

HOOFSTUK TWEE

DIE ONDERWYSERES SE PERSEPSIE VAN INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE

2.1 INLEIDING

Vroue is ondervteenwoordig in onderwysbestuursposte. Hierdie situasie van ondervteenwoordiging dui op geslagsdiskriminasie en is 'n werklikheid waarmee vroue in die onderwys universeel te doen kry.

Geslagsdiskriminasie kom steeds voor, ongeag die feit dat die beginsel van gelykheid tussen mans en vroue in talle lande se Handves van Menseregte vervat is.

Die antwoord op die vraag hoe en waarom hierdie situasie van ondervteenwoordiging van vroue in onderwysbestuursposte in die eerste plek ontstaan het en in die tweede plek aanvaar is, is reeds intensief in die literatuur bestudeer. Pogings om die bevorderingshindernisse te kategoriseer en te klassifiseer, is onder meer deur Lyman en Speitzer (1980:25-32), Adkison (1981:311-343) en Hansot en Tyack (1981:1-24) gedoen.

Die indeling wat die probleem waarskynlik die beste hanteer, is dié van Jones en Montenegro (1982:20-21) en Shakeshaft (1989:82). Die redes waarom mans die *bestuurswerk* en vroue die *onderwyswerk* in die onderwys doen, word geklassifiseer as *intrinsieke* en *ekstrinsieke* bevorderingshindernisse. Hierdie kategorisering probeer om die situasie van ondervteenwoordiging te verklaar, deur die oorsake in die vrou self te vind (intrinsiek) en in die eksterne onderwys- en lewenswerklikheid (ekstrinsiek).

Uit die literatuur is dit egter duidelik dat die onderskeid nie verabsoluteer kan word nie, aangesien die meeste van die sogenaamde intrinsieke bevorderingshindernisse ekstrinsiek veroorsaak word.

Vir die doeleindes van hierdie skripsie sal slegs die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse onder die loep geneem word.

Die doel van **Hoofstuk 2** is die dokumentering van die onderwyseres se persepsie van bevorderingshindernisse deur middel van 'n literatuurstudie van:

- die begrippe van intrinsieke hindernisse, bevordering, persepsie en ondervteenwoordiging
- geslagsrolle en die invloed van geslagsroltipering
- geslagsrolle soos vasgeslê deur geslagsrolsosialisering
- samelewingstereotipering
- psigologiese verwagtinge
- persepsies van lae motivering en beroepsverwagting en die persepsie van vrees-vir-sukses
- rolkonflik wat op 'n intra- en interrolkonflikvlak manifesteer
- 'n evaluering van genoemde intrinsieke bevorderingshindernisse wat die basis van die empiriese ondersoek (Hoofstuk 3) vorm.

Die vrou en haar vrou-tipiese gedrag word verantwoordelik gehou vir die feit dat sy nie in onderwysbestuur figureer nie. Die persepsies wat hierdie standpunt ondersteun, sal in Hoofstuk 2 nagevors word.

Duff (1990:2) meen dat die evolusieproses stadig is, gevolglik is daar steeds groot verskille tussen die beroepsprestasies van mans en vroue. 'n Verklaring word gevind in die feit dat die man historiese regte tot opvoeding en bevoordeling ("patronage") het wat tot die intrinsieke persepsie lei dat vroue nie in dieselfde mate as mans op regte en voorregte van bevordering aanspraak mag maak nie.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Om die persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse te verstaan, is dit nodig dat 'n begripsontleding vervolgens gedoen word.

2.2 BEGRIPSVERKLARING

Die navorsing is gerig op intrinsieke bevorderingshindernisse wat daartoe lei dat vroue onderverteenvoordig is in onderwysbestuursposte. De Witt (1990:537) verwys na Schmuck wat stel dat die aanstellingsproses vir onderwysbestuurders gekenmerk word deur deursigtige geslagsvoorkeure, wat op hul beurt gerugsteun word deur bykans blinde vooroordele.

Ter wille van duidelikheid, word die volgende **begrippe** vanuit die literatuur gedefinieer en 'n gevolgtrekking gemaak:

- intrinsieke bevorderingshindernisse
- bevordering
- persepsie
- onderverteenvoordiging.

2.2.1 INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE

Definisies wat in die literatuur gevind is, bied die volgende verklaring vir **intrinsieke bevorderingshindernisse**:

- Greyvenstein (1989:95) definieer intrinsieke bevorderingshindernisse as geïnternaliseerde, persoonlike hindernisse wat beskou word as tekortkominge of ontoereikendhede inherent aan *vrouwees*;
- Intrinsieke hindernisse is daardie hindernisse wat deur verandering in die gesindheid van individue oorkom kan word (Shakeshaft, 1989:82);

- De Witt (1990:565) beskryf intrinsieke hindernisse as die samelewingsverskynsel van tradisionele stereotipering wat meestal sielkundig van aard is en met die persoonlike waardesisteme en gesindhede van 'n bepaalde individu en samelewing te doen het;
- Die HAT (1994:451) beskryf intrinsiek as dit wat tot die wese van iets behoort; nie afhanklik van uiterlike omstandighede nie; innerlik, wesenlik, essensieel, inherent;
- Monau (1995:8) stel dat intrinsieke bevorderingshindernisse tekortkominge is wat binne die mens self te vinde is. Dit kan egter verbeter indien daar 'n verandering in selfpersepsie, tradisionele en sosiale stereotipering en organisasiestruktuur en -kultuur kom.

De Stadler (1994:2 en 27) verbind die volgende begrippe aan **intrinsiek**:

- **selfstandigheid:** essensie (:4);
- **binne:** innerlik, wese (:81).

Intrinsieke hindernisse by onderwyseresse is vrou-spesifieke persoonseienskappe:

- ☐ wat inherent deel van die wese van die onderwyseres uitmaak;
- ☐ waarmee die essensie van die vrou in die algemeen en die onderwyseres in die besonder se vrou- en mensheid omvat word;
- ☐ wat ingebed is in tradisionele, sielkundige stereotipering;
- ☐ wat belemmerende, ontoereikende waardestelsels en gesindhede van vroue in beroepsverband behels;
- ☐ wat slegs deur 'n wesensverandering in die mens en onderwyseres se gesindheid en selfpersepsie teweeg gebring kan word.

2.2.2 BEVORDERING

Bevordering behels:

- die beklee van 'n beroep wat bestaan uit verskillende take, wat impliseer dat daar opwaartse mobiliteit - bevordering - behoort plaas te vind (Carlson & Schmuck, 1981:117).
- 'n verhoging in rang of klas, begunstiging, vooruitgang en vooruithelp (HAT, 1994:84);
- vooruitgang, verhoging, aanmoediging, borgskap ("patronage"), wat voorspraak, borgskap en ondersteuning insluit, beskerming en begunstiging (Tesourus, WP 6.1);

De Stadler (1994:258, 273 en 357) verbind die volgende begrippe met bevordering:

- **nutting:** voordeel, bevoordeel (:633);
- **aanstelling:** bevordering, verhoging, promovering (:659);
- **stand:** prestige, aansien, vernaamheid, belangrikheid, statuur (:796).

Bevordering is dus:

- ☐ nie slegs beperk tot die amptelike aanstelling in 'n senior pos nie;
- ☐ maar is soos onderverteenwoordiging 'n waarde-oordeel: 'n hiërargiese vooruitgang in die organisasie, in die oë van die breëre gemeenskap en in die persepsie van die self.

Die begrip persepsie word vervolgens ontleed aan die hand van 'n begripsverklaring.

2.2.3 PERSEPSIE

Intrinsieke hindernisse word deur **persepsies** versterk en word gedefinieer as:

- die opneem en ook die resultaat van indrukke in die bewussyn (HAT, 1994:794);

Verder is **persepsie** volgens De Stadler (1994:179, 182, en 186):

- **aandag:** met verwysing na bewussyn, bewustheid, selfbewussyn, kennis, onderskeidingsvermoë, houding, insig, oordeel, opinie, standpunt, gevoel, indruk, sensasie, sin, intuïsie, openbaring, oningelig, wanbegrip en blindheid (:179);
- **gedagte:** as denkbeeld, begrip, konsep, idee, geestes- en denkrigting (:182);
- **om te glo:** is om persepsies as waarheid te aanvaar, 'n hipotese op te bou, 'n beskouing of mening oor 'n saak na te hou (:186).

Persepsies word deur middel van teorieë gerig:

- deurdadig mense help om te sien, te kommunikeer en om die waarheid te formuleer en as vanselfsprekend te aanvaar (Measor & Sikes 1992:111);
- indien die modelle deeglik geformuleer is, sal dit mense se aandag, ondersteuning en instemming "allegiance" vasvang (Sagaria, 1989:12).

Persepsie is dus:

- nie-konkrete, vooropgestelde idees in die bewussyn wat 'n mens as individu se persoonlike waarneming, selfwaarneming en gewaarwording van die eksterne werklikheid omvat;

- ❑ 'n proses waar introspektief, ontledend en ondersoekend na bestaande denkebeelde gekyk word;
- ❑ as resultaat nie tot individue beperk nie, maar kan mettertyd as evangelie deur die samelewing aanvaar word om die werklikheid mee in te klee;
- ❑ meermale die oorsaak van *wanbegrip*, *blindheid* en 'n *onvermoë* om van bestaande persepsies ontdaan te word;
- ❑ teorieë waarmee die dinamika verskaf word vir mense om algemeen geldende waarhede en dus ook valshede te formuleer sodat mense die teorie onbevraagd aanvaar en ondersteun.

2.2.4 ONDERVERTEENWOORDIGING

Die begrip onderverteenwoordiging word as 'n statistiese gegewe in Hoofstuk 1 (vergelyk Zaaiman, 1993:34-37) gestel.

Definisies vir **onderverteenwoordiging** is:

- 'n gebrek aan gelyke toegang tot bevorderingsposte tussen onderwysers en onderwyseresse (Lovelady-Dawson, 1980:18);
- dat onderwys beskou word as 'n professie van vroue, sonder dat vroue in bevorderingsposte aangetref word en dat dit op diskrepansie in die verhouding van vroue tot bevorderingsposte dui (Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:273);
- dat onderwys tradisioneel gesien word as die ideale beroep vir vroue: dit is 'n beroep wat komplementêrend tot haar rol as vrou en moeder vervul kan word, 'n beroep waarin die man se ontwikkeling belangriker as die vrou s'n is (Marland, 1983:21; Duff, 1990:26, 54);

- om iemand te verteenwoordig, om namens of in die plek van iemand op te tree (HAT, 1994:1197).

Onderverteenwoordiging behels dus:

- ☐ om nie in dieselfde mate as wat te verwagte is, vroue in bevorderingsposte aan te tref en/of te verteenwoordig nie;
- ☐ 'n diepere dimensie van waarde-oordeel en waarde-devaluasie van die vrou in die onderwys;
- ☐ diskriminasie op grond van geslag: diskriminasie teen die vrou as *mens*.

Geslagsrolle as intrinsieke bevorderingshindernis beperk mense binne die grense van hul eie en ander se denke oor bepaalde sake en spesifiek in terme van bevorderingsgeleenthede.

2.3 GESLAGSROLLE EN GESLAGSROLTIPERING AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Geslagsrolpersepsie en -houdings lei tot 'n verskraling van potensiaal en geleenthede binne die samelewing en beroepsmark.

Geslagsrolle en geslagsroltipering word ontleed aan die hand van:

- geslagsrolle
- geslagsroltipering
- die selfkonsep
- intrinsieke geslagsrolidentiteit en -verwagtings van manlikheid en vroulikheid
- geslagsroltipering as intrinsieke bevorderingshindernis
- geslagsroltipering en taal.

De Witt (1990:537) verwys na Schmuck wat die tipiese onderwysbestuurder in die Verenigde State van Amerika beskryf as: manlik, blank, vir die eerste keer getroud, met kinders, Protestants en polities konserwatief.

Hierdie geslagsrolle en geslagsroltipering kan waarskynlik net so op Suid-Afrika toegepas word en die aanname kan verder gemaak word dat dit die heersende kriteria verteenwoordig waarvolgens huidige en toekomstige onderwysbestuurders geselekteer sal word.

2.3.1 GESLAGSROLLE

Persepsies van geslagsrolle word deur teorieë bevestig en in stand gehou (Sagaria, 1989:12) as sosiale konstruksies, psigiese eienskappe, intrinsieke faktore en sosiale teorieë. Gesamentlik vorm dit 'n wisselwerking tussen die biologiese werklikheid en mense se intrinsieke persepsie van manlikheid en vroulikheid.

Geslagsrolle word in die literatuur gedefinieer as:

- **sosiale konstruksies** wat deur die menslike samelewing in vrye verantwoordelikheid gevorm word (Botha, 1987:24-25). Gerdes *et al.* (1988:100, 134) verwys na rolle as 'n plek in die samelewing, binne afgebakende gedragswyses en houdings, wat deur die samelewing as aanvaarbaar vir 'n spesifieke geslag beskou word;
- **psigiese eienskappe** wat die selfbeeld, sielkundige eienskappe, gesins-, beroeps- en politieke rolle omvat wat in elke samelewing respektiewelik aan man en vrou toegewys word (Gerdes *et al.*, 1988:100);
- **intrinsieke faktore** wat algemeen deur die samelewing as waardes en norme getipeer word. Genoemde algemeen geldende norme en waarde-faktore vind primêr komplementêrend en gekondisioneer plaas en sluit geslagsuitsluitende aktiwiteite, take en belonings in (Lipman-Blumen, 1984:3, Davies, 1986a:65 en Hillebrand, 1989:91);
- **sosiale teorieë** wat in die praktyk in die daaglikse interaksie tussen mense na vore kom (Stansbury *et al.*, 1984:101). Geslagsrolle verwys volgens Gerdes *et al.* (1988:134) en Sikes (1993:11) na toepaslike sosiale gedragshoudings en roloptrede vir lede van 'n bepaalde geslag.

Die proses bestaan uit 'n wisselwerking tussen die biologiese predisponering en die intrinsieke persepsie van manlikheid en vroulikheid.

Figuur 2.1 dien as voorbeeld van hierdie wisselwerking en is 'n aanpassing uit Gerdes, *et al.* (1988:137).

FIGUUR 2.1 Geslagsrolle en geslagsroltipering



Geslagsrolle is dus:

- ☐ psigiese eienskappe wat deur persepsies gevorm word;
- ☐ sosiale ordeninge en verordeninge wat deur samelewingsverbande as algemeen geldend aanvaar word;
- ☐ intrinsieke faktore van waarde-oordele van aanvaarbare gedrag en rolvertolkings soos deur sosiale teorieë vasgelê.

Geslagsrolle as sodanig is 'n intrinsieke bevorderingshindernis wat manifesteer in geslagsroltipering.

2.3.2 GESLAGSROLTIPERING

Geslagsroltipering behels in wese (Lipman-Blumen, 1984:3; Albert & Porter, 1986:46; Lemmer, 1987:15; Gerdes *et al.*, 1988:100; Duff, 1990:15 en Riles, 1993:40):

- persepsies, mites, verwagtinge of aannames van kulturele oordrag, gedragswyse en houdings om te voldoen aan behoorlikheidseise en verwagtinge wat deur die samelewing met die verskillende rol-eise van *manwees* en *vrouwees* gepaardgaan;
- 'n geïnternaliseerde, ingewikkelde en verweefde verhouding van maatskaplike en sielkundige gedrag, houdings, norme en waardes wat deur die samelewing as *manlik* en *vroulik* aanvaar word;
- norme en aannames wat algemeen geldend aanvaar word ten opsigte van waardes, karakteristieke eienskappe en gedrag van mans en vroue.

Geslagsroltipering is dus:

- ☐ geslagspesifieke gedrag wat deur samelewings- en kulturele oordrag *man-* en *vrouwees* binne vasgestelde waardes, norme en beroepe begrens word;
- ☐ vooropgestelde idees oor die onderwyseres se rol in die onderwys: onderrigend en nie besturend nie.

Geslagsroltipering staan in die nouste verband met die mens se denke oor homself, dus sy selfkonsep.

2.3.3 DIE SELFKONSEP

Gerdes *et al.* (1988:87) definieer die **selfkonsep** as 'n saamgestelde beeld van die volgende aspekte:

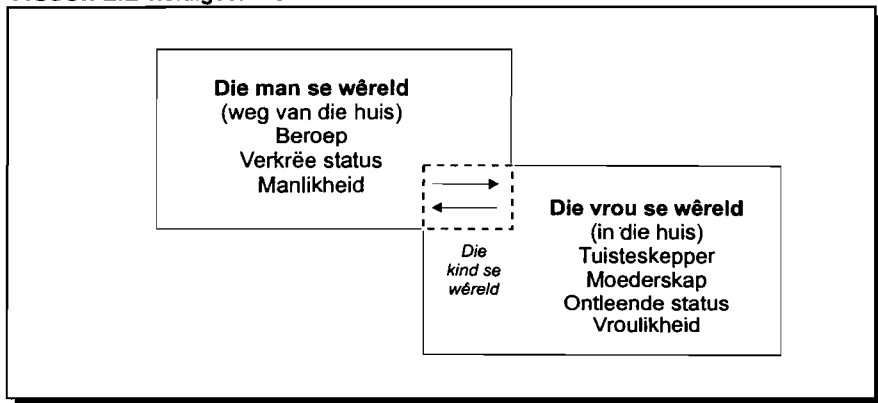
Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- wat ons **dink** ons is
- wat ons **dink** ons kan bereik
- wat ons **dink** ander van ons dink
- en wat ons **graag** sou wou wees.

Die selfkonsep word eerstens deur die biologiese predisponering van geslagtelikheid bepaal. Aanvullend tot die geslagtelike selfkonsep speel die fisieke, psigologiese, sosiale, morele en intellektuele self in mindere of meerdere mate 'n rol om die totaliteit van 'n mens se selfkonsep te vorm (Gerdes, *et al.*, 1988:84).

Mans en vroue betree vanuit hul geslagsbepaaldheid mekaar se lewensterreine en beïnvloed sodoende mekaar. Figuur 2.2 is 'n voorstelling uit Gerdes *et al.* (1988:138) van geslagsroldigotomie.

FIGUUR 2.2 Roldigotomie



Duff (1990:40) bespreek die invloed wat **rolteorieë** op geslagsroltipeering uitoefen:

- waar een geslag die meerderheid in 'n bepaalde beroep uitmaak, is daar sprake van geslagsrolgetipeerde beroepe, met die gepaardgaande persepsie dat dit is hoe dit behoort te wees;

- die aanname is dan dat bestuursposte in die onderwys 'n man-tipesie beroep is;
- bestuursposte vereis manlike attribute.

Die **selfkonsep** is dus persepsies soos gedefinieer (vergelyk p. 12) oor die self wat te make het met:

- ☐ nie-konkrete, vooropgestelde idees in die bewussyn van 'n mens as individuele persoonlike waarneming, selfwaarneming en gewaarwording van die eksterne werklikheid;
- ☐ intrinsieke denke van en oor die self en andere, soos beïnvloed deur die samelewing wat 'n bepaalde invloed op mans en vroue uitoefen;
- ☐ geslagsgedifferensieerde beroepsrolle wat lei tot die persepsie van die werklikheid dat mans vanweë persoonlike attribute noodwendig bestuursposte moet vul.

Vanuit die selfkonsep word geslagsrolidentiteit en -verwagtings van manlikheid en vroulikheid in samelewings gevestig.

2.3.4 INTRINSIEKE GESLAGSROLIDENTITEIT EN GESLAGSROLVERWAGTING VAN MANLIKHEID EN VROULIKHEID

Duff (1990:28) haal Bayes en Newton aan wat bevind het dat die man en vrou gesosialiseer is om implisiet en eksplisiet uitvoering aan geslagsrolle te gee en sodoende word mense geïndoktrineer om hierdie rolle te vervul. Sy kom tot die gevolgtrekking dat hierdie geïnternaliseerde rolpersepsie aangeleer word deur kulturele sosialisering, in stand gehou word deur samelewingstrukture en bevorder word deur die kerk (en skool) en die gesin. Opvoedkundige ongelykheid is 'n strukturele verskynsel waar sosiale status, etnisiteit, fisiese en kognitiewe

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

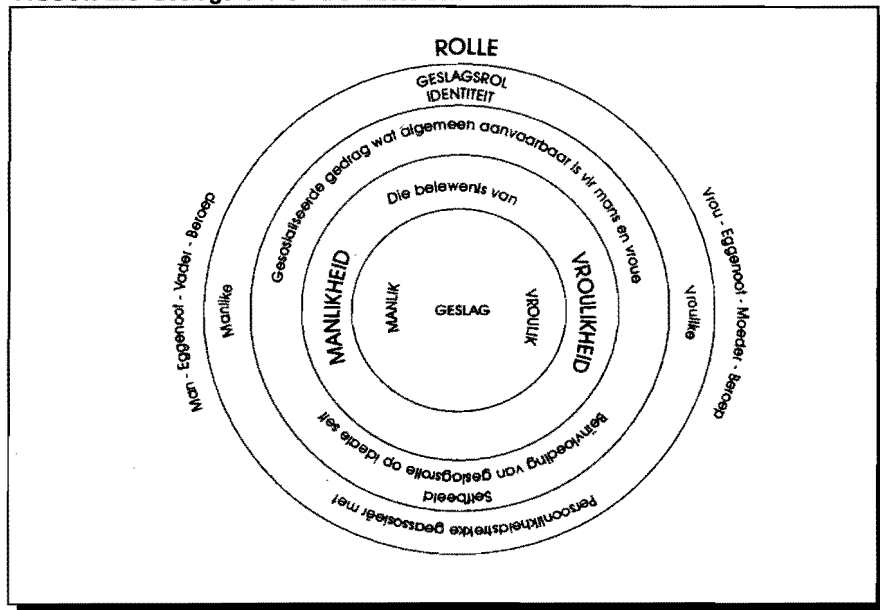
vermoëns en geslagtelikheid deur die skool en onderwys versterk word (Sikes, 1993:11).

Gerdes *et al.* (1988:100 en 134) definieer:

- **geslagsrolidentiteit** as spesifieke persoonseienskappe wat aan manlikheid en vroulikheid toegeskryf word en
- **rolverwagtings** as die geïnternaliseerde, intrinsieke eie veronderstellings en eise van die individu.

Figuur 2.3, soos aangepas uit Gerdes *et al.* (1990:87), dui die invloed van **geslagsrolle**, wat intrinsiek deel van die mens is, aan. Geslagsrolle word bepaal deur die invloed van geslagstiperende rolle en die vorming van die ideale self.

FIGUUR 2.3 Geslagsrolle en die ideale self



Die voorstelling in Figuur 2.3 dui aan dat **geslagsrolle en geslagsroltipering**:

- ☐ alle rolle vanuit geslagsgebaseerde benaderings en verwagtings vervul;
- ☐ die verskillende rolle vanuit elke mens se leefwêreld vervul en sodoende 'n bepalende invloed op die ideale self en selfverwesenliking uitoefen;
- ☐ 'n intrinsieke waarde-oordeel uitspreek;
- ☐ die rol vervul as man en vrou, soos gebaseer is op tradisionele rolverdelings wat spruit uit rolverwagtings.

Marshall en Mitchell (1989:2) stel dat vroue in groter mate as mans, vanuit 'n vrou-tipiese rol gerig is op mense en samewerking en in mindere mate taak- en kompetisie-gerig is, maar dat dit vir haar kontraproduktief is as dit kom by bevordering.

Sodoende word die **vrou-tipiese bestuurstyl** dus:

- ☐ gekenmerk deur beïnvloeding eerder as direkte kontrole.

Die mate waarin tradisionele rolverdelings en rolverwagtings lei tot intrinsieke bevorderingshindernisse by die onderwyseres word vervolgens nagegaan.

2.3.5 GESLAGSROLTIPERING AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Geslag is vanaf geboorte die eerste en lewenslange fundamentele onderskeid tussen mense waaruit geslagsroltipering voortvloei (Gerdes *et al.*, 1988:143). Geslagsroltipering kan nie eksak-wetenskaplik beskryf word nie, aangesien dit primêr deur kultuuroordrag vasgelê word en die verskillende verskyningsvorme binne kulture voortdurend verander (Gerdes *et al.*, 1988:143 en Thorne, 1993:91).

