid se roetine funksioneer volgens sy werksure. Sy werk bepaal ook watter aktiwiteite hy by die huis en watter hy by die werk sal uitvoer. Dit onderskei voorts tussen die tydperk wat hy 'n beroep beoefen en aftrede en tussen werksdae en nie-werksdae. Sy werk vul die verskillende ure van sy dag en sy vryetyd word gedefinieer as die tyd wat hy weg van sy werksplek af deurbring. Sonder werk het hy nie vryetyd nie (Kates, 1990; Panzarella, 1991; Johnson & Brohaugh, 1992).

3.1.4 Werk is 'n bron van kreatiwiteit en bemeestering

Deur die effektiewe gebruik van die brein wanneer hy sy beroep beoefen, bemeester die mens sy omgewing. Hy kry die geleentheid om skeppend op te tree en met nuwe idees vorendag te kom. Dit is juis hierdie vermoë om skeppend op te tree en sy omgewing by hóm te laat aanpas, wat die mens onderskei van die dier (Panzarella, 1991).

3.1.5 Werk as 'n bron van identiteit

Mense word tot 'n groot mate geken in terme van die beroepe wat hulle beoefen. Hulle werkstitels en -beskrywings kommunikeer hulle identiteit en status. Dit vestig 'n afsonderlike identiteit met 'n onafhanklike lewenstyl buite hulle gesinne (Kates, 1990).

Binne oppervlakkige en kortstondige verhoudings dra die persoon se werksidentiteit groot waarde wanneer hy homself voorstel. Hy stel homself gewoonlik voor in terme van die beroep wat hy beoefen (Kates, 1990).

Positiewe werkservarings bevorder die persoon se selfagting. Professionele persone ervaar meer ego-tevredenheid as gevolg van

hulle beroepe en dit beklee 'n meer sentrale plek in hul lewens as ander werkers s'n. Daarom kan werksverlies by professionele persone groter emosionele ontwrigting veroorsaak as by hulle nie-professionele kollegas. Hulle ervaar hul afdanking as 'n persoonlike mislukking, miskien die eerste een in hulle lewe (May & Brown-Standridge, 1988).

3.1.6 Werk verskaf die geleentheid vir sosiale interaksie

Werk vervul 'n fundamentele behoefte by mense, naamlik 'n behoefte aan sosiale interaksie. Die werksplek kan 'n bron van ondersteuning en empatie wees wanneer probleme by die huis of met 'n moeilike baas ondervind word. Baie mense wat nie werk nie, mis hierdie interaksie (Panzarella, 1991; Jukes en Rosenberg, 1993).

'n Werksplek kan ook 'n plek wees waarheen 'n persoon ontsnap uit onaangename huislike omstandighede of 'n onbevredigende persoonlike lewe. Dit kan 'n plek wees waar hy aanvaar word omdat hy 'n duidelik gedefinieerde rol beklee (Kates, 1991).

3.1.7 Werk gee rigting aan 'n persoon se lewe

Daar vorm 'n band tussen die persoon en die samelewing waarin hy werk. Deur sy werksgedrag kry hy die geleentheid om van nut in die samelewing te wees, wat sy behoeftes aan goedkeuring, erkenning en aandag bevredig (Panzarella, 1991).

Freud het liefde en werk as die hoekstene van gesonde aanpassing beskou. Volgens hom is werk die belangrikste wyse waardeur vyandigheid en aggressie geabsorbeer kan word (Panzarella, 1991). Kates (1990) beskou werk as 'n belangrike voorvereiste vir gesonde emosionele ontwikkeling.

3.2 WAT WORD VERLOOR WANNEER WERK VERLOOR WORD?

As gevolg van die sentraliteit van werk in 'n man se lewe, kan sy afdanking 'n persoonlike krisis veroorsaak wat sy vermoë ondermyn om met sy lewe voort te gaan. Om te verstaan waarom werksverlies 'n verpletterende ervaring kan wees, is dit nodig om dit te sien as die ervaring van 'n aantal verliese (Foster & Schore, 1990). Daar word beweer dat sulke verliese reaksies sal uitlok wat soortgelyk is aan die verdriet wat ervaar word tydens

die rouproses. Wanneer in ag geneem word dat 'n man ongeveer eenderde van sy tyd aan sy beroep bestee, is dit verstaanbaar dat daar 'n mate van rou sal wees wanneer hy dit verloor (Ehrlich, 1991; Smith, 1988; Archer & Rhodes, 1993).

> "Besides the death of a loved one, losing my job was one of the greatest hurts I have had in my life." (Leana, 1992, 51).

3.2.1 Die mislukking van 'n droom

Die gemiddelde Amerikaner (en waarskynlik ook die gemiddelde blanke Suid-Afrikaner) het opgegroei met die idee dat harde, pligsgetroue werk beloon word met 'n goeie salaris en ander voordele wat hom in staat stel om sy gesin te onderhou.

Hy het volgens die reëls gespeel maar het op die harde manier uitgevind dat die reëls van die spel verander het en dat hy in die steek gelaat is (Ehrlich, 1991; Foster & Schore, 1991). Hy sit nou sonder 'n inkomste en sy drome is aan skerwe. Volgens Jones (1991) ervaar persone slegs deur liefdesteleurstellings 'n soortgelyke verwerping.

3.2.2 Verlies aan 'n werksfamilie

In bykans elke werksopset ontstaan informele verhoudings wat belangrike bronne van sosiale ondersteuning binne die werksituasie is. Wanneer mense afgedank word, voel hulle skielik geïsoleer van hulle vriende by die werk en moet hulle hierdie moeilike situasie sonder die ondersteuning van hulle gewese kollegas hanteer. Hulle vind ook dat hulle gewese kollegas hulle vermy (Foster & Schore, 1990; Johnson & Brohaugh, 1992). Hierdie verlies aan 'n gevoel van verbondenheid maak dit soms moeilik vir hulle om vorentoe te beweeg. Volgens Jones (1991) is kontak met intieme vriende die veranderlike wat die sensitiefste is vir werksverlies en vermindering van hierdie kontak dra by tot depressiewe simptome by werklose persone. Katz (1990) het vir 'n advertensiemaatskappy gewerk. Hy is toenemend deur sy meerderes geïgnoreer en daar is uiteindelik vir hom geen keuse gelaat om te bedank nie. Hier volg 'n paar aanhalings uit 'n artikel wat hy na sy bedanking geskryf het.

> "I was more blessed than most. I had a dear and old friend who called me nearly every night, partly to whine about his unhappy social life but mostly to tuck me in. I was lucky to have him.
> I wasn't so fortunate with another close friend...He couldn't forgive me for having failed." (Katz, 1990, 281).

3.2.3 Verlies aan daaglikse roetine

Na werksverlies is die persoon gewoonlik onvoorbereid op die disoriëntasie wat gepaard gaan met die ontwrigting van sy daaglikse roetine. Nou is daar geen roetine wat aan sy dag vorm gee nie.

> "Every morning for the first few weeks I was out of work, I went to a nearby coffee shop with the morning paper because I didn't want my daughter to see me sitting at the kitchen table like a lump as she went off to school...I fantasized that she would grow up with the image of her father lazing around with nothing to do, so I left the house with considerable fanfare just before she did." (Katz, 1990, 279).

3.2.4 Verlies aan struktuur

Struktuur gee betekenis, voorspelbaarheid en doelstellings aan die lewe. Verlies aan struktuur vind plaas in die vorm van verlies van werksidentiteit en werksrolle, waardes, tradisies, reputasie of ideale (King, 1993; Johnson & Brohaugh, 1992).

> "The young man who often sat next to me at the counter looked too expensively dressed to be one of the workmen ... We both knew that there was no good reason for either of us to be sitting in a coffee shop at 8:30 A.M., all dressed up with no place to go." (Katz, 1990, 280).

3.2.5 Verlies aan selfagting

Afgedankte persone word met fundamentele vraagstukke van persoonlike identiteit en selfwaarde gekonfronteer op 'n tydstip

in hul lewens wanneer gedeeltes van hulle sosiale ondersteuning onttrek word. Soos dit in die vorige afdeling navore gekom het, is baie persone se identiteit sterk gekoppel aan hulle rol as werknemer, broodwinner en produktiewe landsburger. Wanneer die objektiewe basis van hierdie rolle weggeneem word, ontstaan daar die gevaar van toenemende depressie en angs. Werksverlies ondermyn sy gevoel dat hy beheer oor sy lewe het (King, 1993).

> "Failing at work isn't easy for anyone; for men, though, it holds special terrors and mysteries. We are taught from the beginning, through what we read and see and what our fathers and uncles and pals tell us, that there are almost no shame greater than the failure to provide." (Katz, 1990, 245).

3.3 REAKSIES OP WERKSVERLIES

> "You probably never thought you could feel as lousy as you do now. You may well come to feel a lot worse before you have any reason to feel better. Such feelings are normal, but you won't have the luxury of wallowing in them for long." (Kirkwood, 1993, xii)

Gegewe die belangrike rol wat werk in die meeste mans se lewens speel, is dit belangrik om hulle reaksies wanneer hulle dit op onwillekeurige wyse verloor, te ondersoek (Panzarella, 1991). Verder beïnvloed hulle reaksies nie slegs die kwaliteit van hulle eie lewens nie, maar ook dié van hulle gesin.

Hoewel sekere reaksies op werksverlies by die meeste afgedankte persone voorkom, is die ervaring van werksverlies vir elke persoon uniek. Sy reaksie daarop is 'n weerspieëling van sy persoonlike styl, wêreldbeskouing, geskiedenis en verwagtings. Verskillende eksterne bronne, byvoorbeeld sy gesin, sal ook sy reaksie beïnvloed. Hierdie faktore is dikwels interafhanklik (Kates, 1990; Smith, 1988; Archer & Rhodes, 1993; May & Brown-Standridge, 1988).

Sedert die dertigerjare, het 'n groot aantal studies oor werksverlies gefokus op **stadiummodelle** van individuele reaksies op werksverlies. Volgens hierdie modelle beweeg die mens deur diskrete emosionele stadia na die verlies van sy werk wat,

hoewel dit in duur en intensiteit verskil, redelik algemeen, voorspelbaar en heeltemal verstaanbaar is (Leana, 1992; Jukes & Rosenberg, 1993).

Hierdie stadiummodelle word egter deur verskeie navorsers bevraagteken (Leana, 1992; May & Brown-Standridge, 1988). Ehrlich (1991) het bevind dat persone wat hulle werk verloor het, nie emosies in 'n spesifieke volgorde ervaar het nie. Hulle emosies was soos 'n "roller-coaster" - soms het hulle gelyktydig meer as een emosie ervaar, ander kere slegs een emosie en hulle kon soms nie die emosies identifiseer, onderskei of in volgorde plaas nie.

Die simptome van werksverlies kan vergelyk word met dié van post-traumatiese stressindroom - sommige mense beskryf hulle gevoelens van skok en woede in dieselfde terme as diegene wat 'n oorlog en verkragting oorleef het (Ehrlich, 1991).

Daar word vervolgens aandag gegee aan emosionele reaksies wat volg op werksverlies. Dit kom egter voor asof uiting aan die emosies nie 'n voorspelbare patroon volg nie.

3.3.1 Emosionele reaksies

(i) Skok

Werksverlies is só verskillend van vorige ervarings dat dit mense skok wat daardeur geraak word (Kirkwood, 1993). Daarom is dit een van die algemeenste reaksies op werksverlies en manifesteer dit as verwarring, ongeloof en gevoelloosheid wat ure en selfs dae kan duur (Jukes & Rosenberg, 1993). Die persoon is dikwels nie in staat om te verstaan wat met hom gebeur het nie. In hierdie stadium kan hy nie vir sy toekoms beplan nie weens sy gebrek aan konsentrasie en vergeetagtigheid (Ehrlich, 1991; Panzarella, 1991; May & Brown-Standridge, 1988; Middlebrook & Clarke, 1991).

(ii) Ontkenning

Sommige persone onderdruk hulle hartseer deur hulle afdanking te ontken. Dit dien as 'n verdedigingsmeganisme waardeur hulle 'n positiewe houding probeer handhaaf en voorgee dat hulle nie afgedank is nie. Daardeur word hulle selfagting kunsmatig verhoog maar ongelukkig sal dit nie lank hou nie (Panzarella, 1991; Jukes & Rosenberg, 1993). Katz (1990, 280)

het besef dat hy afgedank sou word indien hy nie vrywilliglik sou bedank nie, maar vir 'n tydlank het hy ontken dat die skrif aan die muur was. Hy beskryf sy ontkenning soos volg:

> "But men are trained to soldier on. Failure isn't an acceptable notion; refusing to accept it somehow kept all its dreadful implications at bay. Certain realities began to chip away my denial, however."

(iii) Woede en bitterheid

Afgedankte persone kan om verskeie redes woedend voel, byvoorbeeld omdat hulle voel dat hulle deur die firma verraai is en oor die wyse waarop die afdanking hanteer is (Middlebrook & Clarke, 1991).

Woede is 'n gepaste emosie in hierdie situasie en dit is nodig dat dit ervaar sal word. Die onderdrukking daarvan kan tot ernstige emosionele probleme lei wat die effektiewe hantering van werksverlies kan ondermyn. Die geldigmaking van toepaslike woede het 'n kalmerende effek wat die persoon kan help om die negatiewe situasie agter hom te plaas en met sy lewe voort te gaan (Foster & Schore, 1990).

Woede ontstaan ook by persone wat baie toegewyd was aan hulle werk en projekte gehad het waarvan hulle nie die plesier sal hê om dit te voltooi nie (Ehrlich, 1991). Leana (1992) het onderhoude gevoer met persone wat hulle werk verloor het toe staalfabrieke in Pittsburg gesluit het. Een werker (Leana, 1992, 55) beskryf sy woede soos volg:

> "I am bitter, very bitter, to know that American business sold the American workers out for its greed, for money, and that the government did nothing about it..."

Nie alle mense is ontsteld of kwaad wanneer hulle afgedank word nie. Wanneer persoonlikheidskonflikte, organisatoriese veranderinge en ander faktore 'n onhoudbare situasie vir die persoon veroorsaak, mag hy in werklikheid verlig voel wanneer die situasie beëindig word. Hy sal ook verlig voel wanneer hy vermoed het dat hy afgedank sou word en die onsekerheid daarvan deur sy afdanking beëindig is (Ehrlich, 1991; Smith, 1988; Jukes &

Rosenberg, 1993).

(iv) Angs en vrees

Werksverlies veroorsaak 'n groot ontwrigting in die persoon se lewe as gevolg van die verlies aan 'n gevoel van sekuriteit. Die hantering van hierdie ontwrigting vereis 'n groot aanpassing en daarom is dit natuurlik dat die persoon vrees en angs sal ervaar oor die onbekende toekoms (King, 1993; Jukes & Rosenberg, 1993; May & Brown-Standridge, 1988).

Hy kan onder meer bang wees dat hy nie weer 'n ander werk sal kry nie en gedoem is tot langtermyn finansiële probleme. Hierdie vrees word nie altyd verwoord nie maar dit kan op verskillende wyses manifesteer, byvoorbeeld woedeuitbarstings en depressie (Smith, 1988; Jukes & Rosenberg, 1993).

(v) Skaamte

Gedurende die eerste stadium na sy afdanking wonder die persoon hoe hy vir ander mense daarvan gaan vertel. Hy beskou sy afdanking as die ontkenning van alles wat hy vermag het, met ander woorde as 'n persoonlike mislukking (Jukes & Rosenberg, 1993). Katz (1990, 281) beskryf sy gevoel van mislukking met die volgende woorde:

> "...I would feel there was a large red X stamped on my forehead that marked me as a man whose career has collapsed, whose ability to pay his bills was in doubt, who had, for the first time since adolescence, days to fill that seemed like great yawning chasms. *A man who had failed.*"

(vi) Depressie

Depressie word gekenmerk deur diepe hartseer, willoosheid, 'n verlies aan motivering en onttrekking. Die depressielyer kan voel dat die einde van sy wêreld aangebreek het en dat hy nie die krag het om die toekoms te hanteer nie. Dit is 'n natuurlike en, in die meeste gevalle, 'n tydelike respons wat verdwyn sodra die persoon na 'n ander werk begin soek. Dit kan egter weer na vore kom na elke mislukte werksonderhoud (Ehrlich, 1991; Jones, 1991c;

Panzarella, 1991; Jukes & Rosenberg, 1993; May & Brown-Standridge, 1988).

Depressie kan ook die gevolg van eensaamheid en 'n gevoel van isolasie wees by persone wat bevredigende sosiale verhoudings by sy vorige werk gehad het (Jukes & Rosenberg, 1993).

Nie alle persone wat afgedank is, word depressief nie. Sommige persone raak hoogs gemotiveerd om beheer oor hulle lewens te herstel en hierdie verskynsel word deur Brehm (in Leana, 1992) se reaktansieteorie (*reactance theory*) verduidelik. Wanneer 'n persoon se persoonlike beheer bedreig word, raak hy gemotiveerd om hierdie verlies aan beheer te herstel. In die geval van werksverlies is die verlies aan beheer die persoon se onvermoë om te werk. Beheer word herstel deur 'n werksoektog op tou te sit of, indien dit misluk, uiting te gee aan die frustrasie wat ervaar word as gevolg van die gebrek aan beheer, byvoorbeeld alkoholmisbruik.

Pogings is aangewend om reaktansieteorie met die teorie van aangeleerde hulpeloosheid te versoen (Leana, 1992). Die aanvanklike reaksie op werksverlies kan die vorm aanneem van verhoogde motivering om beheer te herstel. Indien hierdie pogings herhaaldelik misluk (byvoorbeeld dat hy nie ander werk kry nie), kan die persoon hulpeloosheid aanleer en die passiwiteit en depressie openbaar wat dikwels in die literatuur gerapporteer word. 'n Afgedankte staalwerker (Leana, 1992, 48) verwoord sy gevoelens van hulpeloosheid soos volg:

> "At first you don't believe it. Next you get mad. After that you just don't give a damn."

(vii) Hulpeloosheid

Die persoon wat sy werk verloor het, voel dat hy geen beheer oor sy lewe het nie en daarom ervaar hy 'n gevoel van weerloosheid. Ongeag hoe hard hy gewerk het en hoe toegewy hy aan sy werkgewer was, het iemand anders sy lot bepaal (Ehrlich, 1991; Jukes & Rosenberg, 1993; Middlebrook & Clarke, 1991).

(viii) Gevoel van verwerping

Daar bestaan 'n sterk neiging by persone wat afgedank is om

persoonlik verwerp te voel, en dit ten spyte van die wete dat besnoeiing noodsaaklik was as gevolg van ekonomiese oorwegings. Hierdie gevoel van verwerping hang ten nouste saam met die verlies aan selfagting en 'n gevoel van mislukking (Ehrlich, 1991; Smith, 1988). 'n Afgedankte staalwerker (Leana, 1992, 55) verwoord sy gevoel van verwerping soos volg:

> "U.S. Steel used me until I was spent then cast me aside...Now I know how a Vietnam Vet feels." 1992,

(ix) Skuldgevoelens

Al weet die afgedankte persoon dat sy afdanking die gevolg is van ekonomiese omstandighede, kan hy soms nie die gevoel onderdruk dat hy wel op een of ander wyse verantwoordelik was daarvoor nie. Hierdie skuldgevoelens word verhoog namate sy werksoektog onsuksesvol bly en gaandeweg begin hy dan aan sy eie vermoëns te twyfel (Smith, 1988; Jukes & Rosenberg, 1993).

(x) Pessimisme en onttrekking

Hierdie gevoelens is die resultaat van 'n uitgerekte en onsuksesvolle werksoektog wat gepaard kan gaan met 'n gevoel van verveling. Katz (1990, 280) beskryf dit soos volg:

> "Out-of-work men have the healthiest dogs of anybody in town. ...And the best-tended yards...I would sneak down to the playroom and fire up my daughter's Nintendo. I developed considerable skill at *Jaws* and once even killed the monster."

(xi) Aanvaarding

Mettertyd begin die persoon sy afdanking en gepaardgaande veranderde realiteite aanvaar, hoewel hy nooit volkome op sy gemak daarmee kan wees nie. Hy aanvaar ook sy negatiewe gevoelens as 'n normale reaksie op sy negatiewe ervaring. Hy is nou in staat om konstruktiewe stappe te neem om sy omstandighede te verander en sy werksoektog te beplan (Panzarella, 1991; Jukes & Rosenberg, 1991; Middlebrook & Clarke, 1991).

'n Tweede aspek van aanvaarding is dat hy dalk nooit weer dieselfde tipe werk met dieselfde salaris as in die verlede sal

kry nie. Hierdie realiteit word soms eers aanvaar na maande van 'n onsuksesvolle werksoektog (Kirkwood, 1993).

