

DIE WERKSMOTIVERING VAN DIE ONDERWYSERES

Ivor Henry Hillebrand, B.A., B.Ed., D.O.S.K.

Verhandeling ingedien ter vervulling van die vereistes vir die graad Magister Educationis in Onderwysbestuur in die Departement Vergelykende Opvoedkunde en Onderwysbestuur in die Fakulteit Opvoedkunde van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: Prof. P.C. van der Westhuizen
Hulpleier: Prof. M.P. Wissing

Potchefstroom

1989

BEDANKINGS

Hiermee wil ek dank betuig aan:

My Skepper vir die nodige geestelike toerusting om hierdie verhandeling te kon skryf,

Prof. P.C. van der Westhuizen sonder wie se bekwame leiding, volgehoue aanmoediging en motivering hierdie verhandeling nooit voltooi sou word nie,

Prof. M.P. Wissing vir haar insette vanuit die Psigologie, asook vir haar opbouende kritiek en skerpsinnige kommentaar,

Mev. Karin de Bod vir netjiese tikwerk onder moeilike omstandighede en mnr. F.J. de Bod vir onmisbare hulp met woordverwerking en drukwerk,

Die TOD vir toestemming om die vraelys in skole onder sy jurisdiksie te versprei,

Die 569 onderwyseresse wat die vraelys voltooi het,

Delmaré vir aanvanklike tikwerk en volgehoue ondersteuning.

SUMMARY

1. ACTUALITY OF THIS RESEARCH

Sixty-five percent of teachers in secondary schools under the jurisdiction of the Transvaal Education Department are female. The professionalism, work motivation and work satisfaction of female teachers are often questioned - possibly owing to the ostensible discriminatory conditions of service meted out to female teachers.

In this research it is postulated (and confirmed by the literature study) that a distinct set of needs applies to female teachers. It is important for the leaders in education, (e.g. headmasters, heads of department) to be conversant with these special needs which may influence female teachers' motivation to work. The general aim of this research can therefore be related to the question: Which factors influence the female teacher's motivation to work? Specific aims of this research are inter alia: to determine - by means of a questionnaire - whether the female teacher's professional needs and aspirations are being met in education; to determine the discrepancy (if any) between the female teacher's needs and the satisfaction thereof; to identify factors to be remedied.

2. METHOD OF RESEARCH

A questionnaire, based on the study of relevant literature and encompassing the same needs as those of the Minnesota Importance Questionnaire was designed, but with the additional purpose to determine also the extent to which these needs are being satisfied in education.

Twenty-seven of the 247 secondary schools under the jurisdiction of the Transvaal Education Department were selected at random and the research sample consisted of all 806 female teachers attached to these schools.

The empirical data was statistically processed by means of a CHAID analysis.

3 INTERPRETATION OF EMPIRICAL DATA

Female teachers who participated in this research indicated the need for an amicable relationship with their pupils as the need which motivated them to harder work.

The need for compatibility between their role as mother/homemaker and their role as teacher featured strongly in the responses. Needs relating to the need for compatibility of roles, such as the need for a fair work load, the need for fair working hours (extramural activities and preparation included) were rated highly. Extrinsic needs such as salary and security were also regarded as fairly important.

The empirical data reveals that the female teacher's social needs are sufficiently satisfied. Extrinsic needs such as security, fair application of school policy and reasonable supervision are also satisfied.

Needs which enjoy little or no satisfaction relate to administrative or policy aspects of education such as salary, fair evaluation for merit and promotion, participation in decisionmaking and the need for a fair work load.

Female heads of department experienced more work satisfaction and satisfaction of their needs than teachers on post level 1. Female teachers in temporary posts showed a significant lack of motivation. English-speaking teachers were significantly less satisfied with the application of school policy. Afrikaans-speaking female teachers' need to achieve and their need for more authority were significantly less satisfied than those of their English-speaking counterparts. Married female teachers were more satisfied with their salaries, but those with pre-school children experienced less satisfaction with regard to their extramural involvement and were more dissatisfied with their work load.

A significant number of female teachers indicated (unnecessary) administrative work as a demotivating factor.

4. CONCLUSION

Most female teachers are not satisfied with extrinsic factors such as salary (especially the disparity between the salary of male and female teachers). Extrinsic factors, however, do not contribute directly towards the female teacher's relationship with her pupils, her pride in her work, her self-esteem, and her love for her particular subject - these are the factors which really determine her motivation.

