

HOOFSTUK 1

ORIËNTERING

1.1 INLEIDING

Die doel van bestuur (persone in gesagsposisies, i.c. onderwysleiers) is om werk deur middel van ander (i.c. onderwysers) verrig te kry. Megginson (1981:24) omskryf werksverrigting as 'n wisselwerking tussen vermoë en motivering. Vermoë bepaal wat die individu kán doen; motivering bepaal wat hy sál doen. Al beskik 'n individu oor uitstaande akademiese kwalifikasies en baie jare ondervinding maar hy is nie gemotiveer om te wil werk nie, dan bly hy 'n parasiet in 'n personeel. Kleynhans (1981:11) glo dat motivering op die duur selfs belangriker as vermoë kan wees (vgl. ook 3.5).

1.2 AKTUALITEIT VAN HIERDIE NAVORSING

As onderwysers nie werksbevrediging en werkstevredenheid ervaar nie, sal dit in hul werksverrigting en in die gehalte van die leerervaringe wat hulle vir hul leerlinge skep, weerspieël word (vgl. Haughey & Murphy, 1983:56). Sergiovanni & Starratt (1979:151) is die mening toegedaan dat swak gemotiveerde leerlinge die resultaat van swak gemotiveerde onderwysers is. As daar baie verveelde leerlinge in 'n skool is, is dit waarskynlik aan onder andere swak skoolbestuur en ongemotiveerde onderwysers te wyte.

Daar word dikwels in vae terme gespekuleer oor die beroepsbetrokkenheid van die vrou (vgl. Wessels, 1981:4) en meer spesifiek oor die professionalisme en motivering van die vrou in die onderwys (Nasstrom & Butler, 1975:6). Omdat daar oënskynlik (vgl. Hfst. 4.) teen die onderwyseres gediskrimineer word, byvoorbeeld ten opsigte van salaris, (permanente) aanstelling, bevordering en ander diensvoorwaardes, word dit bevraagteken of die onderwyseres werkstevredenheid ervaar en of sy net so sterk soos haar manlike kollega werksgemotiveerd kan wees.

Dat die vrou 'n belangrike en onontbeerlike faktor in die onderwys is, blyk uit die statistiese gegewens, naamlik dat die oorgrote meerderheid opvoeders, in diens van die Transvaalse Onderwysdepartement, vrouens is (vgl. Bylae A en Hfst. 4).

Bogenoemde beredenering regverdig 'n wetenskaplike ondersoek na die werksituasie van die onderwyseres. Vir die verskillende onderwysleiers is dit belangrik om presies te weet watter faktore die werkstevredenheid van die onderwyseres bepaal en watter waarde sy aan 'n spesifieke beloning (bv. salaris) heg (Kaiser & Polczynski, 1979:20).

1.3 PROBLEEMSTELLING

In 'n bepaalde werksituasie is daar altyd twee faktore teenwoordig wat 'n mens (i.c. onderwyseres) se werksbevrediging bepaal, naamlik faktore wat motiveer en faktore wat demotiveer. Motivering is volgens Pottas (1969:26) gerig op die begeertes en die behoeftes van mense. Venter (1971:1) glo ook dat die mens werk om sy behoeftes te bevredig. Marx (1981:193) noem ook dat motivering beskou kan word as alle pogings wat aangewend kan word om mense aan te spoor om vrywillig die beste prestasie waartoe hulle in staat is te lewer. Daar kan dus aanvaar word dat ook die onderwyseres verwag om haar unieke behoeftes deur middel van haar werk te bevredig.

Venter (1971:12-14) en Pottas (1969:30-38) identifiseer vier faktore wat werksmotivering bepaal:

- * Persoonlike kenmerke, of faktore in die werker (i.c. onderwyseres) self.
- * Eienskappe binne die werk self.
- * Faktore rondom die werk (insluitend bestuursmetodes).
- * Faktore in die omgewing (buite die werk) (vgl. 3.3).