Duff (1990:40) stel dat onthou moet word dat die persepsie van geslagsroltipering nie gegrond is op beredeneerde gevolgtrekkings gegrond op navorsing nie, maar op verwagte rolgedrag, uitgediende rolmodelle, vooroordele en ongetoetste aannames. Geslagsrolle beperk mense tot sosiale konstruksies en persepsies van man- en vrou-tipiese gedrag (Duff, 1990:28). Verder is teorieë verantwoordelik vir die aanvaarding van die persepsie dat 'n werknemer 'n man is, dat sy beroep die middelpunt van sy lewe uitmaak; of dat beroep en huis twee onafhanklike dimensies van 'n mens se lewe behels (Sagaria, 1989:12).

Die persepsie en mites wat oor geslagsroltipering en -identiteit bestaan, bepaal in 'n baie groot mate die inherente kwaliteit van die lewe van mans en vroue. Die rol wat vroue se intrinsieke psige, biologiese predisponering, seksualiteit en sosialisering van mense speel, word deur Laney (in Adler *et al.*, 1993:42) beklemtoon. Sy stel dat 'n transformasie van die intrinsieke en ekstrasie leëwêreld van die vrou moet plaasvind om sekere bevorderingshindernisse te oorkom.

Die volgende persepsie van **geslagsroltipering** is in die literatuur geïdentifiseer (Weber *et al.*, 1981:320; King, 1981:152-176; Lipman-Blumen, 1984:96; Botha, 1987:21-23; Lemmer, 1987:14; Gerdes *et al.*, 1988:156-157; Greyvenstein, 1989:32; Whitaker & Lane, 1990:9 en Duff, 1990:35):

- vroue is mensgerig, saggeaard, versorgend, sensitief, geduldig en empaties; terwyl mans taakgerig, hardvorig, onsensitief, ongeduldig en beskermend is;
- vroue is navolgers, voer andere se besluite uit; mans neem inisiatief en besluite;
- vroue is manipulerend, ligsinnig, geneig om leuens te vertel en praat te veel, terwyl mans reguit, eerlik en ernstig is;

- vrou se plek is beperk tot die huis waar sy vrou, draer van lewe, moeder, tuisteskepper en gesinsgebonde is; hierteenoor is die man die broodwinner, voorsien hy in die stoflike behoeftes van sy gesin en is sy bevordering belangriker as dié van die vrou s'n;
- die vrou is 'n misterieuse wese, wat deur mans met mites, fantasieë en persepsies beskryf is, maar nie daarin geslaag het om haar as *menslike* wese te beskryf nie;
- vrou word steeds geïdentifiseer met die sogenaamde versorgende beroepe soos onderwys, verpleging en maatskaplike werk. Hierdie persepsie berus op die idee dat vroue vanweë hul moederskap-wees 'n besondere gawe met betrekking tot menseverhoudinge moet hê.

3 As 'n intrinsieke bevorderingshindernis word geslagsroltipering in mindere of meerdere mate in beroepsgroepe aangetref (Bradley, 1989:11 en Duff, 1990:40). Die verskynsel van geslagsroltipering en -sosialisering is universeel en kom oor nasionale, ideologiese, religieuse en ekonomiese grense voor (De Witt, 1990:537; Adler *et al.*, 1993:18 en Malik & Lie, 1994:3). Delamont (in Sikes, 1993:17) stel dat onderwyseresse waarskynlik tradisioneel, konserwatief in hul denke oor geslagsrolle is as gevolg van geslagsrolsosialisering. 4 Verder is bevind dat geslagsroltipering mans en vroue binne beroepsgroepe beperk (Bradley, 1989:18).

Die oorsake van geslagsroltipering is tot nog toe in min lande - ook nie in die Republiek van Suid-Afrika nie - bevredigend nagevors (Bradley, 1989:11). 5 'n Geslagsgedifferensieerde samelewing en beroepswêreld en die relatiewe verhouding in die status van mans en vroue in die hiërargiese beroepsordening (Lipman-Blumen, 1984:3), is 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir vroue. 6 Die meeste bevorderingsposte in die sakesektor en onderwysbestuur word tans deur mans beklee (Bradley, 1989:11; Zaaiman, 1993:35 en Malik & Lie, 1994:3).

Die geïnternaliseerde persepsies van en oor die vrou word in die onderwysstelsel gereflekteer deur die uitgangspunt dat die onderwysstelsel soos 'n tradisionele huisgesin gestruktureer word: mans bestuur die skole in die onderwys en vroue onderrig en versorg die leerders (Whitaker & Lane, 1990:9 en Monau, 1995:11). Navorsing waarna Sikes (1993:15) verwys, dui op die voorkeur wat mans aan 'n outoritêre bestuurstyl gee.

Die voorbehoud wat Morgan (in Adler, *et al.*, 1993:16) stel, is dat vroue hul rol in manlike terme sal vertolk solank as wat organisasies deur patriargale waardes en strukture oorheers word. Die sterk teenstand teen die patriargale model waarmee Laney as mede-outeur in Adler *et al.* (1993:41) haar identifiseer, blyk uit die feit dat sy daarna verwys as 'n stelsel wat vroue onderdruk. Hierdie stelsel moet nie net deur 'n politieke en wetlike rewolusie omvergewerp word nie, maar moet gevolg word deur 'n sosiale en kulturele rewolusie (Adler *et al.*, 1993:41)!

In onderwysbestuursverband word vroue wat daarin geslaag het om bevorderingsposte te beklee, gesien as aggressief, manlik en anti-feministies (Duff, 1990:33). Trouens, die geslagsroltipering is sodanig vanaf kleintyd by vroue geïndoktrineer, dat die moontlikheid dat vroue aktief om bevorderingsposte aansoek doen, of dat bestuursliggame ontvanklik daarvoor sal wees (ook as gevolg van geslagsroltipering) uiters skraal is (Yeakey, in Duff, 1990:34). Die gevolgtrekking waartoe Gerdes *et al.* (1988:546) kom, is dat man-tipiese en vrou-tipiese kwaliteite nie uitsluitend en spesifiek rolgebonde gesien moet word nie, maar tot voordeel van enige rol in die samelewing omskep behoort te word.

NIPILAR (1995:10) beseft waarskynlik dat 'n houdingsverandering (vergelyk Shakeshaft 2.2.1) nie sonder die ondersteuning van die staat sal plaasvind nie. In artikel vyf eis NIPILAR (1995:10) dat die staat maatreëls moet tref om die intrinsieke persepsie en gesindheid dat vroue van minder belang as mans is, of dat vroue op 'n bepaalde wyse moet optree net omdat hulle vroue is, te verander. Die

staat moet begrip vir die belangrikheid van albei geslagte in die samelewing vestig (Truscott, 1994:69-71).

Geslagsrolle en geslagsroltipering vorm egter deel van 'n voortdurende proses van verandering, 'n proses waarin verhoudings tussen die geslagte nie rigied is nie. Dit word eerder bepaal deur onderhandeling en teenstand, 'n proses waarin een groep baie duidelik minder bronne en mag het as die ander groep (Flintoff, 1993:78).

Geslagsroltipering as intrinsieke bevorderingshindernis is dus:

- ☐ 'n universele lewenswerklikheid wat deur kultuuroordrag vasgelê word;
- ☐ voorkeure vir aangeleerde, geïnternaliseerde style, strategieë en interaksies wat ingebed is in 'n mens se geslagtelikheid en wat 'n kondisionerende invloed op mans en vroue uitoefen;
- ☐ 'n veelvoud van hydraende en selfs botsende tiperende voorskrifte vir aanvaarbare en behoorlike gedrag;
- ☐ 'n antiese tussen die persepsie van die persoonseenskappe van manwees en vrouwees;
- ☐ 'n intrinsieke bevorderingshindernis binne beroeps- en onderwysverband waar begrensing van menslike potensiaal vroue tot die klaskamer en mans tot bestuur beperk;
- ☐ dat die persepsie van wie die bestuurswerk en wie die onderwyswerk doen, as intrinsieke bevorderingshindernis, die vrou in die huis en skool as versorger van kinders (leerders) plaas;
- ☐ daarvoor verantwoordelik dat die patriargale bestuursmodel vroue verhinder om hul volle potensiaal te ontwikkel;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ❑ dat die staat 'n belangrike rol moet speel om die intrinsieke anomalie tussen mans en vroue uit die weg te ruim;
- ❑ meermale sodanig geïnternaliseer dat die moontlikhede om buite die gepredisponeerde grense van geslagtelikheid op te tree, meestal verduister is.

Geslagsroltipering is dus 'n intrinsieke bevorderingshindernis wat tot nadeel van die vrou se beroepslewe en -vervulling strek.

Taal as intrinsieke bevorderingshindernis dra verder by tot die persepsie dat die man bo die vrou bevoordeel word.

2.3.6 GESLAGSROLTIPERING EN TAAI

Samelewings word deur middel van taal georganiseer en beskryf: gesinne en families word gedefinieer in verhouding tot die man-as-norm of die manlike digotomie: die man is die hoof van die huis; families sterf uit as daar nie 'n manlike erfgenaam is nie; vroue behou nie hul nooiens van nie, ens. (Lipman-Blumen, 1984:4). Megarry (1984:19) sê dat baie vroue slegs in verhouding tot die man bestaan of gesien word en hulle as sodanig kan uitdruk. Die man is sodoende die meetinstrument vir die meting van vrou-tipiese optrede (Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:270).

Gerdes *et al.* (1988:158) verwys na die belangrike rol wat taal speel om geslagtelikheid vir spesifieke take aan te dui. Afrikaans, soos ook ander tale, is deurspek met die manlike idioom. In Afrikaans word die persoonsnaam 'hy' vir feitlik alle lewende en nie-lewende sake gebruik. Taalkundiges en wetgewers wil dat 'hy' ook 'sy' impliseer. Die Interpretasiewet (33/1957) bepaal dat die manlike naamwoord in alle wetgewing gebruik en geïnterpreteer moet word as sou dit die vroulike naamwoord insluit. Juis hierin lê die verdere bewys van 'n gemeenskap se geloof dat die man die norm is.

Taal is dus 'n intrinsieke bevorderingshindernis aangesien:

- ☐ die mens sy wêreld deur middel van taal beheers;
- ☐ die vrou deur haar taal in 'n mindere posisie as die man geplaas word.

2.3.7 SINTESE

Alle mense bestaan binne die grense van 'n bepaalde verwysingsraamwerk bestaande uit inter- en intravervlegtingsnetwerke van oortuigings, waardes en norme. Dit dien as riglyn vir die mens se alledaagse lewenstyl en kom tot uiting in wat beskou word as aanvaarbare gedrag, soos dit voorkom in geslagsrolle vir daardie groep in 'n bepaalde tydsgewrig.

Geslagsrolle is dus in die literatuur geïdentifiseer as 'n intrinsieke bevorderingshindernis.

As sodanig is **geslagsrolle**:

- ☐ sosiale ordeninge en verordeninge wat persepsies op psigiese vlak vaslê;
- ☐ verantwoordelik dat bestaande persepsies individuele waarde-oordele word, wat mettertyd lei tot universele wetmatige persepsies oor geslagsrolle.

Geslagsrolle manifesteer in die samelewing as **geslagsroltipering** wat in die geslagsroltiperende samelewingsverband op bykans ideologiese basis vroue in tyd- en plekgebonde visies en persepsies oor vroulikheid vasvang. Geslagsroltipering is dus:

- ☐ persepsies wat vanuit die psigologiese, geïnternaliseerde denke oor man- en vrou-tipiese geslagsrolle die samelewing (beroepswêreld) inkleef;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ❑ as 'n intrinsieke bevorderingshindernis gevorm deur die selfkonsep van dít wat 'n mens dink - 'n denke wat mettertyd 'n samelewingsideologie word;
- ❑ gegrond op persepsies wat histories deur kultuuroordrag 'n kondisionerende invloed op manwees en vrouwees uitoefen;
- ❑ tot nadeel van die vrou en die onderwyseres, aangesien samelewingsverwagtinge en -tiperinge die vrou as versorger binne die huis en in die klaskamer plaas, maar uit bestuur hou;
- ❑ denke wat in en deur taal dade word en legitimiteit verwerf - dade wat voorkeur gee aan geïnternaliseerde persepsies van die manlike digotomie.

Geslagsroltipering word deur geslagsrolsosialisering vanuit bepaalde kulturele paradigmas en seksisme versterk in 'n samelewing wat gebou is op die manlike digotomie.

2.4 GESLAGSROLSOSIALISERING AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Die sosio-kulturele omgewing oefen 'n belangrike vormende waarde op die selfkonsep uit deur voorskrifte en norme daar te stel van wat ideale gedrag vir mans en vroue behoort te wees (Gerdes *et al.*, 1988:90 en Unger & Crawford, 1992:147). Wat onderwysbestuur betref, stel De Witt (1990:537) dat leiersposisies so lank reeds deur mans beklee word, dat die huidige teoretiese raamwerk ten opsigte van leierskap in onderwysbestuur gevolglik rondom 'n manlike gedragsmodel gebou is.

Geslagsrolsosialisering word nagegaan deur die invloed te bepaal van:

- geslagsrolsosialisering
- kulturele paradigmas
- geslagsrolsosialisering in beroeps- en onderwysbestuursverband
- seksisme.

2.4.1 GESLAGSROLSOSIALISERING

Geslagsrolsosialisering fokus volgens Stansbury *et al.*, 1984:101; Gerdes *et al.*, 1988:16, 158; Mickleson, 1992:162 en Unger & Crawford, 1992:153 op:

- veronderstelde verskille in verwagtings, die bestaan van geslagsrolle en die sosialisering van mans en vroue om aanvaarbare manlike of vroulike rolle in te neem;
- toepaslike geslagsrolgedrag wat gesosialiseer word in reaksie op die verwagtinge van die samelewing en die standarde wat as aanvaarbare gedrag vereis word;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- kulturele opvoeding wat die idees, gebruike en tradisies - die totale geestesbesit - van 'n bepaalde samelewing omvat;
- die proses waardeur die mens norme, waardes, gelowe en gedrag aanleer wat deur sy kultuur voorgeskryf word met betrekking tot die verskillende sosiale rolle - ook beroepsrolle - wat hy vervul;
- die gemeenskap wat manlike attribute, gedrag en houdings hoër as dié van vroue ag en hiërargiese strukture skep waarbinne geslagsrolle vervul moet word (Flintoff, 1993:77).

Binne hierdie raamwerk van geslagsinsluitende en veral geslagsuitsluitende persepsies is dit dus duidelik dat **geslagsrolsosialisering**:

- ☐ daartoe lei dat die mens se status in die samelewing, vanweë die geslagtelikheid waarmee hy of sy gebore word, reeds vooraf bepaal is;
- ☐ bepaal word deur hoe 'n spesifieke kultuursamelewing geslagtelikheid bedink en in die eksterne wêreld uitleef;
- ☐ binne die samelewing 'n geïnstitusionele en legitieme karakter verkry vanuit die sosialisering van hierdie modelle, simbole, rolvoorskrifte, en -verwagtings aangesien dit geslagsverwant is;
- ☐ as kultuurbelevensie beskou kan word as 'n vingerafdruk van 'n bepaalde tydsgewrig en groep.

Dit bring mee dat 'n houdingsverandering in die denke van die vrou oor haar eie potensiaal 'n voorwaarde is vir sukses in terme van bevordering, maar dat hierdie houdingsverandering ook in 'n nuwe kulturele orde beslag sal kry. *Die vrou as mede-kultuurskepper, sal medeverantwoordelikheid vir die verskuiving van kulturele paradigmas moet aanvaar.*

2.4.2 KULTURELE PARADIGMAS

Die mens se bestaan is altyd in verhouding tot die breë sosiaal-kulturele agtergrond van die tyd waarin hy leef (Gerdes, *et al.*, 1988:16). McFague (in Botha, 1987:20) maak die stelling dat die meerderheid mense onbewustelik binne die grense en dinamika van bepaalde kulturele modelle leef. Dít wat 'n mens as volwassene sien en glo, is in die meeste gevalle hoe 'n mens die werklikheid vanuit jou verwysingsraamwerk, met die inwerking van bepaalde sosio-politieke gebeure, beskou (King, 1981:167 en Bradley, 1989:204). ■ Vanuit die kultuurwerklikheid word op subtiele wyse voorskrifte gegee van aanvaarbare en onaanvaarbare gedrag en optrede vir mans en vroue (Duff, 1990:26). Sodoende word vroue gesosialiseer om 'n versorgende en ondersteunende rol van moeder en huisvrou in te neem (Whitaker & Lane, 1990:9; Riles, 1993:40 en Gray, 1993:111).

Die oordrag van kultuur is in noue verhouding aanwesig in die struktuur en praktyk van geslagsroltipering en -sosialisering op nasionale en universele vlak. Malik en Lie (1994:4) is van mening dat dit die agtergrond vorm van die individu se gevoelens, aksies en gedagtes en dat hy nie 'n passiewe ontvanger van kultuuroordrag is nie, maar 'n unieke mens wat geïnternaliseerde betekenis gee aan simboliese sisteme gebaseer op sy eie posisie, moontlikhede, belange en intermenslike verhoudinge. Die mens kan nie buite 'n spesifieke lewensverband bestaan nie, want die mens is 'n produk van 'n kultuursamelewing. Terselfdertyd is die kultuursamelewing 'n mensgemaakte werklikheid (Malik & Lie, 1994:4).

Binne kultuur en volke word kinders en volwassenes se denkpatriene deur verskillende instansies gevorm. Die ouerhuis as primêre opvoeder en die skool as sekondêre opvoeder is van die belangrikste rolspelers (Gerdes *et al.*, 1988:16 en Duff, 1990:35). Volgens Duff het verskeie navorsers bevind dat sodanige indoktrinasië reeds kleintyd plaasvind. Geslagsrolsosialisering vorm deel van die formele en informele opvoedingsproses in skole (Duff, 1990:35). Waardes en norme word voorgeskryf en uitgeleef om te voldoen aan dit wat behoorlik vir

spesifieke omstandighede binne kultuurverband is. ▸ Hiervolgens word bepaal watter gedrag as afwykend van die norm beskou word. In dié verband kan van 'kultuur-korrekte'-optrede en verwagtinge binne 'n bepaalde samelewing gepraat word (Bradley, 1989:30).

Hierdie subtile meningsvorming het ook 'n bepaalde invloed op die selfbeeld van die betrokkenes. Namate die vrou-toepaslike waardes deur haarself toegeëien word, vorm dit haar selfbeeld, haar taak- en rolvervulling en haar inherente potensiaal (Greyvenstein, 1989:16). Die aanvaarbare geslagsrol en selfbeeld vir die vrou se optrede behels dat sy passief eerder as kompetierend en selfgeldend sal wees, asook konformerend en onderdanig eerder as onafhanklik en dominerend (Lipman-Blumen, 1984:4 en Gerdes *et al.*, 1988:13). Vroue word gesosialiseer om 'n beperkte roldefinisie te aanvaar wat daartoe lei dat sy nie as 'n bestuurder deur haarself en andere gesien word nie (Duff, 1990:36). Die vraag wat Berry (in Duff, 1990:37) vra, is hoe enige intelligente mens vrywillig sou instem om so 'n onderdanige lewensrol te vertolk? Die verklaring lê volgens Duff (1990:37) in die feit dat die vrou onbedag is op die programmering deur die gesin, skool, kerk en samelewing om te konformeer aan 'n bepaalde patroon of persepsie. Trouens, Flintoff (1993:77) stel dat geslagsrolideologieë manlike attribute aanvaar as legitiem, as die 'natuurlike' manier waarop die samelewing georganiseer word.

Die dogter wat binne 'n sterk patriargaal-paternalistiese, chauvinistiese of Ou Testamentiese model gesosialiseer word, vind dat die paradigma-kontoere van haar toekomstige gedragspatrone reeds voorgeskryf is (Botha, 1987:20, 29). Duff (1990:6) en Block (1993:23) stel dat die patriargale model, 'n geloofsoortuiging ("belief system") is, wat in mindere of meerdere mate deur alle mense in 'n samelewing gedeel word. In 'n vergelykende studie oor geslagsrolsosialisering en -ideologie tussen die Republiek van Suid-Afrika en die Verenigde State van Amerika deur Albert en Porter (1986:48), is bevind dat Suid-Afrikaners meer tradisioneel vasgevang is in hul denke oor die rol van mans en vroue. Meisies word van kleins

af beloon indien hulle tipiese vroulike gedrag openbaar wat inpas by die rol wat sy as volwasse vroue sal moet vertolk. Die *in loco parentis*-beginsel wat in die onderwys geld, bevestig dat skole soos die huisgesin gestruktureer word (Duff, 1990:35). Trouens, volgens Duff (1990:36) is skole die belangrikste kultuurformeerder maar doen baie min om die negatiewe invloed van geslagsrolsosialisering uit die weg te ruim.

- Die sosialiseringsproses beïnvloed vroue in hul strewende na bevordering en is dus 'n wesenlike bevorderingshindernis (Hackett & Betz in Duff, 1990:29).
- Greyvenstein (1989:21) sluit hierby aan deur die kenmerke van die Suid-Afrikaanse **geslagsrolgesosialiseerde waardestelsel** te identifiseer as:
 - 'n hiërargiese ongelykheid;
 - 'n meer tradisioneelgerigte houding teenoor geslagsrolle binne die gesin en familie;
 - geslagskenmerke wat binne gesinsverband versterk word en geslagsverskille beklemtoon;
 - dat dié situasie manlike eienskappe ten koste van vroulike eienskappe positiver.

Uit die literatuur is **kulturele paradigmas** 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir vroue binne bepaalde kultuur- en beroepsamelewings en kan die afleiding gevolglik gemaak word dat kulturele paradigmas:

- • lewenslank die mens se bestaan in verhouding tot die bepaalde kultuursamelewing waarbinne hy hom bevind, beïnvloed;
- • deur geslagsrolsosialisering versterk word deur die vorming van die mens se selfbeeld en denke oor persepsies van toepaslike geslagsrolle;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ❑ deur denk- en doenpatrone binne die voorskrifte van 'n bepaalde kultuursamelewing uitgeleef word;
- ❑ deur die patriargale model vanuit die Bybelse perspektief, verantwoordelik is vir die aanvaarding van die tradisionele rol van die man as dominante lid en die rol van die vrou as ondergeskikte;
- ❑ lei tot die persepsie van die ideale vrou as passief eerder as kompetend en selfgeldend; konformerend en onderdanig eerder as onafhanklik en dominerend;
- ❑ gegrond is op kulturele modelle wat deel vorm van die paradigma-grense waarbinne die *mens* leef en wat bestaan uit die somtotaal van die geloof in die persepsies en aannames van dít wat hy doen, behoort te doen of graag sou wou doen.

Die vrou bevind haar tans in groot mate binne beroepsverband. Die invloed van geslagsrolsosialisering op die vrou in die onderwys, is wyd in die literatuur gedokumenteer.

2.4.3 GESLAGSROLSOSIALISERING IN BEROEPS- EN ONDERWYS-BESTUURSVERBAND

Die persepsie van geslagsrolsosialisering gee erkenning en legitimiteit aan die afsonderlike leefruimtes of sferes waarbinne mans en vroue hul beroeps- en persoonlike lewe volvoer (Bradley, 1989:30). Sosialisering kan 'n bepaalde invloed uitoefen op hoe vroue hul beroepskeuses internaliseer en beïnvloed die vlak van tersiêre opleiding. Die persepsie bestaan dat mans beroepsgerig is, terwyl vroue slegs op die huwelik en moederskap gerig is (Stansbury *et al.*, 1984:102).

In onderwysbestuursverband is vroue gesosialiseer om nie onderwysbestuur as beroep te oorweeg of om die wesenlike kwaliteite wat bestuur van 'n *mens* vereis, aan te leer nie, aangesien haar tipiese vroulike bestuurstyl nie vir mans

aanvaarbaar is nie en daartoe lei dat geslagsrolsosialisering versterk word (Adkison, 1981:312 en Shakeshaft, 1989:109).