The married female teacher's circumstances at home will determine her career commitment and influence her motivation to work.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

ORIËNTERING

1.1	Inleiding	1
1.2	Aktualiteit van hierdie navorsing	1
1.3	Probleemstelling	2
1.4	Die doel van hierdie navorsing	3
1.5	Terreinafbakening	4
1.6	Navorsingsmetode	4
1.6.1	Literatuurstudie	4
1.6.2	Empiriese ondersoek	5
1.6.2.1	Vraelys	5
1.6.2.2	Steekproef	5
1.6.2.3	Statistiese ontleding	5
1.7	Strukturering van die navorsing	5
1.8	Samevatting en vooruitskouing	6

HOOFSTUK 2

DIE FUNDERING VAN MOTIVERING

2.1	Inleiding	7
2.2	Die antropologiese fundering van motivering	7
2.3	Die antropologiese grondtrekke van motivering	9
2.3.1	Opmerking	9
2.3.2	Subjektiwiteit en objektiwiteit van motivering	10
2.3.3	Universaliteit en individualiteit	11
2.3.4	Genetisiteit	12
2.3.5	Tydsheid	12
2.3.6	Waardebepaaldheid	13
2.3.7	Modale bepaaldheid	15
2.3.7.1	Die numeriese aspek van motivering	15
2.3.7.2	Die ruimtelike aspek van motivering	15
2.3.7.3	Die kinematiese aspek van motivering	16
2.3.7.4	Die fisiese aspek van motivering	16
2.3.7.5	Die biotiese aspek van motivering	16
2.3.7.6	Die psigiese aspek van motivering	17
2.3.7.7	Die logiese aspek van motivering	17
2.3.7.8	Die kultuurhistoriese aspek van motivering	18
2.3.7.9	Die linguale aspek van motivering	19
2.3.7.10	Die sosiale aspek van motivering	20
2.3.7.11	Die ekonomiese aspek van motivering	20
2.3.7.12	Die estetiese aspek van motivering	21
2.3.7.13	Die juridiese aspek van motivering	21

	2.3.7.14	Die etiese aspek van motivering	23
	2.3.7.15	Die pistiese aspek van motivering	23
x	2.3.8	Samevatting en vooruitskouing	24

HOOFSTUK 3

WERKSMOTIVERING - 'N BESTUURSPERSPEKTIEF

	3.1	Inleiding	26
3	3.2	Omskrywing van motivering	26
3	3.3	Aspekte van motivering	28
3	3.4	Soorte motivering	29
3	3.5	Die belangrikheid van motivering	29
3	3.6	Motiveringsteorieë	31
3	3.6.1	Opmerking	31
3	3.6.2	Maslow se hiërargieteorie	31
3	3.6.2.1	Fisiologiese behoeftes	32
3	3.6.2.2	Veiligheidsbehoefte	32
3	3.6.2.3	Sosiale behoeftes	33
3	3.6.2.4	Egobehoeftes	34
3	3.6.2.5	Selfverwesenliking	35
3	3.6.2.6	Die betekenis van Maslow se teorie vir die onderwysleier	35
3	3.6.3	Herzberg se motiveringsteorie	36
3	3.6.3.1	Herzberg se tweefaktorteorie	36
3	3.6.3.2	Sergiovanni se bevindinge ten opsigte van die Herzberg-teorie	39
3	3.6.3.3	Implikasies van Herzberg en Sergiovanni se navorsing	42
3	3.6.4	McClelland se Behoefte om te Presteer	42
3	3.6.4.1	Opmerking	43
3	3.6.4.2	Die behoefte om te presteer	43
3	3.6.5	McGregor se Teorie X en Teorie Y	45
3	3.6.6	Vroom se valensie-verwagtingsteorie	48
3	3.7	Enkele aspekte van motivering	50
3	3.7.1	Opmerking	50
x	3.7.2	Aspekte ten opsigte van beplanning	50
3	3.7.2.1	Opmerking	50
3	3.7.2.2	Integrasie van doelstellings	51
3	3.7.2.3	Deelnemende besluitneming	53
3	3.7.3	Aspekte ten opsigte van oranisering	55
3	3.7.3.1	Opmerking	55
3	3.7.3.2	Werksonwerp	55
3	3.7.3.3	Outonomie	56
3	3.7.3.4	Werksverryking	57
3	3.7.3.5	Delegering	57
y	3.7.4	Aspekte ten opsigte van leidinggewing	58
3	3.7.4.1	Opmerking	58
3	3.7.4.2	Salaris of vergoeding	58

