

HOOFSTUK 7

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1 INLEIDING

In Hoofstuk 6 is die navorsingsresultate breedvoerig weergegee en geïnterpreteer. In hierdie hoofstuk volg 'n samevatting van die resultate, gevolgtrekkings en aanbevelings.

7.2 SAMEVATTING

Na aanleiding van die algemene en spesifieke doelstellings wat vir hierdie navorsing in Hoofstuk 1 gestel is (vgl. 1.4), is die volgende onderneem:

- * In Hoofstuk 2 is 'n Skriftuurlike fundering van motivering geformuleer. Daaruit het onder andere geblyk dat motivering 'n religieuse handeling is, wat voortspruit uit die mens se Godgegewe opdrag om die aarde te bewerk, te beheers en te bewaak.
- * In Hoofstuk 3 is die wesenstrekke van motivering aan die hand van enkele geselekteerde motiveringsteorieë uitgelig. Daar is onder andere daarop gewys dat die menslike motiveringsbehoefte in 'n hiërargie gerangskik kan word, waar die basiese (fisiologiese en veiligheids-) behoeftes die sine qua non vir die ontwikkeling van die hoërorde- (Ego- en selfverwesenslikings-) behoeftes is (vgl. Maslow 3.6.2). Aan die hand van Herzberg se teorie (vgl. 3.6.3) is daarop gewys dat sekere higiënebehoefte bevredig moet word ten einde ontevredenheid te bekamp, maar dat slegs die werklike motiverende faktore (bv. prestasie, erkenning, verantwoordelikheid, bevordering) tot hoër werkverrigting sal lei. McClelland (vgl. 3.6.4) het die motiverende krag van die mens se behoefte om te presteer ('n Ach) uitgelig. Vroom (vgl. 3.6.6) het die motiverende krag van die mens se verwagtinge beklemtoon, naamlik dat die mens hom sal inspan ter wille van 'n verwagte beloning waaraan hy waarde heg en wat hy glo hy in ruil vir sy groter inspanning sal ontvang.
- * In Hoofstuk 4 is 'n profiel van 'n algemene vroulike persoonlikheid, soos dit verskil van dié van die man (t.o.v. aanleg, belangstelling en behoeftes)

ontwikkel. In Hoofstuk 4 is die diensvoorwaardes van die onderwyseres ook onder die loep geneem om vas te stel of dit aan die behoeftes en verwagtinge van die onderwyseres voldoen. In hierdie verband is enkele diskriminerende praktyke uitgewys (bv. t.o.v. indiense neming, salaris en pensioen).

- * In Hoofstuk 5 is die navorsingsontwerp uiteengesit. 'n Vraelys gebaseer op die Minnesota Importance Questionnaire is opgestel ten einde vas te stel in watter mate die behoeftes en beroepsverwagtinge van die onderwyseres bevredig word. Die gegewens wat aldus verkry is, is met behulp van die CHAID-ontledingsprogram verwerk.
- * In Hoofstuk 6 is die navorsingsresultate weergegee en (onder andere m.b.v. dendrogramme) geïnterpreteer.

7.3 GEVOLGTREKKINGS

7.3.1 GEVOLGTREKKINGS MET BETREKKING TOT DIE LITERAATUURSTUDIE

Nadat die essensie van motivering deurskou is, kan na aanleiding van die literatuurstudie tot die slotsom geraak word dat:

- * motivering 'n belangrike bestuursfunksie is,
- * dat daar spesifieke faktore is wat die vrou motiveer, of demotiveer,
- * die motivering van die vrou, haar voorkeure en (die bevrediging van) haar behoeftes kwalitatief van dié van die man verskil,
- * daar ten opsigte van die onderwyseres se diensvoorwaardes in sommige opsigte teen haar gediskrimineer word (bv. t.o.v. indiense neming, salaris, pensioen), maar dat daar vanuit owerheidsweë daadwerklike stappe gedoen word om hierdie diskriminasie uit te faseer, trouens die onderwyseres se diensvoorwaardes met betrekking tot indiense neming is inmiddels so aangepas dat daar byna geen diskriminasie ten opsigte van geslag voorkom nie. Ook salarispariteit word geleidelik ingefaseer - nie slegs in Transvaal nie, maar in die hele Republiek (vgl. bv. K.O.D. omsendbrief 66/1986).