Rondom dié vier faktore wat Venter en Pottas geïdentifiseer het, wentel sake soos rolvervulling, rolverwagting, rolkonflik en rolvoorskrif (Van der Westhuizen, 1986:88). Rolvervulling behels die wisselwerking tussen mense. Die rol van die vrou in die onderwys word gedurig ge-herdefinieer ten opsigte van die verskillende verhoudings waarin sy staan, byvoorbeeld teenoor haar leerlinge, hul ouers, haar kollegas, haar skoolhoof en ook teenoor haar eggenoot en eie kinders. Rolverwagting beteken dat bogenoemde persone elkeen sekere verwagtinge koester van die vrou, terwyl sy ook haar persoonlike beroepsverwagtinge koester. Rolkonflik kan uit bogenoemde rolverhoudinge ontstaan. Wessels (1981:1) noem die moontlikheid van 'n konflik tussen die vrou se rol as tuisteskepper en moeder en haar rol as beroepsvrou.

Rolvoorskrif beteken dat gemeenskapsnorme in ag geneem moet word. So byvoorbeeld noem Wessels (1975:3) die ongeneënthheid van die gemeenskap om die beroepstoetrede van die vrou met voorskoolse kinders te sanksioneer. Wilder en Plutchik (1982:123) noem verder die moontlikheid van 'n diskrepansie tussen die individu se persoonlike behoeftes en die bevrediging daarvan in haar beroep. Hierdie diskrepansie kan aanleiding gee tot spanning (stres). Die spanning kan tot uiting kom in die vorm van negatiewe verdedigingsmeganismes wat haar werk nadelig kan beïnvloed.

Uit voorafgaande beredenering blyk dit dat die vrou met motiverende en met demotiverende faktore gekonfronteer word.

Die probleem van hierdie navorsing kan in die volgende vraag saamgevat word:

Watter faktore speel 'n rol in die (aard van die) werksmotivering van die vrou in die onderwys?

1.4 DIE DOEL VAN DIE NAVORSING

Ten einde antwoorde op die gestelde probleem te vind, is die algemene doel van hierdie navorsing om die aard en wese van werksmotivering (met spesifieke verwysing na die vrou in die onderwys) te ondersoek.

Spesifieke doelstellings van die navorsing is die volgende:

- 1.4.1 Om motivering in 'n Skrifgefundeerde perspektief te plaas.
- 1.4.2 Om uit die literatuurstudie faktore wat 'n rol in werksmotivering speel te identifiseer.
- 1.4.3 Om vas te stel in watter mate bogenoemde motiveringsfaktore 'n rol in die werksmotivering van die vrou in die onderwys speel.
- 1.4.4 Om deur middel van 'n vraelys vas te stel in watter mate die onderwyseres se unieke behoeftes en beroepsverwagtinge in die onderwyssituasie bevredig word.
- 1.4.5 Om die mate van diskrepansie tussen die onderwyseres se behoeftes of verwagtinge en die bevrediging daarvan te bepaal.
- 1.4.6 Om moontlike faktore vir remediëring te identifiseer.

1.4.7 Om riglyne neer te lê waarvolgens die onderwysleier die motivering van die onderwyseres kan bevorder.

1.5 TERREINAFBAKENING

Daar word in hierdie navorsing slegs aandag geskenk aan aspekte wat verband hou met die werksmotivering van die vrou in die onderwys. Die navorsing word beperk tot blanke getroude en ongetroude onderwyseresse op posvlak 1 en 2 in sowel tydelike as permanente poste in sekondêre skole onder die jurisdiksie van die Transvaalse Onderwysdepartement.