'n Derde vorm van aanvaarding is dat die afgedankte persoon besef dat hy die slagoffer van 'n ongelukkige situasie was wat met enigiemand kon gebeur het. In hierdie stadium ervaar hy 'n gevoel van optimisme - hy was in die verlede suksesvol en hy sal in die toekoms weer sukses bereik. Indien hy gelukkig is om werksonderhoude te kry, sal sy gevoel van selfagting en hoop dat hy werk sal kry, verhoog. Tydens hierdie fase sal hy egter fantastiese dae én pikswart dae beleef (Ehrlich, 1991; Kirkwood, 1993; Panzarella, 1991).

Samevattend kan gesê word dat werksverlies 'n opeenvolging van negatiewe emosies kan veroorsaak wat, wanneer dit suksesvol verwerk is, tot 'n bevredigende toestand van aanpassing kan lei. Dit kan egter ook 'n positiewe ervaring wees wat 'n keerpunt in baie mense se lewens teweegbring. Dit word 'n groeiproses wanneer die afgedankte werker in staat is om sy persoonlike probleme op te los en die bedreigings en uitdagings wat deur werksverlies gestel is, die hoof te bied. Gedurende hierdie tyd heroorweeg sommige persone hulle werksopsies en slaan 'n nuwe rigting in (Mallinckrodt, 1990; Panzarella, 1991; Jukes & Rosenberg, 1993).

3.3.2 Gedragsveranderinge

Werksverlies veroorsaak nie slegs emosionele veranderinge nie, maar ook gedragsveranderinge by die afgedankte werker. Die ernstigstes hiervan is alkohol- en dwelmmisbruik en selfmoord.

(i) Alkohol- en dwelmmisbruik

Navorsingsresultate dui daarop dat die voorkoms van klinies beduidende alkoholmisbruik en/of dwelmmisbruik hoër is by afgedankte werkers as by diegene wat nie afgedank is nie (Catalano, Dooley, Wilson & Hough, 1993; Zlotnick & Cassanego, 1992). 'n Afgedankte staalwerker (Leana, 1992, 64) beskryf sy verslawing soos volg:

> "After being laid off I began to drink quite heavily and do drugs. I went to a number of rehabs and afterwards I felt like I really wasn't sure that

starting over again at forty-four was worth it".

(ii) Selfmoord

Ongeveer twintig studies wat sedert die sestigerjare gepubliseer is, het werkloosheid as 'n oorsaaklike faktor by selfmoord geïdentifiseer (Dooley, Catalano & Rook, 1988). Die afgedankte staalwerkers in Leana (1992, 59) se studie het selfmoord as 'n opsie beskou:

> "If I didn't have a strong mind, I think I would have jumped off the bridge like the other steelworkers did. It's really sad to work so hard and have nothing".

3.3.3 Fisiologiese reaksie

Ten spyte van die groot aantal studies wat uitgevoer is om 'n oorsaaklike verband tussen werkloosheid en swak fisieke gesondheid te probeer aantoon, is die empiriese bewyse vir hierdie verband statisties onbeduidend (Iversen & Sabroe, 1988). Navorsing dui wel daarop dat werkloosheid 'n negatiewe uitwerking op gesondheid kan hê, maar nie op so 'n dramatiese wyse as wat verwag sou word nie. Werkloosheid het die sterkste impak op psigosomatiese siektes, byvoorbeeld eet- en slaapversteurings, die misbruik van kalmeermiddels, dermatitis en hoofpyne (Leana, 1992). Stres wat as gevolg van werkloosheid ervaar word, kan ook aanleiding gee tot ernstige siektes, byvoorbeeld hoë bloeddruk, versnelde hartklop en maagsere (Leana, 1992; Iversen & Sabroe, 1988; May & Brown-Standridge, 1988). Afgedankte staalwerkers het volgens Leana (1992, 63) hulle hartaanvalle aan hulle werksverlies toegeskryf:

> "I will always feel that my heart attack was a reaction to my job loss."
> "After being on unemployment for five weeks, I had a massive heart attack which I think was partially caused by losing my job".

Afgedankte persone kan ook op sodanige wyses reageer wat skadelik is vir hulle fisieke gesondheid, byvoorbeeld deur te rook en alkohol en dwelmmiddels te misbruik. Hoewel sulke aktiwiteite skadelik is vir hulle fisieke gesondheid, kan dit die

intensitieit van die emosies en stres wat ervaar word, verminder en die afgedankte werker kalmeer sodat hy sy werksverlies beter kan hanteer (Leana, 1992).

3.3.4 Kognitiewe reaksies

Wanneer 'n persoon sy werk verloor het, moet hy probeer sin maak uit wat met hom gebeur het. Hoekom het dit met my gebeur? Wat sê dit van my vermoëns, my vorige beroepsbesluite of my geluk? Hoe ernstig is my probleem? (Leana, 1992).

Persone wat gekonfronteer word met die onsekerheid wat deur werksverlies veroorsaak word, moet 'n nuwe weergawe van die realiteit waarin hy homself bevind, skep om hierdie gebeurtenis te verklaar. Hierdeur word onsekerheid verminder en betekenis en struktuur aan die onbekende gegee (Leana, 1992).

In terme van werksverlies maak mense attribusies op minstens drie dimensies:

(a) Die intensiteit van die werksverlies ten opsigte van die hoeveelheid stres, ongemak of ontwrigting wat dit in hulle lewens veroorsaak;

(b) Die oorsaak van die werksverlies, met ander woorde wie se skuld die afdanking is; en

(c) Die omkeerbaarheid van die werksverlies in terme van die waarskynlikheid om her-indiens geneem te word (Leana, 1992).

Dit blyk dus duidelik uit die literatuur dat individue se reaksies op werksverlies kompleks is aangesien hulle op verskeie vlakke reageer. Individuele verskille in response op werksverlies word deur verskeie faktore beïnvloed.

3.4 FAKTORE WAT REAKSIES OP WERKSVERLIES BEÏNVLOED

Onlangse navorsing oor werksverlies is tot 'n groot mate beïnvloed deur navorsing wat gedurende die Depressie in Amerika uitgevoer is. Aannames oor die oorsake en gevolge van werksverlies is gebaseer op die spesifieke omstandighede van die dertigerjare (Leana, 1992).

Omdat werkloosheid so wydverspreid was gedurende die dertigerjare, is daar meer aandag gegee aan gemiddelde verskille

tussen werklose en werkende persone as aan individuele verskille tussen werklose persone. Baie navorsers het byvoorbeeld gekyk na verskille in psigologiese welsyn tussen werklose en werkende persone waardeur hulle die negatiewe gevolge van werksverlies gedokumenteer het. Baie minder aandag is gegee aan die differensiële impak van werksverlies op individue met inagneming van hulle spesifieke omstandighede (Leana, 1992).

Gedurende die Depressie is werkloosheid beskou as 'n geweldige slag vir werkers en hulle gesinne. Daarom is navorsing daarop gerig om werksverlies as 'n verpletterende ervaring te beskryf in plaas daarvan om te verduidelik hoe en waarom dit psigologiese nood veroorsaak (Leana, 1992).

Omdat die Depressie destyds beskou is as 'n nasionale ramp van onvergelykbare afmetings, is die meeste navorsing aangaande werksverlies uitgevoer deur arbeidsekonome. Die verband tussen makro-ekonomiese faktore en individuele psigologiese faktore is minder omvattend bestudeer (Leana, 1992).

Gedurende die periode van relatief hoë indiensname gedurende die veertiger- tot sestigerjare was daar 'n onderbreking in navorsing oor werksverlies. Die resessie van die sewentiger- en tagtigerjare het hierdie onderwerp weer op die voorgrond gebring. Navorsing het gefokus op die negatiewe psigologiese en fisiologiese gevolge van werksverlies vir die ontslane werker sowel as op die negatiewe gevolge daarvan vir sy familie, vriende en kollegas. Meer onlangse navorsing het gefokus op die moderatoreffekte van individuele faktore, byvoorbeeld persoonlikheidstrekke en sosiale ondersteuning, wat die gevolge van werksverlies kan beïnvloed (Leana, 1992; Leana & Feldman, 1990).

Empiriese navorsing oor individuele verskille het veral gefokus op twee faktore, naamlik persoonlikheids- en demografiese veranderlikes.

3.4.1 Persoonlikheidsveranderlikes

Aangesien persone se vermoëns om teenspoed te hanteer verskil, sal sommige persone as gevolg van hulle unieke disposisies waarskynliker as ander deur werksverlies benadeel word. Hierdie

verskille is moeilik om te bestudeer aangesien die navorser persoonlikheidstrekke moet meet voordat die persoon afgedank word (Warr, Jackson & Banks, 1988).

Persoonlikheidstrekke wat ondersoek is, is selfagting, gehardheid, buigsaamheid, selfeffektiwiteit, die tipe-A-gedragspatroon en lokus van beheer (Leana, 1992).

Aangesien werksverlies 'n negatiewe gebeurtenis is wat baie mense raak, wou sosiaalwetenskaplikes persoonlikheidstrekke ondersoek wat individue moontlik kan buffer teen die volle trefkrag daarvan. Kenmerke soos selfagting en gehardheid behoort persone meer weerbaar en selfonderhoudend te maak wanneer hulle met teleurstellings gekonfronteer word. Daar is egter slegs 'n onbeduidende positiewe verband gevind tussen gehardheid en aktiewe hantering (Leana, 1992). Leana en Feldman (1990) meen dat gehardheid en selfeffektiwiteit twee persoonlikheidstrekke is wat die moeite werd mag wees om verder te bestudeer.

Werksverlies ontneem die persoon van bestaande roetines en dwing hom om van vooraf te begin. Daarom wou navorsers persoonlikheidstrekke soos buigsaamheid en selfeffektiwiteit ondersoek omdat hierdie trekke 'n persoon kan help om makliker by nuwe omstandighede aan te pas. Die resultate van 'n klein aantal studies het 'n onbeduidende positiewe verband gevind (Leana, 1992).

Wanneer werksverlies plaasvind buite die beheer van die afgedankte werker, voel hulle dikwels apaties en moedeloos. Dit gee aanleiding tot die hipotese dat persoonlikheidstrekke soos interne lokus van beheer en tipe-A-persoonlikheid 'n werklose persoon kan predisponeer om meer aktief en ondernemend te poog om 'n mate van normaliteit in sy lewe te verkry. Navorsing het gevind dat tipe-A-persoonlikhede meer geneig was om na werk te soek, bereid was om te verhuis, aansoek te doen om finansiële hulp en betrokke te raak by gemeenskapsprojekte. Die A-tipe persoon se predisposisie om aktief te wees, word oorgedra in negatiewe situasies soos werksverlies wat hom motiveer om sy situasie te verander deur probleemgefokusde hanteringsgedrag (Leana, 1992).

Lokus van beheer speel 'n minder beduidende rol in die bepaling

van hanteringsgedrag. Die meeste respondente in Leana (1992, 54) se studie van afgedankte staalwerkers, het werksverlies toegeskryf aan eksterne faktore.

> "I had a job that I liked very much. I lost it through no fault of my own."
> "As far as I'm concerned, U.S. Steel ruined my life. They have caused a lot of heartache for me and my family."

3.4.2 Demografiese faktore

Navorsing oor werksverlies dui daarop dat demografiese faktore, veral ouderdom, geslag, opvoeding en ras grootliks bepaal hoe mense op werksverlies sal reageer.

Verskeie studies het 'n kurviliniêre verband tussen ouderdom en werksverlies gerapporteer. Dit wil voorkom asof persone tussen die ouderdomme 20-59 jaar negatiewer beïnvloed word deur werksverlies as diegene onder twintig en bokant sestigjaar oud. Aangesien baie studies egter nie persone onder twintig of bokant sestigjaar oud in hulle studies ingesluit het nie, neem baie navorsers aan dat daar 'n omgekeerde verband bestaan tussen ouderdom en reaksie op werksverlies. Dit is egter nie noodwendig die geval nie. Hoe ouer die afgedankte werker is, hoe meer het hy waarskynlik in sy vorige werk belê en hoe minder buigbaar sal hy daarom wees wanneer hy na 'n ander werk soek. Voorts kom ouer werknemers groter struikelblokke teen wanneer hulle werk soek (Leana & Feldman, 1990). 'n Afgedankte staalwerker in Leana (1992, 52) se studie verwoord sy gevoelens soos volg:

> "At my age I should be living in what they call the 'golden years'. My home paid off, my children grown up and educated...Because I have five children, all college-educated, I was not able to save any money for the present. As a result life is now as big a burden as when I was raising children, especially economically."

Winefield en Tiggeman (1989) het gevind dat werksverlies nie 'n psigologiese impak op skoolverlaters het nie aangesien hulle nog nie psigologies geheg was aan hulle werk of werkstevredenheid

ervaar het nie.

'n Tweede groep persone in die Amerikaanse samelewing wat groter nood ervaar wanneer hulle afgedank word, is etniese minderhede. Ongelukkig is daar nog nie navorsing in hierdie verband wat van toepassing is op die Suid-Afrikaanse bevolking nie. Minderhede wat wel meer negatief deur werksverlies geraak mag word, is gestremde persone as gevolg van beperkte werksgeleenthede en ontoeganklikheid van werksplekke.

Sekere demografiese groepe is meer weerloos teen werksverlies as gevolg van hulle posisie in die arbeidsmark. 'n Voorbeeld is persone sonder naskoolse opleiding wat geplaas word in lae geskoolde beroepe in die vervaardigingsbedryf wat histories gevoelig is vir resessie (McKnight, 1991; Leana & Feldman, 1990).

Verskeie navorsingsresultate dui daarop dat werksverlies meer traumaties is vir die middelberoepsgroep (Leana, 1992). Dit kan daaraan toegeskryf word dat middeljariges, wat waarskynlik hierdie poste beklee, op hierdie stadium die meeste in hulle beroepe belê het ten opsigte van verbondenheid, ambisie en finansiële afhanklikheid. Daar bestaan 'n mate van ondersteuning vir die hipotese dat hierdie afgedankte werkers groter probleme ondervind om hulleself los te maak van hulle vorige beroepe en verdere navorsing in hierdie verband is nodig (Leana & Feldman, 1988).

3.4.3 Finansiële faktore

Die finansiële omstandighede van die afgedankte werker is 'n beduidende voorspeller van sy reaksie op werksverlies (Leana, 1992; Leana & Feldman, 1990). Mallinckrodt en Bennett (1992) het gevind dat finansiële oorwegings 'n belangrike bron van stres by afgedankte bloukraagwerkers was. Hulle het hulle veral bekommer oor kos en mediese versorging.

Werksverlies gaan dikwels gepaard met 'n drastiese verlaging in lewenstandaarde en dit kan voortduur selfs nadat die persoon 'n ander werk gekry het. 'n Afgedankte staalwerker (Leana, 1992, 51) stel dit soos volg:

> "The shock of losing your job and starting [a new job] at $5 an hour or less is tremendous! I used to have a

> family life; now all I have is work, twelve hours a day, to meet my bills. The adjustment is unthinkable!".

Hy verloor dikwels ook sy byvoordele, naamlik mediese en pensioenfonds, soos hierdie afgedankte staalwerker (Leana, 1992, 52) ondervind het:

> "I have tried many jobs since losing my job at [the mill]. There have not been any of these jobs to compare with the one [I had]. No benefits like I used to have. Wages are terrible on these jobs."

Die ontslane werker se persepsie van die arbeidsmark speel 'n belangrike rol in sy reaksie op die verlies van sy werk. Indien hy sy kanse om herindiens geneem te word, as skraal beskou, sal hy meer pessimisties voel dat hy weer 'n werk, veral met 'n vergelykbare salaris, sal kry (Leana, 1992).

Dit wil voorkom asof die verlies aan geld en voordele wat daarmee gepaard gaan, die negatiewe reaksie op werksverlies meer beïnvloed as die tydsduur wat die persoon werkloos is (Leana, 1992). Die tydsduur van werkloosheid is egter 'n belangrike faktor wat reaksie op werksverlies bepaal. Hoe langer die periode van werksverlies, hoe groter is die emosionele nood wat ervaar word (Baik, Hosseini & Priesmeyer, 1989).

Daar kan twee redes aangevoer word waarom dit belangrik is om die verskillende reaksies op werksverlies te bestudeer. Eerstens, aangesien persone se persepsies oor die kwaliteit van hulle lewens vervleg is met hulle werkservarings, veroorsaak hulle reaksies op die verlies daarvan ontwrigting in die kwaliteit van hulle eie lewens, maar ook in dié van hulle gesinslede. Tweedens, kan daar verwag word dat mense se reaksie op werksverlies 'n groot invloed sal hê op die wyse waarop hulle hul werksverlies hanteer en op hulle uiteindelike aanpassing.

3.5 DIE HANTERING VAN WERKSVERLIES

Wanneer 'n persoon sy werk verloor as gevolg van ekonomiese omstandighede, word hy gewoonlik as 'n slagoffer van omstandighede buite sy beheer beskou. Psigologiese navorsing het veral gefokus op die emosionele reaksies van die afgedankte

werker. Daar is min bekend aangaande die inisiatiewe wat hy neem om die gevolge van werkloosheid te verminder en hoe effektief daardie inisiatiewe is (Leana, 1992). Dit is egter nodig om groter insig te verkry in die hanteringsproses sodat voorkomende intervensies ontwerp en implementeer kan word wat mense groter beskerming bied teen die negatiewe gevolge van werksverlies.

Die term hanteringbronne verwys na die individu se kognitiewe en gedragstrategieë waardeur faktore wat stres veroorsaak, uitgeskakel of sy emosionele reaksies daarop verminder kan word (Kinicki & Latack, 1990; Leana & Feldman, 1988). Sulke bronne is veral nuttig om toestande te hanteer waaroor mense min direkte kontrole het, byvoorbeeld werksverlies. Hanteringsbronne bestaan binne die persoon (byvoorbeeld persoonlikheidseienskappe) of in die situasie (byvoorbeeld sosiale ondersteuning). Lazarus en Folkman (in Holmes & Werbel, 1992) het ses basiese hanteringsbronne geïdentifiseer, naamlik gesondheid, energie, positiewe gesindheid, probleemoplossingsvaardighede, sosiale ondersteuning en materiële bronne. Holmes en Werbel (1992) het bevind dat positiewe gesindheid, soos selfwerksaamheid en interne lokus van beheer, die belangrikste hanteringsbronne by werksverlies is.

Daarbenewens is dit ook belangrik om oor effektiewe probleem-oplossingsvaardighede te beskik (Holmes & Werbel, 1992). Navorsers het bevind dat persone wat oor hulle werksverlies skryf, vinniger werk kry as diegene wat dit nie doen nie. Deur hulle emosies te verwoord, kan hulle die onaangename ervaring verwerk en voortgaan met hulle lewens (Laabs, 1993).

Werksverlies dwing individue om nuwe roetines in hulle lewens te bewerkstellig. Hoewel die afgedankte persoon weerloos, kwaad of depressief mag voel, verskaf afdanking dikwels die nodige aansporing om van rigting te verander, byvoorbeeld om 'n nuwe beroepsrigting in te slaan of na 'n gebied te verhuis wat beter werksgeleenthede bied (Leana, 1992).

Selfs wanneer hanteringsgedrag nie direk gerig word op die verkryging van werk nie, kan sekere negatiewe konsekwensies van werksverlies uitgeskakel word deur struktuur te gee aan sy daaglikse lewe en nuwe vriendskappe te sluit, byvoorbeeld deur

sy kinders se sportspanne af te rig (Leana, 1992). Jones (1988) verwys na hierdie persone as *konstruktiewe aanpassers*. Deur alternatiewe aktiwiteite te vind wat hulle in staat stel om produktief te bly en sosiale isolasie te vermy, vervang hulle beide die latente en manifeste funksies van werk. Die ander groep, die sogenaamde *berustende aanpassers*, se verwagtings en ideale word verlaag om aan te pas by hulle werklose toestand. Sosiale onttrekking kan 'n wyse wees waardeur hulle stresvolle situasies kan vermy.

McKnight (1991) onderskei tussen drie tipes hanteerders, naamlik slagoffers, oorlewendes en navigators.

Slagoffers maak paniekresponse - hulle veg of vlug. Hulle glo dat die ergste met hulle sal gebeur en daarom is hulle dikwels die slagoffers van hulle eie geskepte omstandighede, byvoorbeeld depressie. Hulle maak nie gebruik van die geleenthede wat na hulle kant toe kom nie.

Oorlewendes maak die mees algemene respons. Hulle kom in kontak met hulle vegtersinstink, wat negatiewe gevolge kan hê, naamlik uitbranding, ontkenning en psigosomatiese simptome.