3.7.5	Aspekte ten opsigte van beheeruitoefening	63
3.7.5.1	Opmerking	63
3.7.5.2	Evaluering	63
3.7.5.3	Toesighouding	64
3.8	Werkstevredenheid en produktiwiteit	67
3.9	Samevatting en vooruitskouing	69

HOOFSTUK 4

DIE SITUASIE VAN DIE VROU IN DIE ONDERWYS

4.1	Inleiding	70
4.2	Faktore met betrekking tot die werksmotivering van die onderwyseres	70
4.2.1	Opmerking	70
4.2.2	Faktore ten opsigte van aanleg, belangstelling en selfbeeld	70
4.2.3	Die vrou se opvoedkundige aspirasies	72
4.2.4	Behoeftte op te presteer	73
4.3	Faktore met betrekking tot werksmotivering geleë in die werksituasie	75
4.4	Faktore met betrekking tot werksmotivering rondom die werksituasie	79
4.4.1	Opmerking	79
4.4.2	Indiensneming	80
4.4.3	Diensvoorwaardes en byvoordele	81
4.4.3.1	Pensioenskema	81
4.4.3.2	Behuisingsvoordele	83
4.4.3.3	Mediese Bystand	83
4.4.3.4	Verlofvoorregte	83
4.4.3.5	Vervoerkoste by uitdienstreding	84
4.4.4	Salaris	84
4.4.5	Werksonstandighede	90
4.5	Omgewingsfaktore met betrekking tot die werksmotivering	91
4.5.1	Opmerking	91
4.5.2	Huislike omstandighede (gesinsfaktore)	92
4.5.3	Gemeenskapswaardes en houding teenoor die werkende vrou	92
4.5.4	Rolkonflik	93
4.6	Samevatting en vooruitskouing	94

HOOFSTUK 5

EMPIRIESE ONDERSOEK

5.1	Inleiding	96
5.2	Die meetinstrument	96
5.2.1	Rasionaal vir die meetinstrument	96
5.2.2	Die opstel van die vraelys	97

5.2.3	Betroubaarheid en geldigheid	98
5.3	Steekproef	98
5.4	Navorsingsprosedure	100
5.5	Statistiese verwerking van gegewens	101
5.5.1	Opmerking	101
5.5.2	Die CHAID-ontledingsproses	101
5.5.3	Stappe in die CHAID-ontledingsproses	101
5.5.4	Die dendrogram	104
5.5.5	Beperkinge van die CHAID-proses	104
5.6	Samevatting en vooruitskouing	104

HOOFSTUK 6

VERSLAG VAN DIE EMPIRIESE GEGEWENS: RESULTATE EN INTERPRETASIE VAN RESULTATE

6.1	Inleiding	105
6.2	Biografiese en demografiese besonderhede	105
6.3	Die belangrikheid van behoeftes	109
6.4	Die bevrediging van behoeftes	114
6.5	Diskrepansie tussen die belangrikheid van 'n behoefte en die bevrediging daarvan	117
6.6	Ontleding van die voorspellers van belangrikheid en die mate van bevrediging van spesifieke behoeftes	120
6.6.1	Die behoefte om talente en vaardighede te verwesenlik	120
6.6.1.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van belangrikheid van die behoefte om talente en vaardighede te verwesenlik	120
6.6.1.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte om talente en vaardighede te verwesenlik	122
6.6.2	Die behoefte om te kan presteer	123
6.6.2.1.	Voorspellers ten opsigte van die mate van belangrikheid van die behoefte om te kan presteer	123
6.6.2.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte om te kan presteer	124
6.6.3	Die behoefte aan erkenning vir werk gelewer	125
6.6.3.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan erkenning vir werk gelewer	125
6.6.3.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan erkenning vir werk gelewer	125
6.6.4	Die behoefte aan erkenning as persoon	126