7.3.2 GEVOLGTREKKING MET BETREKKING TOT EMPIRIESE GEGEWENS

7.3.2.1 DIE ONDERWYSERES SE VERHOUDING MET LEERLINGE

Uit hierdie navorsing het geblyk dat die onderwyseres se grootste bron van motivering in haar opvoedende verhouding met haar leerlinge sentreer - dat sy gemotiveer is om haar vakkennis, haar talente en vaardighede in diens van haar leerlinge te stel en dat sy terselfdertyd haar behoefte aan selfverwesenliking en haar behoefte om te presteer deur middel van hierdie verhouding kan bevredig (vgl. 6.5).

7.3.2.2 DIE ONDERWYSERES SE BEHOEFTE AS MOEDER/TUISTESKEPPER

Ten opsigte van die pligstaat van die onderwyseres sal daar ook rekening gehou moet word met die unieke behoeftes van die vrou as moeder/tuisteskepper. Al is die onderwyseres hoé gemotiveer, het sy steeds meer huislike verpligtinge as haar manlike kollega en gevolglik minder tyd om haar buitemuurse verpligtinge na te kom en nasorgwerk te doen - ook minder tyd om aan haar persoonlike behoeftes en belangstellings te bestee. Daar sal gevolglik indringend na die werksbelading van die onderwyseres gekyk moet word - veral na die werksbelading van die getroude onderwyseres (die oorgrote meerderheid onderwyseresse is getroud en het kinders - vgl. 6.2). Die onderwyseres verkeer blykbaar in die ontnugterde posisie dat sy die onderwysprofessie gekies het, onder andere vanweë die gerieflike werkure en vakansies wat versoenbaarheid tussen haar twee rolle in die hand werk (vgl. 6.3), maar dat haar werksbelading (insluitend buitemuurse verpligtinge en nasorgwerk) bogenoemde voordele ongedaan maak (vgl. 6.5).

7.3.2.3 DIE BEHOEFTE AAN 'N REGVERDIGE SALARIS

Die proefpersone glo dat die onderwyseres - in vergelyking met ander in vergelykbare beroepe - swak besoldig word.

Ontevredenheid oor salaris is blykbaar 'n universele verskynsel. The Gallup Poll of Teachers' Attitudes Towards the Public Schools het byvoorbeeld in die Verenigde State van Amerika bevind dat 90 % van die onderwysers van mening is dat hulle in vergelyking met ander beroepe te min betaal word. Daar te lande is

beginner-onderwysers \$14 500 per jaar (1985) betaal, terwyl die dienswerkers wat die vensters van skole in New York herstel, \$19 000 verdien het (vgl. Phi Delta Kappan, Oct. 1984:97-107 en Jan. 1985:312). Uit hierdie navorsing kan (veral n.a.v. die antwoorde op die nie-gestruktureerde vrae) tot die gevolgtrekking geraak word dat die onderwyseres nie soseer oor haar salaris per se nie, maar oor die diskriminasie ten opsigte van salaris, verontreg voel - met ander woorde omdat die beginsel van gelyke besoldiging vir gelyke werk nie in die onderwysprofessie toegepas word nie (vgl. 2.3.7.13). Daar moet dan saam met Sergiovanni & Carver (1980:110) tot die gevolgtrekking geraak word dat, terwyl baie groot bedrae geld nodig sal wees om die onderwysers te motiveer, 'n relatief klein bedrag nodig sal wees om die ontevredenheid rondom die dispariteit in salarisse uit die weg te ruim. Indien gelykheid ten opsigte van salarisse nie ingestel kan word nie, behoort die onderwyseres kragtens die juridiese modaliteit (vgl. 2.3.7.13) te kan aandring op duidelike omskrewe verligting ten opsigte van haar (buitemuurse) pligstaat.