Navigators erken die pyn wat hulle werksverlies veroorsaak het maar maak hulleself gaandeweg los van hierdie pynlike verlede. Hierdie losmaking stel hulle in staat om te fokus op die taak wat voorlê en dit konstruktief aan te pak. Hulle is uitnemende streshanteerders en gaan voort om hulle eie toekoms te skep.

3.6 DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES OP DIE HUWELIKSVERHOUDING

Werksverlies bring die huweliksverhouding skerp onder die soeklig en fokus op die positiewe sowel as negatiewe aspekte daarvan (Bradfield, Jukes & Rosenberg, 1993; Jukes & Rosenberg, 1993). Elke party reageer as 'n individu op die gebeurtenis en die naskokke daarvan, maar word ook deur (en beïnvloed) die ander se reaksies beïnvloed. Beide man en vrou en die aannames onderliggend aan hulle verhouding, word aan 'n ernstige toets onderwerp wat krities vir die voortbestaan van die huwelik kan wees.

Volgens die kontrakteorie van Hunt en Sager (in Bradfield *et al.*, 1993; Jukes & Rosenberg, 1993) betree elke party 'n

ernstige verhouding met 'n stel verwagtings van wat hy/sy sal gee in die verhouding en wat hy/sy verwag om te ontvang uit die verhouding. Hulle noem dit "covenants" oftewel ooreenkomste. Hierdie ooreenkomste het betrekking op elke aspek van die paar se verhouding: hulle verhoudings met hulle vriende, prestasies, geslagslewe, mag, vryetydbesteding, geld, kinders, ensovoorts. Die kwaliteit van die huweliksverhouding is 'n direkte aanduiding van die mate waartoe hulle aan hulle ooreenkomste voldoen. Soms is hulle nie eens bewus van mekaar se ooreenkomste nie.

Daar word drie tipes ooreenkomste onderskei. Wanneer 'n paar **kongruente** ooreenkomste het, gee en ontvang hulle op bewustelike of onbewustelike wyse dieselfde dinge.

Ander pare geniet **komplimentêre** ooreenkomste. Hoewel hulle verwagtings verskillend is, pas dit by mekaar en het dit 'n bevredigende verhouding tot gevolg.

'n Derde groep het **konflikterende** ooreenkomste. Dit is botsende verwagtings wat eindelose probleme skep omdat elke party geneig is om teleurgesteld in en vies vir die ander een te wees.

Werksverlies maak 'n direkte aanslag op hierdie ooreenkomste, onafhanklik van die tipe ooreenkomste wat die paar mag hê. Elke party ervaar gelyktydig 'n persoonlike krisis wat, hoewel dit deur dieselfde gebeurtenis veroorsaak is, substansieel van die ander party se ervaring daarvan verskil. By beide partye ontstaan nuwe behoeftes en verwagtings en nuwe gedragspatrone kom te voorskyn wat die verhouding tot die uiterste beproef. Indien die man se salaris die uitruil van regte en verpligtinge aan die gang sit, sal hierdie uitruilings minder belangrik en bevredigend wees indien die man sy rol as broodwinner verloor. Verminderde rolintegrasie veroorsaak dat huweliksmaats die huwelik as onbevredigend beskou en dit kan tot die verbrokkeling van die huwelik lei. Daar word algemeen aanvaar dat werkloosheid die uitruilings waaraan die huweliksmaats gewoond is, ontwrig (Jones, 1989).

Huwelike wat gedurende die tydperk van werkloosheid die weerloosste is, is huwelike wat rigiede idees oor roloptredes handhaaf en nie in staat is om die nodige aanpassings te maak

tydens werkloosheid nie (Jones, 1989). Hierdie rigiede huwelike is ook die huwelike waar die man se status die afhanklikste is van sy werkstatus. Vir hierdie persone is dit moeilik om die nodige aanpassings te maak om werkloosheid te hanteer, byvoorbeeld om die vrou 'n werk te laat kry of die man meer take in die huis te laat uitvoer. 'n Huweliksverhouding wat buigbaar genoeg is om verandering in die man sowel as die vrou se rolle toe te laat, sal die aanpasbaarste wees wanneer ekonomiese omstandighede aanpassing vereis (Zvonkovic, Guss & Ladd, 1988).

Wanneer die man se vermoë om respek af te dwing gekoppel is aan sy rol as broodwinner, vervul hy 'n instrumentele rol. Wanneer sy vrou of kind gedwing word om as broodwinner op te tree, verloor hy hierdie instrumentele rol en dus ook sy status binne sy gesin (Jones, 1989; Kates, 1990).

Gesinne waar die man se status deur kulturele norme bepaal word, sal die minste rolverwarring beleef wanneer die man sy werk verloor (Jones, 1989). Die man se status is nie afhanklik van sy rol as broodwinner nie en daarom word sy rol nie deur werksverlies beïnvloed nie.

Werksverlies sal waarskynlik in egalistiese huwelike beter hanteer word as binne verhoudings waarin die man 'n outoritêre rol speel (Jones, 1989). Binne egalistiese huwelike is die man se selfagting en status nie aan sy rol as broodwinner gekoppel nie en daarom kan huweliksmaats gedurende 'n tydperk van werkloosheid verdeling van arbeid op 'n gelyke basis herorganiseer sonder die verlies aan status vir die werklose man. Katz (1990) het die atmosfeer by die advertensiemaatskappy waarvoor hy gewerk het, so onuithoudbaar gevind dat hy verplig gevoel het om te bedank. Terwyl hy homself probeer vestig het as skrywer, het sy vrou die pot aan die kook gehou. Hy verwoord sy ervaring soos volg:

> "Men who still bitch about liberated women or feminism are either dumb or crazy. If my wife didn't land her job, I might be living in a tar paper shack" (Katz, 1990, 282).

Soos reeds genoem, word die gesin se hanteringsgedrag

gewoonlik daarop gerig om balans in die gesinslewe te herstel. Dit sluit onder andere in pogings om 'n ander werk te kry en die oorweging van heropleiding (May & Brown-Standridge, 1988). Binne sistemiese verband word die aanpassingsproses gekenmerk deur die gesin se vermoë om aan sy eie behoeftes te voldoen sowel as om sy eie behoeftes as "werklose gesin" te balanseer met die gemeenskap se vermoë om aan daardie behoeftes (byvoorbeeld medies, emosioneel en finansieel) te voldoen. Die verlies van 'n werk veroorsaak dikwels 'n sterk gevoel van verlies aan beheer en verminderde vertroue in die besigheidsisteem. Hierdie gevoelens bemoeilik verder die gesin se vermoë om vas te stel of 'n bepaalde vlak van aanpassing die beste is wat hulle onder die omstandighede kan bereik. Die man kan moontlik 'n beter besoldigende werk kry maar weens sy gebrek aan vertroue vat hy die eerste werk wat hom aangebied word.

Aanpassing word gekenmerk deur die bereiking van 'n balans op die lid-tot-gesin en gesin-tot-samelewing vlakke (May & Brown-Standridge, 1988). Dit stel hulle in staat om hulle selfrespek te behou en hulle toekomstige ontwikkeling as individue en as gesin te bevorder. Wanaanpassing word gekenmerk deur volgehoue wanbalans in die individu-huwelik-gesin-samelewing sisteem of deur die bereiking van balans teen 'n te hoë prys. Voorbeelde van wanaangepaste response sluit onder andere in die onttrekking van die gesin uit die samelewing, die ontkenning van die werksverlies en destruktiewe woede.

Elke gesin het sy eie hanteringsmeganismes om stres en verandering te hanteer (Smith, 1988). Werksverlies kan 'n man se persoonlike balans versteur, wat op sy beurt weer die gesin se hanteringsmeganismes versteur. In die algemeen kan daar gesê word dat 'n gesin, wat 'n geskiedenis van suksesvolle hantering van lewenskrisisse het, in staat sal wees om die man se werksverlies meer effektief te hanteer, met laer stresvlakke, as 'n gesin met minder ervaring.

Navorsing dui daarop dat die kwaliteit van die huwelik vóór werksverlies 'n belangrike veranderlike is om te bepaal hoe goed die huwelik aangepas het by die werksverlies (Jones, 1989; Jones, 1991c; Dew *et al.*, 1991; Rook, Dooley & Catalano, 1991).

In die algemeen wil dit voorkom asof die verhouding tussen die huweliksmaats na werksverlies 'n verlenging is van die verhouding wat bestaan het voor werksverlies. Resultate dui daarop dat die huweliksverhouding na werksverlies gespanne was indien dit voor werksverlies gespanne was. Indien die huweliksmaats probleme ondervind het, kan die vrou haar man se afdanking gebruik om hom "terug te kry". In hierdie geval verwyt sy hom terwyl hy eintlik haar ondersteuning nodig het en dit veroorsaak verdere verwydering tussen hulle. Dit lei daartoe dat hulle onwillig is om aanpassings te maak of hulle verskille op 'n vreedsame wyse op te los.

Wanneer die huweliksverhouding gesond was voor werksverlies, het die twee huweliksmaats nader aan mekaar beweeg na werksverlies. Dit kan daaraan toegeskryf word dat sulke huwelike oor bronne, begeertes en kommunikasievaardighede beskik wat aanpassing by werkloosheid bevorder.

'n Tweede veranderlike wat sal bepaal tot watter mate werksverlies die huweliksverhouding beïnvloed, is **strestransmissie** (Rook *et al.*, 1991). Eendersyds kan daar aanvaar word dat die huwelik mense tot 'n mate beskerm teen lewenstres of persone se weerstand teen die effekte van stres verhoog. Andersyds, wanneer twee stelle lewensplanne en ervarings saamgevoeg word, kan die indruk verkry word dat die huwelik blootstelling aan lewenstres verhoog. Evaluasie van hierdie kompeterende sienings is belangrik vir die ontwikkeling van diadiese of gesinsmodelle van stres.

Dit wil voorkom asof die kwaliteit van die huweliksverhouding sal bepaal tot watter mate strestransmissie 'n rol sal speel in die huwelikspaar se hantering van stresvolle lewensgebeure, byvoorbeeld werksverlies (Rook *et al.*, 1991). Daar kan geargumenteer word dat vroue in harmonieuse huwelike die grootste emosionele natrillings van eksterne gebeurtenisse, wat hulle mans beïnvloed, sal ervaar. Vroue in huwelike, wat gekenmerk word deur disharmonie, kan daarenteen miskien minder sterk reageer op hulle huweliksmaats se teenspoed. Die rede hiervoor is dat hulle minder begaan is oor hulle maats se teenspoed of omdat hulle maats minder eise vir ondersteuning aan hulle stel.

Vanuit 'n ander perspektief sal huweliksonmin juis bydra om die effekte van ongunstige gebeurtenisse, wat met 'n lewensmaat gebeur, te vererger (Rook *et al.*, 1991). Volgens hierdie siening sal strestransmissie wel plaasvind binne huwelike wat onmin ervaar omdat bestaande verskille beklemtoon word deur die interne of eksterne stressor.

'n Derde veranderlike wat 'n rol speel in die impak wat werksverlies op die huweliksverhouding kan hê, is die **psigologiese reaksie** van die man en sy vrou op sy afdanking, en nie werksverlies *per se* nie (Dew *et al.*, 1991). Volgens Rook *et al.* (1991) sal die mate waartoe 'n stresvolle lewensgebeurtenis soos werksverlies 'n vrou se emosionele gesondheid beïnvloed, bepaal word deur haar man se reaksie daarop. Resultate dui daarop dat werksverlies emosionele simptome by mans veroorsaak het, wat op hulle beurt weer emosionele simptome by hulle vrouens veroorsaak het. Vroue se emosionele response hang dus af van hoe goed of swak hulle mans die werksverlies hanteer het. Strestransmissie in die huwelik sal dus ook bepaal word deur die reaksie van die maat wat direk deur die gebeurtenis geraak word. Tradisioneel het stresnavorsers gefokus op stresvolle lewensgebeure wat mense persoonlik ervaar, terwyl hulle die potensieel ontwrigtende effekte van stresvolle gebeurtenisse op gesinslede geïgnoreer het (Rook *et al.*, 1991). Relatief min studies oor die impak van werksverlies het die effekte daarvan op die vrou en kinders van die afgedankte werker ondersoek. Navorsers wat wel die impak van werksverlies op die vrou ondersoek het, het bevind dat sy dieselfde simptome as haar man ervaar, maar eers op 'n later stadium van werkloosheid (Kates, 1990). Gedurende die eerste paar maande na werksverlies verander die man se rol en ondersteuning binne die gesinsomgewing en gevolglik ontwikkel sy vrou toenemende emosionele spanning in haar interpersoonlike verhoudings (Jones, 1989).

3.6.1 Emosies wat ervaar word deur die vrou van die ontslane werknemer

(i) Skok en ongeloof

Bykans alle vroue beleef hierdie twee emosies, al was die tekens

van die afdanking lankal reeds in die lug (Kirkwood, 1993; Bradfield *et al.*, 1993).

(ii) Verligting

Indien die afdanking verwag is, sal die vrou verlig voel omdat die spanning en onsekerheid wat sy en haar man ervaar het, tot 'n einde gekom het (Bradfield *et al.*, 1993).

(iii) Woede

Die woede van die vrou van die ontslane werker kan gerig word op die instansie wat haar man afgedank het asook op haar man (Bradfield *et al.*, 1993).

Sy kan om verskeie rede woedend voel teenoor die firma, byvoorbeeld omdat hulle haar gesinslewe ontwrig het en nie hulp voorsien het om hierdie krisis te hanteer nie.

Woede teenoor haar man is 'n ongemakliker emosie wat verskillende vorms kan aanneem. Sy kan woedend voel omdat hy sy werk verloor het en hom stilweg verantwoordelik hou daarvoor, maar hierdie tipe woede kom selde tot uitbarsting.

Woede kan ook die vorm van vyandigheid aanneem wanneer dit vir haar lyk asof hy nie 'n poging aanwend om 'n ander werk te kry nie.

'n Derde rede vir woede is die wyse waarop die werksverlies haar en haar man se rolle en roetines ontwrig het. Daar is heelwat navorsing in hierdie verband gedoen en daarom sal dit meer breedvoerig in 'n volgende afdeling bespreek word.

(iv) Verwarring

'n Groot hoeveelheid woede is gesetel in verwarring - soms weet vroue bloot net nie waarom hul mans hulle werk verloor het nie. Dit gebeur veral wanneer hul mans nie die redes vir hulle afdanking met hulle wil bespreek nie (Bradfield *et al.*, 1993).

(v) Skaamte en skuldgevoelens

Ten spyte van die ekonomiese realiteite, ervaar baie vroue 'n gevoel van skaamte en skuldgevoelens deur assosiasie met hulle mans (Bradfield *et al.*, 1993).

In die eerste plek voel hulle skaam as gevolg van die stigma wat daar aan werksverlies kleef. Hulle voel dat hulle familie, vriende en kennisse sal dink dat hul mans iets gedoen het om die afdanking te verdien.

In sommige gevalle is die vrou intellektueel en emosioneel tot só 'n mate by haar maat se werk betrokke, dat sy sy afdanking as 'n persoonlike mislukking ervaar.

Sy kan ook skuldig voel oor haar gevoelens teenoor haar man indien sy voel dat hy sy afdanking op die een of ander wyse kon verhoed het of omdat sy die indruk kry dat hy nie hard genoeg probeer om 'n ander werk te kry nie. (In sommige gevalle kan die vrou ten regte voel dat sy werksoekgedrag ongemotiveerd en rigtingloos is.)

(vi) Teleurstelling

Teleurstelling kan verskillende vorms aanneem, maar dit kom veral tot uitdrukking in die vorm van rou oor die verskillende projekte wat nou skielik afgestel of minstens uitgestel moet word (Bradfield *et al.*, 1993).

(vii) Angs en vrees

Min areas in die lewe van die vrou is angsvry wanneer haar man sy werk verloor het (Bradfield *et al.*, 1993). Sy bekommer haarself oor finansiële verpligtinge wat nie nagekom sal kan word nie, dat haar man se gesondheid as gevolg van die stres benadeel sal word, dat hy weens verminderde motivering nie 'n ander werk sal kry nie...

(viii) Weerloosheid

'n Gevoel van weerloosheid en verlies aan beheer gaan hand-aan-hand met angs oor moontlike veranderinge waarmee die vrou gekonfronteer word (Bradfield *et al.*, 1993).

Sy sal ook 'n gevoel van hulpeloosheid ervaar omdat sy nie vir haar man 'n ander werk kan kry nie - sy kan hom ondersteun en vir hom van werksgeleenthede vertel, maar hy sal self die stappe moet neem om vir hom 'n nuwe werk te verseker.

(ix) 'n Gevoel van verlies

Hoewel haar maat sy werk verloor het, sal die vrou dikwels beroof voel. Hierdie gevoel van rou word onder andere veroorsaak deur die verlies aan voorspelbare roetines en verlies aan vriende wat haar man se kollegas was, verlore drome en identiteit wat verkry is deur assosiasie met haar man se posisie binne sy firma en verlies aan vriende indien hulle moet verhuis (Bradfield *et al.*, 1993).

(x) Depressie

Die verskillende verliese wat beleef word, kan aanleiding gee tot depressie waarvan die duur en intensiteit kan verskil van persoon tot persoon, afhangende van haar unieke omstandighede en persoonlikheidstyl (Bradfield *et al.*, 1993).

(xi) Opgewondenheid en teleurstelling

Die emosies van die maat van die ontslane werker sal gedurende hierdie tydperk op 'n wipplank ry - sy sal dae beleef wanneer sy opgewonde voel oor die moontlikheid van 'n ander werk vir haar man en dan direk daarna weer teleurstelling ervaar wanneer hy dit nie gekry het nie (Bradfield *et al.*, 1993).

(xii) Stres

Die hoeveelheid stres wat die maat van die ontslane werker sal ervaar, sal verskil van persoon tot persoon afhangende van 'n aantal faktore, insluitende haar geskiedenis van streshantering, gesondheid en dié van die ander gesinslede, die sterkte van die huweliksverhouding, die hoeveelheid inligting wat hy met haar deel aangaande sy soeke na werk en die duurte van sy werkloosheid (Bradfield *et al.*, 1993).

(xiii) Gevoelens jeëns haar eie werk

Werk is vir baie vroue in hierdie situasie, 'n seëning (Bradfield *et al.*, 1993). Dit verskaf 'n salaristjek en afleiding van haar huislike bekommernisse. Andersyds kan 'n vrou wat skielik die broodwinner word, vasgevang voel in 'n beroep wat sy voorheen geniet het. Toe het sy gewerk omdat sy *wou* werk - nou werk sy omdat sy *moet*. Sy kan ook soms selfbewus voel omdat sy 'n werk het en haar man nie en daarom sal sy geneig wees om nie haar werk met hom te bespreek nie. Dit kan haar spanning verhoog indien sy probleme by die werk ondervind, of selfs wanneer sy bevordering gekry het.

(xiv) Fantasieë van wraak en wonderwerke

Die maat van die afgedankte werker kan fantasieë van wraak teen die mense wat haar man benadeel het, koester. Sy kan ook lugkastele bou oor wonderwerke wat kan gebeur, byvoorbeeld dat sy vorige werkgewers hom vra om terug te kom of dat hy 'n fantastiese nuwe werk kry (Bradfield *et al.*, 1993). Hoewel hierdie fantasieë aangenaam is en as 'n uitlaatklep dien, moet

sy onthou dat dit slegs 'n fantasie is en dat sy nie daarop kan reageer nie.

(xv) Gevoelens van verraad

Hierdie gevoel stem ooreen met die gevoel van verlies, maar dit is meer pynlik. Sy voel asof die firma 'n ongeskrewe kontrak verbreek het teenoor haar as die onsigbare huweliksmaat wat 'n groot hoeveelheid tyd en hoop in haar maat se toekoms belê het (Bradfield et *al.*, 1993).

Vroue dra gewoonlik op direkte of indirekte wyses by tot hulle mans se pligte as werknemers. Indien werk dan 'n gesinsaangeleentheid is, is werksverlies 'n gesinskrisis. Daar is min areas in die gesinsopset wat onaangeraak bly deur werksverlies.

3.6.2 Areas in die huwelik wat veranderinge ondergaan na werksverlies

Elke area besit die potensiaal om konflik en ontevredenheid te veroorsaak indien veranderinge die ander party se behoeftes en verwagtings ondermyn, byvoorbeeld wanneer 'n beplande vakansie afgestel moet word. Terselfdertyd kan 'n buigsame respons op sulke uitdagings, byvoorbeeld dat die vakansie geneem sal word wanneer die man weer indiens geneem is, 'n getroude paar emosioneel nader aan mekaar bring (Bradfield et *al.*, 1993).