6.6.4.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van belangrikheid van die behoefte aan erkenning as persoon	126
6.6.4.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan erkenning as persoon	127
6.6.5	Die behoefte aan erkenning om eie idees uit te toets	128
6.6.5.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte om eie idees uit te toets	128
6.6.5.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte om eie idees uit te toets	128
6.6.6	Die behoefte aan 'n verskeidenheid aktiwiteite	130
6.6.6.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van belangrikheid van die behoefte aan 'n verskeidenheid aktiwiteite	130
6.6.6.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan 'n verskeidenheid aktiwiteite	130
6.6.7	Die behoefte om onafhanklik van ander te werk	131
6.6.7.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte om onafhanklik van ander te werk	131
6.6.7.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte om onafhanklik van ander te werk	133
6.6.8	Die behoefte om self verantwoordelikheid te dra vir spesifieke opdragte of projekte	133
6.6.8.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte om self verantwoordelikheid te dra vir spesifieke opdragte of projekte	133
6.6.8.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte om self verantwoordelikheid te dra vir spesifieke opdragte of projekte	135
6.6.9	Die behoefte aan gesag om opdragte aan ander (volwasse nes) te gee	137
6.6.9.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan gesag om opdragte aan ander (volwasse nes) te gee	137
6.6.9.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan gesag om opdragte aan ander te gee	138
6.6.10	Die behoefte aan regverdig e evaluering vir merietetoekenning	140

6.6.10.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan regverdigde evaluering vir merietetoekenning	140
6.6.10.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan regverdigde evaluering vir merietetoekenning	140
6.6.11	Die behoefte aan bevordering	141
6.6.11.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan bevordering	141
6.6.11.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan bevordering	142
6.6.12	Die behoefte om 'n eie lewensbeskouing en waardes uit te leef	143
6.6.12.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte om 'n eie lewensbeskouing en waardes uit te leef	143
6.6.12.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte om 'n eie lewensbeskouing en waardes uit te leef	143
6.6.13	Die behoefte aan professionele status in die gemeenskap	144
6.6.13.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan professionele status in die gemeenskap	144
6.6.13.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan professionele status in die gemeenskap	145
6.6.14	Die behoefte aan aanvaarding deur kollegas	147
6.6.15	Die behoefte aan billike toepassing van skoolbeleid	147
6.6.15.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan billike toepassing van skoolbeleid	147
6.6.15.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die die behoefte aan billike toepassing van skoolbeleid	147
6.6.16	Die behoefte aan ondersteuning deur die skoolhoof teenoor ander instansies	149
6.6.16.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan ondersteuning deur die skoolhoof teenoor ander instansies	149
6.6.16.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan ondersteuning deur die skoolhoof teenoor ander instansies	150
6.6.17	Die behoefte aan doeltreffende onderrigleiding deur die skoolhoof	150

6.6.18	Die behoefte aan doeltreffende onderrigleiding deur die departementshoof	150
6.6.18.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan doeltreffende onderrigleiding deur die departementshoof	150
6.6.18.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan doeltreffende onderrigleiding deur die departementshoof	150
6.6.19	Die behoefte aan geleentheid vir indiensopleiding	152
6.6.19.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan geleentheid vir indiensopleiding	152
6.6.19.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan geleentheid vir indiensopleiding	152
6.6.20	Die behoefte aan vergoeding wat goed vergelyk met dié van ander vergelykbare professies	153
6.6.20.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan vergoeding wat goed vergelyk met dié van ander vergelykbare professies	153
6.6.20.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan vergoeding wat goed vergelyk met dié van ander vergelykbare professies	153
6.6.21	Die behoefte aan sekuriteit	155
6.6.21.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan sekuriteit	155
6.6.21.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan sekuriteit	156
6.6.22	Die behoefte aan aangename werksomstandighede	158
6.6.22.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan aangename werksomstandighede	158
6.6.22.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan aangename werksomstandighede	159
6.6.23	Die behoefte aan diensbaarheid aan die gemeenskap	159
6.6.23.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan diensbaarheid aan die gemeenskap	159
6.6.23.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan diensbaarheid aan die gemeenskap	160
6.6.24	Die behoefte aan outonome funksionering	160

6.6.24.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan outonome funksionering	160
6.6.24.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan outonome funksionering	161
6.6.25	Die behoefte aan deelnemende besluitneming ten opsigte van skoolbeleid	163
6.6.25.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan deelnemende besluitneming ten opsigte van skoolbeleid	163
6.6.25.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan deelnemende besluitneming ten opsigte van skoolbeleid	164
6.6.26	Die behoefte aan gesonde verhoudinge met leerlinge	165
6.6.26.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan gesonde verhoudinge met leerlinge	165
6.6.26.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan gesonde verhoudinge met leerlinge	166
6.6.27	Die behoefte aan opvoedkundige betrokkenheid by skool se buitemuurse bedrywighede	168
6.6.27.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan opvoedkundige betrokkenheid by skool se buitemuurse bedrywighede	168
6.6.27.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die die behoefte aan opvoedkundige betrokkenheid by skool se buitemuurse bedrywighede	169
6.6.28	Die behoefte aan billike werksure, insluitend buitemuurse bedrywighede	170
6.6.29	Die behoefte aan 'n regverdige werksbelading	171
6.6.29.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan 'n regverdige werksbelading	171
6.6.29.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan 'n regverdige werksbelading	171
6.6.30	Die behoefte aan versoenbaarheid ten opsigte van rol as moeder en tuisteskepper en rol as onderwyseres	172
6.6.30.1	Voorspellers ten opsigte van die mate van die belangrikheid van die behoefte aan versoenbaarheid ten opsigte van rol as moeder en tuisteskepper en rol as onderwyseres	172