7.3.2.4 DIE ONDERWYSERES SE HOUDING TEN OPSIGTE VAN DIE MERIETESTELSEL

Daar kan uit hierdie navorsing verder tot die gevolgtrekking geraak word dat die merietestelsel tot op hede nog nie tot sy reg gekom het en aan sy doel (i.c. die motivering van die onderwyseres) beantwoord nie. Die rede hiervoor kan (n.a.v. antwoorde op die nie-gestruktureerde vrae) teruggevoer word na die onderwysers se wantroue in (die objektiwiteit van) die evalueringsproses. Gevolglik wil dit voorkom asof die onderwyseres nie glo dat harder werk instrumenteel tot 'n prestasietoekenning sal wees nie (vgl. 3.6.6). Indien die onderwyseres egter reeds 'n prestasietoekenning ontvang het, motiveer dit haar tot nog harder werk, of beïnvloed dit haar houding positief teenoor haar werk (vgl. bv. 6.6.1.2, 6.6.12.2 en 6.6.26.2).

7.3.2.5 DIE ONDERWYSERES SE BEHOEFTE AAN BEVORDERING

Uit hierdie navorsing kan daar tot die slotsom geraak word dat bevordering en die gepaardgaande groter verantwoordelikheid, gesag en inspraak in besluitneming min motiveringskrag vir die onderwyseres inhou, eerstens vanweë die feit dat sy oënskynlik nie veel waarde aan bevordering heg nie (vgl. 6.3) en tweedens omdat sy nie

verkwalik kan word as sy twyfel oor die waarskynlikheid dat sy die verwagte beloning (i.c. bevordering) sal ontvang nie (vgl. Vroom 3.6.6), aangesien so min ander onderwyseresse bevorderingsposte beklee (vgl. 6.2). Dit is jammer dat nie meer onderwyseresse belang stel in/aansoek doen om/ aangestel word in/ bevorderingsposte nie, aangesien die onderwyseresse wat bevorderingsposte beklee, veel meer gemotiveer en bevredig is ten opsigte van talle spesifieke behoeftes (vgl. 7.4.1).

7.3.2.6 DIE ONDERWYSERES SE HOUDING TEENOR ADMINISTRATIEWE WERK, HAAR WERKSELADING EN ONBETROKKE LEERLINGE

Uit die antwoorde op die nie-gestruktureerde vrae blyk duidelik dat administratiewe werk dié aspek van die onderwyseres se dagtaak is waarvan sy die minste hou.

Uit hierdie navorsing (veral ook n.a.v. die antwoorde op die nie-gestruktureerde vrae) blyk dat die proefpersone glo dat die onderwyseres onder 'n te groot werksbelading gebuk gaan en te min erkenning vir gelewerde werk ontvang.

Die onbetrokkenheid en swak dissipline van leerlinge word ook hoog op die lys van demotiverende faktore geplaas (vgl. 6.7). The Gallup Poll of Teachers' Attitudes Towards the Public Schools het ook in die Verenigde State van Amerika bevind dat 41 % van die sekondêre onderwysers wat uit die onderwysprofessie bedank het, die swak dissipline en onbetrokkenheid van leerlinge as rede vir hulle bedanking aangevoer het (vgl. Phi Delta Kappan, Oct. 1984:97-107).

7.4 AANBEVELINGS

7.4.1 AANBEVELINGS (ALGEMEEN)

7.4.1.1 OPMERKING

Een van die spesifieke doelstellings van hierdie navorsing was om moontlike faktore vir remediëring te identifiseer (vgl. 1.4). In die lig van die voorafgaande doelgerigte navorsing kan enkele aanbevelings vir die remediëring van hierdie demotiverende faktore gemaak word.

7.4.1.2 ONDERSTEUNING DEUR SKOOLHOOF EN
DEPARTEMENTSHOOF

Terwyl die summum van motivering vir die onderwyseres opgesluit lê in haar opvoedende verhouding met haar leerlinge en die geleentheid wat dit haar bied tot uitlewing in haar vak, tot prestasie en tot selfverwesenliking, behoort haar skoolhoof en departementshoof alles in hulle vermoë te doen om die onderwyseres te ondersteun - byvoorbeeld deur die daarstelling van die nodige infrastruktuur (bv. oudio-visuele hulpmiddels), deur die nodige onderrigleiding, deur die skepping van geleentheid om te presteer, asook deur die nodige ondersteuning ten opsigte van dissipline.

7.4.1.3 SALARISPARITEIT

Daar word aanbeveel dat die (wan)praktyk om ten opsigte van salaris teenoor die onderwyseres op posvlak 1 kategorie C en D te diskrimineer, afgeskaf word. Die kategoriale infasering van salarispariteit moet ook uitgebrei word na onderwyseresse op posvlak 1, kategorie C en D, waar die oorgrote meerderheid onderwyseresse hulle bevind.