(i) Daaglikse roetines

Die daaglikse roetines van die gesin word ontwrig wanneer die man skielik heeldag tuis is. In sommige huwelike kan dit spanning by die vrou veroorsaak indien sy voel dat haar man haar persoonlike ruimte gedurende werkstyd binnedring. Jones (1989) het gevind dat vroue gevoel het dat hulle 'n gedeelte van hul vryheid verloor het omdat hulle verplig was om meer aandag bedags aan hulle mans te skenk terwyl daar iets anders was wat hulle wou doen.

Ander pare se kommunikasieprobleme of probleme met intimiteit is voor werksverlies bedek deur die ruimte wat die man se werk gebied het. Omdat hulle nou verplig is om meer tyd saam deur te bring, word hulle verhoudingstekorte aan die kaak gestel en het hulle soms niks om vir mekaar te sê nie (Kates, 1990).

Navorsers het verder bevind dat gesinskontak toeneem na werksverlies maar dat sosiale kontak buite die huis afneem (Jones, 1991b). Hoewel kontak toeneem, kan kohesie verminder en konflik toeneem (Liem & Liem, 1988).

Soos reeds elders genoem, speel die kwaliteit van die huwelik voor werksverlies 'n belangrike rol wanneer daar na die gevolge daarvan vir die huweliksverhouding gekyk word. Daarom moet werksverlies nie slegs as 'n negatiewe ervaring beskou word nie. 'n Toename in die tyd wat saam deurgebring word, kan by sommige huwelikspare lei tot groter samehorigheid en intimiteit (Kates, 1990). Zvonkovic *et al.* (1988) se manlike, werklose respondente het gerapporteer dat hulle meer tyd as voorheen saam met hulle gesinne deurgebring en dit as 'n positiewe aspek van werkloosheid beskou het. Wanneer 'n pa meer tyd saam met sy kinders deurbring, ontwikkel hy 'n groter insig in sy kinders se behoeftes maar soms veroorsaak finansiële bekommernisse dat hy die tyd wat hy met sy kinders deurbring, minder geniet (Jones, 1991c).

(ii) Respek

Respek vir en die waardering van die ander party as 'n outonome mens is fundamenteel tot 'n gesonde verhouding (Bradfield *et al.*, 1993). 'n Belangrike aspek hiervan is respek vir elkeen se ruimte binne die huishouding. Wanneer 'n man sy werk verloor, probeer hy soms te kompenseer vir sy verlies aan selfagting deur beheer oor te neem van die kombuis, die kinders, die huishulp, ensovoorts. Hierdie indringing kan sy vrou, wat gewoond was om hierdie areas te beheer, grief en dit kan tot konflik lei (Kates, 1990).

Soms kan die man se respek vir sy vrou toeneem wanneer hy sien op watter bekwame wyse sy die huishouding bestuur en probleme hanteer waarmee vroue en moeders te kampe kry maar waarvan hulle werkende mans dikwels nie bewus is nie (Bradfield *et al.*, 1993).

(iii) Finansies

Selfs in sterk huwelike sal rusies oor geld waarskynlik toeneem wanneer finansiële probleme ondervind word (Jones, 1991c). Daar bestaan verskillende redes waarom inkomste en die verlies daarvan 'n belangrike rol speel in huwelikstevredenheid (Jones,

1989). Verlies aan 'n inkomste ontwrig die gesin se lewenstandaard en status in die samelewing waaraan hulle gewoond is. Vrese van afwaartse mobiliteit kan hulle gevoelens van ontevredenheid verhoog.

In sommige gevalle kan die vrou verplig word om terug te keer na die arbeidsmark toe en dit kan om verskeie redes probleme in die huwelik veroorsaak. Wanneer die man onttroon word as broodwinner, verloor hy meer as net sy werk (Barnes & Pusateri, 1991; May & Brown-Standridge, 1988). Hoewel haar salaris finansiële druk kan verlig, kan hy sy status verloor wanneer sy finansiële onafhanklikheid van hom bereik (Jones, 1991c). Indien sy voorheen 'n ondergeskikte rol in besluitneming gespeel het, kan haar status as besluitnemer nou verhoog. Indien hy nie buigsaam genoeg is vir hierdie veranderende situasie nie, kan die huweliksverhouding gespanne word.

Nie alle werklose huwelikspare het geldelike probleme nie. Soms is rusies oor geld in werklikheid die manifestasie van 'n dieper konflik. Voorts is sommige huwelikspare wat wel finansiële probleme het, in staat om hulle probleme te hanteer. Gesamentlike finansiële beplanning kan die paar help om hulle angstigheid te verminder (Bradfield *et al.*, 1993).

Konflik as gevolg van finansiële bekommernis kan verminder word indien die man sy vrou op hoogte hou van hoe sy soeke na 'n ander werk vorder of watter planne hy gemaak het om finansieel vir sy gesin te sorg (Bradfield *et al.*, 1993).

(iv) Kinders

Soms kan spanning veroorsaak dat ouers meer krities teenoor hulle kinders word maar in ander gevalle kan pa's meer betrokke raak by hulle kinders se aktiwiteite en versorging.

(v) Sosiale isolasie

Verskeie faktore dra by tot werklose persone se sosiale isolasie, byvoorbeeld 'n gebrek aan geld, skaamte en die feit dat hulle nie finansieel in staat is om sosiale verpligtinge te resiprokeer nie. Stres en sosiale isolasie kan die huweliksverhouding meer gespanne maak (Jones, 1989).

(vi) Huiswerk

Die verdeling van arbeid tuis kan 'n magstryd veroorsaak

wanneer die man skielik heeldag tuis is (Bradfield *et al.*, 1993). Dit gebeur veral in verhoudings waarin die man probeer kompenseer vir sy verlies aan gesag wat hy voorheen by sy werk uitgeoefen het. Indien hy nou probeer baasspeel oor die huishouding, kan dit wrywing veroorsaak tussen hom en sy vrou.

Liem en Liem (1988) het bevind dat daar belangrike veranderinge plaasvind in die verdeling van arbeid in werklose gesinne. Werklose pare was meer egalisties in hulle verdeling van arbeid as die werkende kontrolegroep en mans het toenemend betrokke geraak by aktiwiteite wat tradisioneel as vrouewerk beskou is. Hierdie verdeling van arbeid kan positiewe gevolge vir die huweliksverhouding hê want dit bied aan hulle die geleentheid om saam te werk en saam te ontspan. Indien die vrou egter nie haar man wil toelaat om by die huishouding betrokke te raak nie, kan hy oorbodig en nutteloos voel en dit kan ernstige spanning in die huwelik veroorsaak (Jones, 1989).

(vii) Die seksuele verhouding

Dikwels is 'n paar se seksuele verhouding 'n spieëlbeeld van hulle kommunikasiepatrone (Bradfield *et al.*, 1993). Pare wat saamwerk om aan te pas by die werksverlies en 'n wedersydse belangstelling in mekaar se veranderende behoeftes toon, sal vind dat hulle wedersydse omgee weerkaats word in hulle intieme seksuele verhouding.

Pare wat gedurende hierdie tydperk probleme ondervind om oor hulle behoeftes en vrese te praat, sal waarskynlik ook op seksuele gebied hulleself distansieer van mekaar (Bradfield *et al.*, 1993).

Ander redes vir verminderde seksuele aktiwiteit is onder andere vrees vir die finansiële implikasies van 'n swangerskap, die vrou se verminderde respek vir haar man en spanning in die huweliksverhouding (Jones, 1989). Vroue wat bekommerd is, is dikwels nie lus vir seks nie (May & Bobele, 1988).

'n Man se gevoel van manlikheid word dikwels gekoppel aan sy vermoë om finansieel vir sy gesin te sorg. Indien hy werkloos is, kan dit gebeur dat hy onbewustelik homself nie meer as 'n man beskou nie en dit kan tot impotensie lei (May & Bobele, 1988).

(viii) Gesinsgeweld

Verskeie navorsers het 'n toename in mishandeling en/of verwaarlosing by werklose gesinne aangetref. Daar is ook 'n agteruitgang in gesondheidsorg omdat die gesin hulle mediese voordele verloor het (Jones, 1989; Dew *et al.*, 1991; Zlotnick & Cassanego, 1992).

3.6.3 Egskeiding

Daar bestaan oortuigende bewyse in die literatuur dat werkloosheid tot onstabiliteit en konflik in die huwelik lei. Dit is egter onduidelik of werkloosheid aanleiding gee tot egskeiding aangesien die kwaliteit van die huwelik voor werksverlies 'n rol sal speel in die verbrokkeling van die huwelik (Jones, 1989).

Liem en Liem (1988) het 'n ratio van sewe tot twee in vervreemdings en egskeidings tussen werklose en werkende huwelike gevind. Hoewel die steekproef klein was, dui dit tog daarop dat werksverlies 'n beduidende bedreiging vir die voortbestaan van die huwelik kan inhou.

Die volgende faktore kan egskeidings beïnvloed (Jones, 1989):

(i) Hoe hoër en meer stabiel 'n man se inkomste voor werksverlies was, hoe minder waarskynlik sal 'n egskeiding plaasvind.

(ii) Hoe hoër die vrou se inkomste relatief tot haar man se inkomste is, hoe meer waarskynlik sal 'n egskeiding plaasvind.

(iii) Indien die paar voel dat hulle hul verlore status in die samelewing sal herwin, sal hulle geneig wees om hulle huwelik in stand te hou. Indien hulle egter voel dat hulle verlies aan status volledig is, sal die huwelik meer weerloos teen verbrokkeling wees.

(iv) Hoe hoër die sosio-ekonomiese stand van die huwelikspaar is, hoe minder waarskynlik sal hulle skei.

3.6.4 Duurte van die werkloosheid

Navorsing dui daarop dat gesinstres 'n piek bereik aan die einde van die eerste jaar van werkloosheid (Jones, 1989; Dew *et al.*, 1991). Op hierdie stadium is kommunikasie swak en is die huwelik die weerloosste teen egskeiding en huweliksgeweld. Na hierdie periode sal die krisis waarskynlik afneem. Indien die

gesin nog bymekaar is, sou hulle teen hierdie tyd 'n nuwe ekwilibrium bereik het deur verlaagde verwagtings.

Volgens lewensgebeureteorie stabiliseer die huwelik gedurende die tweede jaar na werksverlies omdat die onbekende bekend word (Jones, 1991a). Die betrokke persone vind dat sommige van hulle vrese ongegrond was. Hiermee saam ontstaan die besef dat hulle oor die vermoë beskik om probleme te hanteer en hierdie besef bou hulle selfvertroue op en verhoog hulle selfagting.

Daarom moet werksverlies en werkloosheid nie slegs as 'n negatiewe ervaring vir die huwelik beskou word nie (Kates, 1990). Huweliksmaats kan nader aan mekaar beweeg wanneer hulle mekaar ondersteun of 'n gesamentlike bedreiging afweer. Omdat hulle meer tyd saam deurbring, kan intimiteit tussen hulle toeneem en die huweliksbande versterk word. Hulle kan ook 'n gedeelde gevoel van vervulling ervaar wanneer hulle hierdie vorm van teenspoed oorkom en probleme opgelos het.

HOOFSTUK 4
NAVORSINGSMETODE

Daar is aan die einde van Hoofstuk 2 genoem dat die kwalitatiewe navorsingsmetode in hierdie navorsing toegepas sal word. Vervolgens sal hierdie metode nou kortliks bespreek word.

Daar bestaan onsekerheid oor wat kwalitatiewe navorsing behels. 'n Oppervlakkige beskouing van die kwalitatiewe navorsingsmetode het betrekking op die wyses waarop data versamel word (tipies deur onderhoude en veldwerk) of op die nie-numeriese aard daarvan (byvoorbeeld verbale transkripsies van die onderhoud en notas van observasiestudies). Metode behels egter meer as net data. Navorsing moet altyd uitgevoer word binne die raamwerk van regverdigbare ondersoek en verdedigbare kennis. In hierdie opsig is die kwantitatief-kwalitatiewe debat geanker in twee oënskynlik teenoorgestelde epistemologiese posisies. Die twee pole staan onder andere onderskeidelik bekend as die eksperimentele of positiwistiese en die kontekstuele of die interpretatiewe benaderings (Henwood & Pidgeon, 1992).

Die natuurwetenskaplike benadering onderskryf die eksperimentele metode wat die universele wette van oorsaak en gevolg beklemtoon. Die hipoteties-deduktiewe metode is die belangrikste wyse waarop oorsaaklike verhoudings bevestig word. Kwantifisering is noodsaaklik in die natuurwetenskaplike benadering aangesien dit die konsepte wat gevestig is in teoretiese skemas of hipoteses, waarneembaar, manipuleerbaar en toetsbaar maak. Kwantifisering is ook noodsaaklik vir herhaling, veralgemening en voorspelling en daarom is dit nie verbasend nie dat kwantifisering tradisioneel beskou word as die *sine qua non* van die wetenskaplike metode (Henwood & Pidgeon, 1992).

Die alternatiewe epistemologiese benadering kom tot uitdrukking in die natuurlike of interpreterende paradigma en verwante tradisies van die hermeneutiek en fenomenologie. Hierdie paradigma word beskryf deur 'n aantal kenmerke. Dit sluit in die beklemtoning van beskrywing eerder as verklaring; die aanbieding van realiteit deur die oë van die deelnemers; die belangrikheid om die betekenis van ervaring en gedrag binne konteks en in sy

volle kompleksiteit te beskou; die beskouing van die wetenskaplike proses as die skepping van 'n werkende hipotese eerder as onveranderlike empiriese feite; 'n houding teenoor teoretisering wat die ontstaan van konsepte uit die data beklemtoon in teenstelling met die interpretering daarvan volgens 'n bestaande teorie; en die gebruik van kwalitatiewe metodes van ondersoek (Henwood & Pidgeon, 1992). Dit is dus duidelik dat die kwalitatiewe navorsingsmetode uiters geskik is vir die ondersoek van die impak van werksverlies op die huweliksverhouding

Die epistemologiese verskil tussen die twee benaderings moet egter nie oorbeklemtoon word nie. Kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsmetodes is slegs verskillende vorme van die analitiese proses van die aanbieding van data aangesien beide daarna strewe om 'rou' data te organiseer. Wanneer 'n navorser uitsluitlik van een metode gebruik maak, word dit gewoonlik geregverdig op grond van praktiese oorwegings eerder as op epistemologiese oorwegings. Die onderskeid tussen kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing is in werklikheid 'n tegniese aangeleentheid wat berus op 'n keuse tussen hulle toepaslikheid om 'n spesifieke navorsingsvraag te beantwoord. Die navorser moet altyd onthou dat die metodes nie in sigself geldigheid besit nie, maar dat die doel van die navorsingstuk die nuttigheid van 'n bepaalde metode bepaal (Henwood & Pidgeon, 1992).

In die lig van bogenoemde is daar besluit dat die kwalitatiewe metode die geskikste metode sal wees om die navorsingsvraag wat in hierdie verhandeling gevra word, te beantwoord. Hierdeur kan die volgende fasette van die navorsingsvraag ondersoek word:

(a) Die impak van werksverlies op die huweliksverhouding sal beskryf (in teenstelling met interpreteer) word;

(b) Die realiteit sal aangebied word deur die oë van die ontslane werker en sy vrou;

(c) Die betekenis van die ervaring word binne kontekstuele verband ondersoek;

(d) Die moontlike skepping van 'n werkende hipotese eerder as die ontdekking van onveranderlike feite; en

(e) Die gebruik van kwalitatiewe metodes van navorsing, naamlik die persoonlike onderhoud en verbale transkripsies van die

onderhoud.

4.1 DIE ONDERHOUD

Die onderhoud is waarskynlik die algemeenste metode wat gebruik word om informasie by mense te kry. Dit word in verskeie praktiese situasies toegepas, byvoorbeeld die prokureur wat informasie by sy kliënt kry of die dokter wat meer te wete kom van sy pasiënt. Die onderhoud is egter eers onlangs sistematies begin gebruik vir wetenskaplike doeleindes, beide in die laboratorium en in die veld (Kerlinger, 1986).

Die metodes van die insameling van data kan gekategoriseer word volgens hulle mate van direktheid. Indien ons iets van mense wil weet, kan ons hulle direk vra. Hulle kan ons antwoord of besluit om die vraag nie te beantwoord nie. Andersyds kan ons indirekte vrae vra, byvoorbeeld deur 'n onduidelike stimilus soos 'n dowwe prent of 'n inkklad of 'n vae vraag. Hierdie metodes word egter selde gebruik (Kerlinger, 1986).

Onderhoude is gewoonlik redelik direk. Daar is beide voordele en nadele daaraan verbonde. Die voordeel daarvan is dat die informasie wat nodig is vir sosiaalwetenskaplike navorsing direk van die respondente verkry kan word. Hoewel die vrae versigtig bewoord moet word, sal die respondente gewoonlik baie informasie direk gee. Daar is egter informasie wat 'n respondent onwillig mag wees om te gee, byvoorbeeld informasie oor inkomste, seksuele verhoudings en houdings teenoor geloof en politike oortuigings. In hierdie geval kan direkte vrae informasie oplewer wat ongeldig is. Indien direkte vrae korrek hanteer word, kan onderhoude bruikbare informasie oplewer oor selfs kontroversiële onderwerpe (Kerlinger, 1986).

Die persoonlike onderhoud het belangrike kwaliteite waaroor objektiewe toetse, skale en gedragsobservasies nie beskik nie. Wanneer 'n goed opgestelde onderhoudskedule gebruik word, kan 'n onderhoud 'n groot hoeveelheid informasie oplewer, dit is buigbaar en aanpasbaar vir individuele situasies en kan dikwels gebruik word waar geen ander metode beskikbaar of bruikbaar is nie. Vrae met betrekking tot drome, aspirasies en vrese kan gevra word op so 'n wyse dat dit akkurate informasie oplewer. Die

belangrikste voordeel van onderhoude is dat die moontlikheid bestaan dat die konteks en rede vir die betrokke antwoord vasgestel kan word (Kerlinger, 1986).

Die belangrikste nadeel van die onderhoud is dat dit baie tyd neem om uit te voer. Dit kan soms 'n uur of langer neem en soos ons weet, tyd kos geld. Wanneer 'n meer ekonomiese metode om by die antwoorde uit te kom, gebruik kan word, behoort onderhoude nie gebruik te word nie (Kerlinger, 1986).

'n Onderhoud kan vir drie doeleindes gebruik word. Eerstens kan dit 'n ondersoekende instrument wees waardeur veranderlikes en verhoudings geïdentifiseer kan word, hipoteses gestel kan word en ander fases van die navorsing gerig kan word. Tweedens kan dit die hoofinstrument van die navorsing wees. Derdens kan die onderhoud ander metodes aanvul, onverwagte resultate opvolg, die geldigheid van ander metodes vasstel en die motivering van respondente en die redes vir hulle response ondersoek (Kerlinger, 1986). Die onderhoud is die hoofinstrument vir die beoogde navorsing vir hierdie verhandeling.

Wanneer daar besluit word om die persoonlike onderhoud te gebruik as instrument vir wetenskaplike navorsing, moet die vraag gevra word: kan die navorsingsdata op 'n makliker wyse verkry word? Om betroubaarheid en geldigheid te verkry is nie maklik nie. Onderhoudvoerders moet spesiaal opgelei word, vrae moet getoets word om onduidelikhede en dubbelsinnigheid uit te skakel. Is dit die moeite werd? Spesiale moeite moet gedoen word om onderhoudvoerder-vooroordeel uit te skakel. Die spesifieke navorsingsprobleem en die aard van die informasie wat gesoek word, bepaal of die onderhoud gebruik behoort te word (Kerlinger, 1986).

Ek is oortuig daarvan dat die persoonlike onderhoud wel die mees geskikte navorsingsmetode is vir die ondersoek van hierdie navorsingsprobleem. Dié navorsingsprobleem is baie wyd en, anders as by probleme wat een enkele veranderlike ondersoek, byvoorbeeld die impak van werksverlies op huweliksgeweld, kan die volle omvang van die impak wat werksverlies op die huweliksverhouding het, nie deur 'n bepaalde aantal voorafopgestelde vrae volledig geskilder word nie. Elke huweliksverhouding is uniek en daarom

sal die ervaring van werksverlies deur die huwelikspaar op 'n unieke wyse beleef en hanteer word. Die persoonlike onderhoud is buigbaar en aanpasbaar vir individuele situasies en die konteks waarin elke vraag beantwoord word, kan vasgestel word. Kortom, die inligting wat deur die persoonlike onderhoud verkry word, het veel meer diepte as dié wat 'n vyfpuntskaal oplewer.