Onderwysbestuur hou volgens Shakeshaft (1989:113) botsende persepsies en selfs teenstrydighede vir vroue in. Vroue word dus van kleins af gesosialiseer om nie bestuursmatige gedrag of beroepe te oorweeg nie, aangesien vroulikheid antagoniserend teenoor die aanvaarde sterk bestuurstyle en -kwaliteite van die manlike geslag staan (Greyvenstein, 1989:19 en De Witt, 1990:570).

Truscott (1994:69-71) se aanbevelings sluit aan by artikel 10 van die NIPILAR-dokument (1995:17) waar die verantwoordelikheid van die staat uitgespel word om diskriminasie teen vroue in die onderwys uit te skakel.

Die **staat** moet:

- deur middel van wetgewing verseker dat geen diskriminasie in die onderwys teen vroue en meisies plaasvind nie;
- verseker dat vroue en meisies soortgelyke regte as mans en seuns geniet;
- demokratiese deelname van alle betrokkenes in die onderwys aan die daarstel van onderwysbeleid, kurrikulering en ontwikkeling en die totale skoolstelsel aanmoedig;
- 'n geslagsombudspersoon wat as wag hond kan dien vir diskriminerende praktyke aanstel;
- 'n onderwys-geslagsnetwerkstelsel vir die koördinerende van geslagspraktyke daarstel.

Ortiz en Marshall (1988:132) bevestig dat geslagsrolsosialisering gedrag, selfagting en veral beroepskeuses en beroepspatrone beïnvloed.

Die onderwyser se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Geslagsrolsosialisering dien dus as 'n intrinsieke bevorderingshindernis binne beroeps- en onderwysbestuursverband aangesien:

- ☐ erkenning en legitimiteit aan geslagsrolgesosialiseerde leefruimtes gegee word;
- ☐ dit die persepsie van geslagsdualisme in beroeps- en onderwysbestuursverband subtiel en openlik versterk;
- ☐ dit as sosialiseringsmeganisme en bevorderingshindernisse in die vrou se persoonlike en beroepslewe opereer waarvan sy dikwels onbewus is;
- ☐ bestuur as manlik en onderwys as vroulik beskou word;
- ☐ die staat daadwerklik 'n bydrae moet lewer tot gelykberegtiging vir vroue en meisies.

Vanuit die persepsie van manlike en vroulike beroepsgedifferensieerdheid, is dit nodig om die rol wat seksisme in die versterking van geslagsrolsosialisering as persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse speel, vas te stel.

2.4.4 SEKSISME

Seksisme verabsoluteer gesosialiseerde geslagsverskille tussen mans en vroue (Heyns, 1987:38 en De Witt, 1990:539). De Stadler (1994:354) assosieer seksisme met asosiale, diskriminerende, rassistiese en chauvinistiese gedrag. Die wederkerige uitlewing en ontplooiing van manlike en vroulike ingeskepe en gesosialiseerde karaktertrekke - en daarmee word nie geslagloosheid bedoel nie - word een-dimensioneel beperk tot geslagtelikheid, tot nadeel van mans, vroue en die samelewing (Botha, 1987:38).

Volgens Lovelady-Dawson (1980:18) is seksisme en rassisme die erkende vyande van demokrasie en die onderwys. In hierdie verband stel NIPILAR (1995:4) dat

daar noukeurig gelet moet word dat die rol van vrou en moeder nie gebruik word as 'n verskoning vir diskriminasie teen vroue nie. ● By seksisme as intrinsieke bevorderingshindernis, val die klem dus op die fundamentele verskille tussen mans en vroue as oorsaak van vroue se ondergeskikte posisie (Greyvenstein, 1989:30).

Seksisme kom gewoonlik in manlike chauvinisme voor soos verwoord in grappies ten koste van die vrou, in die neerbuigende en paternalistiese houding van die man teenoor die vrou of selfs openlike diskriminasie (Heyns, 1987:33). Hierdie chauvinistiese standpunt het sy oorsprong in die gesosialiseerde denkpatroon wat die vrou se rol *per se* een-dimensioneel gelykstel aan haar genetiese voortplantingsfunksie. Sodoende word sy nie toegelaat om medekultuurskepper buite haar huis en gesin te wees nie. Dit lei tot 'n dualisme in die mensdom wat nie sonder meer verbreek mag word nie (Heyns, 1987:35).

Heyns (1987:38) beweer dat *mens*wees aan geslagtelikheid ondergeskik gestel word en dat dit wat 'n *mens* kan wees en doen, in alle gevalle aan geslagtelikheid gekoppel word. ● Die intrinsieke persepsie van vroulike seksualiteit wat deur geslagsrolsosialisering bevestig word, is volgens Lipman-Blumen (1984:4) onuitputlik en onbeheerbaar, terwyl manlike seksualiteit meer ingetoë en delikaat is en meer stimulasie en beskerming vereis. Die vrou se seksualiteit word deur mans en sommige vroue beskou as haar waardevolste bate. Terselfdertyd is seksisme een van die subtiële diskriminerende meganismes wat bydra tot die ontneming van geleenthede vir vroue om hulle volle potensiaal, ook in beroepsverband, te verwesenlik (Lovelady-Dawson, 1980:18 en Carlson & Schmuck, 1981:118).

Heyns (1987:38) beweer dat die belangrikste implikasie van seksisme is dat daar fundamentele verskille op sosiale, ekonomiese, beroeps- en politieke terreine tussen mans en vroue bestaan - meestal ten koste van die vrou. De Witt (1990:539) bevestig dat die verskille ten koste van dit wat algemeen menslik en derhalwe universeel in onderwysbestuursverband is, verabsoluteer word.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Seksisme is dus verantwoordelik vir die intrinsieke bevorderingshindernis wat:

- ☐ die persepsie van geslagsverskille verabsoluteer;
- ☐ chauvinistiese houdings versterk ten koste van die vrou;
- ☐ lei tot 'n dualisme in die kultuursamelewing waar die vrou se seksualiteit haar tot 'n mindere biologiese rol beperk;
- ☐ lei tot geslagsdiskriminasie teen die vrou in die algemeen en in onderwysbestuursverband in die besonder.

Seksistiese houdings en gesindhede vind neerslag in die praktyk van diskriminasie teen die vrou bloot op grond van haar geslag. Seksisme versterk dus in groot mate die mindere posisie van vroue in die beroepswêreld.

2.4.5 SINTESE

Geslagsrolsosialisering behels persepsies wat dien as intrinsieke bevorderingshindernisse wat tot nadeel van die vrou in die algemeen en in onderwysbestuursverband in die besonder, aangetref word.

Geslagsrolsosialisering:

- ☐ is die konkretisering van geïnternaliseerde denke oor aanvaarbare gedrag van vroue in die samelewing;
- ☐ realiseer binne kulturele grense wat beïnvloed word deur alle betrokke samelewingsverbande;
- ☐ is voorveronderstelde geslagstipiese gedrag wat meermale negatiewe en uitsluitende geslagsrolle veronderstel;

- ❑ dien as uitvloeisel van die patriargale model wat persepsies oor geslagsrolle legitimeer;
- ❑ vind neerslag in godsdienstige, politieke, ekonomiese en onderwyskundige strukture;
- ❑ word deur die onderwyseres veroorsaak aangesien sy as medekultuurskepper verantwoordelik is vir die samelewing se ingesteldheid;
- ❑ beperk vroue binne vrou-tipiese beroepstrukture;
- ❑ hou op individuele, intrinsieke en/of organisatoriese vlak intrinsieke en ekstrasieke bevorderingshindernisse vir vroue in onderwysbestuur in;
- ❑ lei tot versterking van seksisme en geslagsdiskriminasie teen die vrou.

Ten slotte kan die volgende **afleidings** gemaak word:

- ❑ Geslagsrolle en geslagsrolidentiteit ondergaan tans groot veranderinge en bring mee dat bestaande konseptualiserings krities herevalueer sal moet word.
- ❑ Dit is duidelik dat 'n absolute digotomie tussen manlikheid en vroulikheid nie meer in die onderwys van toepassing behoort te wees nie.
- ❑ Geslagsroltipering, seksisme en geslagsrolsosialisering is verskillende beskrywings van dieselfde probleem, naamlik diskriminasie op grond van geslag.
- ❑ Die *status quo* is te lank gehandhaaf. Die kunst van *menswees* in die algemeen en *man-* en *vrouwees* in die besonder, is om te kan onderskei tussen die verskeidenheid van waar geslagtelikheid van belang is en waar nie.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ❑ In die lig van die groot klem wat op die terrein van menseregte as sodanig geplaas word, met as kernbegrippe *gelykheid* en *nie-diskriminasie*, behoort minder klem op geslagrolverskille en -ongelykhede gelê te word.
- ❑ Geslag en ander sosialiseringsmeganismes soos ras en etnisiteit is in 'n proses om vervang te word deur 'n meer egalitêre en neutrale klassifikasie van die *mens* as individu, dus 'n oorgaan in sosiale geregtigheid en gelykheid van mense.

Verskeidenheid en diversiteit sluit nie die eenheid en gelykheid van *menswees* uit nie. *Mense* is daarom geregtig op gelyke behandeling en gelyke geleenthede op grond van hul basiese Godgeskopenheid as *mense* na Sy Beeld. Geslagtelikheid is deur God aan ons gegee, maar nie tot struikeling of hindernis in die weg na volwaardige *menswees* nie.

Geslagsroltipering word bevestig deur samelewingstereotipering wat vir die vrou in die onderwys tot nadeel strek.

2.5 SAMELEWINGSTEREOTIPERING AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Stereotipering ontstaan wanneer verwysingsraamwerke en persepsies sodanig vasgelê word dat dit as algemene waarhede verkondig word.

As intrinsieke bevorderingshindernis is 'n ondersoek na die invloed van die volgende aspekte van **samelewingstereotipering** nodig:

- die wese van samelewingstereotipering
- die samelewing se anachronistiese houding
- die vrou se persoonlikheidseienskappe
- attribute in die skoolsituasie
- die vrou se intellektuele vermoëns
- die rol van die vrou as beroepsvrou.

2.5.1 DIE WESE VAN SAMELEWINGSTEREOTIPERING

Samelewingstereotipering behels:

- die klassifisering van mense in sosiale tipes of kategorieë (Botha, 1987:21);
- 'n oorvereenvoudigde, eensydige en relatief onbuigsame siening van 'n groep, 'n individu of enige ander saak (Gerdes *et al.*, 1988:139);
- die aanwending van aanvaarde karakteristieke aannames in verband met 'n groep, ras, klas of geslag, as sou die stereotipe waar en algemeen geldend wees en volgens Stansbury *et al.* (1984:102) *statistiese diskriminasie*;

Die onderwyser se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

dat wetenskaplikes en leke se beoordeling van die werklikheid beïnvloed word en outentieke navorsing sodoende nadelig geraak word (Lemmer, 1987:15).

Hierdie persepsie of klassifisering van mense kan selfs in wetgewing opgeneem word. Hier kan volstaan word met die apartheidswetgewing waaronder die rasseklassifikasie en paswette, maar ook diskriminerende wetgewing, ordonnansies en regulasies van die verlede teen die vrou in die onderwys ten opsigte van belasting- en salarisvoordele. In die Verenigde State van Amerika word aannames van geslagsroltipering en samelewingstereotipering volgens wet verbied (Stansbury *et al.*, 1984:102). Mense kan deur sosialisering en samelewingstereotipering in bykans enige vorm gegiet word.

Sosialisering is die belangrikste krag by die vorming van persoonlikheid (Meads in Gerdes *et al.*, 1988:149).

Samelewingstereotipering is dus intrinsieke bevorderingshindernisse wat die vrou in die onderwys benadeel, deurdat dit:

- ☐ ontwykend van aard en hoofsaaklik ingebed is in die persepsie van mense se onderbewussyn en hul geloof in ongetoetste wetmatighede;
- ☐ persepsies van klassifisering en kategorisering van mense, groepe, individue en ander sake versterk;
- ☐ diskriminasie op grond van persepsies oor historiese gegewe situasies meebring;
- ☐ wetenskaplikes en gewone mense in gelyke mate prejudiseer, tot nadeel van wetenskaplike navorsing en persepsies van die werklikheid;

- intrinsieke karakteristieke kenmerke beklemtoon en nie geheel en al ekstern op 'n individu en samelewing afgedwing word nie.

Die samelewing se houding teenoor die onderwyseres in 'n bevorderingspos het nie tred gehou met veranderende denke nie en dui op 'n verouderde siening.

2.5.2 DIE SAMELEWING SE ANACHRONISTIESE HOUDING

Dit spreek vanself dat veralgemenings vir beide mans en vroue se optrede onaanvaarbaar is, maar ewe-eens sal die afweeg van een geslag se gedrag teenoor die ander geslag op anachronistiese denke dui.

Anachronistiese denke behels volgens De Stadler (1994:17-21) onder meer:

- **gebeure in tyd:** toedrag van sake, *fait accompli*, voldonge feit (:44);
- **geskiedenis:** historisiteit, verloop, wordingsgeskiedenis (:45);
- **oud:** konvensioneel, uitgediend, waardeloos, geyk (:54).

Navorsing in die Verenigde State van Amerika (Shakeshaft, 1989:94) oor die toepaslikheid en relevansie van teorieë wat manlike gedragspatrone as uitgangspunt vir die meting van vroulike gedragspatrone gebruik, kan nie aanspraak maak op wetenskaplikheid en objektiwiteit nie.

In oorwegend vroulike professies, soos die onderwys, bevestig mans hul gesag deur beheer- en bestuursposte te beklee (Chen & Addi, 1992:4). Hierdie poste bied aan die man dieselfde status as wat die samelewing aan hom toeken. Die man is dus die maatstaf vir die meting van die vrou se optrede (Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:270).

Die verskil in opvoeding tussen seuns en meisies lei daartoe dat meisies grootword met die gedagte dat vroulikheid en saggeaardheid sinonieme is (Bradley, 1989:216). Saggeaardheid en passiwiteit is egter nie versoenbaar met die tradisionele aktiwiteite van bestuur nie (Lipman-Blumen, 1984:75). Die

samelewing groepeer en manipuleer mans en vroue om te swig voor druk oor wat aanvaarbare en selfs 'natuurlike' karaktereenskappe - vir mans en vroue in die algemeen en die onderwyseres in besonder - is en wat hulle behoort uit te leef (Bradley, 1989:30). Hierdie mites wat deur die samelewing aanvaar word, word uiteindelik kontrole- of beheermeganismes waarmee die man mag behou en die vrou in die onderwys sodoende op haar plek gehou word (Shakeshaft, 1989:82). As sodanig is dit geslagsdiskriminasie wat volgens NIPILAR (1995:6) beteken dat vroue en mans op verskillende wyses behandel word in terme van die uitoefening van hul menseregte en fundamentele vryhede in terme van die gelykheidsbeginsel tussen die geslagte.

Die getroude vrou is tradisioneel veroordeel as sy buitenshuis 'n beroep sou beoefen. Van Rooyen (in Hillebrand, 1989:92) sê dat dit beskou word as 'n bevorderingshindernis om haar verpligtinge as vrou te vervul en dat dit selfs as 'n sosiale euwel uitgemaak is indien sy terselfdertyd kleuters moes versorg. Gelyke regte beteken verder dat vroue nie beroepsgeleenthede ontnem mag word omdat hulle fisies anders as die man geskape is nie of omdat stereotipiese denke oor buitenshuise arbeid hulle tot die huis beperk nie (NIPILAR, 1995:6). 'n Inskiklikere houding is egter deur die samelewing ingeneem indien sy weens finansiële verpligtinge wel tot die arbeidsmark sou toetree. As onderwyseres was die goedkeuring wat sy geniet het nog meer aangesien dié rol versoenbaar is met haar rol as vrou en moeder (Hillebrand, 1989:92).

De Witt (1990:538) stel die volgende vrae in verband met die foutiewe, **anachronistiese denke** oor die vrou in onderwysbestuursposte:

- Is teorieë van manlike gedrag *ipso facto* op die vrou van toepassing?
- Is teorieë wat daadwerklike optrede as uitgangspunt het net so op manlike én vroulike onderwyseiers van toepassing?

- Kan man-tipiese bestuurstyle klakkeloos op die leëwêreld van die vrou in onderwysbestuur toegepas word?
- Kan veralgemenings oor leierskapstyle *sito sito* op die vrou van toepassing gemaak word?

Volgens De Witt (1990:538) is die antwoord op die anachronistiese denke 'n besliste nee, aangesien die professionele profiel van vroue in topbestuursposisies ongetwyfel nie dieselfde as dié van haar manlike eweknie is nie.

Die samelewing se **anachronistiese denke** in verband met vrou-tipiese gedrag, behels dus dat:

- ☐ persepsies in uitgediende histories-tydgebonde, konvensionele denke en strukture voorkom;
- ☐ navorsing wat vrou-tipiese gedragspatrone vanuit die man-tipiese digotomie bestudeer, onwetenskaplik en subjektief is;
- ☐ samelewingstereotipering man-tipiese en vrou-tipiese gedrag as 'n kontrole- en beheermeganisme gebruik;
- ☐ vroue wat onderwys gee, deur die samelewing aanvaar word op grond van die persepsie dat sy met 'n normale verlenging vanuit die huis na die skool besig is. Sy is dus nie met beroepsbeoefening besig nie;
- ☐ denke en persepsies oor die rolle wat mense moet vertolk en die strukture waarbinne die rolle geoperasionaliseer word, in die grootste mate uitgedien is.

Aangesien rolle in die eerste plek geslagsgekoppel is en tweedens aan persoonlikheidseienskappe, is dit nodig om laasgenoemde na te gaan.

2.5.3 PERSOONLIKHEIDSEIENSKAPPE

Uitstaande persoonlikheidseienskappe van die vrou of dan geïnternaliseerde persepsies van haar persoonlikheid, is dat sy mensgerig, saggeaard, versorgend, sensitief, geduldig en beskermend is.

Persoonlikheidseienskappe soos in die literatuur geïdentifiseer (King, 1981:152-163; Lemmer, 1987:47; Greyvenstein, 1989:30; Ozga, 1993:11; Buzzing, 1992:34 en Gray, 1993:111) is die volgende:

- swak, passief, afhanklik en bevrees: mans is sterk, aggressief, onafhanklik en vreesloos;
- vroue is meer intuïtief, holisties en kontekstueel: mans is analities, abstrak en veld-onafhanklik;
- vroue praat te veel: mans net genoeg;
- vroue is manipulerend: mans reguit en strategies;
- mans dra vroue se belange op die hart en vroue kan mans vertrou om hul welsyn te beskerm.

Deur middel van hierdie kontrolerende mites en persepsies word mans en vroue geleer om hul gedrag te rig om aanvaarbare houdings teenoor die verskillende geslagsrolle te internaliseer (Lipman-Blumen, 1984:97). Marshall (1984:15) se navorsing bevestig dat hierdie persepsie vals is. Vroue is nie minder geskik vir bestuursposte as mans nie. Die aanname word dus gemaak dat die universele fisiese verskille wat tussen mans en vroue voorkom ook op psigologiese onderskeibare verskille tussen die geslagte van toepassing gemaak kan word.

Uit die literatuur blyk dit duidelik dat die vrou in 'n situasie van kan-nie-wen-nie vasgevang is. Haar natuurlike positiewe karaktereenskappe is nie noodwendig 'n

voordeel nie. So word daar deur Gilligan (1982:164) geargumenteer dat haar vermoë om aandag aan die kleinere besonderhede te gee, daartoe lei dat sy nie die groter geheel verstaan nie, dat sy van nature demokraties is en die mening van kollegas in ag neem. Juis om hierdie rede kan vroue nie tot 'n besluit kom nie. Verder is sy meer toegewyd, maar dat dit 'n obsessiewe toewyding aan haar onderrig en opvoedingstaak is en dit dus belemmerend inwerk op haar visie van die totale onderwyswerklikheid. Gilligan noem hierdie situasie 'n botsing tussen integriteit en versorging.

Vroue neig om van nature meer empaties in hul optrede teenoor kollegas, leerders en ouers te wees en is meer gerig op die oplos van die wesenlike probleme van die lewe. Mans is gerig op die reg tot lewe en selfverwesening, die ontwikkeling van manlike karaktereienskappe wat sinoniem is met dié van suksesvolle bestuurders (Lemmer, 1987:51 en Gray, 1993:111).

Die persepsie van **persoonlikheidseienskappe** behels dus dat die vrou:

- ☐ versorgend van aard is teenoor man, kinders, leerders en die samelewing;
- ☐ swakker persoonseienskappe het as die man wat beskou word as die sterkere persoon;
- ☐ 'n meer demokratiese en empatiese bestuurstyl het, maar ook dít tot haar nadeel strek in terme van die persepsie dat sy nie begrip het vir die totale onderwyswerklikheid nie;
- ☐ gerig is op haar medemens, terwyl die man gerig is op selfverwesening wat in lyn is met bestuursverwagtings.

Die attribute binne die skoolorganisasie speel ewe-eens 'n belangrike rol as intrinsieke bevorderingshindernis by die vrou.

2.5.4 ATTRIBUTE IN DIE SKOOLSITUASIE

In onderwysbestuursverband leef ons in 'n samelewing wat prestasie, selfgelling, individuele vryhede en die ontwikkeling van intellektuele vermoëns as uitnemende kwaliteite ophemel, maar steeds deur die samelewing gesien word as teenstrydig met die wese van die vrou (Duff, 1990:27). Die oorsake vir die verskynsel van attribute binne die skoolsituasie is volgens Bradley (1989:203, 212, 213) teweeggebring deur die tipering van verskillende eienskappe wat aan mans en vroue op grond van persepsies oor manlike en vroulike karaktereienskappe, toegedig is.

Attribute is:

- **eienskappe** wat by iemand of iets tuis hoort (HAT, 1994:54);
- 'n **bestaanswyse** met begrippe soos tipies, kenmerkend, tipierend, inherent, karakteristiek, idiosinkraties (De Stadler, 1994:3);
- 'n **natuurlike teken** wat onder meer hoofkenmerk en kentekens behels (De Stadler, 1994:545).

Alhoewel horisontale geslagstereotipering en apartheid in die onderwys beperk was tot vakke soos houtwerk en huishoudkunde en sportsoorte vir seuns en meisies, vind vertikale apartheid ooglopend plaas (Bradley, 1989:203 en Truscott, 1994:47).

Die Vroueregte Handves eis gelykheid tussen vroue en mans, meisies en seuns wat op alle terreine - gesinslewe, beroepswêreld en skole - moet plaasvind (NIPILAR, 1995:6). Verder moet die staat gevestigde idees en houdings oor die rol van vroue vervang deur ko-educasie ("co-education") en deur 'n wysiging van handboeke, programme en onderwysmetodes wat stereotipering van geslagsrolle help vestig het.

Attribute hou vir die vrou in die onderwys in dat sy:

- ❑ in mindere mate as die man identifiseer met die eienskappe wat noodsaaklik is vir bestuur: prestasie, selfgelding, individuele vryhede en die ontwikkeling van haar intellektuele vermoëns;
- ❑ vanweë die persepsie dat sekere vakke deur seuns en ander deur meisies geneem word, meisies reeds op skool 'n agterstand teenoor seuns opbou.

Die persepsie wat op skoolvlak gevestig word, is dat meisies intellektueel minder begaafd as seuns is.

2.5.5 INTELLEKTUELE VERMOËNS

Die vrou is, volgens heersende persepsies oor intellektuele vermoëns, die mindere van die man, ook wat fisiese en psigiese vermoëns betref (Mickleson, 1992:149). Die aanvaarde persepsie wat vasgelê word deur die geskiedenis en samelewing, fokus op die idee dat vroulikheid en persoonlike prestasie as resultaat van intellektuele vaardighede of leierskappotensiaal, noodsaaklik is, maar dat die een die ander uitsluit (Horner in Duff, 1990:35). Die aanname word dus gemaak dat vroue minder intelligent as mans is (Lemmer, 1987:47; Gerdes, *et al.*, 1988:149, 330; Greyvenstein, 1989:30 en Duff, 1990:35).