MOTIVERING: Daar bestaan geen morele of praktykgerigte regverdiging vir hierdie diskriminasie nie (vgl. 4.4.4). Dispariteit in salaris veroorsaak groot ontevredenheid (vgl. 6.4 en 6.5 asook 6.7). Salarispariteit is reeds in 1977 deur die Kabinet in beginsel goedgekeur, inmiddels het die landse ekonomie sekerlik al dermate verbeter dat 'n salaris aanpassing van R2 082 of R2 724 (13,4 tot 10,74 %) vir die onderwyseres op posvlak 1 kategorie D gemaak kan word (vgl. Kaaplandse Onderwysdepartement: omsendbrief 57/1987).

7.4.1.4 SALARISSTRUKTUUR

Daar kan vanuit 'n motiveringsperspektief aanbeveel word dat 'n salarisstruktuur geskoei op die salarisplan wat Steers & Porter (1975:540) propageer (Vgl. 3.7.4.1), vir KS-opvoeders aanvaar word.

MOTIVERING: Die huidige salarisstruktuur het min motiverende waarde (vgl. 3.7.1): Die oorgrote meerderheid KS-opvoeders (i.c. onderwyseresse) op dieselfde posvlak, met dieselfde kwalifikasies en jare ervaring, kry dieselfde salaris - ongeag hoe hard die

individuele werk (uitgesonderd die 23 % wat merietetoekennings ontvang het). In Steers & Porter (1975:540) se salarisplan word 'n groot komponent van die salaris aan die onderwyseres se werksprestasie (i.c. evalueringssyfer) van die voorafgaande jaar gekoppel (vgl. 3.7.4.1). Sodanige salarisstruktuur sal dan die huidige stelsel van (eenmalige) prestasietoekennings kan vervang.

7.4.1.5 MERIETESTELSEL

Ten einde die geloofwaardigheid van die evalueringstelsel te verhoog sal evaluering in die gesindheid wat Le Roux (1986:78-80) en Van der Westhuizen (1986:238-257) propageer, moet geskied, naamlik dat daar 'n gees van wederwysde vertroue tussen evalueerder (wat 'n deskundige moet wees) en geëvalueerde geskep moet word. Daar moet byvoorbeeld vooraf met die geëvalueerde in gesprek getree word oor die doelstellinge van evaluering en oor die kriteria waaraan sy geëvalueer sal word. Na die evalueringssyfer sal die evalueerder ook met die geëvalueerde moet kommunikeer oor moontlike gebreke en die remediëring daarvan (vgl. 3.7.5.1). Kortom: 'n groter mate van "glasnost" word gevra.

As alternatief vir bogenoemde salarisplan word dan aanbeveel dat die huidige merietestelsel behou word, maar dat 'n eerste merietetoekenning aan 'n groter aantal bekwame, gemotiveerde onderwyseresse toegeken word (bv. weer aan onderwyseresse met 'n evalueringssyfer van 132 of meer - vgl. Le Roux, 1986:186-193), terwyl 'n tweede en derde prestasietoekenning aan werklik uitstaande, toegewyde beroepsopvoeders toegeken word (bv. slegs aan onderwyseresse met onderskeidelik 'n 144- of 156-evalueringssyfer - vgl. Le Roux, 1986:186-193). Veral die tweede en die derde prestasietoekenning moet dan gepaard gaan met 'n substansiële salarisverhoging (nie slegs 'n 6 %-verhoging per prestasietoekenning nie).

MOTIVERING: Die motiverende krag van 'n eerste merietetoekenning is veral geleë in die gepaardgaande erkenning en verder dien dit vir die onderwyseres as bewys dat volgehoue harde werk wel instrumenteel tot 'n verwagte beloning (i.c. prestasietoekenning) is. Die onderwyseres se selfvertroue, asook die geloofwaardigheid van die merietestelsel word versterk, terwyl die salarisverhoging van R1041 of R1 362 (6 %

op die maksimumskaal, vir kategorie D) sekerlik nie die landseconomie sal knak nie. Ten einde werklike motivering (in teenstelling met slegs die voorkoming van ontevredenheid) te bewerkstellig, is 'n substansiële salarisverhoging nodig. Die uitgelese groepie professionele opvoeders wat vir 'n tweede en veral vir 'n derde prestasietoekenning in aanmerking kom, moet ten alle koste vir die onderwysprofessie behou word - "a fair day's pay for a fair day's work" is net nie erkenning genoeg vir diegene vir wie die onderwys 'n lewenstaak en 'n lewenswyse geword het nie.