Onderhoude wat vir wetenskaplike doeleindes gebruik word, kan ingedeel word in twee groepe, naamlik die eksplorerende of indiepte-onderhoud en die gestandaardiseerde onderhoud (Oppenheim, 1993). Die tipe onderhoud wat in hierdie navorsingstuk gebruik is, is die indiepte-onderhoud.

Die indiepte-onderhoud word gewoonlik uitgevoer op 'n klein steekproef wat voldoen aan die kenmerke wat in die navorsingsprobleem gestel is. In hierdie geval is dit huwelikspare waar die man sy werk verloor het. Uit die onderhoud moet dit vasgestel word, indien moontlik, dat die werksverlies nie deur sy eie onbekwaamheid, drankmisbruik, ensovoorts plaasgevind het nie, maar as gevolg van eksterne faktore, byvoorbeeld die sluiting van die fabriek.

Hoeveel onderhoude moet gevoer word? Daar bestaan nie 'n besliste antwoord op hierdie vraag nie. Aangesien onderhoude duur en tydrowend kan wees, bestaan daar gewoonlik eksterne druk om die aantal onderhoude tot die minimum te beperk. Wanneer die navorser oortuig daarvan is dat hy nie nuwe antwoorde gaan kry nie, behoort hy die onderhoude te staak. Kwaliteit, in plaas van kwantiteit, behoort die aantal onderhoude te bepaal (Oppenheim, 1993).

Dit is soms moeilik om mense te kry wat gewillig is om onderhoude toe te staan. Probleme soos skofwerk, besige mense met min tyd en weerstand teen die indringende vrae van sielkundiges kan soms die sydigheid van die steekproef beïnvloed. Dit is onrealisties om te verwag dat die steekproef van indiepte-onderhoude 'n mikrokosmos sal wees van die populasie waaruit die steekproef verkry is. Wat wel belangrik is, is dat die steekproef al die veranderlikes wat in die navorsing ondersoek sal word, sal aanspreek (Oppenheim, 1993).

Die plek waar die onderhoud gevoer word, is baie belangrik. Dit

kan byvoorbeeld by die onderhoudvoerder se huis plaasvind, by die respondent s'n of by sy werksplek. Dit is egter noodsaaklik dat die onderhoud sonder onderbrekings of afleidings van buite sal plaasvind (Oppenheim, 1993). Ek het die respondente tuis besoek terwyl hulle kinders by die skool was of reeds geslaap het.

Sorg moet gedra word dat 'n gemaklike, rustige en ontspanne atmosfeer geskep word vir 'n private gesprek; enigiets wat die respondent kan ontstel of ongemaklik kan laat voel, moet vermy word. Die respondent moet die onderhoudsituasie verlaat met 'n gevoel van tevredenheid dat hy/sy die onderhoudvoerder van hulp was of 'n aangename gesprek gevoer het met 'n belangstellende professionele persoon. Hy/sy behoort nooit die onderhoudsituasie ontsteld te verlaat of met die gevoel dat hy/sy aan 'n pynlike inkwisisie onderwerp was nie (Oppenheim, 1993).

Formele onderrig of akademiese kwalifikasies is geen waarborg dat die onderhoud op 'n vaardige wyse uitgevoer sal word nie. Die vermoë om 'n neutrale dog vriendelike en belangstellende houding te handhaaf asook die vermoë tot "verkeersbeheer" is vaardighede wat deur die onderhoudvoerder geoefen moet word. "Verkeersbeheer" is die vermoë van die onderhoudvoerder om relevante antwoorde op te volg met verdere toepaslike vrae. Die onderhoudvoerder kan nie elke stukkie inligting onmiddellik opvolg nie en daarom moet hy aantekeninge maak van vrae wat hy later wil vra. 'n Behulpsame en spraaksame respondent kan die onderhoudvoerder met 'n groot aantal leidrade laat wat hy later moet opvolg (Oppenheim, 1993).

'n Belangrike aspek waarop die onderhoudvoerder moet let, is die wyse waarop die respondent homself/haarself aanbied (Oppenheim, 1993). Is die respondent senuagtig? Probeer hy/sy die onderhoudvoerder beïndruk?

Dit is belangrik dat *rapport* op die regte vlak gehandhaaf sal word sodat die respondent sal aanhou praat. Slegs deur 'n ontvanklike, permissiewe en nie-veroordelende houding kan die onderhoudvoerder insig verkry in die motiewe, idees en persepsies van die respondent. Die onderhoudvoerder moet nie slegs die respondent aanmoedig om te praat nie; soms is dit nodig om hom/haar te stop wanneer hy/sy van die onderwerp begin afdwaal (Oppenheim, 1993).

(Oppenheim, 1993).

Hoe word die vrae geformuleer tydens die indiepte-onderhoud? 'n Gedeelte van die antwoord is dat 'n onderhoud wat goed vlot, skaars vrae nodig het. Indien die respondent weet waaroor die onderhoud handel, kan die onderhoudvoerder soms slegs 'n woord sê, byvoorbeeld "Kinders...?" en dan vir die respondent se antwoord wag. Op hierdie wyse word die gevaar van leidende vrae vra of die plasing van idees in die respondent se kop vermy. Wanneer vrae gevra moet word, behoort dit so oop as moontlik te wees sodat die respondent sy eie ervarings kan projekteer (Oppenheim, 1993).

By indiepte-onderhoude word daar gepoog om die respondent te lei om sy/haar eie idees, gevoelens en ervarings in sy/haar eie woorde uit te druk. 'n Onervare onderhoudvoerder kan al te maklik leidende vrae vra wat die respondent daarvan bewus maak wat van hom/haar verwag word om te antwoord. Daarom moet indiepte-onderhoudvoerders die kuns van die nie-direktiewe benadering beoefen. Die onderhoudvoerder moet dus baie geduldig wees, probeer om so min as moontlik in te meng en die onderhoud sy loop laat neem. Die taak van die onderhoudvoerder is om die respondent so ver te kry om sy innerlike gevoelens te ontbloot. Die onderhoudvoerder kan slegs 'n tentatiewe "uhum, uhum" aanbied, waardeur hy aandui dat die respondent sy gedagterigting verder kan ontwikkel. Die onderhoudvoerder kan ook stilbly en daardeur aandui dat hy vir die respondent wag om verder te praat. 'n Derde moontlikheid is dat die onderhoudvoerder die woorde van die respondent sal herhaal, byvoorbeeld "mmm, jy sê dat vroue nie die politiek behoort te betree nie?". Indien dit op 'n natuurlike wyse gedoen word, dra dit die idee oor dat die respondent op die regte spoor is en sy sienings verder kan ontwikkel (Oppenheim, 1993).

Wanneer 'n meer direkte vraag gevra moet word, is dit beter om meer as een standpunt aan te bied, byvoorbeeld "Dink jy bevordering moet geskied op grond van regstellende aksie, of op grond van meriete?".

Indien die onderhoud ou rowe oopgekrap het, byvoorbeeld pynlike herhinneringe of ou vyandighede, behoort die

minute daaraan af te staan om die respondent te kalmeer deur gevoelens te erken en te beweeg na minder sensitiewe areas (Oppenheim, 1993).

Wanneer die onderhoudvoerder die onderhoud wil afsluit , moet hy aandui dat die onderhoud voltooi is deur byvoorbeeld te sê: "Wel, ek dink ons het alles gedek wat ek jou wou vra." Hy moet ook die respondent vra of daar iets is wat hy/sy wil vra en hom/haar bedank (Oppenheim, 1993).

Die onderhoude behoort so gou as moontlik verwerk te word. Dit kan gedoen word deur na die bande te luister indien dit gebruik is tydens die onderhoud. Ek het nie van bande gebruik gemaak nie maar wel die onderhoude woordeliks afgeskryf. 'n Kort opsomming van elke onderhoud kan gemaak word waarin die uitstaande onpmerkings wat tydens die onderhoude gemaak is, uitgelig word (Oppenheim, 1993).

Die interpretasie van die inhoud van die onderhoude moet nou gemaak word op beide persoonlike en teoretiese vlak. Daar moet onthou word dat die primêre doel van die onderhoude heuristies is: dit moet nuwe idees aangaande die onderwerp genereer, veranderlikes wat ingesluit behoort te word, leidrade wat ondersoek moet word en houdings en gedrag wat sekere vorms van gedrag bepaal, identifiseer (Oppenheim, 1993).

4.2 STEEKPROEF

Met bogenoemde leidrade in gedagte is die indiepte-onderhoude met agt huwelikspare wat met werksverlies gekonfronteer is, gevoer. Twee van die huwelikspare is persoonlike kennisse. Ek het met drie pare kontak gemaak deur 'n indiensnemingsburo en die ander drie pare deur die Christelike Maatskaplike Raad (C.M.R.) gekontak.

4.3 PROSEDURE

Die onderhoude het bestaan uit oopeindevrae wat gebaseer is op die literatuurstudie van die impak van werksverlies op die huweliksverhouding. Die resultate van die literatuurstudie is opgesom in Hoofstuk 3.6.2. Ek het die onderhoudskedule opgestel deur oopeindevrae te vra wat betrekking het op die volgende

deur oopeindevrae te vra wat betrekking het op die volgende areas wat deur navorsing (Bradfield *et al.*, 1993) geïdentifiseer is as areas wat die waarskynlikste veranderinge in die huwelik sal ondergaan na werksverlies, naamlik daaglikse roetines, respek, finansies, kinders, sosiale isolasie, huiswerk en die seksuele verhouding. Voorbeelde van sulke vrae is:

(a) Hoe is julle daaglikse roetines beïnvloed deur "X" se werksverlies?

(b) Is die wedersydse respek wat julle vir mekaar se vermoëns het, deur "X" se werksverlies beïnvloed?

(c) Was daar 'n verandering in julle finansiële status nadat "X" sy werk verloor het? Indien wel, watter invloed het dit op julle verhouding gehad?

Die vrae is vir elke individuele onderhoud aangepas. Relevante antwoorde is met verdere toepaslike vrae opgevolg. Sommige van die onderhoude het goed gevlot. Ander onderhoude het minder data opgelewer. Redes hiervoor is die vlak van onderwys van die respondent, sy/haar hoeveelheid insig in die situasie waarin hy/sy homself/haarself bevind en die individu se persoonlikheid. Die individue met ekstroverte persoonlikhede het meer tydens die onderhoude gesels as die teruggetrokke persone.

Daar is een onderhoud per paar gevoer. Die onderhoud is gelyktydig met die man en vrou gevoer en dit het ongeveer een en 'n half uur geduur.

Die resultate van hierdie onderhoude en die bespreking daarvan volg in Hoofstuk 5.

RESULTATE

5.1 AGTERGRONDINLIGTING AANGAANDE DIE RESPONDENTE

5.1.1 Michiel en Charmaine

Michiel was 'n kollega van my man. Hy was 43 en sy vrou, Charmaine, 37 jaar oud toe Michiel sy werk verloor het. Hulle het drie kinders, naamlik Chris (14), Michiel (8) en Leila (7).

Michiel was 14 jaar lank verbonde aan die maatskappy, waarvan hy die laaste vier jaar die pos van Finansiële Direkteur beklee het. Die maatskappy waarvoor hy gewerk het, was een van twee in die groep. Die ander maatskappy in die groep het op 'n stadium finansiële probleme ondervind en daarom het die Besturende Direkteur van die groep besluit dat dié maatskappy verkoop moes word. Aangesien die Finansiële Direkteur van dié maatskappy 'n persoonlike vriend van die Besturende Direkteur was, het laasgenoemde besluit dat hy Michiel se pos moes oorneem en dat Michiel die maatskappy moes verlaat. Michiel se kollegas het hom aangepor om sy saak in die Nywerheidshof te beveg. Na maande van onaangename menseverhoudings en spanning wat daarmee gepaard gegaan het, het Michiel egter besluit om te veg vir 'n goeie ontslagpakket, wat hy ook gekry het.

Michiel het 'n maand nadat hy sy werk verloor het, 'n ander werk as Finansiële Bestuurder gekry teen dieselfde salaris as waarvoor hy voorheen gewerk het. Volgens hom geniet hy sy nuwe werk en kom hy goed oor die weg met sy nuwe kollegas. Sy gesondheid het verbeter - hy slaap beter en het selfs 'n bietjie gewig opgetel, wat in sy geval 'n positiewe teken is!

5.1.2 Johan en Christina

Johan en Christina was studentevriende van my man. Johan was 38 en Christina 37 jaar oud toe Johan sy werk verloor het. Hulle het drie seuns, naamlik Bennie (11), Thinus (8) en Jannie (5).

Johan het na sy universiteitsopleiding by verskeie plekke gewerk. Hy is baie ambisieus en het gedurig vir hoër poste met beter salarisse aansoek gedoen. Hy was 'n tydlank 'n dosent waartydens hy sy MSc-graad in Elektrotegniek behaal het. Daarna het hy as Hoofingeneur by dié betrokke firma gaan werk waar hy

na 14 maande afgedank is.

Volgens Johan was hy verlig die dag toe hy 'n ontslagpakket aangebied is en aangesê is om te loop. Hy het sy werk gehaat want dit was baie stresvol. Hy moes kollegas afdank en hy het besef dat sy beurt ook gaan kom. Hy beskryf gebeure tydens die maande wat sy ontslag voorafgegaan het, as "constructive dismissal" - sy baas het omstandighede baie moeilik gemaak vir hom en niks wat hy gedoen het, kon sy baas tevrede stel nie. Daarom het hy die ontslagpakket wat aan hom aangebied is, dadelik aanvaar.

Hy erken dat hy onder die waan verkeer het dat hy maklik 'n ander werk sou kry aangesien hy oor goeie kwalifikasies en ondervinding beskik. Dit was egter nie die geval nie. Aanvanklik het hy sy teiken te hoog gestel. Nadat hy sy teiken na drie maande van werkloosheid laat sak het, het hy maklik 'n ander werk gekry. Vandag beklee hy die pos as hoof van die navorsing- en ontwikkelingsafdeling van 'n telekommunikasie-maatskappy en reis hy dikwels oorsee.

5.1.3 Peter en Ashley

Ek het Peter en Ashley deur 'n indiensnemingsburo ontmoet. Peter was 35 en Ashley 32 jaar oud toe Peter sy werk verloor het. Hulle het twee kinders, naamlik Debbie (8) en Peter (5).

Peter was die bestuurder van 'n bank se kredietbeheerafdeling en was reeds sewe jaar lank verbonde aan hierdie betrokke bank. As gevolg van herstrukturering is verskeie poste oorbodig verklaar. Hy was bewus van die herstrukturering maar hy was seker dat sy pos behou sou word. Daarom was dit vir hom 'n groot skok toe hy uit die bloute op 'n Maandagoggend, een jaar gelede, in sy hoof se kantoor ingeroep is en meegedeel is dat sy pos afgeskaf gaan word en dat hy so spoedig moontlik sy kantoor moes ontruim.

Peter het reeds op skool besluit om 'n beroep in die bankwese te volg. Na matriek het hy as teller in 'n bank gaan werk en deeltyds sy BCom-graad by UNISA verwerf. Hy beskryf die bankwese as sy "lewe" en Ashley het skertsend opgemerk dat sy seker is dat hy liewer was vir sy werk as vir haar en hulle kinders!

Peter het na drie maande van werkloosheid 'n pos as finansiële

konsultant by 'n finansiële instelling gekry. Volgens hom beskou hy sy nuwe werk as 'n groot uitdaging maar sê ook dat sy werk nooit weer vir hom belangriker sal wees as sy gesin nie.

5.1.4 Tony en Lindy

Ek het Tony en Lindy deur 'n indiensnemingsburo ontmoet. Tony was 44 en Lindy 41 jaar oud toe Tony sy werk verloor het. Hulle het drie kinders, naamlik Cheryl (20), Grant (18) en Matthew (15).

Tony was die bemarkingsbestuurder van 'n maatskappy wat plastiese produkte vervaardig. Hoewel hy nie 'n geheim daarvan gemaak het dat hy nie met die nuwe Besturende Direkteur oor die weg gekom het nie en Lindy hom aangemoedig het om 'n ander werk te soek, het sy nooit gedink dat hy sonder meer uit 'n goedbetalende werk sou bedank nie. Maar dit is wel wat gebeur het. Terwyl sy en die twee jongste kinders 'n skooltoer meegemaak het, het Tony besluit om vir 'n ontslagpakket te onderhandel. Sy nuwe baas het 'n aantal onaanvaarbare posisies in die maatskappy aan hom aangebied maar dit was vir hom duidelik dat hulle hom nie meer daar wou hê nie. Toe Lindy van die toer af tuiskom, het daar vreemde kartondose in hulle slaapkamer gestaan. Dit was vol leêrs en geraamde sertifikate wat voorheen in Tony se kantoor gehang het. Lindy was stomgeslaan want sy het dadelik besef dat Tony sy werk bedank het. Hoewel Tony nie *afgedank* was nie, was die atmosfeer by sy werk van sodanige aard dat dit vir hom onmoontlik was om te bly. Soos in Johan se geval, het Tony die verskynsel van "constructive dismissal" beleef.

Tony is binne twee maande 'n ander werk aangebied. Hoewel die salaris minder was as waaraan hy gewoond was, het hy besluit om dit te aanvaar aangesien dit sekuriteit aan hulle gesin sou bied. Sy droom was egter om sy eie onderneming te begin aangesien hy op sy ouderdom nie kans gesien het om by 'n nuwe maatskappy se beleid aan te pas nie. Hy het sy plan met Lindy bespreek en hulle het besluit om 'n markontleding te doen om vas te stel waar daar 'n leemte in die mark is. Grant het pas sy skoolloopbaan voltooi en dus kon hy vir Tony kom werk. Waar Tony voorheen betrokke was

by 'n maatskappy wat plastiese produkte vervaardig het, het hy nou 'n onderneming begin om plastiek te hersirkuleer. Sy kennis van die plastiekbedryf het hom handig te pas gekom en die inkomste wat hy uit sy onderneming verkry stel hom en Lindy in staat om die lewenstandaard waaraan hulle gewoond is, te handhaaf. 'n Bonus is dat hy en Grant dit geniet om saam te werk.

5.1.5 Robert en Michelle

Ek het vir Robert en Michelle ontmoet deur 'n indiensnemingsburo. Robert was 50 en Michelle 45 jaar oud toe Robert sy werk as senior bestuurder verloor het. Hulle het een kind, Ryan (12). Die trustmaatskappy waarvoor Robert gewerk het, is onder likwidasie geplaas en Robert het homself skielik op 'n wintersmiddag een jaar gelede sonder werk bevind. Hy het dadelik vir Michelle geskakel en van die slegte nuus vertel. Dit was ongeveer 15 minute voordat Michelle vir Ryan tandarts toe moes neem. Teen die tyd dat sy by die tandarts aangekom het, was haar oë so rooigehuil dat sy ontvangsdame gedink het dat sy 'n ooginfeksie gehad het. Van ontsteltenis het sy amper vir die ontvangsdame vertel wat gebeur het.

As gevolg van sy ouderdom het Robert besluit om vryskutwerk te doen as beleggingsadviseur vir trustfondse. Hoewel Michelle vertroue in sy vermoëns het, is sy die tipe persoon wat een honderd persent seker moet wees dat 'n besluit korrek is voordat sy entoesiasties daaroor kan raak. Daarom was sy baie senuagtig toe Robert met sy onderneming begin het maar na ongeveer tien maande is sy besigheid goed op dreef en begin Michelle ontspan.

Hierdie vyf pare was in een opsig gelukkig - die mans het binne 'n relatief kort tyd 'n ander werk gekry. Die drie pare wat voorts bekend gestel gaan word, was minder gelukkig. Die mans was reeds vir 'n geruime tyd werkloos en het verskeie probleme in hulle huwelik ondervind.

5.1.6 Jaap en Fransie

Ek het Jaap en Fransie deur die C.M.R. ontmoet. Jaap was 60 en Fransie 55 jaar oud toe Jaap sy werk verloor het. Hulle het vier

volwasse kinders.

Jaap het as voorman by 'n maatskappy gewerk wat rubber vervaardig het wat in myne gebruik word. Toe verskeie myne op die Oosrand gesluit het omdat dit nie meer finansieel lonend was om hulle te bedryf nie, het die maatskappy waarvoor hy gewerk het, nie genoeg werk gehad om die fabriek in produksie te hou nie. Die fabriek moes sluit en sodoende het Jaap sy werk verloor.

Hoewel Jaap maandeliks 'n klein pensioen ontvang, is dit skaars genoeg vir hom en Fransie om 'n redelike lewenstandaard te handhaaf. Hulle moes hulle lidmaatskap aan 'n mediese fonds kanselleer omdat hulle nie langer die premies kon bekostig nie.