6.6.30.2	Voorspellers ten opsigte van die mate van bevrediging van die behoefte aan versoenbaarheid ten opsigte van rol as moeder en tuisteskepper en rol as onderwyseres	173
6.7	Ontleding van die reaksie op die nie-gestruktureerde vrae	175
6.8	Samevatting en Vooruitskouing	178

HOOFSTUK 7

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

7.1	Inleiding	179
7.2	Samevatting	179
7.3	Gevolgtrekkings	180
7.3.1	Gevolgtrekkings met betrekking tot die literatuustudie	180
7.3.2	Gevolgtrekkings met betrekking tot die empiriese gegewens	181
7.3.2.1	Die onderwyseres se verhouding met leerlinge	181
7.3.2.2	Die onderwyseres se behoeftes as moeder/tuisteskepper	181
7.3.2.3	Die behoefte aan 'n regverdige salaris	181
7.3.2.4	Die onderwyseres se houding ten opsigte van die merietestelsel	182
7.3.2.5	Die onderwyseres se behoefte aan bevordering	182
7.3.2.6	Die onderwyseres se houding teenoor administratiewe werk, haar werkbelading en onbetrokke leerlinge	183
7.4	Aanbevelings	183
7.4.1	Aanbevelings (algemeen)	183
7.4.1.1	Opmerking	183
7.4.1.2	Ondersteuning deur skoolhoof en departementshoof	184
7.4.1.3	Salarispariteit	184
7.4.1.4	Salarisstruktuur	184
7.4.1.5	Merietestelsel	185
7.4.1.6	Bevordering	186
7.4.1.7	Die onderwyseres se administratiewe las	186
7.4.2	Aanbevelings vir verdere navorsing	187
7.4.2.1	Navorsing oor die werkklas van die onderwyseres	187
7.4.2.2	Navorsing oor die problematiek van tydelike onderwyseresse	187
7.4.2.3	Navorsing oor die verskil tussen die motivering	188
7.5	Slot	188

BIBLIOGRAFIE	190
BYLAE	

LYS VAN TABELLE

TABEL 5.1	VRAELYS TE UITGESTUUR EN ONTVANG	100
TABEL 6.1	BIOGRAFIESE BESONDERHEDE VAN PROEFPERSONE	107
TABEL 6.2	DEMOGRAFIESE BESONDERHEDE VAN PROEFPERSONE	108
TABEL 6.3	BELANGRIKHEID VAN BEHOEFTE (volgorde van baie belangrik tot van min belang)	110
TABEL 6.4	BEVREDIGING VAN BEHOEFTE (volgorde van bevrediging van mees bevredigde behoefte tot mins bevredigde behoefte)	115
TABEL 6.5	DISKREPANSIE: BEVREDIGING - BELANGRIKHEID	117
TABEL 6.6	MOTIVERENDE FAKTORE (n.a.v. antwoorde op nie-gestruktureerde vrae)	175
TABEL 6.7	DEMOTIVERENDE FAKTORE (n.a.v. antwoorde op nie-gestruktureerde vrae)	176

LYS VAN FIGURE

FIGUUR 3.1	POTTAS SE GESLOTEBAANKRINGLOOP	28
FIGUUR 3.2	MASLOW SE BEHOEFTEHIËRARGIE	31
FIGUUR 5.1	VOORBEELD UIT VRAELYS	97
FIGUUR 5.2	VOORBEELD VAN DENDROGRAM	103
FIGUUR 6.1	DENDROGRAM VAN DIE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN BEHOEFTE OM TALENTE EN VAARDIGHEDE TE VERWESENLIK	121
FIGUUR 6.2	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE OM TALENTE EN VAARDIGHEDE TE VERWESENLIK	122
FIGUUR 6.3	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE OM TE KAN PRESTEER	124
FIGUUR 6.4	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN ERKENNING VIR WERK GELEWER	126