Intellektuele vermoëns handel oor:

- die verstandelike vermoëns van die mens (HAT, 1994:446);
- intelligensie wat die vermoë is om tot insig te kom, te begryp, verstandelike vermoë, skrandtheid, relatiewe vlugheid van insig en begrip (HAT, 1994:446).

De Stadler (1994:177-192) bring die volgende begrippe met **Intellektuele vermoë** in verband:

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- **verstand:** intelligensie (:502),
- **gedagte:** denkbeeld, *persepsie*, konseptualisering, denkrigting,
- **denke:** kognisie, denkwys, lewensbeskouing, wêreldbeskouing, *voorveronderstelling, aanneme, assumpsie* (:513),
- **verstaan:** insig hê, skerpinnigheid (:533).

Die aanname bestaan dus dat vroue minder intelligent as mans is, alhoewel daar nie beduidende verskille tussen die IK van seuns en meisies aangetoon is nie (Lemmer, 1987:47; Greyvenstein, 1989:30 en Truscott, 1994:3), terwyl Gerdes *et al.* (1988:149, 330) stel dat geen geslagsverskille ten opsigte van algemene intelligensie deur navorsing vasgestel kon word nie. Dié persepsie van die vrou as die intellektuele mindere van die man, het vroue vir baie geslagte uit die openbare lewe geweier (Lemmer, 1987:47; Greyvenstein, 1989:30 en NIPILAR, 1995:3) en sodoende waarskynlik bygedra tot die bevestiging van hierdie intrinsieke bevorderingshindernis by die vrou.

Die persepsie is verder dat die vrou se denkpatrone holisties, kontekstueel en konkreet is, terwyl die man analities, abstrak en veld-onafhanklik in sy denkpatrone is (Greyvenstein, 1989:30). Gerdes *et al.* (1988:150) omskryf veld-onafhanklik as 'n holistiese kognitiewe en analitiese styl. Vroue sou dan meer aangelê wees om hulself in geesteswetenskaplike vakrigtings te bekwaam, terwyl mans die 'moeiliker' - en dus slimmer - natuurwetenskaplike beroepsrigtings sou kon bemeester (Lemmer, 1987:45 en Gerdes *et al.*, 1988:151).

Gerdes *et al.* (1988:149) stel dat vroue se verbale vermoë beter ontwikkel is as dié van die man. Die belangrikheid van verbale vaardighede ten opsigte van interpersoonlike verhoudinge om doeltreffende kommunikasie te bevorder, word deur Gerdes *et al.* (1988:149) beklemtoon.

Mickleson (1992:152) meen dat die rede waarom meisies in die Verenigde State van Amerika op hoërskoolvlak akademies swakker vaar, toegeskryf word aan die

leerklimaat wat meer kompetender en individualisties is as op laerskool. Hierdie kompetende klimaat is nie in lyn met die dogter se natuurlike vermoëns van samewerking, empatie en nie-aggressiewe optrede nie. Bevindinge dui daarop dat daar nie op kognitiewe vlak verskille tussen mans en vroue is nie, maar dat dié verskille wat ervaar word, toegeskryf kan word aan die hand van geslagsrolsosialisering (Lemmer, 1987:46; en Mickleson 1992:149).

Kognitiewe geslagsverskille waarvolgens vroue ontmoedig moet word om 'n spesifieke beroepskeuse te maak, het geen wetenskaplike begroning nie (Lemmer, 1987:47), maar kan ewe-eens aan sosialisering van die intrinsieke bevorderingshindernis oor intellektuele persepsies binne beroepsverband, toegeskryf word. In hierdie verband gee Baker en Jones (1992:194) 'n sosiologiese interpretasie van geleenthede en gelewerde resultate soos van toepassing op geslagsverskille en wiskundige prestasie.

Die basiese uitgangspunt is dat prestasie deur geleenthede gevolg word (Ortiz & Marshall, 1988:132 en Baker & Jones, 1992:199). Sonder geleenthede is daar nie prestasie nie en waar prestasiegeleenthede ontbreek, neem aspirasies ook in gelyke mate af (Carlson & Schmuck, 1981:120 en Ortiz & Marshall, 1988:132). Baker en Jones (1992:199) kom tot die gevolgtrekking dat die struktuur van geleenthede 'n bepalende invloed op mans en vroue se gedrag en keuses uitoefen: gelyke geleenthede lewer gelyke optrede ("performance").

Verder bestaan die persepsie dat die vrou nie lang studies kan onderneem en dit suksesvol voltooi nie (Heyns, 1987:36). Die verklaring is dat sy nie die spanning kan hanteer nie maar onderliggend bly die persepsie bestaan dat sy nie die intellektuele vermoë tot akademiese briljantheid het nie (Heyns, 1987:36).

Persepsies oor die vrou se **intellektuele vermoë** is dus dat sy:

- ❑ die mindere van die man is;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ☐ hierdie persepsies in so 'n mate verinnerlik het dat dit as intrinsieke bevorderingshindernis haar uit hoë profiel poste en die openbare lewe geweier het;
- ☐ gerig is op die geesteswetenskappe en nie op die eksakte wetenskappe nie;
- ☐ nie in staat is om lang akademiese studie te onderneem nie;
- ☐ deur 'n gebrek aan geleenthede, eerder as 'n mindere intellek, verhinder word om bevorderingsposte te beklee.

Bevindinge in die literatuur dui egter daarop dat daar nie wesenlike verskille in die kognitiewe vermoë van vroue is nie. Geslagsrolsosialisering is die oorsaak van dié verskille wat as persepsies oor intrinsieke bevorderingshindernisse binne beroepsituasies na vore kom.

2.5.6 DIE ROL VAN DIE VROU AS BEROEPSVROU

Vroue betree die onderwysberoepswêreld met die gerigtheid dat topbestuur eenslagtig manlik is (Duff, 1990:28).

Waar persepsies oor geslagsrolstereotipering van die vrou in die algemeen bespreek is, sal die spesifieke **gesosialiseerde** rol van die vrou as beroepsvrou nagegaan word in die lig van die persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse:

- redes waarom vroue tot die arbeidsmark toetree
- loopbaangerigtheid
- die getroude vrou as beroepsvrou
- die beroepsvrou en haar gesin
- die vrou se bestuurstyl
- die beroepsvrou as bestuurder.

Vroue in bestuursposisies word dikwels beskuldig dat hulle afwyk van gestereotipeerde vroulike norme (Weber *et al.*, 1981:320 en Stansbury *et al.*, 1984:102). Alle bestuurders, ongeag geslag, behoort oor sekere persoonseenskappe en vaardighede te beskik.

Die probleem vir vroue lê egter daarin dat hul medegeslagsgenote hulle dikwels verwerp, mans bedreig voel, hulle self rolkonflik (vergelyk 2.8) beleef (De Witt, 1990:570) en die gemeenskap hulle nie ondersteun nie (Gerdes *et al.*, 1988:219). In hierdie verband verwys De Witt (1990:539) na die uitgediende 'erfporsie' van diskriminasie en ongeregverdigde uitsluiting uit topbestuursposte, wat 'n onlosmaaklike deel van die beroepsvrou se professionele ervaringswêreld uitmaak.

Swiderski (in Duff, 1990:40) is van mening dat geslagsrolstereotipering versterk word deur die skepping van beroepsgeslagstipering.

2.5.6.1 Redes waarom vroue tot die arbeidsmark en onderwysberoep toetree

Daar is 'n groot verskeidenheid redes waarom vroue tot die arbeidsmark toetree, maar baie min vroue tree toe met 'n vooropgesette loopbaanplan (Duff, 1990:3), alhoewel jonger vroue in toenemende mate in 'n beroep staan. Onderwys is *par excellence* histories dié beroep vir middelklas vroue (Wrigley, 1992:17) en 'n groot persentasie vroue maak van die onderwys 'n loopbaan, maar bly lewenslank op die intreevlak (Duff, 1990:3).

Gerdes *et al.* (1988:279) en Duff (1990:39) dokumenteer kortliks die volgende **samelewingsstereotiperende persepsies** wat bestaan ten opsigte van die vrou se toetrede of hertoetrede:

- die vrou werk slegs vir 'n tweede inkomste;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- meer vroue word beroepsgerig gesosialiseer - waarskynlik vanweë die feit dat die huidige geslag vroue in groot mate uit huise kom waar hul eie moeders reeds buitenshuis gewerk het.

Persepsies waarom vroue tot die arbeidsmark en die onderwys toetree, is dus steeds:

- ☐ ekonomiese oorwegings;
- ☐ die sosialiseringvoorbeeld wat as intrinsieke motiveerder en rolvoorskrif dien;
- ☐ dat sy as genereerder van 'n tweede inkomste nie aanspraak kan maak op die voorregte, veral bevorderingsvoorregte, van 'n eerste inkomste-generende nie.

Vroue se loopbaangerigtheid is, soos die redes waarom sy tot die onderwys toetree, onderworpe aan persepsies wat haar toetreding tot bevorderingsposte benadeel.

2.5.6.2 Loopbaangerigtheid

Gerdes *et al.* (1988:278) en Davies (1986b:2) beweer dat baie vroue hul beroepsidentiteite op grond van hul intrinsieke gerigtheid op vrou- en moederskap opsoek. Die persepsie is dus dat hulle nie enige beroepsoogmerke vir die langtermyn ontwikkel nie. Van Rooyen (in Gerdes *et al.*, 1988:423) stel dat vroue eers in hul dertigerjare hul werkgerigtheid na 'n loopbaangerigtheid verander.

Die vrou wat gestereotipeer word as saggeaard, emosioneel, empaties, word geleë om take en beroepe wat versorgend van aard is, te volg (Heyns, 1987:36; Gray, 1993:111 en Truscott, 1994:35). Haar unieke vaardighede, belangstellings en behoeftes dra daartoe by dat sy in spesifieke beroepsrigtings gekanaliseer word

en dat die meerderheid vroue dan aangewese is op *humoniora* en diensgerigte beroepe soos die onderwys (Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:269).

Die vrou se loopbaangerigtheid is aan groter verandering onderworpe as gevolg van meerdere ekstrasieke en selfs intrinsieke faktore. Gerdes *et al.* (1988:279) haal Wessels aan wat in 1981 bevind het dat drie soorte lewenstyle onder geïdentifiseerde vroue geïdentifiseer kan word, naamlik:

- nie-beroepsvroue wat primêr gesinsgerig is;
- sterk gesinsgerigte vroue wat slegs sou werk indien hul gesinsverpligtinge dit sou toelaat;
- beroepsvroue wat 'n voltydse beroep wil volg, met of sonder 'n rol in 'n gesin.

Wrigley (1992:14) raak 'n persepsie aan wat daarop dui dat vroue wat meerdere akademiese kwalifikasies verwerf het, hulle dikwels in 'n swakker posisie - finansiële en bevorderingsgewys - as ongeënde vroue bevind. Akademies gekwalifiseerde vroue moes 'n keuse tussen beroep en huwelik maak: bly sy ongetroud moet sy finansiële vergoed word om vir haarself te sorg; trou sy, sal haar man vir haar sorg en het sy in die verlede nie aanspraak gehad op gelyke betaling vir gelyke werk nie. Verder is die beskuldiging voor die deur van die getroude, werkende vrou gelê dat sy mans van werkseleenthede ontnem, verantwoordelik is vir hul swak salarisse, aangesien sy bereid is/was om vir 'n swakker salaris te werk en dat hulle buite hul sosiale sfeer optree, volgens Wrigley (1992:14).

'n Toenemende aantal vroue aanvaar egter nie meer die samelewingstereotipering van 'eggenote van' nie. Deur die keuse van haar beroep maak die vrou in der waarheid 'n stelling van hoe sy haarself sien (Gerdes *et al.*, 1988:279).

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

In die literatuur blyk dit dus dat die vrou se **loopbaangerigtheid** as intrinsieke bevorderingshindernis haar visie beperk tot:

- ☐ 'n gerigtheid op vrou en moederskap en nie langtermynloopbaangerigtheid nie;
- ☐ *humaniora* beroepe wat aansluit by haar gesosialiseerde intrinsieke persepsie van versorging;
- ☐ 'n keuse tussen gesinsversorger, tweede inkomste-generende en beroepsvrou;
- ☐ nie-broodwinnerstatus en dus ook nie-bevorderingsstatus.

Gerdes *et al.* (1988:278) beweer met stelligheid dat baie vroue hul beroepsidentiteite opsetlik op grond van hul intrinsieke gerigtheid op vrou- en moederskap. Die gevolg is dat hulle nie vir die langtermyn enige beroepsoogmerke ontwikkel nie.

2.5.6.3 Die getroude vrou as beroepsvrou

Aangesien die persepsie steeds bestaan dat sy as gevolg van ekonomiese redes - 'n tweede inkomste, handhawing van 'n hoër lewenstandaard, tweede motor, ensovoorts - werk, is die logiese afleiding dat sy nie bevoeg is om in die arbeidsmark haar 'man' te staan nie (Duff, 1990:39).

Die volgende persepsies wat as intrinsieke bevorderingshindernisse vir **getroude vroue** gedokumenteer is (King, 1981:41; Stansbury *et al.*, 1984:102; Evetts, 1987:25; Heyns, 1987:36; Shakeshaft, 1989:114 en Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:274), word vermeld:

- vroue kan nie aan die eise van 'n spanningsvolle, risikoberoep en die kompeterende beroepswêreld voldoen nie;

- vroue is risiko werknemers aangesien hulle hul gesinsbelange bo dié van die onderwys plaas, is onstabiele werkers wat meermale afwesig is as mans, net vir 'n tweede inkomste werk en maklik bedank uit 'n pos vanweë verplasing van 'n eggenoot;
- vroue is nie beroepsgebonde nie, maar wel huisgesentreerd, is ingestel op detail en oningelig wat finansiële, aktuele en onderwyskundige sake betref;
- vroue is nie geneig om langtermyn doelwitte te stel of na te streef nie.

Die gevolg van hierdie persepsies oor die beroepsvrou is dat sy nie beskou word as 'n belegging nie en nie vir verdere opleiding in aanmerking geneem word nie (King, 1981:154). As sodanig word die gebrek aan geleenthede 'n kringloop waarin die vrou haarself nie kan bewys nie, omdat sy uitgeskakel word op grond van persepsies vóórdat die 'kompetisie' begin het.

Die persepsies wat deur die **getroude vrou** en diegene wat haar bevorderingstoekoms bepaal, as geldend aanvaar word, hou dus vir die **beroepsvrou** die volgende intrinsieke bevorderingshindernisse in:

- ☐ dat sy by voorbaat uitgeskakel word op grond van persepsies dat sy nie die spanningsvolle en kompeterende beroepswêreld kan hanteer nie;
- ☐ haar aanstelling of nie-aanstelling in 'n bevorderingspos nie afhang van algemeen geldende kriteria vir kandidate nie, maar afgewees word teen die persepsies van die risiko wat sy vir die skool sal inhou indien sy haar gesinsbelange bo dié van die skool plaas, sy afwesig sou wees en kontinuïteit sou inboet, indien sy sou bedank;
- ☐ die persepsie dat alle vroue oningelig is in terme van aktuele sake, maar veral wat onderwyskundige sake betref, maak haar 'n onwaarskynlike kandidaat vir 'n bevorderingspos.

Die beroepsvrou word voortdurend, in haarself en haar werksomgewing, gekonfronteer met die persepsie dat sy noodwendig 'n keuse moet maak tussen haar gesin en haar beroep.

2.5.6.4 Die beroepsvrou en haar gesin

Die gesin word steeds beskou as 'n fundamentele basis vir 'n gesonde samelewing. As sodanig is die huwelik waar die man buitenshuis werk en die vrou die gesin versorg, 'n voorwaarde vir 'n normale gesins- en samelewingsverband. Die persepsie en realiteit is dat die vrou die meerdere verantwoordelikheid behoort te aanvaar vir gesinswerk: tuisteskepper, versorging en huis- en ekonomiese bestuur (Monau, 1995:45). Dit spreek vanself dat die vrou dus vanuit die voorveronderstelde perseptuele raamwerk in groter mate as die man gekonfronteer sal word met roltipiese eise van die gesin en 'n beroep (Greyvenstein, 1989:311).

Gesins- en huislike verpligtinge word deur Greyvenstein (1989:311) en De Witt (1991:556) beskou as een van die belangrikste intrinsieke bevorderingshindernisse vir vroue in onderwysbestuur. Binne gesinsverband is die beginsel van verdeling-van-arbeid volgens die patriargale model nog in die grootste mate van toepassing (Measor & Sikes, 1992:23 en Truscott, 1994:49). Trouens, Wrigley (1992:11) voorsien dat jong vroue in die huidige skool- en samelewingstelsel steeds die primêre verantwoordelikheid vir gesinsversorging in die breë verband sal moet neem. Om gelykheid tussen mans en vroue te bewerkstellig, is dit nodig dat daar 'n verandering in die tradisionele persepsie van die geslagsrolle in die samelewing en die gesin bewerkstellig word (NIPILAR, 1995:4).

Een van die algemeenste samelewingstereotiperings is dat werkende vroue se kinders verwaarloos word (King, 1981:158). Hierdie persepsie word egter deur navorsing as vals bewys. In navorsing deur Wrigley (1992:11) is bevind dat vroue steeds hul gesinsbelange bo dié van 'n beroep stel, maar volgens Gerdes *et al.*

(1988:270) is bevind dat entoesiasme vir werk en ouerskap dikwels positief gekorreleerd is.

Op grond van die bestaande persepsies oor die beroepsvrou en haar **gesinsverpligtinge**, kan beweer word dat:

- ❑ gesinsversorging en huishouding beskou word as 'n vrou se werk;
- ❑ gesinsverpligtinge vir die vrou 'n intrinsieke bevorderingshindernis is;
- ❑ vroue wat buitenshuis werk se kinders en gesinsverpligtinge deur die samelewing gebruik word as 'n rookskerm waarom vroue nie in bestuursposte aangetref word nie.

Indien die gesin as sodanig nie genoeg rede is om die vrou uit te skakel op grond van persepsies nie, is die persepsie dat die vrou se bestuurstyl nie voldoen aan die vereistes vir bestuur nie, 'n verdere intrinsieke bevorderingshindernis.

2.5.6.5 Die vrou se bestuurstyl

Die persepsie in verband met persoonlikheidsvereistes vir bestuur, is die sogenaamde manlike kenmerke, naamlik: pront, reguit, intellektueel, rationeel, bevoeg, vrymoedig en doeltreffend in hul omgang met mense binne hul bestuursveld (Stansbury *et al.*, 1984:101 en Duff, 1990:7). Hierteenoor is die persepsie dat vroue geneig is om met die persoonlikheidskenmerke van saggeaardheid, emosionaliteit, empatie, kwesbaarheid en passiwiteit te identifiseer (Bradley, 1989:203).

In teenstelling met die persepsie oor gesosialiseerde persoonseienskappe vir bestuur, is die volgende waardevolle **bestuurstyl** waaroor vroue beskik, vir onderwysbestuur geïdentifiseer (Ortiz & Marshall, 1988:134; Shakeshaft, 1989:114; Chen & Addi, 1992:3 en Ozga, 1993:11), naamlik haar vermoë om:

- vir ander mense om te gee;
- professioneel gerig te wees op onderrig en leer;
- 'n meer demokratiese en deelnemende bestuurstyl toe te pas;
- met groter doeltreffendheid haar skool te verteenwoordig;
- met die skoolgemeenskap te skakel;
- 'n positiewe invloed uit te oefen op personeel en leerders en deur haar bestuurstyl 'n groter mate van werktevredenheid teweegbring;
- meerdere interpersoonlike vaardighede en suksesvolle persoonlike verhoudings te hê.

By implikasie beteken dit dat die man nie oor hierdie kwaliteite moet beskik nie of nie kwalik geneem sal word as hy dit nie toepas nie, want dit kan belemmerend inwerk op sy sukses as onderwysbestuurder. Hierdie eienskappe behoort spesifiek in onderwysbestuursverband tot die vrou se voordeel te strek (Grundy, 1993:170).

De Witt (1990:538) is van mening dat daar 'n persepsie bestaan dat die bestuurstyl van vroue wesenlik van dié van die man verskil. Die persepsie is gewortel in die stereotipering dat vroue 'n ander stel aannames en waardes het waarvolgens die lewe beoordeel word en dat die verskille as 'n wesenlike deel van die menslike bestaan beskou word.

Die teorie van bestuur is algemeen geldend, maar die toepassing van die teorie verskil van *mens* tot *mens*, man tot man, vrou tot vrou en dus ook van man tot vrou. In wese bly die onderwysbestuurstaak vir beide mans en vroue dieselfde, al verskil hul bestuurstyl radikaal van mekaar (De Witt, 1990:538).

Vroue en mans koester die persepsie dat vroue nie die rol van gesagsfiguur in die onderwys kan handhaaf nie (King, 1981:159). Indien vroue dus wel daarin slaag om die aanvanklike bevorderingshindernisse te oorkom, word hulle as minderwaardig en met mindere gesag as mans deur die samelewing beskou (Stansbury *et al.*, 1984:101; Gerdes *et al.*, 1988:139; Greyvenstein, 1989:95-96 en Chen & Addi, 1992:2). Lemmer (1987:47) beweer dat vroue tradisioneel beskou is as meer versorgend teenoor hul medemens en dat vroue nie met dieselfde mag en gesag as mans bekleed en beskou word nie (Marshall & Mitchell, 1989:2 en Sikes, 1993:16).

Dit is egter ook so dat 'n antitese bestaan in die vereistes vir 'n suksesvolle bestuurstyl en die uitleef van sodanige eienskappe deur 'n vrou. Die persepsie bestaan dat vroue as outoritêr beskou word as hulle selfgeldend optree, onredelik as hulle doeltreffendheid van personeel vereis, manipulerend as hulle verantwoordelikheid opeis en ontoegeefflik en terughoudend as hulle realisties is (Stansbury *et al.*, 1984:101).

Konflik word beskou as 'n onontkombare noodwendigheid wat binne organisasies bestuur moet word en tot beter resultate en die bereiking van doelstellings lei (Singleton *et al.*, 1994:15). Die persepsie bestaan dat vroue konflik vermy, nie besluite wil neem nie, harmonie bo produktiwiteit verkies en nie selfgeldend optree nie. Singleton *et al.* (1994:22) kom tot die slotsom dat konflik, as dit beheer word, 'n strategiese hulpmiddel vir die teweegbring van verandering is.

Die persepsies wat oor die **bestuurstyl** van die vrou bestaan, is dus:

- ☐ vir haar tot nadeel nog voordat sy die geleentheid gehad het om die teendeel te bewys;
- ☐ dat die verskille gevind moet word in verskillende bestuurstyls en nie in *man-* of *vrouwees* as sodanig nie;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ☐ dat haar natuurlike persoonseenskappe tot haar en andere se voordeel benut behoort te word;
- ☐ dat bestuurstyle van *mens* tot *mens* verskil;
- ☐ dat vroulike bestuurstyle met mindere gesag en mag beklee word;
- ☐ dat vroue konfliktsituasies vermy;
- ☐ dat daar 'n dualisme bestaan tussen die samelewingseise wat aan mans en vroue se bestuurstyle gestel word.

Die persepsies wat oor die vrou as bestuurder bestaan, stel haar in die skadu van die man.

2.5.6.6 Die beroepsvrou as bestuurder

Persepsies oor die vrou as bestuurder word deur samelewingstereotipering versterk en dra sodoende by tot beperking van geleenthede vir vroue in onderwysbestuur (King, 1981:156; Ortiz & Marshall, 1988:133; Shakeshaft, 1989:114; Duff, 1990:8, 27, 39 en Chen & Addi, 1992:2).

Persepsies oor die **beroepsvrou as bestuurder**, wat 'n rol speel by die aansoek en aanstelling van vroue, is dat:

- vroue nie vir vroue as bestuurders werk nie omdat hulle 'n groter mate van jaloesie jeens mekaar koester;
- nie bereid is om onder die gesag van 'n vrou as hoof van 'n skool te staan nie aangesien só 'n verhouding hulle in 'n nie-tradisionele gesagsverhouding plaas;

- vrou se gesag voortdurend deur kollegas - mans en vroue - getoets word en mans 'ontman' word indien hulle vir vroue as bestuurders werk;
- tradisionele beroepsapartheid en manlike dominansie ondermyn word.