Ten tye van die onderhoud was Jaap reeds nege maande werkloos. Hy meen dat sy ouderdom teen hom tel om 'n ander werk te kry. Hy is baie knap met sy hande en verdien 'n ekstra inkomste deur los werkies in sy omgewing te doen maar hy was sy lewe lank gewoond aan die sekuriteit van 'n vaste inkomste. Fransie het 'n tydlank as kassier by in 'n supermark gewerk maar sy het bedank omdat haar werkgewer van haar verwag het om Sondae te werk.

5.1.7 Bob en Cynthia

Bob was 'n kollega van Jaap. Bob het ook sy werk by die rubberfabriek verloor toe dit gesluit is. Jaap het hom en Cynthia aan my voorgestel.

Bob was 29 en Cynthia was 30 jaar oud toe Bob sy werk verloor het. Hulle het 'n seuntjie, Kevin, wat twee en 'n half jaar oud is. 'n Maand voordat die fabriek gesluit het, het Bob sy vakleerlingskap as tekenaar voltooi. Na skool het hy sy weermagopleiding voltooi en daarna het hy by verskillende plekke gewerk. Nadat hy en Cynthia getroud is, het hy besluit om homself as vakleerling by 'n tegniese kollege in te skryf. Nadat hy sy vakleerlingskap voltooi het, was hy baie optimisties oor sy toekomstige vermoë om vir sy gesin te sorg.

Omdat die rubbermaatskappy gelikwideer is, het Bob geen ontslagpaket ontvang nie. Sy pensioenbydrae was baie klein en is as 'n eenmalige bedrag uitbetaal. Hoewel Cynthia 'n goeie salaris as klerk by die stadsraad verdien, was dit nie genoeg om hulle eie plek te bekostig nie. Daarom moes hulle by Cynthia se ouers

gaan woon.

Bob voel verbitterd omdat hy verplig is "om in my skoonouers se oë te kyk". Hy neem die rubbermaatskappy kwalik omdat die bestuur nie die werkers op hoogte gehou het van die slegte toedrag van sake nie. Hy meen dat hy emosioneel en finansieel beter voorbereid op die ontslag sou wees indien hy geweet het dat die maatskappy probleme ondervind het. Voorts sou hy intussen 'n ander werk gesoek het indien hy van die maatskappy se probleme bewus was.

5.1.8 Riaan en Rita

Ek het Riaan en Rita deur die C.M.R. ontmoet. Riaan was 38 en Rita 25 jaar oud toe Riaan sy werk verloor het. Hulle het twee kinders, naamlik Chantelle (3) en Cherise (6 maande).

Riaan was 'n voorman by 'n maatskappy wat elektriese kabels vervaardig het. Die maatskappy het takke oor die hele land maar moes weens rasionalisasie besluit om sommige takke te sluit. Die tak waarvoor hy gewerk het, was een daarvan. Dit was nie vir die maatskappy moontlik om die afgedankte werkers by hulle ander takke te akkommodeer nie. Toe die onderhoud gevoer is, was Riaan reeds elf maande werkloos. Hoewel hy 'n ontslagpakket ontvang het wat gelykstaande was aan drie maande se salaris, is hierdie fondse lank reeds uitgeput. Tydens hierdie periode het hy 'n paar weke lank vir 'n vriend gewerk wat elektriese toestelle herstel. Daar was egter op 'n stadium nie genoeg werk nie en sy vriend moes hom "laat gaan". "Ek voel soos 'n ou skoen wat niemand meer wil dra nie." Rita werk as verkoopsdame by 'n klerewinkel. Haar salaris betaal skaars hulle woonstel se huur en hulle water- en elektrisiteitrekening.

5.2 DIE IMPAK VAN WERKSVERLIES OP DIE RESPONDENTE SE HUWELIKSVERHOUDINGS:

Werksverlies bring die huwelikspaar se verhouding sterk in fokus en werp 'n soeklig op elke aspek daarvan, hetsy inherente kommunikasietekorte of fundamentele sterk punte en onvoorwaardelike liefde. Sommige van die persone met wie ek gepraat het, het moeilike oomblikke ondervind in hulle

verhoudings na die werksverlies en in die daaropvolgende werksoeke. Ander het weer vertel dat hulle nader aan mekaar gegroei het en dat hulle verhoudings versterk is.

Die volgende areas is deur navorsing uitgesonder as dié wat die waarskynlikste veranderinge in die huwelik sal ondergaan na werksverlies (Bradfield *et al.*, 1993). Elkeen besit die potensiaal vir konflik en dit hang van die individue in die verhouding af of hulle gaan toelaat dat hierdie krisis hulle huwelik vernietig en of dat dit hulle nader aan mekaar gaan bring.

5.2.1 Daaglikse roetines

Die daaglikse roetines van die gesin word ontwrig wanneer die man skielik heeldag tuis is. In sommige huwelike kan dit spanning by die vrou veroorsaak indien sy voel dat haar man haar persoonlike ruimte gedurende werkstyd binnedring (Jones, 1989). Michelle is een van hierdie vroue. "Ek hou daarvan dat die huis netjies is. Robert is baie slordig. Sy studeerkamer lyk asof dit deur 'n orkaan getref is, maar dis sy heiligdom - ek meng nie daar in nie. Maar nadat hy ontslaan is, het hy by die kombuistafel kom sit met sy rekenaar. Ek het dit 'n weeklank uitgehou want ek het hom jammer gekry. Na 'n week het ek vir hom gesê dat ek wil kook sonder dat ek oor hom en sy goed val. Hy het sonder om 'n woord te sê sy goed gevat en in sy studeerkamer gaan werk. Ek skat hy was eensaam en het my geselskap kom soek in die kombuis."

Fransie voel ook dat Jaap haar daaglikse roetine ontwrig. Sy is lief daarvoor om in die tuin te werk. "Partykeer is ek in die tuin besig en my hande is vol modder. Dan kom roep hy my om vir hom koffie te gaan maak. Dan moet ek eers my vuil skoene uittrek en my hande was en sy koffie vir hom maak. Ek drink nie so baie koffie nie maar terwyl hy sy koffie drink, moet ek by hom sit en gesels. Dan sit ek myself en vervies vir hom want kan hy nie sy eie koffie maak nie? Ek wil eerder in die tuin wees as om langs die kombuistafel te sit en my tyd te mors".

Ander pare se kommunikasie- of verhoudingsprobleme is voor werksverlies bedek deur die ruimte wat die man se werk gebied het. Omdat hulle na werksverlies skielik verplig is om meer tyd

saam deur te bring, word hulle verhoudingstekorte aan die kaak gestel (Kates, 1990). Soos reeds genoem, het Peter vir sy werk geleef en volgens hom en Ashley het hulle min tyd saam deurgebring. Nadat Peter sy werk verloor het, het hy en Ashley besef dat hulle met verloop van tyd van mekaar af weggegroei het. Ashley: "Ek sou vir ons 'n koppie tee maak in die oggend nadat Debbie skool toe en klein Peter kleuterskool toe is. Ons sou saam by die kombuistafel sit en niks hê om vir mekaar te sê nie." Hulle het een oggend besluit om dinge saam te begin doen, soos om elke oggend te gaan draf. Hulle het ook die kinders in sommige van hulle uitstappies betrek. Peter en Ashley se ervaring bevestig navorsingsresultate dat werklose mans meer tyd as voorheen saam met hulle gesinne deurbring en dat dit as 'n positiewe aspek van werkloosheid beskou kan word (Jones, 1991c; Zvonkovic *et al*, 1988). Nadat Peter weer begin werk het, het hy en Ashley volgehou om tyd saam deur te bring.

Lindy het nooit gevoel dat Tony haar daaglikse roetine ontwrig nie. Sy het soggens vir hom ontbyt in die bed gegee wanneer sy vir die kinders ontbyt gemaak het voordat hulle skool toe is. Sy verkoop skoonheidsmiddels op 'n vryskutbasis. Na ontbyt het sy haar kliënte gaan besoek terwyl Tony die ontbytskottelgoed opgeruim het en dan met sy werksoekaktiwiteite voortgegaan het. Wanneer sy later by die huis gekom het, het hulle die resultate van sy werksoektog bespreek.

Die kwaliteit van die huwelik voor werksverlies speel 'n belangrike rol wanneer daar na die impak van werksverlies op die verhouding gekyk word. Daarom moet werksverlies nie slegs as 'n negatiewe ervaring beskou word nie (Kates, 1990). Michiel en Charmaine het altyd 'n hegte verhouding gehad maar sy probleme by sy werk het hom baie gespanne gemaak. Gevolglik was hy soms afsydig teenoor Charmaine. Hulle beskryf die maand wat Michiel werkloos was, as een van die gelukkigste tye in hulle huwelik. Finansieel was hulle wel daaraan toe en gevolglik was daar nie druk op Michiel om dadelik 'n ander werk te kry nie. Hulle het begin om hulle huis te verf en het soms saam iewers gaan koffie drink. Michiel het ook tyd gehad om hulle kinders na hulle buitemuurse bedrywighede toe te neem en te help met Chris se

krieketafrigting. Charmaine bely dat sy 'n bietjie hartseer was die eerste dag toe Michiel by sy nuwe werk begin het. Sy het die tydjie saam met Michiel by die huis geniet en het begin gewoond raak daaraan om hom heeldag by die huis te hê.

Johan het besluit om die ekstra tyd wat hy tot sy beskikking gehad het, nuttig te gebruik. Hy was besig met 'n eenjarige kursus in Bestuursopleiding en nadat hy sy werk verloor het, het hy voortgegaan met sy studies. Volgens hom het dit struktuur en betekenis aan sy lewe gegee. Die enigste ontwrigting in hulle daaglikse roetine was dat Christina, wat glad nie lief is vir tee en koffie nie, skielik meer dikwels per dag tee en koffie moes maak!

Cynthia en Rita het nie gevoel dat hulle roetines ontwrig word nie aangesien hulle voltyds werk.

5.2.2 Respek

Respek vir en die waardering van die ander party as 'n outonome mens is fundamenteel tot 'n gesonde verhouding (Bradfield *et al*„ 1993). 'n Belangrike aspek hiervan is respek vir elkeen se ruimte binne die huishouding. Wanneer 'n man sy werk verloor, probeer hy soms kompenseer vir sy verlies aan selfagting deur beheer oor te neem van die huishouding. Hierdie indringing kan sy vrou grief en tot konflik lei (Kates, 1990).

Michelle het hierdie indringing soos volg beleef: "Skielik moet Ryan die feit hanteer dat pa nog tuis is teen 7.30 in die oggend en dat pa hom raad gee oor hoe om vinniger te maak om vroeër by die skool te kom en hy waardeer dit nie werklik nie, want ons het deur die jare ons roetine gekry. Ek wil nie sy gevoelens seermaak nie want hy voel onseker van homself maar hy is nie nodig by die huis nie. Hy irriteer my want ek volg my roetine en hy maak heeldag voorstelle."

Fransie voel ook dat Jaap soms haar persoonlike ruimte binnedring. Hulle is reeds 36 jaar lank getroud en Fransie het nooit voltyds gewerk nie. Sy het die huishouding behartig en hulle kinders versorg. Jaap was die broodwinner wat nie met die daaglikse verloop van die huishouding ingemeng het nie. Sedert Jaap sy werk verloor het, het hy begin om vir Fransie raad te gee

oor hoe om haar huislike takies, volgens sy opinie, meer effektief uit te voer. "Hy sit by die kombuistafel en koffie drink en kritiseer alles wat ek doen. Ek moet die skottelgoed só was en die vloer só vee...Hy vertel my tot wanneer ek nie wasgoed moet was nie want die weerburo het 'n 20% kans op reën voorspel. Hy was voorman by sy werk en nou wil hy my voorman wees."

Die ander vroue met wie ek gesels het, het nie hierdie tipe inmenging beleef nie.

Soms kan die man se respek vir sy vrou toeneem wanneer hy sien op watter bekwame wyse sy die huishouding bestuur (Bradfield *et al*, 1993). Robert verduidelik sy belewing hiervan soos volg: " Michelle is so bekwaam... Die huishouding verloop soos 'n geoliede wiel. Ek bewonder werklik haar bekwaamheid maar soms voel ek soos 'n vyfde wiel aan die wa, so asof Michelle en Ryan my nie nodig het nie."

Tony was tot so 'n mate betrokke by sy eie werk dat hy hom min gesteur het aan Lindy se werk as verkoper van skoonheidsmiddels. "Ek het myself as die broodwinner beskou en Lindy se werk was myns insiens net 'n stokperdjie. Nadat ek my werk verloor het, het ons meer tyd gekry om sommer net te sit en gesels. Dan het sy my van haar kliënte vertel en party dae het iets snaaks gebeur en dan het ons saam daaroor gelag. Ek het skielik besef dat Lindy soms ook met moeilike kliënte te doen kry maar sy het nooit haar werk "huis toe" gebring nie. Ek het skaam begin voel omdat ek my werk as só belangrik beskou het en haar werk geminag het."

Bob en Riaan vertel dat hulle reeds voordat hulle hulle werk verloor het, hulle vrouens gerespekteer het omdat hulle "nie soos ander vrouens by die huis gesit en niks gedoen het nie".

5.2.3 Finansies

Selfs in sterk huwelike sal rusies oor geld waarskynlik toeneem wanneer finansiële probleme ondervind word (Jones, 1991c).

Sommige pare is bevoorreg omdat hulle nie 'n dringende finansiële nood het nie. Hierdie krisis versteur skaars hulle ekwilibrium, soos in Michiel en Charmaine se geval. Charmaine is 'n Christen en sy bely dat God hulle deur hierdie krisis gedra

het. Haar woorde aan Michiel was: "Moenie worrie, Gielietjie, die Here sal vir ons sorg."

Andersyds kan selfs pare met ernstige finansiële bekommernis maniere vind om dit te hanteer sonder om hulle verhouding in gevaar te stel. Hoewel dit nie altyd maklik is nie, slaag die meeste pare goed daarin (Bradfield *et al.*, 1993). Johan en Christina is 'n goeie voorbeeld hiervan. Johan het sy werk aan die einde van Julie verloor. Teen September was hy steeds werkloos en het hy en Christina begin bekommerd raak. Met die geld tot hulle beskikking kon hulle tot aan die einde van Januarie oorleef. "Maar ek het besef dat die tydperk oor Desember 'n dooie tydperk vir aanstellings was. Ek het besef dat ek my teiken te hoog gestel het en sou dit moes laat sak. Daarna het ek meer aktief begin werk soek. Ek het nie meer net op advertensies gereageer en deur personeelagentskappe aansoeke ingevul nie, maar ook vriende gekontak en hulle van my penarie vertel en ook briewe aan maatskappye geskryf wat spesialiseer in die tipe werk waarvoor ek opgelei was. Intussen het ek en Christina ons begroting uitgewerk en daarby gebly. Teen die middel van November het ek 'n werk gekry - die salaris was nie wonderlik nie maar ons het daarby aangepas. Kort daarna het Christina 'n werk as deeltydse onderwyser by 'n privaatskool gekry en dit het ons finansiële posisie aansienlik verbeter."

Net soos in Christina se geval, was dit vir Lindy lekker om haar inkomste met Tony te deel. Waar sy haar salaris voorheen vir luukshede gebruik het, het sy nou gevoel dat sy 'n bydrae tot hulle finansies maak en Tony se bekommernis oor hulle finansiële posisie verlig.

Die werklike probleem ontstaan wanneer rusies oor geld in der waarheid 'n simptoom van dieperliggende konflikte is. Toe Robert sy onderneming as beleggingsadviseur begin het, het Michelle aangebied om hom te help met administratiewe takies. "Ek het dit as 'n venootskap beskou, maar dit het 'n diktatorskap geword. Michelle het probeer om my besigheid en persoonlike roetines te herorganiseer. Ek werk nie van nege-tot-vyf nie. Soms moet ek vroeg in die oggend of laat in die aand kliënte gaan spreek, maar wanneer sy my op die bank sien lê en dut of in die middel van die

dag 'n toebroodjie sien eet, wil sy by my weet waarom ek nie werk nie." Soos reeds vroeër in hierdie hoofstuk genoem, is Michelle 'n tipe persoon wat doodseker wil wees van die lewensvatbaarheid van 'n idee voordat sy rustig daaroor sal voel. Sy was bang dat Robert nie 'n sukses van sy onderneming sou maak nie en dat hulle as gevolg daarvan finansiële probleme sou ondervind. Daarom het sy op haar manier probeer verseker dat sy onderneming sou slaag. Robert het eendag ontplof en vir haar gesê om te "back off", wat sy toe ook gedoen het. Wanneer hy haar hulp nodig het, vra hy haar daarvoor en sy probeer op haar beurt om nie meer te gee as wat hy vra nie.

In sommige gevalle kan die vrou verplig word om terug te keer na die arbeidsmark toe en dit kan soms probleme in die huwelik veroorsaak. Christina was die enigste van my vroulike respondente wat na haar man se werksverlies buitenshuis begin werk het, maar dit het nie probleme in hulle huwelik veroorsaak nie aangesien Johan nie gevoel het dat sy hom onttroon het as broodwinner nie, maar slegs sy salaris aangevul het.

Konflik as gevolg van finansiële bekommernis kan verminder word indien die man sy vrou op hoogte hou van hoe sy werksoeke vorder (Bradfield *et al.*, 1993). Tony en Lindy het *saam* sy opsies ondersoek en *saam* besluit dat hy sy eie onderneming sal begin. Michelle het gaandeweg besef dat Robert weet wat hy doen en toe kon sy ontspan en haarself gedeeltelik onttrek uit sy onderneming.

Jaap het as jongman dikwels van werk verwissel en het eers op 'n laat leeftyd 'n bydrae tot 'n pensioenfonds begin maak. Daarom was die maandelikse uitbetaling daarvan klein ten tye van sy ontslag. Hy het ook eers op 'n laat leeftyd 'n huis gekoop waaraan hy nog afbetaal. Sy motor is ook reeds oud en soos hy dit stel: "Dit het elke dag 'n ander skeet". Hy en Fransie ervaar baie konflik oor geld. Volgens haar beskuldig hy haar gedurig daarvan dat sy geld mors. Sy moet in 'n "koppie water" bad en die skottelgoed oor en oor in dieselfde water was. Hy gaan koop die kruideniersware en kom, volgens haar, huis toe met verlepte groente wat hy iewers goedkoop gekry het. Sy besef dat hy homself bekommer oor hulle benarde finansiële toestand maar voel tog dat

hy sy spaarsamigheid oordryf. Jaap erken dat hy skuldig voel omdat hy nie vir Fransie die dinge kan gee wat hy voel sy op haar ouderdom verdien nie. Terwyl hulle kinders nog finansieel afhanklik van hulle was, het sy haarself dinge ontsê om vir hulle te koop wat hulle graag wou hê. Hy meen egter dat sy spaarsamigheid vir hulle beswil is.

Ek het reeds genoem dat Bob en Cynthia by Cynthia se ouers gaan woon het nadat hy sy werk verloor het. Hoewel hulle soms stry as een van hulle iets wil koop, meen hulle dat hulle nie werklik konflik oor finansies het nie. Cynthia se ouers meng egter gedurig in en bevraagteken elke uitgawe wat hulle aangaan. Hoewel Cynthia se ouers weet dat Bob se werksverlies buite sy beheer was, laat hulle hom op 'n bedekte wyse voel dat hy 'n mislukking is en nie hulle dogter waardig is nie. Hulle vra hom gedurig hoe sy werksoektog vorder. 'n Houding soos Cynthia se ouers s'n kan die werklose persoon se reeds gekneusde selfagting verder ondermyn. Indien sy vrou twyfel aan sy vermoë om 'n ander werk te kry, kan sodanige houding haar twyfel versterk. Sodoende word haar vermoë om hom te ondersteun, ondermyn en dit kan 'n verdere las op die huweliksverhouding plaas (Jukes *et al.*, 1993).

Hoewel Rita nie 'n groot salaris verdien nie, is hulle baie dankbaar dat hulle wel 'n inkomste het. Rita vertel dat Riaan haar voorheen geterg het oor die "peanuts" wat sy verdien het, maar dat hy dit nie meer doen nie. Riaan: "Ons inkomste is nie genoeg om ons die maand deur te sien nie. Daar is só baie agterstallige rekeninge dat jy wonder of jy ooit gaan regkom en die inkomste wat ons het, is nie genoeg om noodsaaklikhede mee te koop nie. Daarom moes ons by die C.M.R. vir hulp gaan aanklop het...Sonder hulle hulp sou ons kinders nie kon eet nie." Hulle erken dat hulle soms oor geld baklei, veral wanneer hulle moeg of gespanne is, maar probeer om dit nie as wapen teen mekaar te gebruik en mekaar seer te maak nie.