FIGUUR 6.5	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN ERKENNING AS PERSOON	127
FIGUUR 6.6	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE OM EIE IDEES UIT TE TOETS	129
FIGUUR 6.7	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN 'N VERSKEIDENHEID AKTIWITEITE	131
FIGUUR 6.8	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE OM ONAFHANKLIK VAN ANDER TE WERK	132
FIGUUR 6.9	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE OM AFHANKLIK VAN ANDER TE WERK	133
FIGUUR 6.10	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE OM SELF VERANTWOORDELIKHEID VIR SPESIFIEKE OPDRAGTE EN PROJEKTE TE DRA	134
FIGUUR 6.11	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE OM SELF VERANTWOORDELIKHEID VIR SPESIFIEKE OPDRAGTE EN PROJEKTE TE DRA	136
FIGUUR 6.12	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN GESAG OM OPDRAGTE AAN ANDER VOLWASSENES TE GEE	137
FIGUUR 6.13	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN GESAG OM OPDRAGTE AAN ANDER VOLWASSENES TE GEE	139
FIGUUR 6.14	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN REGVERDIGE EVALUERING VIR MERIETETOEKENNING	140
FIGUUR 6.15	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN BEVORDERING	142

FIGUUR 6.16	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN BEVORDERING	142
FIGUUR 6.17	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE OM 'N EIE LEWENSBEKOUING EN WAARDES UIT TE LEEF	144
FIGUUR 6.18	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN PROFESSIONELE STATUS IN DIE GEMEENSAP	145
FIGUUR 6.19	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN PROFESSIONELE STATUS IN DIE GEMEENSAP	146
FIGUUR 6.20	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN BILLIKE TOEPASSING VAN SKOOLBELEID	148
FIGUUR 6.21	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN ONDERSTEUNING DEUR DIE SKOOLHOOF TEENOR ANDER INSTANSIES	149
FIGUUR 6.22	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN DOELTREFFENDE ONDERRIGLEIDING DEUR DEPARTEMENRSHOOFDE	151
FIGUUR 6.23	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN GELEENTHEDE VIR INDIENSOPLEIDING	152
FIGUUR 6.24	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN VERGOEDING WAT GOED VERGELYK MET DIE VAN ANDER IN VERGELYKBARE BEROEPE	154
FIGUUR 6.25	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN SEKURITEIT (bv. sekuriteit oor permanente pos)	156
FIGUUR 6.26	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN SEKURITEIT (bv. sekerheid oor 'n permanente pos).	157

FIGUUR 6.27	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN AANGENAME WERKSOMSTANDIGHEDE	158
FIGUUR 6.28	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN DIENSBAARHEID AAN DIE GEMEENSAP	159
FIGUUR 6.29	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN DIENSBAARHEID AAN DIE GEMEENSAP	160
FIGUUR 6.30	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN OUTONOME FUNKSIONERING	161
FIGUUR 6.31	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN OUTONOME FUNKSIONERING	162
FIGUUR 6.32	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN DEELNEMENDE BESLUITNEMING	163
FIGUUR 6.33	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN DEELNEMENDE BESLUITNEMING	164
FIGUUR 6.34	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN GESONDE VERHOUDING MET LEERLINGE	166
FIGUUR 6.35	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN GESONDE VERHOUDING MET LEERLINGE	167
FIGUUR 6.36	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN OPVOEDKUNDIGE BETROKKENHEID BY BUITEMUURSE BEDRYWIGHED	168
FIGUUR 6.37	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN OPVOEDKUNDIGE BETROKKENHEID BY DIE SKOOL SE BUITEMUURSE AKTIWITEITE	169
FIGUUR 6.38	DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN 'N REGVERDIGE WERKSBELADING	171

FIGUUR 6.39 DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BELANGRIKHEID VAN DIE BEHOEFTE AAN VERSOENBAARHEID TUSSEN DIE ROL VAN MOEDER/TUISTESKEPPER EN DIE ROL VAN ONDERWYSERES

172

FIGUUR 6.40 DENDROGRAM VAN BETEKENISVOLLE VERDELERS TEN OPSIGTE VAN DIE BEVREDIGING VAN DIE BEHOEFTE AAN VERSOENBAARHEID TUSSEN DIE ROL AS MOEDER/TUISTESKEPPER EN DIE ROL AS ONDERWYSERES

174