Die gevolgtrekking waartoe Chen en Addi (1992:4) kom, is dat mans as superieure vennote in 'n vroulik getalgedomineerde werksomgewing hul status bevestig en in stand hou deur die toepassing van mag in bestuursposte. Singleton *et al.* (1994:16) maak die aanname dat vroue in mindere mate as mans gerig is op bestuurswerk, -vaardighede, magsuitoefening en sosiale aanvaarding binne die organisasiestruktuur.

Verder ervaar die vrou meermale isolasie in haar werksomgewing omdat sy haar in 'n man-gedomineerde wêreld bevind (Duff, 1990:29). Aangesien vroue gerig is op sosiale aanvaarding en goedkeuring, sal sodanige isolasie vir haar 'n wesenlike bevorderingshindernis wees waarmee sy rekening moet hou (Duff, 1990:29).

Sodoende word die **vrou as bestuurder**:

- ☐ gesosialiseer en die persepsie dat sy haar perke oorskry intrinsiek versterk;
- ☐ nie onbevange as bestuurder aanvaar nie;
- ☐ in so 'n mate deur dié persepsie geïnhibeer dat sy in haarself twyfel oor gesagstoepassing.

Die persoonlikheidseienskappe wat die optrede van vroue in onderwysbestuur rig, word deur Shakeshaft (1989:8) soos volg geïdentifiseer:

- vroue is gerig op interpersoonlike verhoudinge;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- onderrig en leer wat lei tot leerderprestasie is die fokuspunt van vroue as onderwysbestuurders;
- doeltreffende onderwysbestuurders kommunikeer met hul personeel oor leerdoelwitbereiking. Hulle ondersteun en moedig onderwysers aan om betrokke te raak by professionele vergaderings, vakkomitees en werkswinkels en bied indiensopleidingsgeleenthede vir personeel om hul onderrigvaardighede te verbeter en te optimaliseer;
- vroue se bestuurstyl is dikwels meer demokraties en inklusief as dié van die man.

In navorsing is dus bevind dat die bestuurstyl van mans en vroue van mekaar verskil (De Witt, 1990:538 en Adler *et al.* 1993:130). Buzzing (1992:34) bevestig egter die persepsie dat baie vroue ter wille van bevordering manlike psigologiese eienskappe versterk en uitbou. Dit het gelei tot eensydigheid van bestuurstyl en tot nadeel van die onderwysprofessie. Duff (1990:25) spreek die mening uit dat die nuwe tendense in die onderwys - demokratisering - ideaal geskik is vir die vroue se bestuurstyl.

Aangesien persepsies vanuit die eksterne werklikheid gevestig is, is dit noodsaaklik dat die staat 'n belangrike rol speel om gestereotipeerde persepsies te verander. In artikel elf van NIPILAR (1995:19) word van die staat verwag dat alle diskriminasie teen vroue in die werksomgewing verwyder moet word, deur onder meer:

- gelyke werksgeleenthede aan die hand van dieselfde kriteria as wat vir mans geld, die reg op bevordering, werksekuriteit en beroepsvoordele;
- geen diskriminasie deur die staat teen vroue omdat hulle vroue is, getroud is of swanger is nie;

- deur middel van 'n Kommissie vir Geslagsgelykheid toe te sien dat diskriminasie nie in die werksomgewing plaasvind nie.

Die **beroepsvrou as bestuurder** word dus verhinder om optimaal in haar werksomgewing te funksioneer as gevolg van persepsies dat:

- ☐ vroue nie vir vrouebestuurders werk nie;
- ☐ onderlinge jaloesie, gesagshantering en gestereotipeerde sienings oor vroue as bestuurders hulle benadeel;
- ☐ mans hul mag behou deur die bestuursposte in vrou-getal-gedomineerde beroepe soos die onderwys, te beklee;
- ☐ hierdie styl van bestuur geleë is in die vrou se karakteristieke vermoë om doeltreffende onderwys te laat realiseer;
- ☐ persoonlikheidseienskappe van vroue eerder tot hul voordeel behoort te strek, aangesien hulle van nature gerig is op intermenslike verhoudinge, demokrasie en die bevordering van personeel en leerderbelange;
- ☐ vroue in 'n meerdere mate **gestereotipeer** word met die **eienskappe** van medemenslikheid, die hantering van lewensproblematiek en die daadwerklike oorgaan tot aksie en probleemoplossing;
- ☐ vroue as onderwysbestuurders 'n duidelike visie van hul skool se toekoms het, maar dan 'n visie wat gerig is op die leerbehoefte van die leerders en die welsyn van die onderwyserskorps;
- ☐ dié visie geïnternaliseerde bereikbare doelwitte vir leerders en onderwyspersoneel bevestig en 'n skoolklimaat wat vooruitgang en ontwikkeling ondersteun en kontroleer, vestig.

2.5.7 SINTESE

Samelewingstereotipering vorm individue en die samelewing se persepsies deur 'n verskeidenheid intrinsieke faktore, waaronder die **anachronistiese houding** en **attribute** van en oor vroue se **persoonlikheidseienskappe**, **intellektuele vermoëns** en **beroepsgerigtheid**.

Samelewingstereotipering vang mense binne vasgestelde persepsies vas deur middel van:

- ☐ klassifisering, karakterisering, ongetoetste wetmatighede en diskriminasie as riglyne daar te stel;
- ☐ persepsies oor die vrou as beroepsvrou wat op diskriminasie en uitsluiting uit bestuursposte dui;
- ☐ bevoordeling van die man en benadeling van die vrou;
- ☐ die persepsie dat die onderwys voorgehou word as die ideale beroep vir vroue. Vroue besef egter nie dat in die persepsie van 'ideale professie vir vroue' die bevorderingshindernis reeds gepredestineer is: *vroue hou skool, mans bestuur die skool*;
- ☐ 'n dualisme of verdeling-van-arbeid tussen die ideale van die vrou aan die een kant en bevorderingsrealiteite aan die ander kant;
- ☐ die feit dat die onderwysprofessie 'n statiese beroepspotensiaal het met min geleenthede vir selfverwesening en selfaktualisering, outonomie, beroepsontwikkeling, selfvervulling en besluitneming wat tradisioneel vir vroue ontoeganklik gebly het;
- ☐ die feit dat persoonstipes eienskappe aan geslagtelikheid gekoppel is;

- ❑ die feit dat skoolvakke deur seuns en meisies gekies is op grond van persepsies en vakkeuses wat vooraf bepaal is.

Die stereotipiese antitese in **persoonlikheidsienskappe** van mans en vroue blyk uit:

- ❑ afhanklik: onafhanklik, swak: sterk, passief: aggressief, bevrees: onbevrees, wat die basis vorm vir die samelewingseis en -wetmatigheid waardeur persepsies geïnternaliseer word, sodat van mans verwag word om sterker as die vrou op fisiese, intellektuele, politieke en bestuursterreine op te tree.

Wat **interpersoonlike verhoudinge** betref:

- ❑ staan vroue meer tyd af aan mense, kommunikeer meer, het 'n suiwerder aanvoeling vir individuele verskille, is meer betrokke by onderwysers en onderpresteerders en is in groot mate in staat om beter te motiveer as mans;
- ❑ is dit dus in wese 'n verhouding van empatie en hoë etiese norme en waardes.

Persepsies oor vroue se **intellektuele vermoëns** is reeds deur navorsing as vals gedokumenteer. Die realiteit is egter dat die persepsie van mindere intellektuele vermoëns steeds tot nadeel van die vrou is op grond van:

- ❑ die persepsie dat vroue die intellektuele mindere van die man is;
- ❑ die realiteit dat vroue vanweë samelewingstereotipering uit bestuursposse en die openbare lewe geweier is;
- ❑ die verskynsel dat die vrou se beroepskeuse en bevorderingsgerigtheid meermale deur geïnhibeerde persepsies beïnvloed is en manifesteer in horisontale en vertikale beroepsegregasie in die onderwysstelsel;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ☐ samelewingspersepsies en -verwagtinge wat die vrou kortwiek ten opsigte van haar prestasiebehoefte en haar loopbaanontwikkeling. Die samelewing se eis om aan sekere geslagsroltipering en stereotipering te voldoen, dwing die vrou om te konformeer met dit wat vir die samelewing as vroulik aanvaarbaar is.

Onderrig- en leervaardighede is van primêre belang vir die vrou as onderwysbestuurder:

- ☐ dit gaan dus in die eerste plek oor die bevordering van die belange van die kind;
- ☐ vroue as hoofde van skole lê klem op prestasie deur effektiewe koördinering van onderrig en evalueringsprogramme;
- ☐ vroue bied in groter mate ondersteuning aan ander personeel en skep 'n skoolklimaat waarin onderrigleer optimaal ontwikkel word.

As demokratiese onderwysbestuurders is vroue meer gerig op die bevordering van die belange van hul leerders en personeel deur middel van:

- ☐ deelnemende bestuur;
- ☐ die uitbou van 'n totale sinergie onder personeel;
- ☐ bewuswees en toewyding aan die bereiking van leer- en professionele doelwitte.

Vroue beskik oor 'n intrinsieke begrip vir onderwysdoelwitte wat aansluit by hul natuurlike waardestelsel, 'n waardestelsel waarin diensbaarheid, empatie en interpersoonlike verhoudinge 'n baie belangrike rol speel en tot prestasie en leer lei. Sy dra só by tot 'n hoër moreel en toewyding van en aan personeel.

2.6 PSIGOLOGIESE VERWAGTINGE AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

As sodanig is psigologiese verwagtinge 'n verdere uitvloeisel van geslagsrolstereotipering waar die vrou se persoonlikheidseienskappe beskou word as die oorsaak van en vir haar ondervteenwoordiging in onderwysbestuursposte.

Die bespreking van die psigologiese verwagtinge (Buzzing, 1992:34 en Adler *et al.*, 1993:22) sal die 'swak' persoonlikheidstipes van die vrou weergee. Die spieël waarin haar persoonlikheid weerkaats word, is die 'sterk' eienskappe van die man.

Die invloed van **psigologiese verwagtinge** op bevordering word nagegaan deur die bepaling van die rol wat persoonstipes eienskappe in die situasie van ondervteenwoordiging van die onderwyseres in onderwysbestuursposte speel:

- inherente psigologiese determinante .
- emosionaliteit
- aggressiwiteit
- lae selfbeeld
- 'n gebrek aan selfvertroue
- lae selfgelling en mag
- passiwiteit en 'n gevoel van ontoereikendheid
- afhanklikheid
- affiliasiebehoeftes en sosiale gerigtheid
- 'n gebrek aan inisiatief en kompeterende gedrag.

Psigologiese verwagtinge is denke en verwagtinge oor mense se gedrag. De Stadler (1994:183) koppel die volgende begrippe aan psigologiese verwagtings:

Die onderwyser se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- **wysbegeerte:** hermeneutiek, filosofie, rigting, denkrigting, sfeer, skool, stroming, beskouing, stelsel (:514).

Veralgemenings, gebaseer op stereotipe veronderstellings, soos deur Lipman-Blumen (1984:77) en Greyvenstein (1989:30) gedokumenteer is, beskryf die vrou as swak, passief, emosioneel, afhanklik, angstig en onseker. Onderrig en leer word met moederskap en die versorgende kenmerke van die vrou geassosieer (McBurney & Hough, 1989:115 en Adler *et al.*, 1993:22). Daar sal ook na die mites wat uit hierdie persepsies oor intrinsieke bevorderingshindernisse ontstaan het, verwys word.

Psigologiese verwagtinge is dus:

- ☐ vrou-tipiese persoonlikheidseienskappe wat haar uit onderwysbestuur hou;
- ☐ dat die vrou oor 'swak' persoonlikheidseienskappe beskik, teenoor die 'sterk' persoonlikheidseienskappe van die man;
- ☐ dat haar persoonlikheidseienskappe van versorging en moederskap haar in die onderrigsituasie en nie in bestuur plaas nie.

In hierdie stereotipe veralgemenings blyk 'n antitesis van negatief (vrou) teenoor positief (man) baie duidelik. Die persepsie van emosionaliteit is diep gewortel in die denke van mense.

2.6.1 EMOSIONEEL

Die mite van die irrasionaliteit van die vrou lei tot die intensifisering van die persepsie dat sy primêr 'n emosionele wese is en dat dit nie net haar sterkste, maar ook haar kwesbaarste eienskap is (Heyns, 1987:36 en Gerdes *et al.*, 1988:158). Die man as antitesis is dan nie-emosioneel, sterk. Hieruit word afgelei dat vroue nie in staat is om emosioneel toetsende en uitdagende spanningsituasies - soos bestuur - te hanteer nie (Heyns, 1987:36). Vroue word verder daarvan

beskuldig dat hulle maklik huil en emosioneel onstabiel is (Shakeshaft, 1989:114 en Whitaker & Lane, 1990:9).

Gray (1993:109) kom egter tot die gevolgtrekking dat emosionaliteit van *mens* tot *mens* verskil en nie slegs 'n vroulike kenmerk is nie.

Emosionaliteit is dus:

- ☐ 'n intrinsieke bevorderingshindernis deurdat die vrou getipeer word as emosioneel sodat sy as gevolg daarvan nie bestuursituasies kan hanteer nie;
- ☐ nie slegs tot vroue beperk nie.

Naas emosionaliteit is die persepsie van nie-aggressiewe gedrag by vroue ook 'n algemene siening van die samelewing.

2.6.2 AGGRESSIE

Gerdas *et al.* (1988:154) sê dat aggressie gerig word op skadeberokkening van 'n ander persoon. Meisies en vroue word gesosialiseer om aggressie as 'n manlike eienskap te beskou en dit lief te vermy, aangesien dit 'n negatiewe eienskap vir vroue is (Lipman-Blumen, 1984:76; Gerdas *et al.*, 1988:154 en Shakeshaft, 1989:114).

Aggressiwiteit is waarskynlik die enigste persoonlikheidskenmerk wat inherent, wesenlik 'n eienskap van die manlike geslag is, alhoewel dit moeilik is om te bepaal in watter mate dit nie ook voortspruit uit sosialisering nie. In hierdie verband meen Gerdas *et al.* (1988:154, 275) dat sosialisering van aggressie beslis lei tot geslagsverskille in die hantering van aggressie, alhoewel hormone ook 'n rol kan speel. Mans is fisies en verbaal meer aggressief as vroue (Lemmer, 1987:47 en Gerdas *et al.*, 1988:154).

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Om manlike persoonseenskappe wat 'n voorwaarde vir bestuur is, te verwerf, moet die vrou leer om - soos die man - 'n fisiese teenwoordigheid wat van mag getuig, uit te straal (Flintoff, 1993:79).

Aggressie word in die literatuur beskryf as:

- ☐ 'n gesosialiseerde manlike persoonseenskap wat deur vroue vermy behoort te word;
- ☐ aanvaarbaar vir mans is - ook as bestuurstyl.

Vroue word in meerdere mate met die persepsie van 'n lae selfbeeld geassosieer.

2.6.3 LAE SELFBEELD

Die lae selfbeeld-persepsie van die vrou wat gekompliseer word deur stereotipering, bevestig die meeste van die persepsies wat deur vroue as wesenlike intrinsieke bevorderingshindernisse ervaar word (Greyvenstein, 1989:99; Duff, 1990:70 en De Witt, 1990:567). Hierdie wanopvatting word deur die samelewing versterk deur die beskermingsmeganisme van stereotipering (McBurney & Hough, 1989:117).

Die invloed wat geslagsrolstereotipering (vergelyk 2.3.1.3), ontoepaslike kurrikulum-inhoude en die gebruik van rassistiese en seksistiese bronne, lei tot 'n lae selfbeeld en bevestig 'n valse superieure ingesteldheid by seuns en mans (Lemmer, 1987:51 en Siraj-Blatchford, 1993:4). Indien vroue 'n lae selfbeeld het, sal dit lei tot mislukking en 'n nog laer selfbeeld (Duff, 1990:71). Een van die belangrikste bestuursvaardighede vir 'n suksesvolle bestuurder is die vermoë om in jouself te glo, vry van skaamte, angstigheid of defensiewe gedrag (Duff, 1990:70). Indien die aanname van Duff geldig is, hou die persepsie van 'n lae selfbeeld dus nadele vir vroue in, naamlik dat:

- ❑ stereotipering die persepsie by mense versterk dat vroue oor die algemeen 'n lae selfbeeld het;
- ❑ ook hierdie bevorderingshindernis ekstrasiek geïnduseer is: dit is die samelewing wat selfvertroue van vroue ondermyn en geleenthede tot selfontwikkeling ontnem;
- ❑ 'n geïnternaliseerde lae selfbeeld tot lae prestasie sal lei.

Aansluitend by die persepsie van 'n lae selfbeeld, is die persepsie van lae selfvertroue van vroue - veral in beroepsverband - vir vroue 'n intrinsieke bevorderingshindernis.

2.6.4 GEBREK AAN SELFVERTRoue

Shakeshaft (1989:84) is van mening dat lae selfvertroue eerder gevolg as oorsaak van samelewingstereotipering is, en gevolglik 'n produk van 'n stelsel waar vroue geleenthede om selfvertroue op te doen, ontnem word. Dit dui dus eerder op 'n gebrek aan ervaring en ervaringsgeleenthede as op 'n gebrek aan selfvertroue (Ortiz & Marshall, 1988:132). Geslagsgelykheid kan volgens Riles (1993:40) bereik word as mense die behoefte aan geleenthede tot selfvervulling verstaan.

Die vraag kom tereg na vore of die persepsie van lae selfvertroue nie eerder 'n gevolg van 'n geslagsgestruktureerde samelewing is wat die gevoel impliseer en versterk dat vroue nie oor die nodige bekwaamhede beskik om suksesvol in onderwysbestuur te vaar nie. Dit kan dus herlei word na die ekstrasiek veroorsakende werklikheid van die man-gedomineerde samelewing, wat hierdie persepsie koester (Shakeshaft, 1989:85).

Die gebrek aan selfvertroue lei dan daartoe dat vroue nie om bevorderingsposte aansoek doen nie (Metzger, 1985:292; Lemmer, 1987:51; Leonard & Papa-Lewis, 1987:131 en Allen, 1990:18).

Lae selfvertroue hou gevolglik vir vroue op intrinsieke vlak die volgende beperkinge in:

- ☐ dat vroue as gevolg van die geslagsgestruktureerde samelewing 'n verlies aan selfvertroue onder bepaalde omstandighede - soos bestuur - ontwikkel;
- ☐ dit lei tot 'n gebrek aan geleenthede om bestuursvaardighede op te doen;
- ☐ dat vroue sodoende nie om bestuursposte aansoek doen nie.

Lae selfgelding en magloosheid is 'n verdere psigologiese verwagting.

2.6.5 LAE SELFELDING EN MAG

Selfgelding is die mens se reg om sy mening te lug en te handhaaf, sonder dat die siening van ander verontagsaam word (Gerdes *et al.*, 1988:154). Selfgelding is 'n noodsaaklike eienskap vir bestuur, maar nie een waarmee die meeste vroue werklik vertrou is nie (Shakeshaft, 1989:114). Die onderwyseres se gebrek aan ervaringsgeleenthede wat lei tot die persepsie van lae selfgelding en mag, word versterk deur die outoritêre en patriargale samelewing en onderwysomgewing waarbinne die vrou gesosialiseer is (vergelyk 2.3.5). Selfgelding is terselfdertyd ook nie 'n eienskap wat deur die bestuurstyle van die meeste skoolhoofde aangemoedig word nie, dus ook herleibaar na 'n gebrek aan ervaringsgeleenthede (Shakeshaft, 1989:114).

In navorsing wat Van der Westhuizen *et al.* (1992:44) onderneem het, word aangetoon dat onderwyseresse nie gesag oor kollegas wil uitoefen nie. 'n Verklaring hiervoor word gevind in die vrou se 'vroulike' selfbeeld waarvolgens sy haar waarskynlik nie wil identifiseer met 'n rol waarin sy dominerend of baasspelerig voorkom nie. Vroue se magsmotief kom na vore in haar intrinsieke gesosialiseerde sorgsaamheids-eienskap: deur vir ander tot hulp te wees, te deel

en om te gee (Gerdes *et al.*, 1988:55, 274). Mans en vroue gebruik mag dus op verskillende wyses.

Selfgelding is dus 'n lewensvaardigheid wat vroue nie ontwikkel nie as gevolg van:

- ☐ sosialisering wat haar verder verhinder om aanspraak op bevordering te maak;
- ☐ gerigtheid op andere wat inhou dat mans en vroue mag op verskillende wyses gebruik.

Die antiese van selfgelding en mag is passiwiteit en 'n gevoel van ontoereikendheid.

2.6.6 PASSIWITEIT EN 'N GEVOEL VAN ONTOEREIKENDHEID

'n Algemene stereotipering van die vrou se persoonlikheid is dat sy passief en afhanklik is. Passiwiteit is egter deur Lemmer (1987:48) as 'n gesosialiseerde persoonlikheidskenmerk beskryf. Die samelewing verwag dat vroue passief moet wees, wat die intrinsieke gevoel van ontoereikendheid en onbekwaamheid vir gesagsposisies by die vrou versterk (Lemmer:1987:48).

Passiwiteit word dus ewe-eens aan sosialisering en nie aan die persoonlikheidstipe van vroue toegeskryf nie, wat die volgende nadeel inhou, naamlik:

- ☐ dat sy ontoereikend en onbekwaam voel en geag word om gesagsposisies te beklee.

Afhanklikheid van die man, binne en buite die huwelik, is 'n persepsie wat die vrou tot nadeel strek.

2.6.7 AFHANKLIKHEID

Vroue word gesosialiseer en gestereotipeer om afhanklik van mans te wees of minstens voor te gee dat hulle afhanklik is (Lipman-Blumen, 1984:77 en Lemmer, 1987:48), aangesien dit die ego-behoeftes van mans versterk. Hierdie afhanklikheid is:

- ☐ emosioneel en instrumenteel om die vrou in 'n ondergeskikte posisie te hou;
- ☐ emosionele afhanklikheid kan deur vroue gebruik word om manlike aandag te kry en sodoende word afhanklikheid 'n middel tot 'n doel.

Die vrou is nie net van die man afhanklik nie, maar die persepsie bestaan ook dat sy van haar portuurgroep afhanklik is vir die vervulling van sosiale en affiliasiebehoeftes.

2.6.8 AFFILIASIEBEHOEFTE EN SOSIALE GERIGTHEID

Affiliasiebehoeftes verwys na die begeerte om naby en tussen ander mense te wees. Dit is 'n behoefte wat meer by vroue as mans voorkom (Gerdes *et al.*, 1988:275; Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:269 en Van der Westhuizen *et al.*, 1992:44). By *mense* wat streef na affiliasie bestaan die behoefte om aanvaar te word en goeie sosiale interaksie in hul beroep te beleef (Gerdes *et al.*, 1988:275 en Mickleson, 1992:162). Die vrou is geneig om vriendskapsbande as 'n baie belangrike deel van haar bestaan te beskou en sy lê haar gevoelens maklik aan vriendinne bloot (Lemmer, 1987:48). Hierdie behoefte aan sosiale gerigtheid en affiliasie met andere, word in haar beroepswêreld bevredig deur haar kontak en interaksie met kollegas, leerders en ouers (Quaglia, *et al.*, 1991:207).

Affiliasiebehoeftes bestaan dus by mense as sodanig en is nie uitsluitlik 'n vroulike behoefte nie.

Hierdie persepsie beteken dus dat:

- ☐ die vrou haar emosionele gevoelens met ander vroue deel;
- ☐ sy in beroepsituasies haar tot ondersteuningsgroepe wend.

Die persepsie bestaan verder dat die vrou nie inisiatief en kompeterende gedrag in haar beroepswêreld openbaar nie.

2.6.9 GEBREK AAN INISIATIEF EN KOMPETERENDE GEDRAG

Die vrou neem geleidelik as gevolg van sosialisering die houding in dat sy nie selfstandig in staat is om inisiatief te neem of leiding te gee nie en dit selfs verkies dat mans die leiding neem (Metzger, 1985:292 en Botha, 1987:29). Van die vrou in die onderwys word volgens Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:274) nie bevele verwag nie; sy moet dit ontvang en uitvoer; sy moet saamwerk, maar nie inisieer nie.