7.4.1.6 BEVORDERING

'n Verdere aanbeveling het betrekking op die bevordering van onderwyseresse. Daar word aanbeveel dat meer onderwyseresse in bevorderingsposte aangestel word, mits hulle inderdaad aansoek doen en aan die kriteria vir bevorderbaarheid voldoen (vgl. Le Roux, 1986:95-117).

MOTIVERING: In die navorsing het dit geblyk dat daar 'n betekenisvolle verskil tussen die motivering en houding van die departementshoofde en dié van posvlak 1-onderwyseresse met betrekking tot die bevrediging van spesifieke behoeftes is (vgl. bv. 6.6.8.2, 6.6.9.2, 6.6.11.2, 6.6.18.2, 6.6.19.2, 6.6.20.2, 6.6.23.2, 6.6.24.2, 6.6.25.2). Indien meer onderwyseresse bevorderingsposte bekleed, sal hierdie meer positiewe gesindhede en motivering hopelik deurwerk na die posvlak 1-onderwyseresse. Dit sal ook 'n effek hê op die "role-model" wat hierdie vroue op ander vroue het. Indien die onderwyseresse nie genoegsaam in bevorderingsposte verteenwoordig word en op hoër vlakke inspraak verkry nie, kan 'n polarisasie verwag word - met beskuldigings van manlike chauvinisme en so meer (vgl. ook Goldstein, 1973:397 asook Forsyth & Hoy, 1978:92).

7.4.1.7 DIE ONDERWYSERES SE ADMINISTRATIEWE LAS

Daar sal oorweging geskenk moet word aan die aanstelling van administratiewe assistente wat die administratiewe las van die onderwyseresse kan verlig.

MOTIVERING: Die professioneel-gekwalfiseerde onderwyseresse se tyd word verkwis op administratiewe take wat deur (laer) gekwalfiseerde, maar verantwoordelike administratiewe assistente verrig kan word. Dit sal 'n meer ekonomiese benutting van tyd en menslike hulpbronne meebring (vgl. die ekonomiese modaliteit

2.3.7.11 asook 3.6.3.2).

7.4.2 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

7.4.2.1 NAVORSING OOR DIE WERKLAS VAN DIE ONDERWYSERES EN DIE WENSLIKHEID VAN DEELTYDSE POSTE VIR GETROUDE ONDERWYSERESSE

Een van die demotiverende faktore wat die proefpersone uitgesonder het, sentreer rondom die werksbelading van die onderwyseres. Dit sou inderdaad verdag voorgekom het as die onderwyseres nie oor haar werksbelading gekla het nie - die afleiding sou dan gemaak kon word dat sy nie gemotiveer is nie en nie hard werk nie. Dit dien egter verder nagevors te word of die onderwyseres (in vergelyking met haar manlike kollega, of in vergelyking met vrouens in vergelykbare professies) wel 'n onredelike werkslas dra.

By behoeftes soos 'n regverdigde werksbelading, ekstra-kurrikulêre of eks-kurrikulêre (d.w.s. buitemuurse aktiwiteite) betrokkenheid en die behoefte aan versoenbaarheid tussen die vrou se rol as moeder/tuisteskepper en haar rol as onderwyseres het die onafhanklike veranderlikes HUWELIKSTAAT en SKOOLGAANDE KINDERS telkens uitgewys dat die getroude vrou met kinders minder bevredig is ten opsigte van bogenoemde behoeftes (vgl. bv. 6.6.27.2, 6.6.29.2, 6.6.30.2).

Indien bogenoemde navorsing sou bevestig dat die rolkonflik by die vrou onhanteerbare afmetings aanneem en stres veroorsaak, behoort (met inagneming van die ooraanbod onderwyseresse - veral in sekere vakgebiede) 'n uitvoerbaarheidstudie onderneem te word ten opsigte van die instelling van deeltydse poste waar twee (getroude) onderwyseresse een voltydse onderwyspos kan deel - met pro rata diensvoorwaardes.