5.2.4 Kinders

Die angs wat deur werksverlies veroorsaak word en die ongewone lang ure wat die pa gedurende die dag by die huis deurbring kan meebring dat een van die twee ouers meer krities teenoor die

kinders raak (Bradfield et al., 1993). Hoewel Peter baie lief is vir Debbie en klein Peter, was hy nie gewoond daaraan om heeldag gedurende die skoolvakansie kinders in die huis te hê nie. Die geraas wat hulle gemaak het wanneer hulle gespeel het, het hom geïrriteer wanneer hy wou werk. Hulle het ook hulle speelgoed laat rondlê. Ashley het baie gespanne geraak omdat sy as weerligafleier tussen Peter en die kinders moes optree. Sy het geweet dat Peter baie woede in hom rondgedra het as gevolg van die afdanking maar sy het ook gevoel dat haar kinders die reg het om hulleself te geniet. Die spanning het opgebou in haar en sy het op die kinders begin skreeu - iets wat sy nooit voorheen gedoen het nie. "Ek was vasgevang in 'n geen-wen situasie. Peter en ek het gaandeweg 'n stadium bereik waarin ons nie meer met mekaar kon praat sonder dat dit in 'n rusie ontwikkel het nie. Dit was op hierdie stadium dat ons besluit het om te gaan draf in die oggend sodat Peter van sy opgekropte woede en ek van my spanning ontslae kon raak. Ons het uitstappies gereël waarby ons die kinders betrek het. Peter het besef dat dit nie nodig was om twaalf ure lank per dag na 'n ander werk te soek nie. Peter het na drie maande weer begin werk en dit mag snaaks klink, maar ek het hom nogal gemis en ek dink die kinders ook. Hy het ons ook gemis en ons het besluit dat ons nooit weer sou toelaat dat 'n krisis ons verhouding ondermyn nie."

Aangesien Michiel en Charmaine op 'n klein dorpie woon, het hulle slegs vir Chris vertel dat Michiel sy werk verloor het. Hy is aangesê om nie vir klein Michiel en Leila daarvan te vertel nie aangesien hulle nie wou gehad het dat die hele dorp van Michiel se afdanking moes weet nie. Vir dié twee is vertel dat Michiel met verlof is aangesien hy nooit gedurende Kersfees verlof kon neem nie. Soos reeds genoem, het Michiel meer tyd as gewoonlik met sy kinders deurgebring.

Johan was besig met sy studies en werksoeke en het gevolglik nie meer tyd as gewoonlik met sy kinders deurgebring nie. Hy het egter voortgegaan om soos gewoonlik die twee oudste kinders elke oggend skool toe te neem. Bennie was in 'n skool vir kinders met leerprobleme. Hy sou die volgende jaar uitgeplaas word na 'n gewone skool maar sy onderwyseres het besluit om hom nog 'n jaar

in die spesiale skool te hou. Christina meen dat Johan se werksverlies vir Bennie op 'n subtiele wyse emosioneel beïnvloed het al het hulle probeer om hulle huislike omstandighede so normaal as moontlik te laat verloop.

Ons het reeds verneem dat Robert vir Ryan raad gegee het hoe om vroeër by die skool te kom maar omdat pa en seun basies 'n liefdevolle verhouding het, het Ryan hom nie oor sy pa se inmenging ontstel nie.

Die hele vraag oor hoe werksverlies kinders beïnvloed, hoe ouers kinders daaroor moet inlig en hoe dit kinders se verhouding met hulle ouers raak is só kompleks dat dit 'n navorsingsonderwerp op sigself is.

Hoewel Jaap se kinders nie meer finansieel afhanklik is van hom nie, voel hy dat hulle op 'n ander manier na hom kyk as voordat hy sy werk verloor het. "My jongste seun, wat naby ons woon, kom loer gereeld in om te sien hoe dit met ons gaan. Hy simpatiseer met my en met wat ek deurmaak. Ek dink hy is nog lief vir my soos voorheen... Maar ek dink hy dink nie meer dat ek die man is wat ek eens was nie. Ek kan dan nie eens meer behoorlik vir sy ma sorg nie."

Aangesien Cynthia en Rita werk, het Bob en Riaan besluit om bedags na die kinders om te sien. Sodoende sou hulle op dagsorg bespaar. Dit is egter moeilik om iemand te kry om na die kinders om te sien wanneer hulle vir werksonderhoude gaan of los werkies kry om te doen. Cynthia se ma pas soms vir Kevin op maar dan laat sy Bob voel asof sy hom 'n groot guns doen. Dit maak Bob meer vasberade om 'n ander werk te kry.

5.2.5 Sosiale isolasie

Verskeie faktore dra by tot werklose persone se sosiale isolasie, byvoorbeeld 'n gebrek aan geld, skaamte en die feit dat hulle nie in staat is om sosiale verpligtinge te resiprokeer nie. Bob en Cynthia het nie die vrymoedigheid om hulle vriende na haar ouers se huis toe te nooi nie. Hulle probeer Cynthia se ouers se geselskap vermy aangesien dit gewoonlik in 'n rusie ontaard. Soms gaan kuier hulle by Jaap en Fransie en neem hulle vir ete na 'n goedkoop restaurant om sodoende Jaap en Fransie se gasvryheid te

resiprokeer. Beide erken dat hulle soms eensaam voel en die geselskap van mense van hulle eie ouderdom mis.

Stres en sosiale isolasie kan die huweliksverhouding meer gespanne maak (Jones, 1989). Vriendskappe met vorige kollegas en hulle vrouens verander dikwels omdat hulle mekaar nie meer elke dag sien nie. Baie mense wat hulle werk verloor, kan getuig: "Jy vind verseker uit wie jou ware vriende is!" My respondente kon hiervan getuig.

Charmaine vertel dat haar vriende haar en Michiel gedurende hierdie tyd ondersteun het en gereeld vir ete genooi het, nie omdat hulle gedink het dat hulle nie kos in die huis het nie, maar omdat hulle nie wou gehad het dat Michiel-hulle by die huis moes sit en tob oor sy werklose toestand nie.

Sommige pare vertel hulle vriende dadelik van die werksverlies en die vriende kan 'n belangrike bron van ondersteuning wees deur hulle te wys dat hulle nie die krisis alleen hoef te hanteer nie, soos die geval van Michiel en Charmaine was. Jaap en Bob, wat voorheen saam gewerk het, het kontak met mekaar behou en sien mekaar op 'n gereelde basis en ruil inligting oor moontlike werksgeleenthede uit.

Ander pare voel dat hulle tyd alleen nodig het voordat hulle vriende daarvan vertel. Hoewel Michelle van skok amper vir die ontvangsdame by die tandarts van Robert se werksverlies vertel het, het sy en Robert besluit om die slegte nuus eers vir hulleself te hou.

Sommige pare besluit om vir niemand van die afdanking te vertel nie en voort te gaan asof niks gebeur het nie. Hoewel dit te begrype is dat die paar baie emosies beleef wanneer die man sy werk verloor en 'n behoefte aan privaatheid het, is die ondersteuning en troos wat goeie vriende kan bied van onskatbare waarde tydens hierdie krisis. Christina kan dit beaam. Toe Johan sy werk verloor het, het hy ook sy maatskappymotor verloor. Sy was verplig om vir Jannie per fiets kleuterskool toe te neem wanneer Johan die gesinsmotor nodig gehad het. Sy het vir die ander mammas vertel dat sy dit vir oefening doen. Christina is 'n baie private persoon maar sy het 'n sterk behoefte ondervind om hierdie krisis met iemand te bespreek. Daarom het sy een

oggend tee by 'n goeie vriendin gaan drink en haar hart uitgepraat. "Hierna het ek sommer stukke beter gevoel en het ek gevoel dat ek die wêreld weer in die oë kan kyk."

Lindy het besluit om op 'n terloopse wyse vir haar kliënte van Tony se afdanking te vertel. As gevolg hiervan het Tony die werksaanbod gekry wat hy later van die hand gewys het. Hy was egter dankbaar teenoor Lindy dat sy hom probeer help het om 'n ander werk te kry en teenoor haar kliënt wat die werk vir hom aangebied het.

Peter vertel met verbasing van twee vriende van hom en Ashley wat selfs meer ontsteld as hyself was oor sy werksverlies. "Hulle het gereeld geskakel om te hoor hoe dit met ons gaan. Hulle het egter nie aan ons getorring om enigiets met hulle te bespreek nie. Hulle was net daar vir ons en dit het die wêreld vir ons beteken. 'n Mens kan nooit genoeg dankie-sê dat hulle daar is vir jou nie."

In die meeste gevalle, wanneer mense hulle werk verloor, verloor hulle ook kontak met hulle tweede familie, hulle kollegas, waarvan sommige goeie vriende was. Jaap: "Ek het tien jaar lank in die rubberfabriek gewerk. Ek mis dit baie. Ek mis hulle grappies...Almal het almal se vrouens en kinders geken. Ons was 'n hegte groep wat hard gewerk het en trots daarop was. Ek mis my salaris maar ek mis ook my vriende."

Johan het nie hierdie verlies ervaar nie omdat hy slegs 14 maande by sy vorige werk werksaam was voordat hy afgedank is. Hy het nog nie die geleentheid gehad om goeie vriende te maak nie want die atmosfeer was so onaangenaam dat niemand mekaar vertrou het nie. Michiel, aan die ander kant, het 14 jaar lank by sy vorige werksplek gewerk en het baie vriende gemaak. Sommige van sy kollegas het hom ondersteun en skakel vandag nog om te hoor hoe dit met hom en Charmaine gaan. Ander kollegas voel verleë oor wat met hom gebeur het en vermy hom.

Beide Riaan en Rita kom uit groot gesinne en hoewel hulle nie baie vriende het nie, het hulle baie broers en susters wat hulle oor Riaan en sy gesin ontferm. Hulle nooi hulle na familie-byeenkomste en bel hulle gereeld om te hoor hoe dit gaan of om vir Riaan van 'n moontlike werk te vertel.

5.2.6 Huiswerk

Wanneer daar na die pare se stories oor huiswerk geluister word, besef jy dat elkeen sy unieke reëlings in hierdie verband het. Tog vind daar soms belangrike veranderinge plaas in die verdeling van arbeid in werklose gesinne (Liem en Liem, 1988).

Charmaine het 'n voltydse huishulp gehad en daarom was dit nie vir Michiel nodig om met huiswerk te help nie. Omdat hy egter van nature 'n netjiese persoon is, het hy hand bygesit wanneer dit nodig was. Dit was boonop vir hom en Charmaine lekker om dinge saam te doen, soos byvoorbeeld om die huis te verf. Waar die verdeling van huiswerk die potensiaal het om konflik te ontlok, het dit veroorsaak dat Michiel en Charmaine se verhouding verinnig het.

Johan vertel dat hy nie vir Christina gehelp het met huiswerk nie. Hy het die tye wanneer hy nie werk gesoek het nie, aan sy studies gewy. Wanneer hy tuis was, het hy wel die kinders in die middae by die skool gaan haal. Die verdeling van arbeid tuis kan 'n magstryd veroorsaak wanneer die man skielik heeldag tuis is (Bradfield *et al.*, 1993). Dit gebeur veral in verhoudings waarin die man probeer kompenseer vir sy verlies aan gesag wat hy voorheen by sy werk uitgeoefen het. Indien hy nou probeer baasspeel oor die huishouding, kan dit wrywing veroorsaak tussen hom en sy vrou. Johan is geneig om baasspelerig te wees en daarom het Christina dit verkies dat hy nie by die huiswerk betrokke geraak het nie want dalk "sou hy my manier van doen wou verander, en daarvoor het ek nie kans gesien nie."

Ek het reeds vertel van Jaap se inmenging in Fransie se daaglikse roetine. Fransie besef dat die rede hiervoor is dat Jaap verveeld is. Hoewel hy dikwels van werk verwissel het, was hy altyd 'n harde werker. Vandat hy sy werk verloor het, is sy dae ongestruktureerd. Tensy hy herstelwerk het wat hy tuis of teen betaling elders kan doen, strek sy dae doelloos voor hom uit. Daarom het Fransie hom probeer betrek met die tuinwerk. Dit is nou sy verantwoordelikheid om die tuin nat te spuit. Dit gee nie slegs struktuur aan sy dae nie, maar dit laat hom ook minder nutteloos voel.

Liem en Liem (1988) het bevind dat werklose pare meer

egalisties in hulle verdeling van arbeid was as die werkende kontrolegroep. Indien die vrou egter nie haar man wil toelaat om by die huishouding betrokke te raak nie, kan hy soos 'n vyfde wiel aan die wa voel en dit kan ernstige spanning in die huwelik veroorsaak (Jones, 1989). Soos reeds genoem, is Michelle 'n perfeksionis en beskou sy Robert as baie slordig. Sy wou nie gehad het dat hy haar in die huis moes help nie want sy was bang dat hy dit nie na haar sin sou doen nie. Dit het Robert se selfagting verder geknak aangesien hy reeds minderwaardig gevoel het omdat sy nie vertroue in sy nuwe onderneming gehad het nie. Dit het veroorsaak dat hy begin het om homself in sy studeerkamer te onttrek. Michelle: "Na 'n week van stilstuipe van Robert se kant af, kon my senuwees dit nie meer hou nie en toe het ek Robert trompop gekonfronteer oor sy gedrag. Hy het aan my gesê dat ek hom laat voel het dat hy in my pad was. Ek het vir hom gesê dat hy sommer laf is maar toe ek sien hoe ernstig hy was en hoe seer ek hom gemaak het, het ek soos 'n hond gevoel. Ek het opgestaan en my arms om hom gesit en vir hom gesê dat ek jammer was, dat ek vir hom lief was en dat hy, benewens Ryan, die belangrikste persoon in my lewe was. Ek het daarna probeer om dinge meer gemaklik te vat en wanneer hy aangebied het om byvoorbeeld die skottelgoed te was, dit te aanvaar in die gees waarin hy dit aangebied het. Ek sou agterna skelmpies die skottelgoed op die regte plekke in die kaste gaan sit het as hy dit op die verkeerde plekke gesit het. Ek moet erken dat dit nou vir my lekker is om saam met hom die skottelgoed te was...ek beskou dit as ons geselstyd."

Peter en Ashley se verhouding was baie gespanne nadat hy sy werk verloor het. Dit is vererger deurdat Peter Ashley as 'n slordige huisvrou beskou het. Hy wou gehad het dat die huis ten alle tye netjies moes wees maar Ashley het dit as 'n onmoontlike taak beskou met twee jong kinders in die huis. Sy het geglo dat haar kinders "ook 'n reg daarop het om hulle lewe te geniet en in die woonkamer met hulle speelgoed te speel in plaas van alleen in hulle kamers, soos Peter dit wou hê. Hy het sy posisie as bestuurder by die bank verloor en nou wou hy bestuurder by die huis speel. Ons het gedurig rusie gemaak. Toe het ons begin draf

in die oggend en begin praat oor ons gevoelens en ek het aan hom verduidelik wat sy gedrag aan my en die kinders doen. Ek wou nie gehad het dat hy soos 'n indringer moes voel nie, maar ek en die kinders was gewoond aan ons roetine. Hy het niks gesê nie, maar ek het opgemerk dat hy soms, sonder om 'n woord te sê, van die kinders se speelgoed sou bêre of van die skottelgoed sou was as dit hom te veel gepla het."

Soos reeds genoem, het Lindy buitenshuis gewerk tydens Tony se werkloosheid. Sonder dat sy hom moes vra, het hy van haar huislike takies oorgeneem. Wanneer sy saans tuisgekom het, was die huis netjies en soms het hy selfs gekook, hoewel nie altyd met ewe groot sukses nie!

Huiswerk is steeds 'n ondergewaardeerde beroep en dit kan, net soos geld, 'n magswapen word waarmee huweliksmaats mekaar manipuleer (Bradfield *et al.*, 1993). Riaan en Susan het dit ervaar kort nadat Riaan sy werk verloor het. Aanvanklik was Riaan depressief en het hy baie minderwaardig teenoor Susan gevoel omdat sy finansieel bygedra het tot die huishoudelike uitgawes. Terwyl hy nog gewerk het, het hy soms in die aand gekook, vir Chantelle gebad en vir Rita gehelp om die woonstel skoon te maak. Nadat hy sy werk verloor het, het hy homself van die huishoudelike take onttrek. Rita sê: " Dit was asof hy aan my wou bewys dat hy steeds die man in die huis was al het hy nie 'n vaste werk gehad nie. Wanneer ek hom gevra het om my met iets te help, het hy gesê dat ek die vrou in die huis is en ek moet dit doen. Dan het hy homself voor die TV gaan neerplak. Ons het baie hieroor baklei." Teen die einde van haar swangerskap met Cherise, het sy gesondheidsprobleme ontwikkel en moes sy in die hospitaal opgeneem word. Sy het haar situasie aan die dokter verduidelik. Hy het op sy beurt weer aan Riaan verduidelik dat sy baie moet rus en dat die stres wat sy as gevolg van Riaan se werkloosheid ervaar, skadelik vir haar sowel as vir die ongebore baba is. Dit het hom tot besinning gebring en hom laat besef dat sy *hom* nodig het, en nie net sy *geld* nie. Vandag help hy haar weer met die versorging van die kinders en die huishouding.

Bob help soms sy skoonma om die skottelgoed na ete te was of hy was haar motor maar omdat die verhouding tussen hulle so

stroef is, verkies hy dit om homself uit die huishouding te onttrek. Wanneer hy tuis is, wil sy skoonouers by hom weet hoe sy werksoektog vorder en daarom bring hy so min as moontlik tyd tuis deur.

5.2.7 Seksuele verhouding

Net soos geldkwessies en die verdeling van huiswerk, is die seksuele verhouding dikwels 'n spieëlbeeld van die paar se kommunikasiepatrone. Pare wat saamwerk om aan te pas by die werksverlies en wat aan mekaar se behoeftes probeer voldoen, vind dikwels dat hulle omgee weerspieël word in die kwaliteit van hulle seksuele verhouding (Bradfield *et al.*, 1993). Michiel en Charmaine se seksuele verhouding het verbeter na Michiel se afdanking aangesien hy meer ontspanne gevoel het na maande van onsekerheid en aangesien hy en Charmaine meer tyd saam deurgebring het.

Johan en Christina en Tony en Lindy het nie 'n verandering in hulle seksuele verhoudings opgemerk nie, hoewel Christina meen dat "'n mens nie baie lus is vir seks nie wanneer jy gespanne is oor jou man se werklose toestand."

Pare wat probleme ondervind om oor hulle behoeftes te praat sal waarskynlik hulleself op seksuele gebied ook van mekaar distansieer (Bradfield *et al.*, 1993). Dit was die geval by beide Robert en Michelle en Peter en Ashley. Hoewel hulle nie graag daaroor wou praat nie, was dit duidelik dat hulle op seksuele gebied hulleself van mekaar onttrek het. Robert stel dit só: "Ek het in die aand in my studeerkamer gebly totdat ek seker was dat Michelle al aan die slaap was. As sy nie bereid was om haar daaglikse lewe met my te deel nie, wou ek nie met haar liggaamlik intiem wees nie. Daar was dus geen intimiteit tussen ons nie - nie geestelik nie en ook nie liggaamlik nie." Nadat die kommunikasie tussen Robert en Michelle en Peter en Ashley verbeter het, het hulle seksuele verhoudings ook verbeter.

Jaap en Fransie vertel dat hulle reeds 'n geruime tyd voordat Jaap sy werk verloor het, seksueel redelik onaktief was en daarom het Jaap se werksverlies nie 'n invloed op hulle seksuele verhouding gehad nie.

Volgens Cynthia voel sy baie ongemaklik om in haar ouerhuis intiem met Bob te verkeer. Bowendien slaap Kevin saam met hulle in hulle kamer en dit verhoog hulle gebrek aan privaatheid. Voorts laat Cynthia se ouers vir Bob ontoereikend voel en volgens hom beïnvloed dit sy potensie. Die verhouding tussen Bob en Cynthia is van tyd tot tyd gespanne aangesien Cynthia se lojaliteit verdeel word tussen Bob en haar ouers. Enersyds besef sy dat haar ouers Bob sleg behandel maar andersyds is sy lief vir haar ouers en is sy dankbaar teenoor hulle dat hulle vir haar en haar man en kind 'n heenkome bied.

Riaan en Rita se seksuele verhouding is deur sy werksverlies beïnvloed omrede hulle 'n onbeplande swangerskap vrees. Voorts is klein Cherise soms lastig in die nag en omdat sy voltyds werk, is Rita moeg in die aand. Volgens haar raak sy aan die slaap die oomblik dat haar kop die kussing raak. Beide sê dat die spanning wat Riaan se volgehoue werkloosheid veroorsaak, 'n demper plaas op hulle seksuele behoeftes.