Die situasie van gebrekkige inisiatief kan herlei word na die sosialiseringproses waar die man die inisieerder en pasaangeër van persoonlike en beroepsverhoudinge moet wees. Gerdes *et al.* (1988:155) het bevind dat kompeterende gedrag veral waargeneem word in die verskillende benaderingswyses van die geslagte teenoor sport. Mans is meer manipulerend, kompetend en bedag op 'n opponent se strategieë as vroue (Ozga, 1993:107).

'n Gebrek aan inisiatief en kompeterende gedrag is dus:

- ☐ 'n intrinsieke bevorderingshindernis wat ewe-eens deur sosialisering versterk word;
- ☐ vir die vrou nie 'n aanvaarbare persoonseienskap nie.

2.6.10 SINTESE

Uit die ontleding van die vrou se **psigologiese persoonlikheidseienskappe** en die gepaardgaande persepsies wat lei tot haar onderverteenvoordiging in onderwysbestuursposse, kan die volgende afleidings gemaak word:

- ☐ dat baie van die faktore en redes vir die vrou se onderverteenvoordiging, gevind kan word in die inherente psigologiese en basiese vrou-tipes kenmerke;
- ☐ dat dit nie die psigologiese verwagtinge as sodanig is wat 'n bevorderingshindernis vir vroue is nie, maar wel die feit dat die vrou verhoed (gebrek aan geleenthede?) word om op te tree in ooreenstemming met haar eie innerlike self.

Motivering en beroepsgerigtheid word beskou as 'n wesenlike intrinsieke bevorderingshindernis. Die persepsie bestaan dat vroue nie beroepsgerig is nie. In die volgende gedeelte van hierdie navorsing sal die literatuur nagegaan word om te bepaal in watter mate dit 'n geldige persepsie is.

2.7 MOTIVERING EN BEROEPSVERWAGTING AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Motivering beteken vir verskillende mense verskillende dinge. Hierdie klemverskille kom universeel, maar ook individueel voor en is verbonde aan en word bepaal deur tyd en plek.

Vervolgens word 'n omskrywing gegee van **motivering** en **beroepsverwagting** as 'n intrinsieke bevorderingshindernis by die onderwyseres en in watter mate dit bepaal word deur:

- sukses- en prestasie-motivering
- faktore wat motivering beïnvloed
- faktore wat lae beroepsverwagting veroorsaak
- gebrek aan belangstelling in bevorderingsposte
- vrees-vir-sukses.

Indien gemotiveerdheid, ambisie en prestasiebehoefte on vervulde behoeftes by vroue is, moet dit gesien word as bevorderingshindernisse (Duff, 1990:62). Motivering het volgens Kroon (1990:10) sy oorsprong by 'n onbevredigde behoefte wat spanning by die individu skep.

2.7.1 MOTIVERING

As gevolg van die wesenlike verskille oor wat **motivering** is, word slegs volstaan met enkele teorieë van Bondesio en De Witt (1990:309), naamlik:

- die *wil* om 'n taak te verrig, bepaal die *mate of intensiteit* (intrinsieke motivering) van toewyding;
- *aansporing* van personeel om vrywillig 'n taak te verrig;

Die onderwyser se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- *bestuur* is motivering;
- kanalisering van *motiewe* ter wille van doelbereiking.

Motivering het volgens De Stadler (1994:189-260) te make met die volgende begrippe:

- **bewys:** empiries bewys, aandui, oorreed (:525);
- **duidelik:** ooglopend, verduideliking (:543);
- **bestuur:** leiding neem en gee, regeer, bestuurshandeling uitvoer, ideologie, bestuurseenheid, bestuurshandeling, vergadering, agenda, debat, verkiesing, amp, beleidmatig (:590);
- **bekwaam:** bevoeg, kundigheid, professionalisme, opgewasse (:614);
- **aanmoedig:** motiveer, inspireer, aanspoor, beweeg, besiel, steun, raad gee, beïnvloed, aanmoediging, raad, adviseur (:638).

Motivering hou dus vir verskillende mense verskillende betekenis in, maar kan soos volg saamgevat word:

- ☐ as intrinsieke proses hou motivering verband met dié mate waarin 'n mens se wil ingespan word om 'n taak of 'n uitdaging te verrig, dit is dus 'n persoonlike gerigtheid op dít wat nog nie bereik is nie;
- ☐ motivering word verder beskou as 'n ekstrasiekie proses waardeur een mens ander mense se gedrag aanspoor en rig;
- ☐ 'n verdere dimensie van motivering is dat dit die wese van bestuur uitmaak.

Adkison (1985:328) is van mening dat baie vroue die arbeidsmark met lae beroepsmotivering betree as gevolg van die intrinsieke persepsie dat mans sekere

beroepse beklee en moet streef om dit te beklee, terwyl dit onvanpas vir die vrou is om dieselfde strewes te openbaar. In dieselfde verband stel die FOR (1994:1) in 'n aanbeveling aan die Superintendent-Generaal, dat bestaande dispariteite 'onmiddellik' (FOR, 1994:20) uitgeskakel moet word.

2.7.2 SUKSES- EN PRESTASIEMOTIVERING

Prestasiebehoefte word deur Lips (in Lemmer, 1987:49) beskryf as 'n intrinsieke gerigtheid om sukses te behaal. Sukses- en prestasiebehoefte is twee kante van dieselfde munt. By suksesvolle onderwyseresse is hul prestasiebehoefte nie alleen vertikaal bepaal nie, maar word dit eerder horisontaal op intermenslike vlak bevredig (Gerdes *et al.*, 1988:280).

Vroue se suksesmotivering word weens hul sosialisering op die sogenaamde diensberoepse en bevrediging gerig, dus opvoedend en versorgend van aard (Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:269). Vir die getroude vrou as beroepsvrou hang die bereiking van sukses of prestasie grotendeels af van die waardes en norme van die samelewing (King, 1981:160). Lemmer (1987:51) en Adler *et al.* (1993:29) stel dat vroue geneig is om sukses toe te skryf aan geluk en nie aan persoonlike bekwaamhede nie.

Op die vraag waarom vroue, ongeag die bevorderingshindernis van mindere loopbaanvooruitsigte, steeds waarde heg aan **prestasi- en werkmotivering**, bogenmiddelde akademiese prestasies en toewyding aan die onderwys, bied Mickleson (1992:155-163) die volgende verklaring:

- **gedifferensieerde verwysingsraamwerk:** vroue vergelyk hulleself met ander vroue wat akademies goed presteer het en nie met mans wat die beroepsleer geklim het nie;
- **die Pollyana-hipotese:** jong vroue is geneig om optimisties na die toekoms te kyk; hulle beskou geslagsdiskriminasie as 'n probleem wat ouer vroue

mee te kampe gehad het en word gesus deur die retoriek van gelyke geleenthede vir vroue; 'n geloof dat die beroepswêreld vir hulle 'n gelyke speelveld sal wees;

- **sosiale magloosheid:** hipoteties verkies vroue doelbewus 'n huwelik bo 'n beroep. Aangesien vroue bewus is van die strukturele, geslagsgebaseerde beroepshindernisse, rig hulle hulself op 'n man vir versorging en finansiële sekuriteit. Binne hierdie raamwerk is goeie akademiese kwalifikasies steeds belangrik aangesien dit die pad na 'n man en 'n huwelik is;
- **geslagsrolsosialisering:** waarvolgens mans en vroue om verskillende redes beroepsgemotiveerd is: mans ter wille van heerskappy en mag, vroue ter wille van sosiale aanvaarbaarheid. Prestasie word meermale gemeet aan 'n gerigtheid op andere - bv. personeelmoreel -, terwyl mans gerig is op hulleself, meesterskap en selfbevrediging.

Eienskappe wat noodsaaklik is vir die bereiking van sukses, is 'n gemotiveerdheid om te presteer, onafhanklikheid, volharding, uitdagings met 'n hoë moeilikheidsgraad (Gerdes *et al.*, 1988:273; Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:2 en Ozga, 1993:10) en is dus nie die soort eienskappe wat stereotipe vroulike kenmerke is nie.

'n Belangrike bydraende faktor vir die sogenaamde gebrek aan sukses- en prestasieмотivering is dié van geleenthede binne die organisasiestruktuur, wat as 'n ekstrasiekie bevorderingshindernis in die literatuur gedokumenteer is (Adkison, 1981:324; Ortiz & Marshall, 1988:127; Marshall & Mitchell, 1989:5 en Ozga, 1993:4). Trouens, in navorsing wat De Witt (1990:561) aanhaal, blyk dit dat die gebrek aan ervaringsgeleenthede vir onderwysbestuursposte en bestaande diskriminasie teen die vrou in die onderwysberoep dié twee faktore is wat deur die meeste respondente as bevorderingshindernis beleef is.

Vroue leef hul **behoefte aan prestasie** uit (Lipman-Blumen, 1972:36) deur:

- direkte persoonlike prestasies;
- verplaasde prestasie waardeur haar man en gesin se prestasies ook haar prestasies word;
- geïntegreerde prestasie waardeur sy haar prestasies binne haar beroep deel van haar gesinsgesitueerdheid maak.

Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:49) het bevind dat die behoefte om te presteer vir die onderwyseres plaasvervangend manifesteer deur haar leerders se prestasies wat h  r prestasies word. Die afleiding word dan gemaak dat gesonde verhoudinge met haar leerders 'n *sine qua non* vir hul gesamentlike prestasie is: hulle motiveer mekaar.

Adler *et al.* (1993:29) haal Grant aan wat bevind het dat motivering en beroepsgerigtheid by vroue nie versoenbaar is met vroue se lewenstyl nie, aangesien dit in stryd is met vroue se voorkeur aan mensgerigte waardes. Trouens, vroue is eerder geneig om hul beroepe vanuit 'n holistiese perspektief te sien (Adler *et al.*, 1993:29).

Sukses- en prestasie-motivering behels gevolglik:

- ❑ ten diepste 'n intrinsieke gerigtheid op suksesbereiking wat vanweë sosialisering nie vrou-tipes eienskappe is nie;
- ❑ vir die onderwyseres meermale 'n vertikale gerigtheid op leerder- en opvoedingsprestasie;
- ❑ vanuit die realiteit van 'n gebrek aan bevorderingsgeleenthede dat die vrou 'n gedifferensieerde verwysingsraamwerk vir haarself skep;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ☐ dat sy nie as jong onderwyseres die politiek in die onderwys verstaan nie;
- ☐ dat sy in 'n mate haar sosiale magloosheid in haar beroep met 'n huwelik kompenseer;
- ☐ dat 'n gebrek aan geleenthede 'n belangrike bydraende faktor tot lae sukses- en prestasie-motivering is;
- ☐ dat vroue hul behoefte aan sukses- en prestasie-motivering op 'n verwysde - leerder - wyse uitleef.

Norme en waardes van die verskillende kulture kompliseer motivering en beroepsverwachting verder (King, 1981:163; Lane, 1988:35; Shakeshaft, 1989:88 en Greyvenstein, 1989:99).

2.7.3 FAKTORE WAT MOTIVERING EN BEROEPSTEVREDENHEID BEÏNVLOED

Quaglia *et al.* (1991:206) is van mening dat beroepsmotivering nie deur een teorie omskryf kan word nie, aangesien die huidige teorieë komplementêrend en in verhouding tot mekaar aangetref word. In die literatuur word sommige beroepsmotiveerders as intrinsiek geïdentifiseer, terwyl andere deur werksomstandighede - ekstrinsiek - gerig word (Quaglia *et al.*, 1991:206). Stansbury *et al.* (1984:100) gebruik die motiverings- en gesindheidsmodel as 'n verklaring vir die onderverteenvoording van vroue in die onderwysstelsel. Hierdie bevorderings lê op die intra-persoonlike ervaringsveld van sommige vroue of in die vooroordeel van lede in die onderwysstelsel.

Motiveringsfaktore is intrinsiek, binne die mens self geleë, maar word ook in die eksterne omgewing aangetref, naamlik op die terrein van die onderwys, bestuur en gemeenskap (Van der Westhuizen, 1990:212). Duff (1990:72) is egter van mening dat - in die geval van vroue - dit onbillik is om te beweer dat motivering slegs binne die mens self geleë is, aangesien baie faktore vroue se beroepsrol

beïnvloed: geslagsrolsosialisering is waarskynlik die belangrikste faktor, aangesien dit die vrou geleer het dat sy onbevoeg is om as leier op te tree (vergelyk 2.3.2). Haar vryheid van keuse is 'n illusie omdat haar opsies deur die samelewing vir en namens haar gemaak is (Berry in Duff, 1990:72).

Die persepsie dat die vrou 'n lae motiveringsgerigtheid het, is in die literatuur as 'n intrinsieke bevorderingshindernis gedokumenteer (Stansbury *et al.*, 1984:100; Gerdes *et al.*, 1988:273; Hillebrand, 1989:92 en Duff, 1990:62.) Intrinsieke faktore behels die behoeftes en verwagtinge van elke persoon, 'n behoefte aan menswaardige behandeling wat erkenning verleen aan elke individu se reg om 'n eie mens te wees met ideale, begeertes en menslike swakhede.

Die volgende dien as verklaring vir die **lae motivering** van die vrou:

- hou 'n lae profiel om die stres wat sukses in 'n manswêreld teweegbring, te verminder (vergelyk 2.8.4.4);
- haar huislike verpligtinge wat lei tot rolkonflik (vergelyk 2.8);
- gemeenskapswaardes (vergelyk 2.4);
- samelewing se houding teenoor die werkende vrou (vergelyk 2.5);
- 'n vrees dat sy haar vroulikheid sal verloor (vergelyk 2.7.7);
- prestasie word gemotiveer deur 'n behoefte om ander te plesier (diensgemotiveerd);
- die motivering van lofbetuigings.

Hierteenoor stel Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:274) dat die faktore wat die vrou motiveer om harder te werk op 'n ander vlak lê, naamlik op die vlak van *intrinsieke motivering*. Hierdie faktore is haar werkstrots, ego-betrokkenheid by

haar vak of klas, haar leerders se reaksie en prestasies (direk of indirek) en die erkenning wat sy van kollegas, ouers en leerders ontvang. Baie geleenthede vir intrinsieke motivering gaan egter in die onderwys verlore, aldus Van der Westhuizen *et al.* (1992:49). Onderwysers verwys dikwels na hul professie as 'n roeping en heg min waarde aan bevordering of vergoeding (Quaglia, *et al.*, 1991:207).

Mickleson (1992:151) wys op die anomalie wat bestaan in die relatief hoë akademiese prestasie van vroue teenoor die lae bevorderingsgeleenthede in die onderwys. Sy redeneer dat beroeps- en bevorderingsgeleenthede 'n aansporing vir akademiese prestasie behoort te wees. As dit dan die geval is, behoort vroue akademies swakker te vaar as gevolg van verminderde motivering.

Die werklikheid van die daaglikse skoolpraktyk, organisasiestruktuur en -kultuur noodsaak ook getemperde beroepsmotivering en -verwagting (Bradley, 1989:213 en Mickleson, 1992:159). Die gebrek aan bevorderingsgeleenthede is 'n realiteit waarmee veral vroue rekening moet hou en dus self aanpassings in hul eie verwagtings teweeg moet bring.

Die gebrek aan bevorderingsgeleenthede bring 'n laer beroepsverwagting by mans en vroue mee (Tibbets in Shakeshaft, 1989:91 en Van der Westhuizen *et al.*, 1992:45). 'n Toegewyde lewe van diens aan die onderwys is op sigself nie genoeg motivering om beroepsgerigte onderwysers in die onderwys te hou nie (Quaglia *et al.*, 1991:207).

Quaglia *et al.* (1991:209) is van mening dat onderwysers trots is op hul werk, maar dat hierdie trots afhanklik is van hul beroepstevredenheid as opvoedkundiges. Beroepstevredenheid word bepaal deur die onderwyser se vermoë om die persoonlike waardes en oortuigings wat hom tot die onderwysberoep laat toetree het, uit te leef (Quaglia *et al.*, 1991:215). Onderwysers met 'n hoë mate van beroepstevredenheid beleef 'n openheid tussen bestuur en onderwyser, terwyl hul

menings en standpunte aangehoor en as waardevol beskou word vir die ontwikkeling van die skool. Bemagtiging hou die sleutel tot beroepstevredenheid vir vroue in die onderwys in.

Aansluitend is haar vrees dat sy haar vroulikheid sal prysgee indien sy haar op die manlike terrein van bestuur wil begeef, 'n intrinsieke bevorderingshindernis (Duff, 1990:63 en Evetts, 1987:17). Verder het Picker (in Duff 1990:63) bevind dat vroue geneig is om terug te staan of 'n laer prestasievlak te handhaaf indien hulle as gevolg van kompetisie hulleself in 'n onvroulike rol bevind. Dit lei verder tot laer beroepsverwagtinge.

Wat dus by vroue waargeneem word as 'n gebrek aan verwagting en motivering, is in der waarheid 'n baie logiese en doeltreffende geestesingesteldheid (Shakeshaft, 1989:91) en kan beskou word as 'n verdedigingsmeganisme wat uit die realiteit van onderverteenvoordinging en nie-bevrediging van beroepstrewes gebore is.

Intrinsieke faktore wat **motivering** beïnvloed is:

- ❑ binne die mens se wil om te presteer geleë, maar word direk beïnvloed deur die eksterne beroepswêreld wat as gevolg van geslagsrolsosialisering gekenmerk word deur 'n gebrek aan geleenthede en diskriminasie teen die vrou;
- ❑ 'n verandering van die natuurlike menslike gerigtheid op suksesbereiking deur persepsies by die vrou en ander rolspelers oor intrinsieke bevorderingshindernisse, naamlik:
 - stresvermyding in 'n manswêreld
 - rolkonflik as gevolg van gestereotipeerde samelewingseise, gesinsverpligtinge en gemeenskapswaardes
 - 'n vrees vir die verlies aan vroulikheid.

Beroepsbevrediging van die onderwyseres:

- ☐ is dus intrinsiek gerig op 'n persoonlike waardestelsel vir haarself en haar leerders;
- ☐ behels dat sy intrinsieke beroepsbevrediging put uit ego-betrokkenheid by leerders, haar vak asook erkenning van leerders en kollegas;
- ☐ word deur begrip vir die beroepswerklikheid van eise en gebrek aan bevorderingsgeleenthede getemper.

Vroue wat in hoë-profiel poste aangestel word, volg dikwels die weg van die minste weerstand deur stil, arbeidsaam en hardwerkend te bly. Sy verkies om te behaag eerder as om uit te blink (Gerdes *et al.*, 1988:273). Hierdie houding skep die persepsie van lae beroepsverwagting by die gemeenskap.

2.7.4 FAKTORE WAT LAE BEROEPSVERWAGTING VEROORSAAK

Beroepsverwagting en -gerigtheid is 'n vertikale gerigtheid, die klim van die leer tot by die hoogste sport (Shakeshaft, 1989:86 en Duff, 1990:15). Die eise van die werklikheid met min geleenthede bring lae beroepsverwagting mee (vergelyk 2.6.1). 'n Gebrek aan beroepsverwagting en -motivering by vroue kan dus eerder beskou word as die tredhou met die werklikheidseise wat 'n gesin en huishouding aan 'n vrou stel (Shakeshaft, 1989:89).

Die persepsie van **lae motivering en beroepsverwagting** word gekoppel aan die:

- invloed van sosialisering op prestasiebehoefte
- gesin as mede-bepaler van prestasiebehoefte.

Die geïnternaliseerde sosialisering van vroue dat mans se belange bó hul eie gestel moet word (Duff, 1990:26) het daartoe gelei dat vroue die beroepsmark met lae beroepsverwagting betree (Adkison, 1985:328).

2.7.4.1 Die invloed van sosialisering op prestasiebehoeftes

Die invloed wat stereotipering en sosialisering op die prestasiebehoeftes van meisies uitoefen, is 'n verdere bydraende faktor. Die persepsie bestaan dat 'n meisie en vrou wat akademies en andersins presteer, haar vroulikheid inboet (King, 1981:167). Dit is volgens Evans (in Greyvenstein, 1989:37) herleibaar na die sosialiseringinvloed wat die skool op die twee geslagte uitoefen.

Wat prestasiebehoeftes betref, oefen die formele onderwys 'n baie belangrike bydraende invloed op die gedifferensieerde geslagsrols sosialisering uit. Sodoende word heelwat van die stereotipering en geslagsongelykheid behou (Greyvenstein, 1989:37).

Die standpunt van Adler *et al.* (1993:29) dat vroue wegstroom van die woord ambisie - gemotiveerdheid - omdat dit by implikasie aggressie en kompetisie beteken, dui op 'n verdere gesosialiseerde bevorderingshindernis vir baie vroue. Vroue verkies, volgens Adler *et al.* (1993:29), om die woord beïnvloeding eerder as 'mag' te gebruik.

Gerdes *et al.* (1988:279) is van mening dat getroude vroue se beroepsbetrokkenheid nou saamhang en grootliks bepaal word deur haar huwelikstaats en die stadium waarin haar gesinsiklus verkeer.

2.7.4.2 Die gesin as medebepaler van prestasiebehoeftes

'n Onlosmaaklike invloed op die getroude vrou se prestasiebehoeftes is en bly haar gesinslewe (Measor & Sikes, 1992:112). Lemmer (1987:18) stel onomwonde dat 'n getroude vrou se beroepslewe nie van haar gesin geskei kan word nie en dat haar loopbaan grootliks bepaal word deur die ontwikkelingsfase van haar kinders.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Die belangrike rol wat die man speel in sy vrou se beroepsmotivering word deur Duff (1990:75) aangedui. Lemmer (1987:41) en Gerdes *et al.* (1988:424) bevestig verder dat vroue bevorderingsgerig raak soos wat hul kinders selfstandig raak.

Drie waarneembare tendense kom na vore wat waarskynlik ten nouste gekoppel is aan prestasiebehoefte (Lemmer, 1987:41; Evetts, 1987:20; Gerdes *et al.*, 1988:279, 423 en Measor & Sikes, 1992:111), naamlik dat:

- sommige getroude vroue op min of meer dieselfde stadium as hul kinders, self weer by verdere studie betrokke raak;
- begaafde vroue hulle aanvanklik op 'n beroep of 'n akademiese loopbaan toespits, in hul dertigerjare trou en op middel-leeftyd met 'n gesin begin;
- baie vroue vanaf hul middel-dertigerjare 'n hertoetrede tot die beroepswêreld maak as gevolg van verminderde verantwoordelikheid teenoor hul kinders, eksterne faktore soos 'n egskeiding, weduweenskap of 'n eggenoot wat sy werk verloor het.

Faktore wat lae **beroepsverwagting** veroorsaak, is dūs:

- ☐ gesosialiseerde stereotipering wat aan geslagtelikheid gekoppel word;
- ☐ haar beroepsmotivering bepaal word deur haar gesinsituasie.

Mickleon (1992:149) weerlê egter die persepsie dat vroue se beroepsmotivering en verwagting laer as dié van mans is: vroue se werksmotivering en beroepsverwagting lê waarskynlik op 'n ander vlak as dié van die man en word meermale verwar met die persepsie van 'n gebrek aan belangstelling in bevorderingsposte.

2.7.5 GEBREK AAN BELANGSTELLING IN BEVORDERINGSPOSTE

'n Aannee wat meermale gemaak word, is dat vroue nie belangstel in en nie gemotiveerd is om aansoek te doen om bestuursposte nie (Lane, 1988:14; Buzzing, 1992:33 en Adler *et al.*, 1993:25). Gerigtheid op bevorderingsposte hou verband met persoonlike beroepsverwagtings, die behoefte van die onderwysstelsel en die samelewing se persepsies wat diep gewortel is in tradisionele stereotipering (Lipman-Blumen, 1984:96; Lemmer, 1987:14 en Greyvenstein, 1989:32).