Hierdie navorsing weerspieël die situasie in die onderwys soos aan die einde van 1986.¹⁾ Daar kon eventueel veranderings (byvoorbeeld t.o.v. diensvoorwaardes) wat die werksmotivering van die onderwyseres beïnvloed, plaasgevind het. Terwyl die vraelyste beantwoord is, het byvoorbeeld alle aspirant-onderwysers(esse) met beursverpligtinge voorkeur bo die getroude onderwyseres ten opsigte van aanstelling geniet (vgl. Kaaplandse Onderwysdepartement: Omsendbrief 66/1986:2). Intussen is ook salarispariteit vir onderwyseresse op posvlak 1, kategorie E, F en G ingestel (vgl. Kaaplandse Onderwysdepartement: Omsendbrief 6/1988).

1.6 NAVORSINGSMETODE

1.6.1 Literatuurstudie:

Sowel primêre as sekondêre bronne op die terrein van die Onderwysbestuur asook op die terrein van die Bedryfs- en Personeelsielkunde is geraadpleeg. 'n DIALOG-rekenaarsoektog is aan die hand van die volgende trefwoorde onderneem: Job performance, Teaching conditions, Teacher motivation, Teaching morale, Professional recognition, Woman faculty.

~~~~~  
1) In enkele toepaslike gevalle is daar in die literatuurstudie na veranderinge ná 1986 verwys, terwyl hierdie veranderinge nie in die vraelys wat in 1986 uitgestuur is gereflekteer word nie. Die empiriese ondersoek is dus gebaseer op die situasie van die vrou in die onderwys in die TOD soos in Aug./Sept. 1986.

## 1.6.2 EMPIRIESE ONDERSOEK

### 1.6.2.1 VRAELYS

'n Empiriese ondersoek is deur middel van 'n gestruktureerde vraelys - gebaseer op die Minnesota Importance Questionnaire - geloods. Hierdie vraelys is aangepas om nie slegs te kan bepaal hoe belangrik die onderwyseres 'n spesifieke behoefte beskou nie, maar ook om die mate van bevrediging wat die onderwyseres ten opsigte van die betrokke behoefte ondervind te kan bepaal.

### 1.6.2.2 STEEKPROEF

Daar is van ewekansige bundelsteekproefneming gebruik gemaak. Uit al die sekondêre skole onder die jurisdiksie van die Transvaalse Onderwysdepartement is sewe-en-twintig skole op ewekansige wyse getrek. Die vraelys is aan al 806 onderwyseresse, verbonde aan hierdie skole, gestuur.

### 1.6.2.3 STATISTIESE ONTLEDING

Die Minnesota Importance Questionnaire maak gebruik van 'n omvattende statistiese ontledingstegniek wat onder andere 'n belangstellingsprofiel van elke proefpersoon insluit. Daar is egter om ekonomiese redes besluit om van die Rekenaardiens van die Potchefstroomse Universiteit vir CHO in die plek daarvan gebruik te maak. Die gegewens is deur middel van 'n CHAID-analise verwerk.

## 1.7 STRUKTURERING VAN DIE NAVORSING

Hoofstuk 1. Oriëntering: Probleem- en doelstelling.

Hoofstuk 2. Skriftuurlike fundering van motivering.

Hoofstuk 3. Literatuurondersoek:  
Werksmotivering - 'n bestuursperspektief.

Hoofstuk 4. Die situasie van die vrou in die onderwys.

Hoofstuk 5. Empiriese ondersoek

Hoofstuk 6. Verslag van die empiriese gegewens - resul-

tate en interpretasie van resultate.

Hoofstuk 7. Samevatting, gevolgtrekkings en aanbevelings.

#### 1.8 SAMEVATTING EN VOORUITSKOUIING

In Hoofstuk 1 is gewys op die belangrikheid, die aktualiteit en die doel van hierdie navorsing. Ook is die terrein afgebaken en die navorsingsmetode, die verloop van die navorsing en die strukturering van die navorsing aangedui. In Hoofstuk 2 sal vervolgens op die Skriftuurlike fundering van motivering gelet word.