5.2.8 Samevatting

Ten spyte van moeilike oomblikke het die verhoudings tussen Michiel en Charmaine, Johan en Christina en Tony en Lindy, wat as goed bestempel is vóór die werksverlies, selfs sterker geword ná die werksverlies omdat hulle die krisis saam hanteer het en mekaar probeer verstaan en ondersteun het.

Volgens Jaap en Fransie, Bob en Cynthia en Riaan en Rita was hulle huwelike ook goed voor die werksverlies. Hulle bestempel nou hulle huwelike as gespanne maar hulle beplan nie om van mekaar te skei nie. Die spanning tussen die huweliksmaats kan toegeskryf word aan die mans se volgehoue werkloosheid. Hulle moet verskeie krisisse hanteer, byvoorbeeld finansiële tekort, Bob en Cynthia se gebrek aan privaatheid en die inmenging van haar ouers en die ontwrigting van Fransie se daaglikse roetine.

Dit is bykans onvermydelik dat werksverlies 'n verhouding se onderliggende probleme op die voorgrond sal bring. Verdedigings word afgebreek en in 'n onbewaakte oomblik sê hulle dinge vir mekaar wat beter ongesê moes bly. Emosies loop hoog en ou verwyte word nadergesleep. In baie gevalle is hierdie uitbarstings tot

die huwelik se voordeel omdat die onmin die individue dwing om, soms vir die eerste keer, te erken dat hulle probleme met hulle verhouding ondervind en om die eerste stappe te neem om dit te hanteer. Dit was die geval met Robert en Michelle en Peter en Ashley. Hulle het veral gebrekkige kommunikasiepatrone gehad wat deur die werksverlies op die voorgrond gebring is. Na hulle onderskeie uitbarstings, kon hulle vir mekaar sê wat hulle voel. Gevolglik het die kwaliteit van hulle onderskeie huwelike verbeter as gevolg van werksverlies!

Soos reeds voorheen genoem, moet werksverlies dus nie net as 'n negatiewe gebeurtenis beskou word nie. Dit kan ook positiewe gevolge hê, soos vyf van die pare met wie ek onderhoude gevoer het, gelukkig kon getuig. Die hoop bestaan dat Jaap en Fransie, Bob en Cynthia en Riaan en Rita ook eendag so sal voel wanneer Jaap, Bob en Riaan weer voltyds werk en hulle finansiële en persoonlike omstandighede verbeter het.

HOOFSTUK 6
GEVOLGTREKKING

Die eerste keer sedert die Depressie word die impak van werksverlies op die gesin skerp onder die soeklig geplaas. 'n Hoë egskeidingsyfer en gevalle van kindermishandeling wat voorkom in gesinne waar die broodwinner sy werk verloor het, word veral in die populêre pers aangehaal (Leana, 1992).

Hierdie studie toon aan dat werksverlies groot stres plaas op huwelike maar dat dit nie noodwendig tot die beëindiging daarvan lei nie. Dit word deur Leana (1992) se navorsing bevestig. Geen een van hierdie studie se huwelike het in 'n egskeidingshof geëindig as gevolg van werksverlies nie. In Leana (1992) se studie het slegs 7% van die respondente hulle vervreemdings en egskeidings toegeskryf aan die werksverlies. Dit is moontlik dat die nasionale egskeidingsyfer reeds só hoog is dat werksverlies nie 'n invloed daarop het nie. Dit is ook moontlik dat werklose pare dit bloot nie kan bekostig om te skei nie.

Die resultate van hierdie studie dui daarop dat werksverlies wel kan lei tot die ontwrigting van daaglikse roetines in 'n gesin, maar dat dit nie noodwendig gebeur nie. Sommige vroue geniet dit om hulle mans bedags tuis te hê terwyl ander vroue voel dat hulle mans hulle persoonlike ruimte binnedring. Daar is verskillende veranderlikes wat vir hierdie verskil verantwoordelik is, byvoorbeeld die persoonlikheid van beide die man en die vrou en hulle persoonlike omstandighede.

Die respek wat die twee huweliksmaats vir mekaar het, kan ook deur werksverlies beïnvloed word. Weer eens kan daar nie hier 'n veralgemening gemaak word nie. In hierdie studie is daar gevind dat respek vir mekaar toeneem in sommige huwelike terwyl dit in ander huwelikke kan afneem. Weer eens is verskeie veranderlikes hiervoor verantwoordelik. Hierdie veranderlikes kan in toekomstige navorsing ondersoek word.

Hierdie studie bevestig die resultate van ander navorsing (byvoorbeeld Jones, 1991c) dat rusies oor geld waarskynlik sal toeneem wanneer finansiële probleme ondervind word. Nie alle werklose pare ondervind onmiddellike finansiële nood nie en

daarom moet die verskillende veranderlikes wat tot finansiële nood kan lei, byvoorbeeld of die man 'n ontslagpakket ontvang het en die duurte van werkloosheid, in toekomstige studies geïdentifiseer word.

Hoewel vorige navorsing daarop dui dat werksverlies kinders toenemend weerloos laat teen mishandeling, meen Leana (1992) dat kindermishandeling gelukkig selde deur werksverlies veroorsaak word. Hoewel die aantal kinders in hierdie studie min was, is daar nie gevalle van kindermishandeling gerapporteer nie. Dit is moontlik dat dit nie werksverlies as sodanig is wat tot kindermishandeling lei nie, maar ander veranderlikes wat daarmee verband hou, byvoorbeeld drankmisbruik. Aangesien werkloosheid toeneem, is dit belangriker om in die toekoms vas te stel wat die emosionele gevolge van werksverlies op die kind is en hoe hulle dit hanteer.

Hoewel nie alle gesinne in hierdie studie sosiale isolasie ervaar het nie, was daar wel respondente wat sosiale isolasie as gevolg van verskeie faktore gerapporteer het. Die rol van sosiale ondersteuning aan werklose gesinne kan in toekomstige navorsing ondersoek word.

Die resultate van hierdie studie het bevestig dat die verdeling van huiswerk deur werksverlies beïnvloed kan word, maar dat die invloed positief of negatief kan wees. Sommige mans probeer die huishouding oorneem terwyl ander hulle daarvan onttrek. Andersyds ervaar sommige vroue die hulp van hulle mans as inmenging terwyl ander vroue die ekstra hulp waardeer.

Dit wil voorkom asof 'n afname in seksuele aktiwiteit en intimiteit minstens 'n korttermyngevolg van werksverlies is. In 'n toekomstige studie kan vasgestel word of hierdie afname voortduur nadat die man 'n ander werk gekry het. Indien daar bevind word dat daar 'n toename in seksuele aktiwiteit en intimiteit is, kan die hipotese bevestig word dat werkloosheid die seksuele verhouding van die getroude paar beïnvloed het.

Die steekproef in hierdie ondersoek was klein, nie verteenwoordigend en beperk tot blanke mans wat hulle werk verloor het. Die doel van die navorsing was egter nie om te veralgemeen nie, maar om sommige fasette van die impak van

werkloosheid op die huweliksverhouding te eksploreer.

Dit sal interessant wees om vas te stel wat die impak van werksverlies op die huweliksverhoudings van die ander bevolkingsgroepe is. Die verskillende areas van die huwelik wat beïnvloed word, kan vasgestel word en met dié van hierdie studie vergelyk word.

Die impak van die verlies van die vrou se werk is 'n moontlike onderwerp vir toekomstige studie. Meer en meer vroue betree daagliks die arbeidsmark en hulle gesinne is toenemend afhanklik van hulle salarisse.

Geeneen van die pare in hierdie studie is verpletter deur die werksverlies nie. Die meeste van hulle het baie moeilike tye beleef, en sommige beleef dit nog steeds. Werksverlies kan egter 'n verpletterende ervaring wees, soos sommige van Leana (1992) se respondente kon getuig.

> "Over a year ago my wife of 22 years divorced me. This is the only part of losing my job I can't figure out. How can a wife just throw you out like a bag of garbage when things get tough?" (Leana, 1992, 90)

> "Today is May 22nd. I'm a thirty-six-year old man who once had a wife, three young kids, a house, new car, and more. Today I'm back home living with my parents..." (Leana, 1992, 51)

Gelukkig is daar diegene wat na 'n tydperk van werkloosheid 'n ander werk kry sonder permanente skade aan hulle huweliksverhouding. Dit is te begrype dat hulle sal verwag dat hulle finansiële probleme tot 'n einde sal kom, dat hulle die stukkies van hulle gesinslewe kan optel en vir die toekoms kan begin beplan.

Hulle moet egter besef dat die lewe nie kan voortgaan soos dit was voordat die man sy werk verloor het nie. Wanneer 'n nuwe rigting ingeslaan word, is dit belangrik om te onthou dat elke gesinslid sekere aanpassings sal moet maak. Dit sluit in nuwe roetines waaraan elkeen gewoond moet raak, nuwe inligting wat opgeneem moet word, byvoorbeeld die aard van die werk, die

maatskappy se kultuur en beleid en miskien nuwe emosionele behoeftes wat aangespreek moet word (Jukes & Rosenberg, 1993).

Toekomstige navorsing wat gerig word op die tydperk van herindiensneming, kan lig werp op die hanteringsmeganismes wat getroude pare gebruik om die tyd na werkloosheid te hanteer.

Dit is egter noodsaaklik dat pare sal besef dat dinge nooit weer dieselfde kan wees na werksverlies en die daaropvolgende tydperk van werkloosheid nie (Jukes & Rosenberg, 1993). Dit kan gebeur dat hulle nooit weer volkome vertroue in die arbeidsisteem sal hê nie.

Daarom is dit nodig dat hulle die vorige afdanking in perspektief sal plaas.

> "Few men walk away from failed careers thinking they deserved it...There's almost always someone else they can blame: a callous company that didn't care about its employees, a capricious boss, an ambitious underling. Most men find the notion that they simply aren't up to their chosen work beyond comprehension. Why should *they* get help if they weren't to blame? The answer, of course, is that they need help getting their lives going again and repairing the damage...None of the men I know would deny that we desperately needed someone to talk to, whether it's a therapist, a sympathetic headhunter or a close friend."(Katz, 1990, 282).

Die vrou van die werklose man het haar eie emosionele ontwrigting wat sy na indiensneming moet verwerk. Hierdie tema verdien verdere navorsing.

Die hantering van emosionele oorblyfsels na die belewing van werkloosheid is noodsaaklik vir herstel. Dit is vir die meeste mense genoeg om bewus te wees van die emosies en te weet dat dit nie verkeerd is om so te voel nie. Vir sommige pare sal dit nodig wees om professionele hulp te kry om die onverwerkte probleme te hanteer wat deur die werksverlies op die voorgrond gebring is, maar wat dalk reeds vóór die werksverlies bestaan het. In die meeste gevalle is *hoop* genoeg en die gewilligheid van beide

partye om vir die herstel te *werk* (Jukes & Rosenberg, 1993).

Iets wat sommige werksoekers, dikwels tot hulle verbasing, in gemeen het is dat hul werksverlies gelei het tot 'n geleentheid om hulle beroepsoogmerke te herdefinieer en werk te vind wat meer in ooreenstemming is met hulle belangstellings en vaardighede en meer konsistent is met die doele en waardes wat hulle met hulle lewensmaats deel (Jukes & Rosenberg, 1993).

Werklike herstel is essensieel 'n proses waardeur mense, beide as individue en as maats, gebruik maak van die geleentheid wat deur werksverlies veroorsaak is om hulle doelstellings en waardes te heroorweeg en iets daadwerkliks daaraan te doen (Jukes & Rosenberg, 1993). Hulle kan byvoorbeeld besluit dat hulle in die beroep gestaan het wat reg was vir hulle en die werksverlies sien as 'n geleentheid om hulle eie behoeftes te verstaan en as bevestiging dat hulle manier van doen, reg is. Ander kan weer besluit dat verandering nodig is en daaraan begin werk.

Die nuwe roetines wat gevolg moet word wanneer pa terugkeer werk toe kan moeilik wees vir kinders wat gewoond geraak het daaraan om hom by die huis te hê. Kinders pas egter gewoonlik maklik aan indien hulle ouers sensitief is vir hulle gevoelens en hulle ondersteun (Jukes & Rosenberg, 1993).

Baie huwelikspare sien werksverlies as 'n toets wat hulle geslaag het. Hulle is, in sommige gevalle vir die eerste keer in hulle lewens maar ook vir die eerste keer in hulle huwelik, met 'n krisis gekonfronteer en hulle het hierdie krisis te bowe gekom. Hulle het gedink dat afdanking iets is wat net met ander mense gebeur maar nou weet hulle dat dit met hulle kan gebeur. Hulle weet ook dat hulle dit sal oorleef indien dit weer met hulle sou gebeur.

Hoewel hierdie ervaring 'n getroude paar se eerste kennismaking met hulle eie weerloosheid kan wees, maak hulle ook kennis met hulle gehardheid en gesamentlike krag. Die vertroue wat hulle opgebou het nadat hulle hierdie krisis oorleef het, is dan beskikbaar wanneer die lewe nog 'n krisis in hulle rigting gooi.

Gedurende die tydperk van werkloosheid ontdek baie mense dat hulle oor 'n innerlike krag, vertroue en vaardighede beskik om te oorleef en in eie reg te groei.

BIBLIOGRAFIE

Archer, J. & Rhodes, V. (1993). The grief process and job loss: a cross-sectional study. *British journal of psychology*, 84(3), 395-410.

Baik, K., Hosseini, M. & Priesmeyer, H.R. (1989). Correlates of psychological distress in involuntary job loss. *Psychological reports*, 65(3), 1227-1233.

Bradfield, A., Jukes, J. & Rosenberg, R. (1993). *Job loss: it's a family affair*. Lothian: Port Melbourne.

Broman, C.L., Hamilton, V.L. & Williams, S. (1990). Unemployment and it's effects on families: evidence from a plant closing study. *American Journal of community psychology*, 18, 643-659.

Catalano, R., Dooley, D., Wilson, G. & Hough, R. (1993). Job loss and alcohol abuse: a test using data from epidemiologic catchment area project. *Journal of health and social behavior*, 34(3), 215-225.

Cramer, D. (1991). Social support and psychological distress in women and men. *British journal of medical psychology*, 64(June), 147-158.

Dew, M.A., Penkower, L. & Bromet, E.J. (1991). Effects of unemployment on mental health in the contemporary family. *Behavior modification*, 15(4), 501-544.

Dooley, D., Catalano, R & Rook, K.S. (1988). Personal and aggregate unemployment and psychological symptoms. *Journal of social issues*, 44(4), 107-123.

Ehrlich, M. (1991). When placement people are displaced. *Journal of careerplanning and employment*, 52(1), 71-74.

Ensel, W.M. & Lin, N. (1991). The life stress paradigm and psychological distress. *Journal of health and social behavior*, 32(4), 321-341.

Foster, B. & Schore, L. (1989). Job loss and the occupational social worker. *Employee assistance quarterly*, 5(1), 77-97.

Gove, W.R., Style, C.B. & Hughes, M. (1990). The effect of marriage on the well-being of adults. *Journal of family issues*, 11(1), 4-35.

Henwood, K.L. & Pidgeon, N.F. (1992). Qualitative research and psychological theorizing. *British journal of psychology*, 83, 97-111.

Holmes, T.H. & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11, 213-218.

Holmes, B.H. & Werbel, J.D. (1992). Finding work following job loss: the role of coping resources. *Journal of employment counseling*, 29(1), 22-29.

Iversen, L. & Sabroe, S. (1988). Psychological well-being among unemployed and employed people after a company closedown: a longitudinal study. *Journal of social issues*, 44(4), 141-152.

Jackson, P.B. (1992). Specifying the buffering hypothesis: support, strain, and depression. *Social psychology quarterly*, 55(4), 363-378.

Jacobson, D. (1987). Models of stress and meanings of unemployment: reactions to job loss among technical professionals. *Social science and medicine*, 24(1), 13-21.

Johnson, J.W. & Brohaugh, N. (1992). The emotional aspects of job loss. *Public management*, 74, 6-8.

Jones, L.P. (1989). The relationship between unemployment and divorce. *Journal of divorce*, 12(1), 99-112.

Jones, L.P. (1991a). Specifying the temporal relationship between job loss and consequences: implication for service delivery. *Journal of applied social sciences*, 16(1), 37-62.

Jones, L.P. (1991b). Unemployed fathers and their children: implications for policy and practice. *Child and adolescent social work journal*, 8(2), 101-116.

Jones, L.P. (1991c). Unemployment: the effect on social networks, depression, and reemployment opportunities. *Journal of social service research*, 15(1-2), 1-22.

Jukes, J. & Rosenberg, R. (1993). *Surviving your partner's job loss: the complete guide to rescuing your marraige and family from today's economy*. National press books: Washington.

Kates, N. (1990). *The psychosocial impact of job loss*. American psychiatric press: Washington D.C.

Katz, J. (1990). Men and failure (coping with job loss). *Glamour*, 88, 244-245.

Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research*. CBS, New York.

King, H. (1993). Workshop: coping with job loss. *Public management*, 75, 26.

Kinicki, A.J. & Latack, J.C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss. *Journal of vocational behavior*, 36(3), 339-360.

Kirkwood, C. (1993). *Your services are no longer required: The complete job loss recovery book*. Nal-Dutton: Washington.

Laabs, J.J. (1993). Diary of a job seeker. *Personal journal*, 72, 16.

Leana, C.R. (1992). *Coping with job loss: how individuals, organizations, and communities respond to layoffs*. Lexington books: New York.

Leana, C.R. & Feldman, D.C. (1990). Individual responses to job loss: empirical findings from two field studies. *Human relations*, 43(11), 1155-1181.

Leana, C.R. & Feldman, D.C. (1988). Individual responses to job loss - perceptions, reactions, and coping behaviors. *Journal of management*, 14(3), 375-389.

Liem, R. & Liem, J.H. (1988). Psychological effects of unemployment on workers and their families. *Journal of social issues*, 44(4), 87-105.

Mallinckrodt, B. (1990). Satisfaction with a new job after unemployment - consequences of job loss for older professionals. *Journal of counseling psychology*, 37(2), 147-152.

Mallinckrodt, B. & Bennett, J. (1992). Social support and the impact of job loss on dislocated blue-collar workers. *Journal of counseling psychology*, 39(4), 482-489.

May, J.L. & Brown-Standrige, M.D. (1988). Restructuring the context of unemployed professionals and their spouses: a couples seminar for prevention of marital dysfunction. *American Journal of family therapy*, 16(4), 291-304.

May, J.L. & Bobele, M. (1988). Sexual dysfunction and the unemployed male professional. *Journal of sex and marital therapy*, 14(4), 253-262.

McKnight, R. (1991). Creating the future after job loss. *Training and development*, 45(11), 69-72.

Middlebrook, S. & Clarke, E. (1991). Emotional trauma of job loss. *Employee assistance quarterly*, 7(2), 63-65.

Oktober-huishoudingsopname. (1994). *Sentrale statistiekdiens*.

Oppenheim, A.N. (1993). *Questionnaire design, interviewing and attitude measurement*. Pinter publishers: London.

Panzarella, J.P. (1991). The nature of work, job loss, and the diagnostic complexities of the psychologically injured worker. *Psychiatric annals*, 21(1), 10-15.

Pollock, K. (1988). On the nature of social stress: production of a modern mythology. *Social science medicine*, 26(3), 381-392.

Rook, K., Dooley, D. & Catalano, R. (1991). Stress transmission: the effects of husbands' job stressors on the emotional health of their wives. *Journal of marriage and the family*, 53(February), 165-177.

Smith, D.M. (1988). Coming to terms with losing your job. *Business quarterly*, 53(2), 11-51.

Vingerhoets, A.J.J.M. & Marcelissen, F.H.G. (1988). Stress research: its present status and issues for future developments. *Social science medicine*, 26(3), 279-291.

Walsh, J. (1994). Will the jobs ever come back? *Time*, 6, 33-38.

Warr, P., Jackson, P. & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: some British studies. *Journal of social issues*, 44(4), 47-68.

Wheaton, B. (1990). Life transitions, role histories, and mental health. *American sociological review*, 55(2), 209-223.

Winefield, A.H. & Tiggemann, M. (1988). Job loss vs failure to find work as psychological stressors in the young unemployed. *Journal of occupational psychology*, 62(1), 79-85.

Zlotnick, C. & Cassanego, M. (1992). Unemployment and health. *Nursing health care*, 13(2), 78-82.

Zvonkovic, A.M., Guss, T. & Ladd, L. (1988). Making the most of job loss - individual and marital features of unemployment. *Family relations*, 37(1), 56-61.