Verwarring word teweeg gebring deur die feit dat vroue in mindere mate aansoek om bevorderingsposte doen *per se* gelyk te stel aan geen of min belangstelling in bevorderingsposte (Jones & Montenegro, 1982:44; Lane, 1988:17 en Zaanman, 1988:3). 'n Verklaring deur Swiderski (in Duff, 1990:71) lui dat vroue nie om bevorderingsposte aansoek doen nie as gevolg van negatiewe persepsies en die wete dat sy nie dieselfde kans as die man het om bevordering te kry nie.

Oorsake vir die persepsie dat vroue nie in bevorderingsposte belangstel nie, moet verklaar word in die lig van:

- 'n basiese beginsel dat *mense* wat min geleenthede tot beroepsbevordering het, geneig is om hul verwagtings te temper en te onderdruk of in 'n ander rigting te kanaliseer (Lane, 1988:17 en Zaanman, 1988:3);
- getempeerde verwagtings, meermale passief reageer, hul energie en motiveringsgerigtheid in ander kanale stuur, minder toegewyd is en minder verantwoordelikhede op hulself neem (Kanter in Greyvenstein, 1989:99);
- 'n vrees om deur die gemeenskap verwerp te word (King, 1981:163);
- die situasie dat vroue moedeloos word, aangesien hulle by herhaling aansoek doen en uiteindelik besluit om tou op te gooi (King, 1981:163);

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- 'n ingesteldheid van vroue dat hulle nie doelbewus aan persoonlike loopbaanbeplanning aandag skenk nie. Sy wag om genader te word terwyl sy die heel beste diens lewer met die verwagting dat erkenning en beloning in die vorm van 'n bevorderingspos sal volg (Evetts, 1987:22 en Grant in Adler *et al.*, 1993:23).

Navorsing wat deur Adler *et al.* (1993:25) onderneem is, dui egter daarop dat vroue in dieselfde mate as mans in bevordering belangstel. Hulle is net in 'n baie groter mate bewus van die feit dat daar teen hulle gediskrimineer word, ongeag die FOR (1994:4) se standpunt dat daar nie in die werkplek teen vroue uit hoofde van geslag, huwelikstatus of swangerskap in enige opsig gediskrimineer mag word nie.

Die persepsie dat vroue **nie in bevorderingsposte belangstel** nie, is dus 'n intrinsieke bevorderingshindernis by die vrou, aangesien:

- ☐ sy vanweë ekstrasieke omstandighede in mindere mate as die man om bevorderingsposte aansoek doen;
- ☐ 'n gebrek aan geleenthede en insig in die diskriminerende onderwyspolitiek lei tot getemperde verwagtings;
- ☐ die mening gehuldig word dat sy nie doelbewuste loopbaanbeplanning doen nie.

Duff (1990:72) stel dat dit moontlik is dat die primêre bevorderingshindernis vir die lae beroepsverwachting van vroue te vinde is in hul gebrek aan prestasieмотivering as gevolg van lae suksesverwagtings en motivering, eerder as 'n gebrek aan suksesbereiking *per se*.

Aansluitend by die persepsie van lae beroepsverwachting is die persepsie van vrees-vir-sukces by vroue.

2.7.6 VREES-VIR-SUKSES AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Vrees-vir-sukses is 'n inhiberende en intrinsieke bevorderingshindernis wat teenproduktief inwerk op die strewe na sukses (Adler *et al.*, 1993:25). Vroue is gekondisioneer om sukses in die mangedomineerde beroepswêreld te vermy (Duff, 1990:54).

Die vrees-vir-sukses-sindroom is reeds in die literatuur gedokumenteer (Lipman-Blumen, 1984:146; Lemmer, 1987:5; Gerdes *et al.*, 1988:275; Greyvenstein, 1989:98 en Monau, 1995:17).

Vrees-vir-sukses word deur vroue beleef as intrinsieke bevorderingshindernis wat met die volgende sake in verband staan:

- die persepsie van vrees-vir-sukses by vroue
- vroue vrees om met mans mee te ding
- 'n vrees vir negatiewe gevolge van sukses
- vrees-vir-sukses is *menslik* - nie vroulik nie.

Leonard en Papa-Lewis (1987:195) is van mening dat vroue vanweë die intrinsieke vrees-vir-sukses nie bereid is om risiko's te neem nie.

2.7.6.1 *Die persepsie van vrees-vir-sukses by vroue*

Vrees-vir-sukses is volgens Duff (1990:16) 'n geneigdheid om bang te wees vir suksesbereiking as gevolg van 'n vrees vir sosiale verwerping, skuldgevoelens teenoor haar gesin op grond van die persepsie dat sy hulle verwaarloos of om as onvroulik beskou te word. Lemmer (1987:50-53) bied 'n breedvoerige verklaring vir die bestaande persepsie oor die vrou se vrees-vir-sukses. Duff (1990:54) is

van mening dat vrees vir sosiale verwerping 'n intrinsieke bevorderingshindernis is wat ooreenstem met tradisionele geslagsrolstereotipering (vergelyk 2.3.1).

Die invloed wat stereotipering en sosialisering op die prestasiebehoefte van meisies en vroue uitoefen en sodoende ook die mate van vrees-vir-sukses intrinsiek versterk, is 'n verdere bydraende faktor, volgens Evans (in Greyvenstein, 1989:37). Greyvenstein (1989:98) is van mening dat die vermyding van sukses onder kompeterende omstandighede beperkend inwerk op die beroepsverwagting van vroue. Sommige vroue vrees en vermy intellektuele kompetisie met mans, aangesien dit moontlik tot meerdere prestasie kan lei, wat nie aanvaarbare gedrag vir vroue behels nie (Duff, 1990:54).

Volgens Lemmer (1987:50) is die persepsie van vrees-vir-sukses vals, aangesien dit eerder 'n vrees vir intrinsieke veranderlikes is.

As sodanig is die persepsie van **vrees-vir-sukses** 'n kritiese bevorderingshindernis vir vroue se suksesbereiking:

☐ aangesien vrees-vir-sukses tot 'n vermyding van sukses lei.

Sodanige vermyding van sukses word ook geïnterpreteer as 'n vrees by vroue om met mans mee te ding.

2.7.6.2 *Vroue se vrees om met mans mee te ding*

Vrees-vir-sukses word reeds van kleins af aangeleer (Kline, 1987:199). Die vrees word, soos die strewe na sukses (vergelyk 2.6.2) gesosialiseer: vroue mag nie met mans in 'n tradisionele beroepswêreld meeding nie (Greyvenstein, 1989:98). Baie vroue huldig die persepsie dat sukses sal lei tot 'n verwerping deur mans (Duff, 1990:54). Bekwame vroue sal onder sekere omstandighede selfs terugstaan sodat 'n man die bevorderingsgeleentheid kry (Lipman-Blumen, 1984:146 en Horner in Gerdes *et al.*, 1988:275).

Van der Westhuizen en Hillebrand (1990:270) haal Horner aan wat die hipotese gestel het dat vroue met 'n groot behoefte aan prestasie 'n vrees vir sosiale verwerping - dus die gevolge - het, aangesien die persepsie bestaan dat beroepsprestasie androgene karaktereienskappe vertoon. Vroue het nie 'n vrees-vir-sukses as sodanig nie, maar is wel versigtig vir die gevolge van ooglopende sukses in 'n tradisionele manlike beroepswêreld (Condry & Dyer in Greyvenstein, 1989:98 en Duff, 1990:54).

Vroue wat wel in bevorderingsposte aangestel word, onderdruk hul vrees-vir-sukses in 'n manlike-gedomineerde wêreld deur uitermate beheer en kontrole toe te pas. Sodoende word persoonlike ontwikkeling en sukses benadeel as gevolg van die intrinsieke bevorderingshindernis van vrees-vir-sukses (Curcio *et al.*, 1989:155).

Vroue se vrees om met mans mee te ding, is dus:

- ☐ 'n gesosialiseerde intrinsieke bevorderingshindernis wat haar afhanklik maak van aanvaarding en goedkeuring deur mans;
- ☐ 'n vrees vir verwerping in 'n tradisioneel manlike werksomgewing.

Vrees-vir-sukses moet egter eerder geïnterpreteer word as 'n vrees vir die gevolge van sukses.

2.7.6.3 Vrees vir die negatiewe gevolge van sukses

Greyvenstein (1989:98) is van mening dat die vermyding van sukses onder kompeterende omstandighede beperkend inwerk op die beroepsverwagting van vroue en as sodanig gesien kan word as 'n vrees-vir-sukses. Vroue het nie 'n vrees-vir-sukses as sodanig nie, maar wel vir die gevolge van sukses (Adkison, 1981:16). Vroue se vrees vir sosiale verwerping is 'n intrinsieke bevorderingshindernis wat konsekwent ooreenstem met geslagsrolstereotipering

(Duff, 1990:54). Vroue wat op akademiese, en ander gebiede suksesvol is, het meermale 'n vrees vir sosiale verwerping (Lemmer, 1987:5). 'n Verdere bydraende faktor is dat vroue uit vrees vir verwerping, nie hul verwagtinge verwoord nie.

'n Uitspraak waarin sy haar strewe na bevordering bekend maak, lei tot benadeling van 'n vrou en 'n versterking van die strewe om haar op haar plek te hou (Ortiz, 1982:58). Een van die belangrikste gevolge van geslagsrolsosialisering en dus ook die vrees-vir-sukses, is dat vroue onvorbereid is vir die werklikhede van die Westerse bestuurs-, organisatoriese en politieke lewe (Lipman-Blumen, 1984:60).

Die persepsie van vrees vir die negatiewe gevolge wat sukses inhou, is dus:

- die gevolge van sukses vir haar in haar persoonlike en beroepslewe.

Die afleiding kan vervolgens gemaak word dat vrees-vir-sukses 'n menslike eienskap is en dus geslagloos is.

2.7.6.4 Vrees-vir-sukses is menslik - nie vroulik nie

Deur navorsing is aangetoon dat vrees-vir-sukses nie aan een geslag alleen gekoppel kan word nie en dat mans en vroue in dieselfde mate vrees-vir-sukses openbaar (Greyvenstein, 1989:98 en Duff, 1990:54).

Vir vroue is dit eerder volgens samelewingstereotipering onvanpas om te streef na bevordering (King, 1981:166). Verder beleef vroue herhaalde mislukte aansoeke om bevorderingsposte meermale negatief, met die gevolg dat hulle nie verder om bevorderingsposte aansoek doen nie (Davies, 1986a:67). Sodanige houding word aangesien as vrees-vir-sukses.

Gerdes *et al.* (1988:275) verwag dat namate meisies gesosialiseer word om hulleself met hoë status beroepe te vereenselwig, hul behoefte om sukses te vermy waarskynlik sal verminder. Indien vrees-vir-sukses dus as 'n intrinsieke

bevorderingshindernis beskou word, behoort vroue die geleentheid gebied te word om sukses- en ondersteuningsgeleenthede te ervaar om sodoende die vrees-vir-sukses te oorkom (Stansbury *et al.*, 1984:101).

Die persepsie van **vrees-vir-sukses** is dus:

- ☐ geldend vir *mense* as sodanig en nie net vir vroue nie en is vir albei geslagte 'n intrinsieke bevorderingshindernis;
- ☐ dat die sosialisering van prestasiegedrag kan lei tot 'n mindere of meerdere mate van prestasiebehoefte by vroue, maar die skuld vir vrees-vir-sukses moet nie geplaas word voor die deur van aangebore intrinsieke vrese of van geslag nie;
- ☐ nie meer algemeen geldend nie, aangesien meisies toenemend gesosialiseer word om hoë profiel beroepe te volg, wat daartoe sal lei dat die vrees-vir-sukses-sindroom waarskynlik al minder spesifiek aan vroue toegeskryf sal word;
- ☐ dat sommige vroue se prestasiebehoefte aanvullend verwesenlik moet word deur verdere studie of kan dien as 'n ontvlugting van die leë-nes-sindroom;
- ☐ dat dié vroue wat hulleself eers in 'n beroep gevestig het, en later met 'n huwelik en gesin begin het, kan dui op 'n bevestiging van die vrou se geskiedenis: vrou en moeder;
- ☐ dat dit by hertoetreding dui op 'n soeke na nuwe kanale vir selfaktualisering.

Vervolgens sal 'n sintese oor die literatuurstudie met betrekking tot motivering en beroepsverwagting by die onderwyseres gedoen word.

2.7.7 SINTESE

Die **verskil in motivering en beroepsverwagting** tussen mans en vroue is dus:

- ☐ vasgelê in die oorweging om tot die onderwysberoep toe te tree, naamlik dat die meeste vroue aanvaar dat hulle onderrigtend en nie besturend nie by die onderwys betrokke sal wees;
- ☐ dat feitlik alle mans hierteenoor die onderwysprofessie betree met die ideaal om onderwysbestuurders te word.

Vroue se **motivering en werksbevreëding** is dus:

- ☐ aanvanklik gerig op haar onderwysende taak.

As hierdie houding aangesien word vir 'n gebrek aan motivering, is dit 'n foutiewe en simplistiese aanname en vorm dit moontlik die basis van die samelewingspersepsie dat bestuurswerk hoër status en aansien geniet as om 'net 'n onderwyser' te wees. Lê die verklaring vir lae motivering en beroepsverwagting nie in die feit dat die onderwysprofessie gebou is rondom vroue wat beskik oor hoë of minstens bo-gemiddelde intellektuele vermoëns, toewyding aan die onderwys en hardwerkendheid nie?

Die **gevolge van onvervulde beroepsverwagting en lae motivering**, is dus:

- ☐ frustrasie en later noodwendige ontevreëdenheid vanweë die horisontaliteit en toekomsloosheid in terme van bevordering.

Kan daar ná 'n dienstydsperk van twintig jaar en langer, steeds uitdagings voorlê in 'n herhalende siklus van dieselfde dinge oor en oor doen? Waarskynlik sal die verklaring gevind kan word in die motivering wat te vinde is in die intrinsieke waarde en waarhede wat doeltreffende opvoeding meebring.

2.8 ROLKONFLIK AS INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNIS

Die vrou en haar keuse van haar rol en spesifiek haar beroepsrol, kom voor besondere bevorderingshindernisse - intrinsiek en ekstrasiek - te staan. Aan die einde van die twintigste eeu is dit steeds vir die vrou 'n probleem om 'n beroep met haar tradisionele rol van vrou en moeder te kombineer (Biklen, 1980:13; Byrne, 1983:188; Van Zyl, 1989:5; Greyvenstein, 1989:100 en Ferreira, 1991:63). Rolkonflik hou vir vroue in die onderwys ernstige intrinsieke probleme in (Duff, 1990:41).

Om die wesenlike bestaan en invloed van **rolle** en **rolkonflik** as intrinsieke bevorderingshindernis vir die onderwyseres te verstaan, word gelet op:

- rolle en rolkonflik
- sosialisering en rolkonflik
- meervoudige rolkonflik
- intrinsieke bevorderingshindernisse voortspruitend uit rolkonflik
- die integrering van verskillende rolle.

Van Zyl (1989:5) verwys na die veelvoud van rolle wat die vrou vertolk as die 'subtiele rewolusie'. Genoemde rewolusie veroorsaak dat sommige rolle oorheers en ander afgeskeep word. Dit lei tot konflik.

2.8.1 ROLLE EN ROLKONFLIK

Die begrip **rolle** en **rolkonflik** word in die omgang gebruik om mense se persepsies van wat van 'n persoon of groep in 'n bepaalde rol verwag word en die voortspruitende botsings, uit te druk.

Vervolgens word enkele definisies gegee vir:

- rolle
- rolkonflik.

2.8.1.1 Rolle

Die begrip rol verwys in die literatuur na:

- 'n plek in die samelewing, saam met 'n min of meer afgebakende stel gedragswyses en houdings wat die samelewing as gepas beskou vir iemand wat sodanige rol beklee (Gerdes *et al.*, 1988:100);
- 'n veelvoud van verwagtings wat vir 'n persoon in 'n bepaalde sosiale posisie voorgehou word en wat noodwendig vir mans en vroue verskillende rolverwagtinge impliseer (Claesson & Brice, 1989:3 en Schmuck, 1987:1);
- 'n persoon se verwagte wyse van optrede in 'n spesifieke omgewing en dit sluit die totale patroon van verwagte gedrag, interaksie en sentimente van die persoon in (Murray, 1994:10);
- 'n persoon se rol wat verband hou met die sosiale posisie wat hy beklee en die funksies wat aan die posisie gekoppel word (Gerdes *et al.*, 1988:100);
- 'n verwysingsraamwerk vir 'n persoon se selfkonsep en identiteit; 'n basis vir selfevaluering in vergelyking met ander mense (Gerdes *et al.*, 1988:101);
- die feit dat beroepe *per se* dikwels tradisionele rolle impliseer wat 'n invloed uitoefen op die persoon in die rol (Newman *et al.* in Murray, 1994:9);

- rolteorieë wat 'n model bied vir die proses van roldefiniëring (Heller in Duff, 1990:40) wat vir die vrou in 'n bestuurspos behels dat sy tegelykertyd twee rolle vertolk: 'n geslagsrol as vrou en 'n bestuursrol as bestuurder.

Rolle:

- ☐ is persepsies van die samelewing se gesosialiseerde siening van en verwagtings oor mense se gedrag onder bepaalde omstandighede;
- ☐ behels dat vroue in bestuursposte deur middel van geslagsrolle gesien word as vrou en daarna as bestuurder.

In die proses om aan die veelvoud van rolverwagtings te voldoen, spruit rolkonflik uit.

2.8.1.2 Rolkonflik

Murray (1994:40) kom tot die gevolgtrekking dat daar in elke rol wat 'n mens in die samelewing beklee moontlik konflik mag voorkom.

Rolkonflik word omskryf as en kan toegeskryf word aan:

- 'n onafwendbare, normale en te verwagte gevolg van meervoudige rolle (Gerdes *et al.*, 1988:214 en Tiedje *et al.*, 1990:64);
- 'n oorbelading van rolle waar pogings om die botsende en dikwels onversoenbare eise van verskillende beroeps- en gesinsrolle te koördineer, tot frustrasie en spanning lei (Claesson & Brice, 1986:2; Gerdes *et al.*, 1988:101; Greenhaus *et al.*, 1989:34 en Hillebrand, 1989:93).
- die dimensies van organisatoriese, interpersoonlike en persoonlike faktore wat tot botsings en dualisme lei. Volgens Kahn (in Goldman & Chang 1992:2) kan beroepsontevredenheid en psigo-somatiese simptome voorkom.

Die onderwyser se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- gedifferensieerde verwagtinge van gedrag (Heller in Duff, 1990:41);
- konflik in beroepsverband onder kollegas in terme van verwagtinge van die rol van die vrou en die roleise van 'n bestuurder (Duff, 1990:41);
- 'n botsing tussen twee of meer partye of kragte (Murray, 1994:38).

Rolkonflik is gevolglik:

- ☐ persepsies oor konflikterende en dikwels onversoembare roleise van 'n verskeidenheid van rolle binne bepaalde samelewings- en beroepsverbande wat lei tot frustrasie en spanning.

Persepsies oor rolkonflik word versterk deur sosialisering.

2.8.2 SOSIALISERING EN ROLKONFLIK

Verskeie navorsers beklemtoon die feit dat die samelewing 'n invloed op die aard van die vrou se rol uitoefen (Shakeshaft, 1989:93; Ortiz & Marshall, 1988:124; Greyvenstein, 1989:95; Van der Westhuizen & Hillebrand, 1990:270 en Duff, 1990:26). Histories is vroue gekondisioneer om 'n ondergeskikte rol te speel (Duff, 1990:26) in hierdie proses wat vanaf geboorte in die huisgesin, die skool en in die breë samelewing geïnternaliseer word. Adkison (1985:328) is van oordeel dat die vrou voor 'n keuse gestel word: vrou en moeder óf beroepsvrou.

Mans en vroue word vanaf geboorte gesosialiseer om verskillende rolle te vervul (vergelyk 2.3.2). Duff (1990:26) is van oortuiging dat vroue gesosialiseer is om te glo dat mans belangriker as vroue is en dat die ontwikkeling van mans bō die van vroue gestel moet word. Onderwys is tradisioneel gesien as die ideale beroep vir vroue: dit is 'n beroep wat komplementêrend tot haar rol as vrou en moeder vervul kan word; bestuur daarenteen is teenstrydig met hierdie rol en dus die oorsaak van rolkonflik (Marland, 1983:21).

Geslagsrolsosialisering het 'n impak op vroue wat wel toetree tot die bestuursposte in die onderwyshiërargie (Wrigley, 1992:14). Die opvoeding van meisies dui daarop dat hulle nie bestuursvaardighede aanleer wat noodsaaklik is vir sukses in groot organisasies nie (Greyvenstein, 1989:37). So word organisasieweerstand om vroue as onderwysbestuurders aan te stel, geregverdig. Hierdie anomalie wat intrinsiek en ekstrinsiek - van binne en van buite - op die vrou afgedwing word, lei noodwendig in mindere of meerdere mate tot rolkonflik (Gerdes *et al.*, 1988:216).

In die literatuur word **sosialisering** as 'n wesenlike oorsaak van rolkonflik gesien. Vroue is dus deur die samelewing gekondisioneer om:

- ☐ lewenslank 'n ondergeskikte en onderdanige rol teenoor die man te speel;
- ☐ geïnternaliseerde rolpersepsies deur kulturele sosialisering (intrinsiek) aan te leer, deur samelewingstrukture in stand te hou (ekstrinsiek) en sodoende deur die samelewing in al sy verbande bevorder te word (intrinsiek en ekstrinsiek);
- ☐ onderwys as die ideale beroep vir vroue te sien, maar dan ideaal in terme van 'n een-dimensionele beroepsbeoefening, naamlik skoolhou. Die proses van sosialisering beperk dus die vrou se visie oor haar beroep as sou die ideale beroep haar tot die klaskamer beperk. Sou sy daarbuite beweeg, tree sy teenstrydig met gesosialiseerde waardes en norme op en is die onderwys nie meer die ideale beroep vir die vrou nie;
- ☐ nie die belangrike vaardighede vir sukses in bestuursposte aan te leer nie en hulle beleef gevolglik meermale 'n intrinsieke minderwaardigheid wat tot hul nadeel strek.

Die sosialiseringsmeganismes veroorsaak dat vroue in die bestuursmark by voorbaat uitgeskakel word deurdat hulle nie as die gelyke van die man om bevorderingsposte kan of mag meeding nie.

Die onderwyseres vertolk vanweë haar geslagsrol meervoudige rolle. Dit volg dat sy, in die proses om veelvuldige rolle suksesvol te vertolk, rolkonflik sal ervaar.

2.8.3 MEERVOUDIGE ROLKONFLIK

Indien 'n persoon meer as een rol moet vervul, sal daar noodwendig konflik tussen die rolle wees (Gehrke, 1982:42 en Murray, 1994:40). Meervoudige rolkonflik as intra- en interrol-onversoenlikes word gebaseer op 'n mens se geslag en sy selfkonsep teenoor die samelewings- en beroepsgedefinieerde rolle (Koberg & Chusmir, 1988:780).

Op intrinsieke vlak hou **meervoudige rolkonflik** verband met:

- vrou-tipiese tot professioneel-tipiese rolkonflik (interrol)
- intra- of rol-tipiese rolkonflik.

2.8.3.1 *Vrou-tipiese tot professioneel-tipiese rolkonflik (interrol)*

Die eerste dimensie van rolkonflik waarin vroue al meer bevind, is in 'n dubbele rol-situasie, naamlik die rol van vrou en moeder en die rol van beroepsvrou. Greenglass en Burke (1988:216) en De Witt (1990:561) is van mening dat die dubbelrol van professionele opvoeder en gesinsversorger besondere eise aan die vrou stel. Hierdie meervoudige rolle lei oor die algemeen tot konflik (Gerdes *et al.*, 1988:17, 100; Greyvenstein, 1989:39 en Murray, 1994:40). De Witt (1990:576) stel dat die vrou-tipiese eise, naamlik primêre versorger van die gesin 'n intrinsieke professionele bevorderingshindernis vir die vrou in die onderwys is.