7.4.2.2 NAVORSING OOR DIE PROBLEMATIEK VAN TYDELIKE ONDERWYSERESSE

'n Tweede tendens wat duidelik na vore gekom het, het betrekking op die verskil tussen die werksbevrediging van die onderwyseres met 'n tydelike aanstelling en die onderwyseres met 'n permanente aanstelling. Die onderwyseres wat 'n tydelike pos beklee, is telkens minder bevredig (vgl. 6.6.1.1, 6.6.6.2, 6.6.8.2, 6.6.21.2, 6.6.24 .1, 6.6.25.1, 6.6.26.2, 6.6.27.2). Die afleiding is telkens gemaak dat die tydelike onderwyseres apaties teenoor haar werk staan - dat sy

maar slegs om den brode werk.

Aangesien 'n groot persentasie onderwyseresse hulle in tydelike poste bevind (vgl. 6.2), sal spesiale moeite met betrekking tot die oriëntering en inskakeling van hierdie onderwyseresse by 'n spesifieke skool gedoen moet word. Verdere navorsing rondom die problematiek van tydelike onderwyseresse (met spesiale verwysing na 'n voogonderwyserstelsel) kan aanbeveel word.

7.4.2.3 NAVORSING OOR DIE VERSKIL TUSSEN DIE MOTIVERING VAN ENGELSSPREKENDE EN AFRIKAANSSPREKENDE ONDERWYSERESSE

'n Derde aspek wat verdere navorsing regverdig, sentreer rondom die verskynsel dat daar 'n betekenisvolle verskil tussen Engelssprekende en Afrikaanssprekende onderwyseresse ten opsigte van hulle motivering en houding teenoor die onderwysprofessie en die gemeenskap gemanifesteer word.

Dit blyk dat die Engelssprekende onderwyseres betekenisvol minder bevredig is ten opsigte van sekere spesifieke behoeftes en meer bevredig is ten opsigte van ander (vgl. 6.6.9.2, 6.6.12.2, 6.6.13.2, 6.6.15.2, 6.6.25.2, 6.6.26.1).

Hierdie tendens is ook te bespeur by onderwyseresse verbonde aan Engelsmediumskole (vgl. 6.6.5.2, 6.6.16.1, 6.6.23.1, 6.6.26.2). Dit wil voorkom asof die Engelssprekende onderwyseresse en onderwyseresse verbonde aan Engelsmediumskole minder gemeenskapgeoriënteer is. In hierdie verband dien daarop gelet te word dat 'n groot persentasie Afrikaanssprekende onderwyseresse aan Engelsmediumskole verbonde is. Dit lei dan tot 'n verdere onderwerp vir navorsing, naamlik die hipotese dat die Engelssprekende onwillig is om tot die onderwysprofessie toe te tree.

7.5 SLOT

Hierdie navorsing het onteenseglik bewys dat die onderwyseres in Transvaal sterk gemotiveer is vir haar onderrigtaak en dat sy selfverwesenliking bereik deur haar talente en vaardighede aan haar leerlinge diensbaar te stel. Dit het egter ook duidelik geblyk dat die (getroude) onderwyseres te kampe het met unieke probleme (bv. haar rolkonflik) waarmee haar manlike kollega nooit gekonfronteer word nie. Uit antwoorde op die nie-

gestruktureerde vrae wil dit voorkom asof die onderwyseres voortdurend 'n skuldgevoel koester oor voorbereidingswerk wat sy graag wou doen, maar nie so deeglik as wat sy dit sou wou doen, gedoen het nie. Dit wil dan voorkom asof sy moeg is van werk wat sy nog nie gedoen het nie.

Daar kan dan ten slotte met Litwin & Stringer (vgl. 3.6.4.2) saamgestem word as hulle sê dat die onderwyser (i.c. onderwyseres) gewoonlik tevrede is met die liefde wat sy van haar leerlinge ontvang en met die erkenning wat sy vir hulle prestasies (bv. eksamenuitslae) kry. Daar kan ook met Litwin & Stringer (vgl. 3.6.4.2) saamgestem word dat as die onderwyseres kla dat sy as gevolg van haar oormatige werksbelading 'n maagseer kry, sy waarskynlik 'n sterk behoefte het om te presteer en daarvoor lééf om deur haar werk te presteer.