Dubbele rolkonflik word deur King (1981:168) beskryf as een van die wesenlike probleme waarmee 'n vrou te kampe het. Sy argumenteer dat die vrou in die eerste plek vrou en moeder is, tweedens beroepsmens. Die man se rol is

omgekeerd: eerstens beroepsmens en tweedens, in mindere mate, gesinsmens. De Witt (1990:570) is van mening dat geslagsrolstereotipering, dus sosialisering, die persepsie van interrolkonflik by vroue versterk. Getroude, werkende vroue se meervoudige rolle lei tot interpersoonlike rolkonflik, konflik wat spruit uit persepsies van en oor haarself, van haar gesin, haar eggenoot, haar werkgever en die gemeenskap (Van der Walt, 1986:50).

Interrolkonflik kan herlei word tot kulturele sosialisering waar norme, waardes, oortuigings en gedrag met betrekking tot rolverwagting verskans is met hul wortels in die breë samelewing wat deur die rolkonflikstelsel gevestig is (Van der Walt, 1987:50). Daar word tradisioneel aanvaar dat mans van nature die verskillende lewensrolle kan integreer en nie aan rolkonflik onderworpe is nie (Claesson & Brice, 1989:3). Daarenteen is rolkonflik se negatiewe gevolge vir die vrou 'n noodwendigheid (Claesson, 1986:5). Resultate soos deur Koberg en Chusmir (1988:788) gedokumenteer, het merkbare hoër vlakke van geslagsrolkonflik onder vroue geïdentifiseer.

As intrinsieke bevorderingshindernis hou gesinsverpligtinge vir die professionele vrou nadele in (De Witt, 1990:576) aangesien sy in haarself en deur die samelewing skuldgevoelens ontwikkel in terme van haar persepsies oor haar rol as vrou en moeder (Byrne, 1983:196 en Hillebrand, 1989:93).

In die literatuur word die volgende persepsies van **interrolkonflik** gedokumenteer, naamlik:

- **tyd-gebaseerde konflik** waar die tyd wat deur een rol opgeneem word bykans nie tyd laat vir die ander rol nie (Gehrke, 1982:43 en 44; Greenglass & Burke, 1988:13 en Murray, 1994:52);

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- **spanning-gebaseerde konflik** waar spanningsimptome soos uitputting en geïrriteerdheid van een rol na die ander rol oorgedra word (Greenglass & Burke, 1988:216 en Murray, 1994:53);
- **gedragsgebaseerde konflik** waar spesifieke gedrag vir een rol vereis word, maar onversoenbaar is met die morele, etiese en gedragsverwagtings wat die ander rol vereis (Greenglass & Burke, 1988:13 en Murray, 1994:54).

Uit hierdie werklikheid volg dan die intrinsieke persepsie dat sy nie in albei die rolle kan slaag nie en die een noodwendig ten koste van die ander verwaarloos moet word (Hillebrand, 1989:91-93).

Interrolkonflik as intrinsieke bevorderingshindernis behels dus vir die vrou:

- ❑ dat die dubbelrol van gesinswerk en beroepswerk vir die vrou 'n professionele bevorderingshindernis is;
- ❑ dat rolkonflik as sodanig in mindere of meerdere mate voorkom, maar dat hierdie persepsie oor rolkonflik as intrinsieke bevorderingshindernis by die vrou en diegene wat haar beroepstoekoms bepaal, as gevolg van geslagsrolstereotipering en -sosialisering buite verhouding versterk word;
- ❑ dat sy met skuldgevoelens teenoor haar gesins- en beroepsituasie gekonfronteer word.

Vir baie mense, maar waarskynlik veral vir die vrou is haar poging om haar meervoudige rolle uit te leef 'n voortdurende poging om soos 'n goëlaar vyf of meer rolle met mekaar te versoen (Tully, 1986:6 en De Witt, 1990:558).

2.8.3.2 *Intra- of rol-tipesie rolkonflik*

Die vrou as primêre gesinsversorger en as moderne beroepsvrou beleef rolkonflik. In die gesinsrol veroorsaak die volgende faktore rolkonflik (Murray, 1994:42-45):

- onderdanigheid
- skuldgevoelens
- selfverwesenliking
- finansiële oorwegings
- ontvlugtingsoorwegings.

Op professionele vlak beleef die vrou rolkonflik in die veelvuldigheid van eise en rolverwagtings wat aan die onderwyser binne sy beroep as vakkundige, sielkundige, entrepreneur, genereerder van fondse en spesialis van 'n veelheid van kurrikulêre en buitekurrikulêre aktiwiteite gestel word (Gehrke, 1982:42). Dit word beskryf as intra-rolkonflik (Murray, 1994:40) waar daar 'n botsing tussen beroepsroleise en 'n mens se selfroleise ontstaan.

Intra-rolkonflik word in groter mate op die ekstrinsieke vlak aangetref. Claesson en Brice (1989:2) beweer dat administratiewe, buitekurrikulêre en algemeen opvoedende verpligtinge enkele van die beroepsrolle is wat die primêre opvoedende taak van die onderwyser verduister het. Spencer (in Claesson & Brice, 1989:2) wys op die dualisme en teenstrydighede van hierdie verwagtinge.

Die onderwyser-rol as sodanig is dus in wese 'n komplekse rol as gevolg van die veelvuldigheid van verwagtings en eise wat gestel word. Onderwyser-wees is veel meer as net die oordrag van vakinligting.

Op intrinsieke vlak het **intra-rolkonflik** by die vrou gelei tot:

- ☐ 'n minderwaardigheid teenoor die man - eggenoot in besonder en man in die algemeen - as gevolg van 'n Christelike geloofsperspektief;
- ☐ skuldgevoelens teenoor haar gesin en haar beroep;

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

- ❑ keuseuitoefening op grond van haar rol as gesinsvrou en haar intrinsieke strewe na selfverwesenliking in beroepsverband, wat in groot mate lei tot intrinsieke skuldkomplekse teenoor haar gesin;
- ❑ 'n intrinsieke persepsie dat sy sekondêr, aanvullend tot die man 'n tweede inkomste verdien, wat haar tot 'n tweedeklas werker reduseer. Sodoende word sy dikwels nie as 'n professionele individu beskou nie;
- ❑ die behoefte aan selfverwesenliking, aangesien die meermale wil ontkom aan die sleurtake van gesinsversorger.

As intrinsieke bevorderingshindernis kan rolkonflik aanleiding gee tot verskeie persepsies van onbevoegdheid en onvergenoegdheid by die vrou.

2.8.4 INTRINSIEKE BEVORDERINGSHINDERNISSE WAT UIT ROLKONFLIK SPRUIT

Van Zyl (1989:6) en Gerdes *et al.* (1988:102) is van mening dat indien 'n individu in 'n posisie kom waar hy 'n rol beklee waarvan die funksies en sy eienskappe grootliks verskil, hy rolspanning of rolkonflik kan ervaar. Vir die vrou hou dit in dat sy persepsies internaliseer wat lei tot 'n negatiewe selfbeeld, gevoelens van mislukking, asook 'n gebrek aan selfvertroue wat haar funksionering verder belemmer. Sodoende ontlok sy sosiale afkeur wat net weer die spanning bestendig (Gerdes *et al.*, 1988:102).

Rolkonflik impliseer probleme. Probleme vir die getroude vrou in die onderwys word op intrinsieke vlak beleef as beroeps- en bevorderingshindernisse (Gerdes *et al.*, 1988:216).

Rolkonflik manifesteer as bevorderingshindernis op die volgende geïnternaliseerde terreine, naamlik:

- skuldgevoelens
- rolverstricking
- supervrou
- stres en spanning
- uitbranding
- invloed van rolkonflik.

Rolkonflik kan in so 'n mate ervaar word dat dit selfs kan lei tot uitputting, emosionele leegheid, eensaamheid en veral skuldgevoelens wat tot selfverloëning lei (Van Zyl, 1989:5). Rolkonflik word ervaar waar veral beroepsvroue meer as een rol moet vertolk, naamlik dié van gesinsversorger en onderwyseres.

2.8.4.1 Skuldgevoelens

Skuldgevoelens is 'n intens pynlike, persoonlike emosie wat soos 'n ysberg deur sewe-agste weggesteekte emosie, druk vanuit die onbewuste op ons daaglikse doen en late uitoefen (Berg in Van Zyl, 1989:5). Skuldgevoelens is die beroepsvrou se grootste probleem. Dit oefen invloed op haar eggenoot, kinders, werk en eiewaarde uit (Evetts, 1987:22 en Berg, in Van Zyl, 1989:6). Gehrke (1982:43) en Van Zyl (1989:7) beweer dat skuldgevoelens tot 'n gevoel van selfverloëning lei, wat uitloop op psigo-somatiese en fisiese siektetoestande.

2.8.4.2 Rolverstricking

Leonard en Papa-Lewis (1987:188) en Monau (1995:24) beweer dat uit die rolkonfliksituasie daar 'n verdere beroepsdimensie na vore kom: 'n gevoel van vasgelopenheid of verstricking ("entrapment") wat by baie vroue ontstaan

aangesien beroepsuitdagings ontbreek. Toren (in Monau, 1995:24) sê dat vroue se bydrae in beroepe wat geslagsgetipeer is, beperk is tot die beroepsterreine wat tradisioneel deur die breë samelewing aan haar toegeken is. Aansluitend lei die persepsie dat bestuurswerk hoër status as onderrigwerk geniet, dra tot die gevoel van rolverstrikking en die oorweging van ander beroepsrigtings as die onderwys.

Dit is in hierdie stadium dat baie vroue nuwe stimulasie in verdere studie vind óf die onderwys verlaat en 'n nuwe beroepsrigting inslaan, aangesien hulle nie vervulling in en ontwikkeling van hul talente in moederskap en tuisteskepping alleen kan vind nie (Monau, 1995:24).

2.8.4.3 *Supervrou*

'n Verdere uitvloeisel van rolkonflik is dat baie vroue die rol van supervrou probeer vervul en inderdaad slaag 'n groot persentasie vroue wel daarin (Claesson & Brice, 1989:14; Van Zyl, 1989:9 en Curcio *et al.*, 1989:154). Kline (1987:56) beweer dat beroepsvroue twee keer so hard moet werk om hulleself in die beroepsituasie en in die huis as bevoeg te bewys. Hierdie pogings om al die rolle voortdurend as supervrou uit te leef, is egter meermale kontra-produktief. Die uitgangspunt moet eerder wees dat alles gedoen moet word, maar nie alles tegelyk nie (Curcio *et al.*, 1989:154). Trouens, Van Zyl (1998:9) is van mening dat haar poging om al haar energie in al die verskillende rolle te pomp, daartoe kan lei dat sy nie meer een rol sinvol vertolk nie.

2.8.4.4 *Stres en spanning*

Gerdes *et al.* (1988:105) gaan van die veronderstelling uit dat verskillende soorte spanning bestaan wat as enkele komponente, maar veral in kombinasie, die individu se innerlike kragte toets. Stres en spanning as uitvloeiels van rolkonflik (Jones & Montenegro, 1983:320; Gerdes *et al.*, 1988:105,106; Bolger *et al.*, 1989:175; Curcio *et al.*, 1989:154; Ferreira, 1991:48 en Conley *et al.*, 1992:3-5) lei tot:

- verinnerliking van skuldgevoelens wat as intrinsieke bevorderingshindernis lei tot spanning, persoonlike sanksies, skuldgevoelens, gevoelens van ontoereikendheid, lae selfgelding, lae beroepsverwagting, lae selfverwagting en lae selfvertroue;
- meervoudige rolstres behels stresoordrag waar spanning diffuus tussen die persoonlike en beroepslewe oorgedra word en waar beroepstres na die gesin oorgedra word en só spanning binne die gesinsverband veroorsaak. Bolger *et al.* (1989:176) se navorsing het aanvanklik getoon dat mans meer geneig is tot laasgenoemde stres-oordrag, maar nuwe tendense toon dat daar nie geslagsverskille in stres-oordrag teenwoordig is nie, maar dat die persoonlikheidstipes van mans en vroue die mate van stres-oordrag bepaal;
- geïnternaliseerde stres wat ontstaan wanneer die onderwyseres die vermoë verloor of verloor om 'n voortdurende optimale gevoel van professionaliteit te bly beleef. Die gevolg is 'n algemene gevoel van ontevredenheid en stres wat weer lei tot 'n onvermoë om take in beroepsverband suksesvol uit te voer (Conley *et al.*, 1992:5).

2.8.4.5 *Uitbranding*

Uitbranding is waarskynlik een van die mees dramatiese verskynsels van onvoldoende en/of verminderde toewyding aan 'n persoon se beroep en is 'n sindroom van emosionele uitputting en sinisme wat meermale by mense in mensgerigte professies voorkom (Greenglass & Burke, 1988:215; Torelli & Gmelch, 1992:4 en Conley *et al.*, 1992:2).

'n Bydraende faktor vir die vrou is dat sy perfeksionisties raak, maar nie aan die hoë eise wat sy geïnternaliseer het, kan voldoen nie, waarna depressie en uitbranding volg (Curcio *et al.*, 1989:154). Die gebrek aan gespesifiseerde pligstate as gevolg van die unieke en onvoorspelbare aard van die onderwys, lei

tot 'n dualisme wat waarskynlik die belangrikste bron van stres is (Conley *et al.*, 1992:3) en as sodanig 'n wesenlike bevorderingshindernis vir vroue inhou.

2.8.4.6 Die invloed van rolkonflik

Die invloed van rolkonflik is dus meermale vir die vrou 'n stryd wat sy met haarself stry. Hierdie stryd oor wat reg en wat verkeerd, wat aanvaarbaar en nie aanvaarbaar vir 'n vrou as gesins- en beroepsvrou binne 'n bepaalde situasie is, sal dus in die meeste gevalle 'n invloed uitoefen op hoe sy haar rol in 'n bestuurshoedanigheid vertolk in terme van:

- ☐ **skuldgevoelens** wat dus 'n stremmende emosionele bevorderingshindernis is en die vrou bind aan haar persoonlike gesosialiseerde persepsie oor aanvaarbare gedrag. Hierdie inbinding bring mee dat sy dikwels nie onbevange en ongeïnhibeerd om bevorderingsposte kan meeding nie;
- ☐ **rolverstrikkings** wat 'n intrinsieke bevorderingshindernis vir vroue is, aangesien dit daartoe lei dat vroue visieloos in terme van beroepsuitdagings word. As aanvaar word dat die mens as sodanig 'n strewenswese is, sal rolverstrikkings die beroepsvrou inhibeer en nie tot selfverwesenliking en ontwikkeling van haar bestuurspotensiaal lei nie;
- ☐ **supervrou** waar die klem geplaas word op harde werk en nie noodwendig doeltreffendheid nie. Op intrinsieke vlak verhinder dit haar om die bestuursvaardigheid van delegering en tydsbestuur aan te leer, aangesien sy meermale van oortuiging is dat om twee-keer so hard soos die man te werk, 'n bewys van haar bekwaamheid as supervrou is;
- ☐ **stres en spanning** wat gevolglik verantwoordelik is vir skuldgevoelens, stresoordrag tussen beroep en huis en 'n ontoereikende gevoel wat, as dit sodanig verinnerlik word, tot nadeel van die vrou, die vrou as onderwyseres en die vrou as moeder en eggenote beteken. 'n Mens wat 'n intrinsieke

gevoel van ontoereikendheid beleef kan nie optimaal binne beroepsverband funksioneer nie en sodoende ook nie binne bestuursverband haarself verwesenlik nie;

- **uitbranding** wat lei tot ongemak, angstigheid, 'n verminderde vermoë om daardie spesifieke take te verrig wat doeltreffende onderwys vereis, naamlik verbeterde onderrig-leer, mens-, personeel- en leerderverhoudinge, positiewe en produktiewe milieuskepping en beter prestasie van leerders.

Om die negatiewe invloed van rolkonflik so ver as moontlik uit te skakel, moet gekyk word na die integrering van die verskillende rolle.

2.8.5 INTEGRERING VAN VERSKILLENDEN ROLLE

Daar is verskillende **hanteringsstrategieë** vir rolkonflik. Van Zyl (1989:10) bied drie modelle aan, naamlik:

- strukturele herdefiniëring van die rol, waar die verwagtings waaraan die vrou moet voldoen, verstel of verander word;
- persoonlike herdefiniëring van die rol, waar intrinsieke veranderinge ten opsigte van houdings en verwagtings gemaak word om sodoende rolkonflik te voorkom;
- reaktiewe rolgedrag waar harder gewerk word ten opsigte van al die rolle wat vertolk word. Sodoende word die kwaliteit van rolvervulling deur beplanning, skedulering, organisering en tydsbestuur verhoog. Die gevaar is egter dat hierdie tipe hanteringsmodel tot stres kan lei.

Waarskynlik bied die gesinslewe verder 'n besonder sterk basis om interpersoonlike rolle sinvol te integreer (Greenglass & Burke, 1988:217). Binne gesinsverband leer volwassenes en kinders konflik- en probleemoplossingstegnieke aan en help s6 om

rolkonflik te oorkom. Wedersydse ondersteuning deur man en vrou in die gesins- en beroepslewe, aanvaarding en respek vir mekaar se professies dra daartoe by dat verskillende rolle suksesvol en sinvol geïntegreer word (Coffey, 1985:29; Caffarella, 1988:7 en Claesson & Brice, 1989:14).

Die integreringsproses vereis begrip vir tydsbestuur, emosionaliteit, konflik, verandering en omstandigheidsfaktore (Caffarella, 1988:8). Dit is en bly 'n voortdurende proses van aanpassing en heraanpassing. Greyvenstein (1989:101) kom tot die slotsom dat die oplossing vir rolkonflik as intrinsieke bevorderingshindernis onder meer gekry kan word deur minder klem op die veronderstelde meervoudige rolkonflik by vroue te plaas.

Rolkonflik as sodanig is dus 'n onontkombare noodwendigheid wat deur verskillende mense verskillend beleef en hanteer word.

Die afleiding oor die **integrering van verskillende rolle** hou dus in dat:

- ☐ die vrou in die eerste plek self moet besin oor hoe sy haar meervoudige rolle sien;
- ☐ sy self moet bepaal in watter mate sy aan die eise van elke rol moet voldoen om 'n sukses van haar menswees te maak;
- ☐ die waarde van die gesin as ondersteuningsbasis vir selfverwesenliking nie genoeg beklemtoon kan word nie.

2.8.6 SINTESE

Die feit dat vroue buitenshuis werk, is reeds 'n algemene verskynsel waaruit rolkonflik voortspruit, maar dat vroue 'n beroep in bestuur volg, is nog nie vir die samelewing aanvaarbaar nie. Die vrou moet dus:

- ❑ die rol van vrou en moeder binne haarself in die eerste plek en daarna deur die samelewing met haar rol as bestuurder versoen;
- ❑ besef dat geslagsroltipering, -sosialisering en samelewingstereotipering die geïnternaliseerde rolkonflik by vroue versterk;
- ❑ besef dat die onderwysprofessie nog altyd deur vroue en die samelewing gesien is as komplementêrend tot haar rol as vrou en moeder; maar dat bestuur as teenstrydig met die persepsie van die wesensaard van die vrou gesien word, wat tot verdere konflik lei.

Vir die onderwyseres lê **rolkonflik** dus:

- ❑ op 'n twee-dimensionele vlak, naamlik persoonlik-intrinsiek en professioneel-intrinsiek. Laasgenoemde word egter in die grootste mate deur ekstrinsieke faktore veroorsaak;
- ❑ in die uitleef van 'n verskeidenheid van rolle wat in die meeste gevalle vir *mense* 'n verrykende ervaring behoort te wees. Die bemeestering van verskillende rolle bring 'n groter mate van genoegdoening mee en oorskadu sô die negatiewe elemente van veelvuldige rolstres. Dit is veral die jong vrou, wat groter rolkeuses as die man het, aangesien die samelewing se verwagtinge besig is om te verander en die kulturele, politieke en beroepsklimaat tot dié vroue se voordeel strek.

Die **integrering van verskillende rolle** in 'n sinvolle geheel is vir sommige volwassenes soms moeiliker as vir andere. Deur:

- ❑ eerste dinge eerste te stel bring kalmte van gees, geordende denke en beplanning en die vaardigheid om elke rol na die beste van 'n mens se vermoë te vervul;

- ❑ wedersydse ondersteuning deur man en vrou in die gesins- en beroepslewe, aanvaarding en respek vir mekaar se professies, word daartoe bygedra dat verskillende rolle suksesvol en sinvol geïntegreer word.

Meerdere rolvervulling is egter nie net die taak en voorreg van die vrou nie, maar ook van die man as eggenoot, vader en beroepsmens, wat sodoende 'n aanvaarbare ewewig vir verskillende rolle moet vind. Die gevolgtrekking is dan dat:

- ❑ die man en die vrou 'n dubbele rol moet vervul: 'n gesinsrol wat in die samelewing uitgeleef word en 'n beroepsrol;
- ❑ die vrou meervoudige rolle kan kombineer, maar ter wille van haar eie geestesgesondheid 'n suiwere balans en ewewig tussen haar roeping tot vrouwees, haar beroepsgerigtheid en gemeenskapsroeping moet bewaar.

Die feit dat soveel getroude vroue met kinders vandag buitenshuis werk, impliseer dat rolkonflik in meerdere mate voorkom. As rolkonflik meer negatiewe as positiewe elemente bevat het, sou daar waarskynlik baie minder vroue in die onderwys en die arbeidsmark gewees het. Die geheim moet dus lê in die *mens* se vermoë van aanpasbaarheid en prioritisering van rolle.

2.9 SAMEVATTING

Die universele patroon wat na vore kom, is dat:

- ☐ vroue in sekere beroepe gekonsentreerd aangetref word;
- ☐ geslagsroltipering van beroepe as 'man-tipiese' of 'vrou-tipiese' steeds voorkom;
- ☐ onderwyseresse uitgesluit word uit bestuursposte in die onderwys waaraan mag en gesag toegeken word;
- ☐ vroue universeel die onderwyswerk doen terwyl mans die bestuursbevele gee.

In die voorafgaande hoofstuk is die bestaan van **anomalieë** in die posisie van die vrou in onderwysbestuur telkens aangetoon:

- ☐ die intrinsieke bevorderingshindernisse soos in die literatuur gevind, is aangedui;
- ☐ bewuswording van die bestaan van die anomalieë lei tot navorsing en navorsingsbevindinge of selfs nuwe teorieë;
- ☐ die verskynsel van geslagsrol, geslagsroltipering en -sosialisering, en samelewingstereotipering is nie die finale antwoord op die vraag waarom vroue bewustelik bevorderingshindernisse ervaar in hul strewe om onderwysbestuur hul loopbaan te maak nie;
- ☐ hierdie raamwerk mag handig te pas kom, aangesien die werklike oorsake nie opgelos word nie, maar tog by 'n 'paai-beleid' uitgekom word;
- ☐ sodoende word intrinsieke bevorderingshindernisse as persepsies werklikhede wat nie ontken kan word nie.

Die onderwyseres se persepsie van intrinsieke bevorderingshindernisse

Uit die bestaande situasie is dit duidelik dat vroue:

- ☐ Nie hul regmatige plek in onderwysbestuur beklee nie.
- ☐ Selfondersoek moet doen en bepaal in watter mate hulleself - deur 'n gerieflikheids- en gemaklikheidsingesteldheid - verantwoordelik is vir die posisie waarin hulle hulleself bevind.
- ☐ Vasstel in watter mate dit makliker is om nie primêr vir die funksies van bestuur: beplanning, organisering, leidinggewing en beheer, verantwoordelik te wees nie.
- ☐ Bydra tot die bestaande anomalieë deur nie betrokke te raak by sake van die dag en nie kundigheid oor die onderwysstelsel te bekom nie.
- ☐ Alle verantwoordelijkheid vir die onderverteenwoordiging van vroue in onderwysbestuursposte nie alleen voor die deur van die samelewing en die man lê nie.

Indien sy reeds die aanvaarbare gesosialiseerde gedragspatrone vir 'n volwasse mens bemeester het, sal die aspirant onderwysbestuurder 'n nuwe stel gedragspatrone moet aanleer en 'n nuwe definisie van haarself as vrou en bestuurder moet ontwikkel.